

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



**Taller de capacitación Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Edgar Gonzalo Matías Pérez

Guatemala  
2019

**Taller de capacitación Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje  
significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico  
Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel  
Uspantán, departamento de Quiché  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)**

Edgar Gonzalo Matías Pérez

Licda. Irma Virginia Amado de Castillo (**Asesora**)  
M.Sc. Mario Alfredo Salazar Marroquín (**Revisor**)

Guatemala

2019

**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 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: Edgar Gonzalo Matías Pérez**  
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. 147 150418**

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: **Taller de capacitación Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché.** 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, el estudiante, **Edgar Gonzalo Matías Pérez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

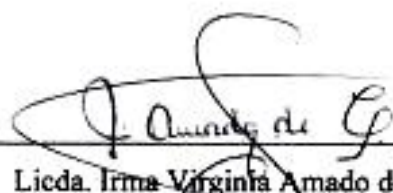
  
**M.A. Sandy Johana García Gaitán**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, Guatemala, veintiséis de mayo de dos mil dieciocho. -----

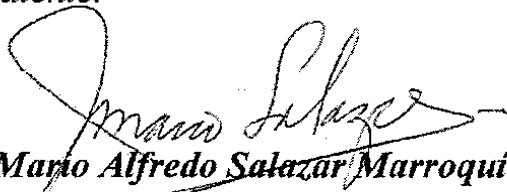
En virtud del informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Taller de capacitación de Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché.**

Presentado por el estudiante: **Edgar Gonzalo Matías Pérez**, previo a optar al grado académico de Licenciado 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.

f.   
Lieda. Irma Virginia Amado de León  
Asesora



*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACION, Guatemala, 10 de julio del dos mil dieciocho -----*

*En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema, **Taller de capacitación Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché**, presentado por el estudiante: **Edgar Gonzalo Matías Pérez**. 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.*

  
**MSc. Mario Alfredo Salazar Marroquín**  
**Revisor**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, siete de agosto dos mil dieciocho.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Taller de capacitación Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché**, presentado por el estudiante **Edgar Gonzalo Matías Pérez**, 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 Gaitán**  
Decana Facultad de Ciencias de la Educación

c.c. archivo  
Jherdocia

Dictamen aprobación No. 147 150418

1/1

*Nota: “Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo”.*



# Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	iii
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Marco Contextual</b>	1
1.1. Descripción de la institución	1
1.2. Reseña histórica de la institución	2
1.3. Visión y misión	3
1.3.1. Visión	3
1.3.2. Misión	3
1.4. Estructura organizativa	4
1.4.1. Organigrama	4
1.4.2. Autoridades	5
1.5. Ubicación geográfica	13
1.6. Fortalezas de la institución	14
1.7. Limitantes de la institución	15
1.8. Problemática inicial detectada	15
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Diagnóstico Institucional</b>	16
2.1. Problemática	16
2.2. FODA sistémico	16
2.3. Árbol de problemas	21
2.4. Árbol de objetivos	22
2.5. Propuestas	23
2.5.1. Propuesta 1	23
2.5.2. Propuesta 2	24
2.5.3. Propuesta 3	25

2.6.	Metodología	25
2.7.	Técnicas	26
2.8.	Instrumentos	26
2.9.	Informantes	27
2.10.	Resultados del diagnóstico institucional	27

### **Capítulo 3**

<b>Marco Teórico</b>	29
3.1. Taller	29
3.1.1. Importancia de un taller	29
3.1.2. Tipos de taller	30
3.1.3. Objetivo de un taller	30
3.1.4. Beneficios de un taller	31
3.2. Constructivismo	32
3.2.1. Aprendizaje	32
3.2.2. Teorías del aprendizaje	32
3.2.3. Aprendizaje significativo	32
3.3. Aprender a aprender	32
3.3.1. Estrategias para el logro de aprendizaje significativo	33
3.3.2. La pregunta	34
3.3.3. Lluvia de ideas	34
3.4. Cuadro sinóptico	34
3.4.1. Cuadro comparativo	34
3.4.2. Mapa cognitivos	34
3.4.3. Mapa mental	35
3.5. Mapa conceptual	35

### **Capítulo 4**

<b>Propuesta</b>	36
4.1. Nombre de la propuesta	36

4.2.	Introducción	36
4.3.	Justificación	37
4.4.	Planteamiento del problema de la propuesta	38
4.5.	Objetivos	38
4.5.1.	Objetivo general	38
4.5.2.	Objetivos específicos	38
4.6.	Estrategia	38
4.7.	Resultados esperados	39
4.8.	Actividades	39
4.9.	Cronograma de actividades	39
4.10.	Metodología	40
4.11.	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	41
4.12.	Recursos	41
4.12.1.	Humanos	41
4.12.2.	Materiales	41
4.13.	Presupuesto	42

## **Capítulo 5**

<b>Sistematización de la Propuesta</b>	43	
5.1.	Proceso de sistematización	43
5.2.	Experiencia vivida	43
5.3.	Reconstrucción histórica	45
5.4.	Objeto de la sistematización de la propuesta	47
5.5.	Principales lecciones aprendidas	48

<b>Conclusiones</b>	49
---------------------	----

<b>Referencias</b>	50
--------------------	----

<b>Anexos</b>	
---------------	--

## **Resumen**

A través del ejercicio de Práctica Profesional Dirigida, el estudiante pone en manifiesto su habilidad profesional adquirida, se analizó la entidad mediante la técnica del grupo focal y la aplicación de la matriz del FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), encontrando hallazgos relevantes en la institución educativa, de los cuales se priorizó y se abordó el proyecto consistente en un taller de capacitación de estrategias de enseñanza para el aprendizaje significativo, dirigido a director y personal docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del Municipio de San Miguel Uspantán, Quiché.

La Práctica Profesional Dirigida, se desarrolló en capítulos, los cuales constituyen la socialización y aplicación de experiencias de aprendizaje, para mejorar la calidad y desempeño profesional, mediante un trabajo pedagógico, organizado, científico y técnico que tuvo la realización de la Práctica Profesional Dirigida en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y por lo mismo la aplicación de Estrategias de Enseñanza para el Aprendizaje Significativo en el Centro Educativo del nivel medio; los marcos o capítulos en los que se divide el informe se describen a continuación:

El Capítulo 1, o Marco Contextual da a conocer de manera detallada la historia de la institución educativa, el tipo de servicio que presta y la forma en que está organizada; cuenta con visión y misión lo que define a dónde se dirige y que es lo que pretende ser en un futuro, su ubicación geográfica, de la misma manera están descritas las fortalezas y limitantes de la institución.

En el Capítulo 2, se encuentra el Diagnóstico Institucional que se desarrolló mediante el FODA, metodología que permitió conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución educativa, con el objeto de identificar, priorizar y definir un problema. A través de este estudio se analizaron las debilidades de la institución y se priorizó una para aplicarle una estrategia de solución sobre la cual se desarrolló el proyecto, en este capítulo también se describe el árbol de problemas, el árbol de objetivos, las técnicas y los resultados del diagnóstico.

El Capítulo 3, comprende la teoría que sustenta la investigación del tema que se trabajó, la cual consistió en un taller de capacitación de Estrategias de Enseñanza para el Aprendizaje Significativo, dirigida a director y docentes del Centro Educativo Privado del nivel medio, del municipio de San Miguel Uspantán, Quiché. Los temas selectos descritos en este capítulo son: constructivismo y estrategias de enseñanza para el aprendizaje significativo, cada uno de estos temas está desglosado minuciosamente en subtemas para su mejor análisis, a través de una investigación válida con referencias bibliográficas.

El Capítulo 4, se conforma con los datos referentes a la propuesta tales como: el nombre de la propuesta, la justificación del porqué de su ejecución, la introducción, el planteamiento, los objetivos, las estrategias y los resultados esperados. Seguidamente está desarrollado el Capítulo 5, que consiste en la descripción de las actividades referentes a la Sistematización de la Práctica Profesional Dirigida, puesto que aquí se figuran las lecciones aprendidas en relación a la implementación de la capacitación. Finalmente están redactadas las conclusiones, las referencias bibliográficas, los anexos y el cronograma de las actividades generales.

## **Introducción**

Este informe contiene una propuesta de capacitación al director y personal docente del nivel medio del Centro Educativo Privado del Municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché, sobre la práctica de las estrategias de enseñanza para el aprendizaje significativo. Tradicionalmente, la metodología aplicada en la enseñanza se ha caracterizado por los siguientes rasgos: el enciclopedismo, la primacía de los contenidos, la pasividad del alumnado y el papel preponderante del profesor como simple transmisor de conocimientos.

En la sociedad actual, ese modelo de formación no se puede mantener, porque el avance tecnológico supone un cambio vertiginoso en el que los conocimientos actuales quedarán obsoletos en pocos años. Lo que los alumnos necesitan no es un saber repetitivo y estático, sino aprender a resolver problemas, a razonar sobre situaciones nuevas, a ser capaces de adaptarse a los cambios.

Esto supone un nuevo modelo formativo, que potencie el aprendizaje en el proceso educativo, se puede realizar a través de la innovación y prácticas de las diferentes estrategias de enseñanza para potencializar la actividad y el aprendizaje significativo en el alumno, así como su formación en cualidades y actitudes de tal manera que pueda con liderazgo empoderar a los participantes del tema a disertar y resolver o despejar las diferentes dudas que estos puedan tener durante o al final de la capacitación.

Se intenta cumplir con los siguientes propósitos: capacitar al director y personal docente del Centro Educativo Privado del nivel medio, describiendo las razones fundamentales del porque se debe aplicar de forma correcta las distintas estrategias de enseñanza, la introducción de cambios progresivos, constantes en los elementos y factores que intervienen en el proceso de enseñanza de manera que se pueda mejorar la utilización, como herramientas pedagógica que permitan el aprendizaje significativo en el alumno.

También se plantea el nuevo rol a desempeñar por los docentes de la asignatura, que deben cumplir las funciones de facilitadores y/o asesores, y que deben tener apertura para utilizar las diferentes estrategias de enseñanza en cada una de las actividades planificadas que permitirán despertar el interés y facilitar el aprendizaje en el estudiante.

Este modelo pasa de un modelo centrado en la docencia, a un modelo constructivista. Se busca una educación constructiva en la persona, promoviendo en el estudiante el desarrollo integral de su personalidad, favoreciendo la flexibilidad para: aplicar estrategias de aprendizaje, como principal herramienta pedagógica que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje y permitan alcanzar las competencias en las diferentes carreras profesionales.

# **Capítulo 1**

## **Marco Contextual**

### 1.1. Descripción de la institución

El Colegio Evangélico Metodista Maranatha, de la Villa de San Miguel Uspantán, cuenta con la resolución No. 000060 de autorización de creación y funcionamiento de servicios educativos a partir del año 2002, es una institución no lucrativa, privado, los ingresos y recursos del colegio son destinados exclusivamente para alcanzar los propósitos de servicio social, moral y espiritual, mediante una educación formal y sistemática que presta sus servicios a niños (as), jóvenes y señoritas sin discriminación alguna, su finalidad es preparar a jóvenes y señoritas en las distintas carreras de Bachillerato con orientación en educación y Magisterio Infantil de Educación Bilingüe intercultural, formando profesionales capaces de desenvolverse en cualquier ámbito social y laboral.

El Colegio Evangélico Metodista Maranatha, cuenta con una Visión cristiana donde se forman integralmente a los educandos, fomentando y velando por la práctica de los principios y valores del ser humano que le permitan interactuar y desenvolverse en cualquier entorno. Además la institución educativa posee una estructura organizativa administrativa sólida que está conducida por una directiva cristiana, contemplando para ello con una Dirección Técnica Administrativa, subdirección y secretario contador, a quienes les corresponde como encargados en la toma de decisiones que convengan a la institución, aplicando los principios cristianos tomados de la Biblia específicamente en San Lucas 2:52: que dice “y Jesús crecía en sabiduría y estatura y en gracia para con Dios y los hombres”, así como en Proverbios 22:6 que dice “Instruye al niño en su camino y aun cuando fuere viejo, no se apartará de él.



**Tabla No. 1**  
**Estadística de alumnos inscritos**

Grado	Hombres	Mujeres	Total
Primero Básico	22	30	52
Segundo Básico	17	21	38
Tercero Básico	22	28	50
Total	61	79	140

Fuente: Colegio Evangélico Metodista Maranatha.

## 1.2. Reseña histórica de la institución

La Misión Metodista Primitiva con sede en la Villa de San Miguel Uspantán; en el año de 1998, tiene la visión de crear un servicio social, específicamente en el ámbito educativo, y viendo la necesidad de personas, con valores éticos, morales y cristianos se inicia el proyecto de conformación de un establecimiento educativo que llenara estas necesidades. Es así como a finales del año 1998, se inicia los trámites correspondientes ante las necesidades correspondientes a efecto de que se pudiera conformar el expediente y los requerimientos necesarios que llenarán los lineamientos indispensables del personal, ambientes de administración e infraestructura para el funcionamiento del mismo.

En el año 1999, se forma la primera directiva de docentes que llenaron los requisitos para el funcionamientos académico del mismo y es hasta el año 2002, que inició el funcionamiento con el nombre de Colegio Evangélico Metodista Maranatha, con los servicios de preprimaria, primaria, básicos y diversificado, con las carreras de Magisterio de Educación Primaria Urbana y Magisterio de Educación Parvulario con Orientación en el Idioma K'iche'. Se ha ido progresando a Dios gracias, por ser un proyecto que no tiene fines de lucro, sino que ha sido creado para prestar el servicio a la comunidad.

Se pone a la orden actualmente con los servicios educativos de preprimaria, primaria, básicos en sus tres grados y diversificado con las carreras de Magisterio Infantil Bilingüe Intercultural, y Magisterio de Educación Primaria Bilingüe Intercultural, así como también la carrera de Perito Contador en Computación.

### 1.3. Visión y misión

#### 1.3.1. Visión

Ser una Institución Integral, con principios morales y cristianos, apoyada en valores humanos y trascendentes. Por consiguiente el maestro es ente que facilita los procesos de aprendizaje, por la cual se establece que es a base de vocación y de la preparación, se evidencia en el trabajo dentro de la comunidad a que pertenece; logrando de esta manera la identificación del maestro hacia el alumno y así influenciar al educando a las vías del conocimiento y superación consiguiente la educación que fue transmitida de maestro a alumno es trascendente a las etapas que el educando deberá recorrer en busca de ser una persona profesional con principios morales y espirituales.

#### 1.3.2. Misión

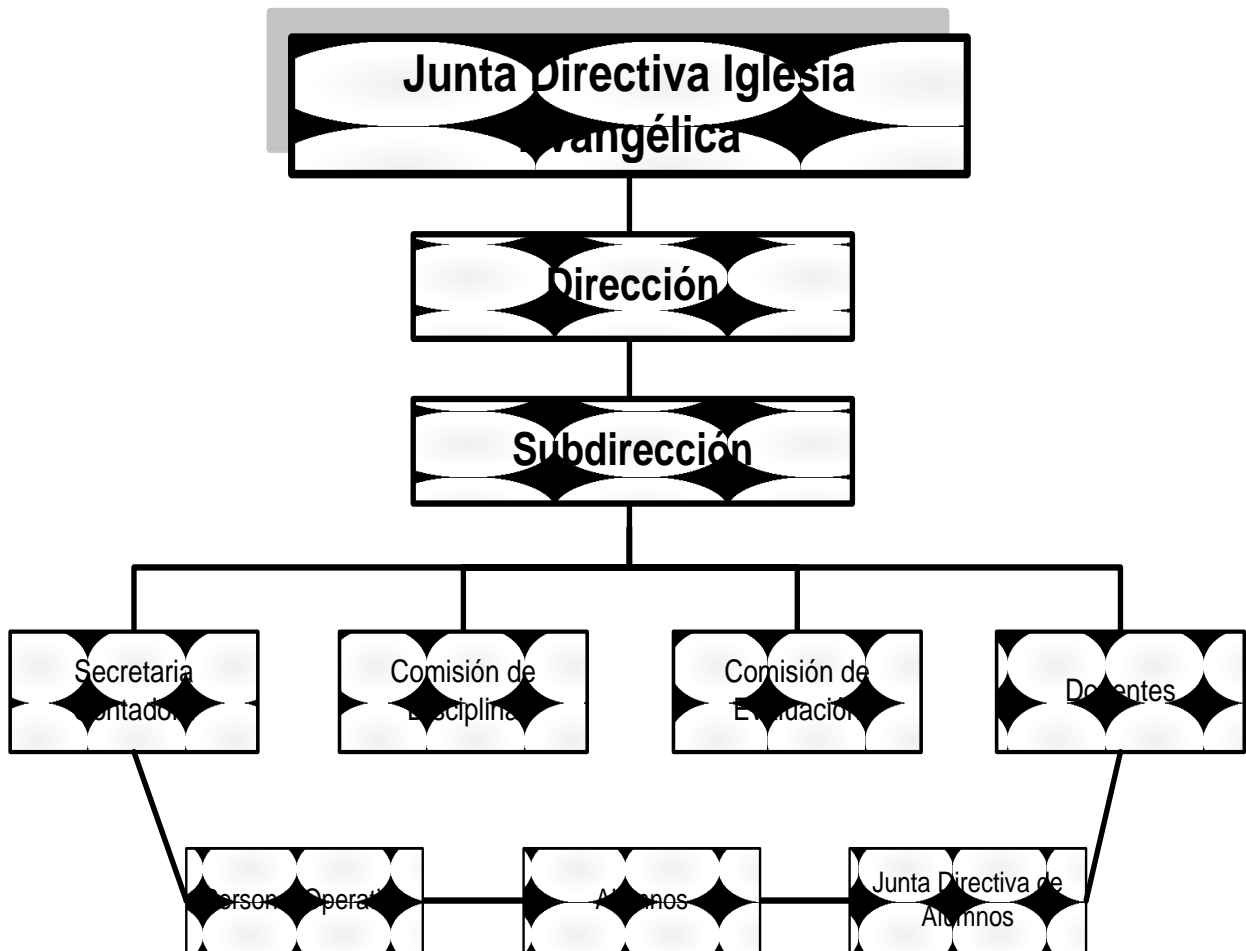
Proporcionar una educación cristiana y académica con principios morales y religiosos formando en los educandos una nueva cultura de paz, justicia y amor dentro de la nueva sociedad y de esta forma colaborar en la superación de los educandos que en efecto será beneficioso para la comunidad educativa en general. Por lo tanto servir a los educandos, con educación de calidad, para así, obtener profesionales de éxito preparados para enfrentar las adversidades de la vida profesional.

1.4. Estructura organizativa

1.4.1. Organigrama

Figura No. 1

Organigrama Colegio Evangélico Metodista Maranatha



Fuente: Colegio Evangélico Metodista Maranatha.

## 1.4.2. Autoridades

Junta directiva iglesia evangélica:

Es una directiva cristiana conformada a nivel local por líderes de la Iglesia Evangélica Metodista y se localiza en las instalaciones del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, tiene como finalidad apoyar al colegio que está centrado en los principios que Jesús enseñó. Su propósito es ofrecer un currículum de estudios y un programa de actividades estudiantiles dedicados al desarrollo del carácter Ético-moral, al enriquecimiento de la vida espiritual basados en los principios del cristianismo para alcanzar una educación integral en lo científico y técnico acorde a las exigencias de competitividad en un mundo de la globalización.

Abrir las puertas a toda la niñez y juventud Uspanteka, para su formación académica. Cree en el principio de dignidad humana de que ante Dios todos son iguales. De esa manera se contribuirá con la formación de ciudadanos en el sentido amplio de la palabra para llegar a tener una Guatemala más justa y humana. La junta directiva está organizada de la siguiente manera: presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, vocal I, vocal II y Vocal III

Funciones del Presidente:

- Representar legalmente a la Asociación ejerciendo su personería jurídica en todos los actos en que la misma tenga interés.
- Presidir todas las sesiones de la Asamblea General
- Ejercer doble voto en caso de empate en las sesiones de Asamblea General
- Autorizar al secretario las actas de las sesiones de la asamblea General
- Autorizar con el tesorero todos los pagos que se efectúen
- Cumplir y hacer cumplir los presentes estatuto y las disposiciones de la Asamblea General

Funciones del vicepresidente:

- Asistir al Presidente en el desempeño de su cargo, haciéndole las sugerencias que estime convenientes para la buena marcha de la entidad

- Sustituir al presidente en caso de impedimento o de ausencia temporal
- Completar el tiempo de mandato del presidente en caso de su ausencia definitiva

#### Funciones del secretario:

- Llevar y conservar los libros de actas de la Asamblea General
- Redactar y autorizar con el Presidente las Actas de la Asamblea General
- Preparar la documentación de los asuntos que se traten en la Asamblea general
- Preparar y enviar por lo menos con tres días de anticipación a su celebración la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General.

#### Funciones del tesorero:

- Recaudar y custodiar los fondos de la entidad en forma que disponga la asamblea general
- Autorizar con el presidente las erogaciones acordadas por la asamblea general o por la junta directiva.
- Rendir informe mensual a la junta directiva del movimiento de caja
- Elaborar el informe financiero anual de la entidad, el cual será presentado a la asamblea general
- Elaborar y mantener actualizado un inventario de los bienes de la entidad

#### Funciones de los vocales:

- Colaborar con los demás miembros de la Junta Directiva en la promoción de los asuntos de la Asociación.
- Sustituir por su orden o ausencia temporal o definitiva de estos, excepto el presidente

#### Dirección

Es el encargado de velar por el cumplimiento de las normas procedimientos y reglamentos que rigen el Colegio Evangélico Metodista Maranatha.

- Funciones del Director
- Liderazgo Directivo
- Evaluar el desempeño docente
- Autonomía en la planificación de acciones y herramientas, evaluación de los resultados y rendición de cuenta
- Autonomía de gestión de recursos humanos, materiales y financieros
- Rendición de cuentas
- Ejercer funciones disciplinarias que le atribuya la ley
- Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad educativa del establecimiento

#### Subdirección

Persona que ocupa un cargo inmediato inferior que la del director y lo sustituye en determinadas circunstancias.

#### Funciones del subdirector:

- Velar por la correcta aplicación de criterios de evaluación, acorde a los procesos educativos de los alumnos
- Detecta y analiza necesidades que se derivan de la actividad académica
- Convoca a reuniones a personal docente y administrativo
- Supervisa las clases de los docentes
- Evalúa el desempeño docente

#### Secretaria Contadora

Es la persona que se encarga de recibir y redactar la correspondencia de un superior jerárquico, llevar adelante la agenda de este, llevar la contabilidad, custodiar y ordenar los documentos de una oficina.

#### Funciones de la secretaria:

- Llevar la contabilidad del colegio

- Habilitar los libros de actas
- Redactar actas, oficios, memorándum entre otros.
- Solicitar la solvencia fiscal
- Control de ingresos y egresos
- Presentar un informe Financiero
- Llevar el registro estadístico y calificaciones de los alumnos
- Ordenar y controlar los archivos del colegio

#### Comisión de disciplina

Está conformada como lo establece el Acuerdo de Convivencia Pacífica que proviene del Ministerio Educación que es la entidad nominadora que rige el funcionamiento de centros educativos oficiales y privados como lo es en este caso.

#### Funciones de la comisión de disciplina:

- Elaborar un reglamento interno acorde a las disposiciones legales superiores que deben cumplir y hacer cumplir todos los miembros de la comunidad educativa del Colegio.
- Velar por que se cumpla la ley de convivencia pacífica
- Apoyar a las autoridades del centro educativo con el cumplimiento del reglamento
- Notificar a los padres de familia sobre el comportamiento de sus hijos

#### Comisión de Evaluación

Deben velar y aplicar el reglamento de evaluación y está integrada por el director, 2 docentes del nivel de básico y 2 docentes del nivel de diversificado.

#### Funciones de la comisión de Evaluación:

- Aplicación del reglamento de evaluación
- Verificación y revisión evaluaciones de docentes donde se establezca el logro de los estudiantes
- Elaboración de cronogramas de evaluaciones

- Planificación de reuniones para análisis de resultados obtenidos en casos de superación o insuficiencia

#### Docentes

Se cumplen con las normativas propias del centro educativo así mismo las que le competen de acuerdo al Decreto Legislativo 12-91 funciones del docente que garantizan el buen servicio a los usuarios y funcionamiento de la institución.

#### Funciones del Docente:

- Guía y orientador del aprendizaje
- Crear seres humanos con la capacidad de crear cosas nuevas
- Formar mentes que estén en condiciones de criticar y verificar todo lo que expone
- Comprometerse y trabajar por el
- Valores y comportamientos propios
- Practicar la ética profesional adecuado desarrollo de la filosofía educativa
- Modelar ante la comunidad educativa la conducta de los estudiantes de acuerdo a sus los principios
- Asistir puntualmente a sus labores diarias

#### Personal Operativo

Comprende únicamente al personal cuyo trabajo está relacionado directamente con los procesos de abastecimiento producción y distribución que el subalterno tiene planificado que se ejecuten. Es cualquier persona contratada para desarrollar una función o especialidad en un centro educativo

#### Funciones del personal Operativo:

- Cumplir con las tareas asignadas
- Desarrollar actividades para mejorar permanentemente el centro educativo de acuerdo a planificación y estrategias de eficaz funcionamiento.



- Trabajo en equipo

#### Alumnos

Persona que recibe una enseñanza de un maestro y que está dedicada al aprendizaje. Persona que asiste con regularidad a un centro educativo y cumple con diversos requisitos, discípulo o seguidor de un artista.

#### Funciones de los alumnos:

- Las establecidas en el Reglamento Interno y en la Ley de Educación Nacional.
- Saber trabajar en equipo
- Ser capaz de auto dirigirse
- Autoevaluarse
- Saber resolver problemas
- Ser empático, flexible creativo y responsable

#### Junta directiva de alumnos

Es El órgano colegiado que dirige la asociación cuando la asamblea no está reunida. Es el que ha de coordinar el funcionamiento ordinario de la entidad y es elegida por la asamblea según los criterios que marquen los estatutos.

#### Funciones de la junta directiva de alumnos:

##### Del presidente

- Presidir las reuniones de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
- Convocar a las reuniones de la Junta Directiva y elaborar el orden del día
- Actuar como representante legal de la Asociación y ejercer sus funciones, dentro de las limitaciones que establecen las normas de los presentes estatutos.
- Rendir informe a la Asamblea General de las actividades realizadas durante su periodo.
- Abrir y manejar la(s) cuentas(s) necesarias en los bancos y firmar conjuntamente los cheques con el Tesorero.

- Suscribir las actas de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Determinar conjuntamente con el Tesorero, los gastos que con cargo al presupuesto vigente sean necesarios, que no excedan un salario mínimo legal vigente.
- La demás que le asigne la Asamblea General.

#### Del Vicepresidente

- Reemplazar al Presidente cuando fuere necesario, bien sea esporádica o definitivamente, cuando por cualquier razón el Presidente se ausente o renuncie a su cargo.
- Cumplir las labores y responsabilidades que le delegue el Presidente o la Junta Directiva

#### Del secretario

- Citar a reuniones y asambleas por solicitud del Presidente.
- Verificar el quórum en las asambleas.
- Elaborar y firmar las actas de las reuniones celebradas.
- Llevar y mantener actualizado el registro de socios.
- Dar curso a la correspondencia que se presente y mantener el archivo debidamente organizado y actualizado.
- Las demás funciones que le asignen la Asamblea General o la Junta Directiva.

#### Del tesorero

- Recibir, manejar y custodiar los fondos de la Asociación.
- Determinar conjuntamente con el Presidente los gastos que con cargo al presupuesto vigente sean necesarios, que no excedan un salario mínimo legal.
- Presentar al Contador oportunamente todas las cuentas debidamente justificadas.
- Mantener cuenta(s) bancaria(s) a nombre de la Asociación.
- Presentar el informe financiero a la Asamblea General, al final de cada periodo o cuando lo soliciten los socios.
- Informar mensualmente a la Junta Directiva los estados de cuentas.
- Firmar los cheques conjuntamente con el Presidente.

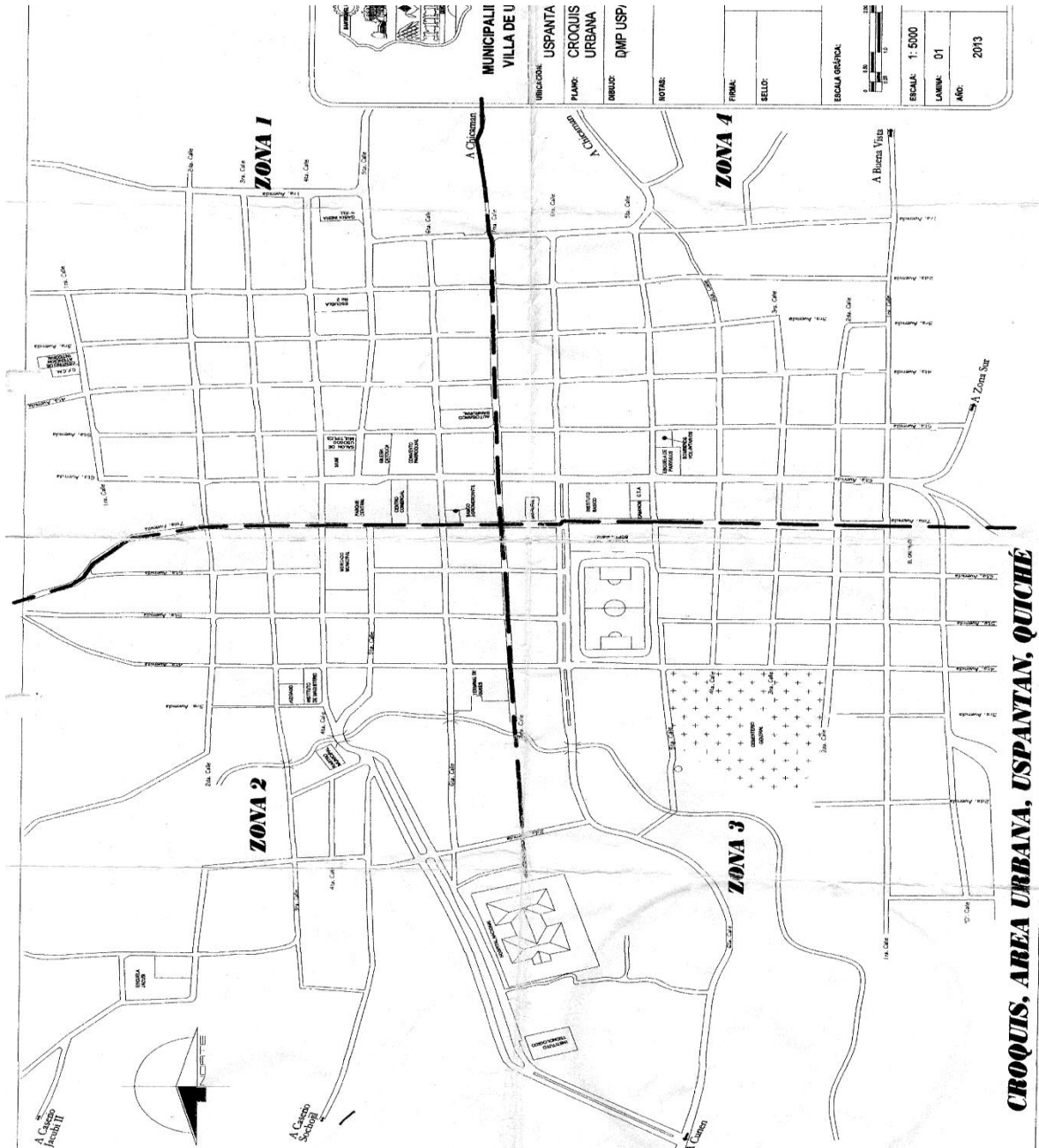
- Velar por la presentación oportuna de la declaración de renta.
- Proponer ante la Junta Directiva acuerdos de gastos y formas de financiamiento.
- Elaborar el inventario de bienes de la Asociación y mantenerlos actualizados.

De los vocales

- Coordinar los mecanismos de difusión e información que establezca la Asociación.
- Colaborar en la organización de las actividades culturales, educativas y sociales.
- Asistir a todas las reuniones de la Junta Directiva.
- Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva.

1.5. Ubicación geográfica

Figura No. 2  
Vías de Acceso



Fuente: Colegio Evangélico Metodista Maranatha.

**Figura No. 3**  
**Ubicación territorial**



Fuente: Colegio Evangélico Metodista Maranatha.

### 1.6. Fortalezas de la institución

Tras el análisis de los resultados de la técnica del FODA del Colegio Evangélico metodista Maranatha, de la Villa de San Miguel Uspantán, se encontró que el centro educativo cuenta con ciertas fortalezas que hacen que los resultados no sean excesivamente negativos que contribuyen a la estabilidad y estatus social como una de las mejores opciones para los estudiantes entre ellas están:

- El colegio cuenta con autonomía y principios Cristianos.
- Altos niveles de compromiso pedagógico en los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha.
- Personal calificado para el ejercicio docente.

- Existencia de comisión de evaluación encargada de verificar los procesos de planificación y evaluación docente en base a competencias.
- Cuenta con misión y visión con principios morales y religiosos, creando una igualdad.

### 1.7. Limitantes de la institución

Con la técnica del FODA se refleja las debilidades del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, que son importantes subsanar con la finalidad de mejorar los resultados académicos de los estudiantes, personal docente y administrativo. Entre estas debilidades están:

- Docentes evalúan de forma tradicional para verificar los aprendizajes de los estudiantes.
- Docentes desarrollan sus clases con metodologías tradicionales
- Inexistencia de Proyecto educativo institucional
- Docentes no dominan las áreas que imparten
- Docentes no trabajan por Competencias

### 1.8. Problemática inicial detectada

En virtud de que el director imparte cursos en las diferentes carreras y niveles del centro educativo, carece de tiempo para brindar acompañamiento docente y en la aplicación de estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo en el alumno, del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché, afectando de esta manera la entrega docente acompañada con estrategias sugeridas en el nuevo paradigma educativo que contempla el Currículum.

## Capítulo 2

### Diagnóstico Institucional

#### 2.1. Problemática

Falta de tiempo para dar seguimiento a la orientación en la aplicación de estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, en el Colegio Evangélico Metodista Maranatha departamento de Quiché.

#### 2.2. FODA sistémico

**Tabla No. 2**  
**FODA sistémico Colegio Evangélico Metodista Maranatha**

	Fortalezas	Oportunidades
FODA Área Administrativa	<p>El colegio cuenta con autonomía y principios Cristianos.</p> <p>Altos niveles de compromiso pedagógico en los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha.</p> <p>Personal calificado para el ejercicio docente.</p> <p>Existencia de comisión de evaluación encargada de verificar los procesos de planificación y evaluación docente en base a competencias.</p>	<p>Ampliación en la demanda de servicios educativos</p> <p>Incremento de matrícula escolar por la demanda de formación estudiantil.</p> <p>Reconocimiento Histórico</p> <p>Apoyo de la Junta Directiva Cristiana</p> <p>Satisfacción de los usuarios por la forma de atención y servicios.</p>

	Cuenta con misión y visión con principios morales y religiosos, creando una igualdad	
<b>Debilidades</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Estrategias</b>
No existe control en el cumplimiento de las tareas docentes.	Elaboración y aplicación de instrumentos de registro y control administrativo para acompañamiento del trabajo docente en el aula.	Taller de fortalecimiento de las competencias docentes en el aula.
Multiplicidad de funciones administrativas	Planificación de las tareas administrativas.	Taller de capacitación y entrega de manual de funciones Administrativas.
Omisión de la evaluación de desempeño docente	Aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño	Realizar Taller de capacitación sobre evaluación de desempeño docente para mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
Incumplimiento de funciones administrativas por parte del Director.	Socialización de las funciones del Director según la Base legal educativa	Capacitación sobre principios y funciones en la administración a director y personal operativo
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Estrategias</b>
Sanciones Fiscales al director por medio de la contraloría.	Verificación y cumplimiento Solicitud de ayuda a las autoridades inmediatas.	Taller de capacitación sobre Acuerdo Ministerial 01-2011 Normativa de convivencia pacífica y disciplina para una cultura de paz en los centros educativos por parte de autoridades competentes para director y personal operativo



<p>Inconformidad de los padres de familia por el desempeño docente.</p> <p>Aplicación de sanciones de CTA al personal administrativo por incumplimiento de requerimientos.</p> <p>Competencia de otro centro educativo que ofrece las mismas carreras.</p>	<p>Implementación de la evaluación de desempeño docente por parte del director.</p> <p>Adquisición de un compendio de documentos administrativos.</p> <p>Mejorar la calidad de los servicios, carreras y especializaciones.</p>	<p>Capacitación a personal administrativo y docente sobre evaluación de desempeño para la mejora de la calidad educativa.</p> <p>Capacitación a personal administrativo sobre responsabilidades legales por incumplimiento de funciones.</p> <p>Capacitación constante al personal sobre nuevas metodologías para el desarrollo de competencias en el aula.</p>
<p>FODA Área Pedagógica</p>	<p>Fortalezas</p>	<p>Oportunidades</p>
	<p>El colegio cuenta con autonomía y principios Cristianos.</p> <p>Altos niveles de compromiso pedagógico en los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha.</p> <p>Personal calificado para el ejercicio docente.</p> <p>Existencia de comisión de evaluación encargada de verificar los procesos de planificación y evaluación de los aprendizajes.</p> <p>Cuenta con misión y visión con principios morales y religiosos, creando una igualdad y mejorando la calidad.</p>	<p>Apoyo por parte de la junta de concilio (pastores, diáconos y padres de familia.)</p> <p>Buen posicionamiento en la sociedad o comunidad. Incremento en la demanda de servicios educativos.</p> <p>Incremento de matrícula escolar</p> <p>Trabajo en equipo por parte de los docentes</p> <p>Excelente Posicionamiento en el contexto educativo.</p>

Debilidades	Estrategias internas	Estrategias Externas
<p>Docentes evalúan de forma tradicional para verificar los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Los docentes desarrollan sus clases con metodologías tradicionales.</p> <p>Inexistencia de Proyecto educativo institucional</p> <p>No se cuenta con un plan de mejora para el perfeccionamiento de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Docente no dominan las áreas que imparten.</p>	<p>Acompañamiento y monitoreo de comisión de evaluación.</p> <p>Actualización sobre nuevos métodos y técnicas y herramientas de evaluación</p> <p>Conformación de equipo del PEI con participación de miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Elaboración de manuales sobre metodologías de adecuaciones curriculares</p> <p>Elaboración de un compendio de métodos y técnicas del aprendizaje</p>	<p>Taller Capacitación sobre evaluación de los aprendizajes y sus herramientas.</p> <p>Implementación de Talleres para la aplicación de metodología activa en el aula.</p> <p>Taller de Capacitación para la elaboración del PEI</p> <p>Incorporación y adaptaciones de metodologías curriculares que permitan un aprendizaje significativo</p> <p>Capacitación, talleres de metodologías y técnicas que ayuden el mejoramiento y rendimiento del estudiante</p>
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<p>Bajo nivel educativo en evaluaciones diagnósticas aplicadas a estudiantes del Colegio por el Ministerio de Educación</p> <p>Migración de estudiantes a otro centro educativo con mejor credibilidad.</p>	<p>Evaluación interna para verificar la forma que se dan los procesos educativos en el aula.</p> <p>Implementar nuevas carreras que motiven a estudiantes y padres de familia.</p>	<p>Capacitación a docente sobre Estrategias de Aprendizaje y nuevas metodologías a implementar en el aula para mejorar la calidad educativa.</p> <p>Estudiar a los diferentes centros educativos que</p>

<p>Mal uso y abuso de las Tics que dificulten la labor docente y administrativa</p> <p>No existe evaluación de desempeño docente.</p>	<p>Utilización de las tics como medio publicitario para informar el nuevo servicio que se brindará</p> <p>Elaborar una evaluación de desempeño que permita medir los diferentes talentos de los docentes</p>	<p>brindan el mismo servicio</p> <p>Orientación y capacitación a docentes y personal administrativo en el aprovechamiento de las Tics.</p> <p>Aplicación y análisis de evaluaciones del desempeño a los docentes que laborar en el centro educativo para la asignación de puestos docentes para un mejor desempeño.</p>
---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Árbol de problemas

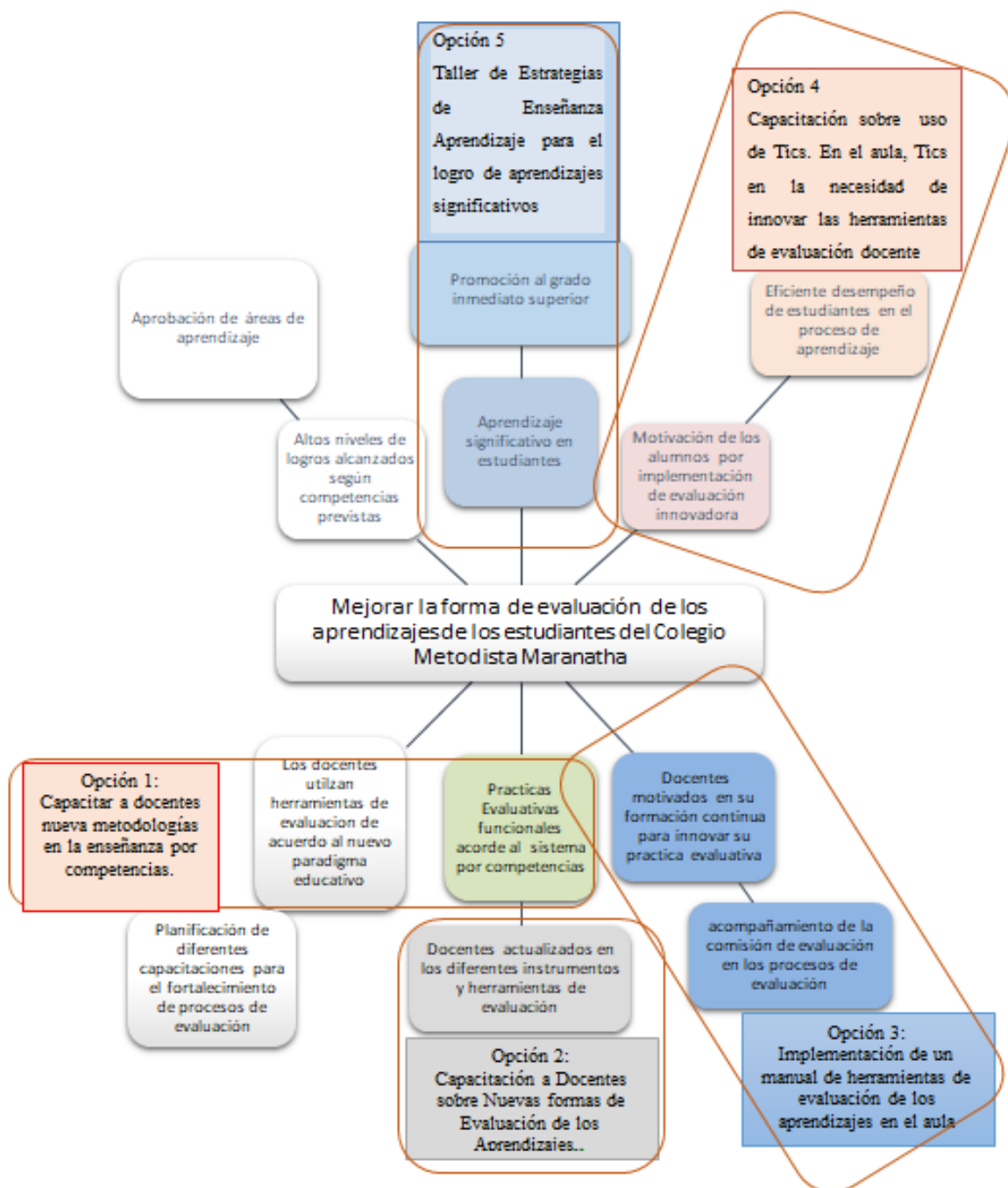
**Figura No. 4**  
**Árbol de problemas**



Fuente: Elaboración propia.

## 2.4. Árbol de objetivos

**Figura No. 5**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. Propuestas

### 2.5.1. Propuesta 1

**Tabla No. 3**  
**Detalles de la propuesta 1**

Problema identificado	Propuesta de solución	Descripción de la propuesta
<p>Se considera que por desconocimiento de la aplicación de metodologías y herramientas de evaluación los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché no evalúan de acuerdo a las exigencias del nuevo paradigma educativo, (aplican evaluaciones tradicionales, pruebas objetivas tipo test) afectando la toma de conciencia sobre los aprendizajes logrados y los no logrados</p>	<p>Capacitar a docentes con metodologías y herramientas de evaluación</p>	<p>La propuesta a desarrollar consiste en capacitar con metodologías y herramientas de evaluación por un especialista en el tema, la cual está dirigida al personal docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del Municipio de San Miguel Uspantán departamento de Quiché, con el propósito de que los docentes mejoren e implementen sus prácticas de evaluación.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5.2. Propuesta 2

**Tabla No. 4**  
**Detalles de la propuesta 2**

Problema encontrado	Propuesta de solución	Descripción de la propuesta
<p>Se determinó que por carecer de falta de un manual de instrumentos de evaluación del paradigma moderno se crea dificultades al docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha en el ajuste de sus estrategias de enseñanza para potencializar las capacidades de los alumnos, que permitan medir los aprendizajes significativos sin entorpecer el proceso de autoevaluación, reflexión y retroalimentación.</p>	<p>Implementación y socialización de un manual de Herramientas de Evaluación de los aprendizajes acordes al nuevo paradigma educativo.</p>	<p>La propuesta a desarrollar consiste en elaborar un manual con instrumento de evaluación del paradigma moderno dirigido a los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché que permita renunciar al uso de la evaluación tradicional, para sumergir al docente a un proceso, al profundo análisis de prácticas evaluativas, al equilibrio entre lo que se enseñó, lo que se piensa que se enseñó, lo que los alumnos esperan aprender, lo que aprendieron. Con la finalidad que los docentes mejoren sus prácticas de medición.</p>

Fuente: Elaboración propia.

### 2.5.3. Propuesta 3

**Tabla No. 5**  
**Detalles de la propuesta 3**

Problema encontrado	Propuesta de solución	Descripción de la propuesta
Se considera que por desactualización en las Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo los docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché, afectando el rendimiento académico del alumno.	Socialización de las estrategias de enseñanza para el logro del aprendizaje significativo del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché	La propuesta a desarrollar consiste en taller de capacitación de estrategias para el logro del aprendizaje significativo por un especialista en el tema, la cual está dirigida a docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché con el propósito de que los docentes mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Elaboración propia.

### 2.6. Metodología

Se utilizará la investigación-acción, que es una forma de indagación introspectiva, colectiva, emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que estas tienen lugar. (Kemmis y Mc Taggart, 1988, p. 9)



La investigación-acción en su primitiva delimitación por Kurt Lewin remitía a un proceso continuo en espiral por el que se analizaban los hechos y conceptualizaban los problemas, se planificaban y ejecutaban las acciones pertinentes y se pasaba a un nuevo proceso de conceptualización. La manera en que Lewin concebía ese proceso estaba aún cargada de supuestos elitistas y de concepciones del cambio social alucinadas con la eficacia de la acción instrumental. (Carr y Kemmis, 1988, p. 175)

El diagnóstico se obtuvo mediante la técnica del FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), la que permitió profundizar en el análisis sistémico de la institución.

## 2.7. Técnicas

El diagnóstico institucional se reveló a través de la técnica de grupo focal, es una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semi-estructurada, a través de un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Guiada por un moderador, es el principal instrumento en los grupos focales, ya que es el sujeto de interpretación de los conocimientos y saberes de los participantes. (Aigner, 2006, p. 43; Beck, Bryman y Futing, 2004, p. 82)

El FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), esta técnica tiene como propósito conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la Coordinación Técnica Administrativa; a esto (Thompson, 1998, p. 45) establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo”; es decir, las oportunidades y amenazas.

## 2.8. Instrumentos

Para recolectar la información que está basada en la observación se hizo necesario utilizar la matriz del FODA (fortalezas y debilidades), siendo estos aspectos internos, como las

(oportunidades y amenazas) siendo estos elementos externos; se puede decir entonces que la matriz del FODA es un instrumento confiable, considerando que engloba aspectos administrativos, técnicos, pedagógicos, como también de infraestructura de una institución.

## 2.9. Informantes

El informante es una persona capaz de aportar información sobre el elemento de estudio. (Osorio Acosta, 2010, p. 13) El secretario del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, a través de un diálogo también proporcionó información acerca de los aspectos de la institución educativa privada, tales como: la descripción, los antecedentes, la reseña histórica y las tareas administrativas que se realizan en la dirección, como también los servicios que presta dicha institución, para desarrollar la parte del diagnóstico institucional de este informe.

La opinión del director suministra información complejizada con experiencia histórica en el aspecto administrativo, Planificar, organizar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar el servicio educativo. Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno, de manera participativa.

## 2.10. Resultados del diagnóstico institucional

Mediante la observación y la implementación de la técnica de grupo focal, estructurado con una serie de preguntas administrativas y pedagógicas aplicadas a los coordinadores de las comisiones que funcionan dentro del centro educativo y al director, permitió conocer la calidad educativa como las debilidades que presenta, dieron origen a la investigación de la problemática de las estrategias de aprendizaje significativo.

Según puntos de vista de cada una de las personas participantes resaltaron que muchos docentes están acostumbrados a utilizar únicamente el marcador y pizarrón. Pocos son los docentes que implementan algunas estrategias que faciliten el aprendizaje en el alumno.

**Tabla No. 6**

**Resultados del diagnóstico institucional**

No.	Problema identificado	Causas del problema	Propuesta de solución
1.	. Taller de Estrategias de Enseñanza Aprendizaje para el logro de aprendizajes significativos	<ul style="list-style-type: none"><li>- Existencia de un solo administrador para controlar los procesos educativos.</li><li>- Demasiado compromisos docentes y administrativos</li><li>- Deficiencia en la administración</li></ul>	La propuesta a desarrollar consiste en taller de capacitación de estrategias para el logro del aprendizaje significativo por un especialista en el tema, la cual está dirigida a docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché

## **Capítulo 3**

### **Marco Teórico**

Taller de capacitación de Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché.

#### **3.1. Taller**

(Alfaro, 2015, p. 81) Afirma:

“El taller es un espacio para hacer, para la construcción, para la comunicación y el intercambio de ideas y experiencias...es ante todo un espacio para escuchar, es ante todo, un espacio para acciones participativas. Utilización de diversidad de técnicas, elaboración de material y otros. Además puede concebirse como el espacio que propicia el trabajo cooperativo, en el que se aprende haciendo, junto a otras personas al tiempo que pone énfasis en el aprendizaje, mediante la práctica activa, en vez del aprendizaje pasivo.”

(Díaz, B. 2002, p. 17) Dice:

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea de forma consciente, controlada e intencionada como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas.

##### **3.1.1. Importancia de un taller**

(Mondy, W. y Noé, R. 2005, p. 204) Manifiestan que:

El objetivo fundamental de un taller consiste en fortalecer y motivar el quehacer docente, mediante un recurso que posee alternativas de aprendizaje, en los cuales se evidencia las estrategias como una disciplina que trasciende la concepción tradicional, para propiciar un

proceso de enseñanza y aprendizaje significativo dinámico, creativo, crítico y reflexivo, que responda a la realidad contemporánea.

### 3.1.2. Tipos de taller

El taller se basa principalmente en la actividad constructiva del participante. Es un modo de organizar la actividad que favorece la participación y propicia que se comparta en el grupo lo aprendido individualmente, estimulando las relaciones horizontales en el seno del mismo. El papel que desempeña el docente consiste en orientar el proceso, asesorar, facilitar información y recursos, entre otros. a los sujetos activo, principales protagonistas de su propio aprendizaje. (Maya, B. 2007, p. 218)

Los talleres se dividen en 3:

- Taller Total: Docentes y alumnos participan activamente en un proyecto, este es aplicado o desarrollado en niveles universitarios, superiores y programas completos.
- Taller Horizontal: Engloba profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel u año de estudios. Este es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios.
- Taller Vertical: Abarca todos los cursos sin importar el nivel o el año; estos se integran para desarrollar un trabajo o proyecto común y es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios. (Maya, B. 2007, p. 45)

### 3.1.3. Objetivo de un taller

Hace mención de los objetivos instruccionales diciendo que los objetivos instruccionales son los cuales describen las habilidades o conocimientos que se han a adquirir y las actitudes que se van a cambiar. (Bohlander, G. y Snell, S. 2008, p. 107)

Los objetivos particulares de un taller son los siguientes:

- Incrementar la productividad
- Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.
- Proporcionar al trabajador una preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias mediante los intercambios personales que surgen durante la capacitación.
- Promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- Contribuir a reducir las quejas del personal y elevar la moral de trabajo.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Promover ascensos con base en el mérito personal.
- Contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo. (Rodríguez, J. 2007, p. 243)

#### 3.1.4. Beneficios de un taller

Un taller trae ciertos beneficios, es decir, los beneficios de un taller y el entrenamiento con base en la calidad superan los costos. (Evans, J. y Lindsay, W. 2008, p. 154) Entre los beneficios para los empleados en la capacitación están los siguientes:

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Ayuda a lograr las metas individuales.
- Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.
- Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.
- Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.

## 3.2. Constructivismo

Es un proceso activo en que los estudiantes construyen nuevas ideas o conceptos basados en sus conocimientos actuales y pasados. (Pimienta P y Julio H, 2008, p. 7)

### 3.2.1. Aprendizaje

El aprendizaje es el proceso o conjunto de procesos a través del cual o de los cuales, se adquieren o se modifican ideas, habilidades, destrezas, conductas o valores, como resultado o con el concurso del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento o la observación. (Zapata R. 2005, p. 49)

### 3.2.2. Teorías del aprendizaje

La esencia del aprendizaje significativo reside en el hecho de que las ideas están relacionadas simbólicamente y de manera arbitraria con lo que el alumnado ya sabe. (Ausubel, Novak y Hanesian 2000, p. 118)

### 3.2.3. Aprendizaje significativo

El aprendizaje significativo se trata de una teoría psicológica que se construye desde un enfoque organicista del individuo y que se centra en el aprendizaje generado en un contexto escolar. Ya que es el propio individuo-organismo el que genera y construye su aprendizaje. (Pozo, 1989, p. 112)

## 3.3. Aprender a aprender

El proceso de aprender implica la capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia, autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias

flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones. (Hernández R. 2002, p. 24)

### 3.3.1. Estrategias para el logro de aprendizaje significativo

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos (conjuntos de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas. (Díaz B y Castañeda G, 1998, p. 32)

Los tres rasgos más característicos de las estrategias de aprendizaje.

- La aplicación de las estrategias es controlada y no automática; requieren necesariamente de una toma de decisiones, de una actividad previa de planificación y de un control de su ejecución. En tal sentido, las estrategias precisan de la aplicación del conocimiento metacognitivo y, sobre todo, autorregulador.
- La aplicación experta de las estrategias de aprendizaje requiere de una reflexión profunda sobre el modo de emplearlas. Es necesario que se dominen las secuencias de acciones e incluso las técnicas que las constituyen y que se sepa además cómo y cuándo aplicarlas flexiblemente.
- La aplicación de las mismas implica que el aprendiz las sepa seleccionar inteligentemente de entre varios recursos y capacidades que tenga a su disposición. Se utiliza una actividad estratégica en función de demandas contextuales determinadas y de la consecución de ciertas metas de aprendizaje. (Pozo y Postigo, 1993, p. 54)



### 3.3.2. La pregunta

Una pregunta es una interpelación que se realiza con la intención de obtener algún tipo de información, en la enseñanza es un importante instrumento que sirve para desarrollar el pensamiento crítico del educando. (Pimienta P. 2012, p. 15)

### 3.3.3. Lluvia de ideas

Es una estrategia grupal que permite indagar u obtener información acerca de lo que un grupo conoce sobre un tema determinado. Es adecuada para generar ideas acerca de un tema específico o dar solución a un problema. (Pimienta, 2012, p. 12)

## 3.4. Cuadro sinóptico

Es un organizador gráfico muy utilizado, ya que permite organizar y clasificar información. Se caracteriza por organizar los conceptos de lo general a lo particular y de izquierda a derecha, en orden jerárquico; para clasificar la información se utilizan llaves. (Pimienta, 2012, p. 24)

### 3.4.1. Cuadro comparativo

Un cuadro comparativo es una estrategia que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más objetos o hechos. (Pimienta, 2012, p. 27)

### 3.4.2. Mapa cognitivos

Es una estrategia que hace posible la representación de una serie de ideas, conceptos, temas con un significado y sus relaciones enmarcado en un esquema o diagrama. (Díaz y Hernández, 2010, p. 39)

### 3.4.3. Mapa mental

Un mapa mental es una forma gráfica de expresar los pensamientos en función de los conocimientos que se han almacenado en el cerebro. Permite generar, organizar y expresar los aprendizajes y asociar fácilmente las ideas. (Buzan, 1996, p. 59)

### 3.5. Mapa conceptual

Un mapa conceptual es una representación gráfica de conceptos y sus relaciones. Los conceptos guardan entre sí un orden jerárquico y están unidos por líneas identificadas por palabras (de enlace) que establecen la relación que hay entre ellas. (Novak y Godwin, 1999, p. 64)

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1. Nombre de la propuesta

Taller de capacitación de Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo, dirigido a Director y docentes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché.

#### 4.2. Introducción

Esta propuesta contiene estrategias para el aprendizaje significativo con el enfoque constructivista tiene como propósito ofrecer al docente un conjunto de herramientas aplicables al trabajo docente. El interés primordial de los docentes es que los estudiantes aprendan, es importante estar conscientes que existen diferencias entre la cantidad y calidad de aprendizaje en los alumnos. Los docentes enseñan para todos los alumnos; sin embargo, los resultados no siempre responden a las expectativas y a los esfuerzos.

Son varias las causas que dificultan y estancan el proceso de aprendizaje en el alumno, inteligencia, personalidad, conocimientos previos, motivación entre otros. Sin embargo, está demostrado que una de las causas importantes, son la cantidad y la calidad de estrategias que el alumno aplica al momento de aprender. Es importante que los alumnos pongan en práctica las estrategias de aprendizaje y que no es algo que surge espontáneamente, necesita una enseñanza intencionada.

Por lo cual se da a conocer esta propuesta con variedad de estrategias para el aprendizaje significativo donde el alumno aprende a aprender o se le enseña a aprender con la finalidad de hacer efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje.

### 4.3. Justificación

Una mínima reflexión sobre la manera como se da el proceso de fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, es entonces importante la implementación de estrategias de aprendizaje significativo basadas en las competencias comunicativas, con el fin de optimizar dicho proceso de aprendizaje en las diferentes carreras profesionales, lo anterior permite plantear la necesidad de centrar un proyecto de investigación en la idea de mejorar el aprendizaje de los estudiantes de la institución.

Partiendo de estrategias didácticas para el aprendizaje significativo basadas en las competencias comunicativas, para facilitar el aprendizaje en el alumnado de manera consciente, participativa y reflexiva, en la práctica de las habilidades como son interpretar, argumentar, analizar y proponer; como competencias que le serán útiles no solo para sus futuras actividades académicas sino también como herramientas para un adecuado desempeño en todas las actividades de la vida en general.

Estas competencias básicas comunicativas y el desarrollo de las habilidades serán trabajadas desde diferentes estrategias didácticas de aprendizaje entendidas como unas secuencias de actividades con un fin determinado en el aula, que permitan un adecuado desarrollo de estas competencias.

La creación de unas estrategias metodológicas de aprendizaje significativo basadas en competencias comunicativas, serán a la vez una preparación directa para mantener su prestigio y confianza como una de las mejores instituciones educativas a nivel departamental, sería en efecto, el logro más positivo, para ello, se propone diseñar e implementar con la participación de todos los docentes, variadas y significativas estrategias didácticas para el aprendizaje significativo para el alcance de una calidad educativa.

#### 4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

El director y docentes del Colegio Metodista Maranatha, San Miguel Uspantán, Quiché, no reciben orientación sobre estrategias para el aprendizaje significativo, por tal razón es de mucho beneficio capacitar al director y docentes, sobre la aplicación de estrategias de aprendizaje significativo, lo cual será de beneficio para los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje en la calidad educativa.

#### 4.5. Objetivos

##### 4.5.1. Objetivo general

Mejorar el desempeño docente en la aplicación de estrategias de aprendizaje del modelo constructivista en el Colegio Evangélico Metodista Maranatha, para un aprendizaje significativo.

##### 4.5.2. Objetivos específicos

- Proponer estrategias de enseñanza aprendizaje aplicadas al modelo constructivista.
- Aplicar estrategias de aprendizaje, como principal herramienta pedagógica que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje y permitan alcanzar las competencias en las diferentes carreras profesionales.

#### 4.6. Estrategia

- Socializar la aplicación de estrategias de aprendizaje significativo.
- Practicar estrategias de aprendizaje significativo durante el desarrollo del taller, individual y grupal.
- Desarrollar por medio de la técnica expositiva el desarrollo de temas que se abordan.

#### 4.7. Resultados esperados

Director y personal docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, capacitados y con dominio en la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje en la labor docente.

Como herramienta pedagógica el uso espontaneo y autónomo de estrategias de aprendizaje significativo que permite contextualizar los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje.

#### 4.8. Actividades

- Taller de Capacitación para dar a conocer las diferentes estrategias de aprendizaje.
- Razones de la importancia de la aplicación correcta de las estrategias del aprendizaje significativo.
- Análisis de paradigma tradicional y paradigma actual sobre la aplicación de las estrategias de aprendizaje significativo.

#### 4.9. Cronograma de actividades

**Tabla No. 7**  
**Desglose de actividades**

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Socializar la aplicación de estrategias de aprendizaje significativo.	Director y personal docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, capacitados y con dominio en la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje en la labor docente.	Taller de Capacitación para dar a conocer las diferentes estrategias de aprendizaje  Razones de la importancia de la aplicación correcta de	X		X	

<p>Practicar estrategias de aprendizaje significativo durante el desarrollo del taller, individual y grupal.</p> <p>Desarrollar por medio de la técnica expositiva el desarrollo de temas que se abordan.</p>	<p>Como herramienta pedagógica el uso espontaneo y autónomo de estrategias de aprendizaje significativo que permite contextualizar los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje</p>	<p>las estrategias del aprendizaje significativo</p> <p>Análisis de paradigma tradicional y paradigma actual sobre la aplicación de las estrategias de aprendizaje significativo</p>			<p>X</p>	
---	---	--	--	--	----------	--

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.10. Metodología

Para desarrollar la propuesta se utilizó el método de casos; los métodos de enseñanza-aprendizaje se diferencian de las estrategias docentes por su carácter práctico y operativo. (Díaz y Hernández, 2006, p. 87) propone a un grupo para que individual y colectivamente lo sometan al análisis y a la toma de decisiones. Al utilizar el método del caso se pretende que los alumnos estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones.

La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones mediante la reflexión y el consenso.

#### 4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación de la propuesta por referirse a la administración, el director como principal autoridad del establecimiento y docentes a quienes se les impartió la capacitación de cómo implementar las estrategias para el aprendizaje significativo, para contribuir en los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje para lograr resultados de educación de calidad con calidad.

#### 4.12. Recursos

##### 4.12.1. Humanos

- Director
- Secretario
- Docentes
- Capacitador
- Practicante

##### 4.12.2. Materiales

- Local
- Computadora
- Cañonera
- Pizarrón
- Marcadores
- Hojas de papel bond
- Libros de temas, cuentos entre otros.



#### 4.13. Presupuesto

Para la ejecución del proyecto fue necesario realizar algunos gastos, los cuales fueron sufragados por el estudiante de la Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

**Tabla No. 8**  
**Presupuesto de ejecución del proyecto**

Materiales	Precio por unidad	Precio Total
Alquiler de cañonera	Q 150.00	Q150.00
Marcadores permanentes	Q 8.00	Q 56.00
Hojas de papel bond	Q 0.25	Q 10.00
Impresión de folletos	Q 0.25	Q 80.00
Impresión de Constancias	Q 6.00	Q 120.00
Refacción	Q 15.00	Q 300.00
	<b>Total</b>	Q 716.00

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la Propuesta**

#### **5.1. Proceso de sistematización**

La palabra sistematización proviene de la idea de sistema, de orden o clasificación de diferentes elementos bajo una regla o parámetro similar. La sistematización es, entonces, el establecimiento de un sistema u orden que tiene por objetivo permitir obtener los mejores resultados posibles de acuerdo al fin que se tenga que alcanzar. (Cecilia Bembibre, 2010, p. 65)

La sistematización es un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado.

#### **5.2. Experiencia vivida**

Con referencia a la experiencia que se deriva en un proceso de sistematización se puede decir que dicho proceso permite destacar, reconocer la labor del director como administrador y del maestro, sus funciones y el papel que asume, tanto en el ámbito en el que desarrolla su práctica como fuera de este, ya que los aprendizajes que se alcanzan trascienden el espacio donde acontece la experiencia y se trasladan a la vida cotidiana, al encuentro con los otros y a los diversos episodios de la vida de cada persona.

La sistematización de una experiencia en el campo pedagógico y administrativo contribuye a la cualificación de las prácticas administrativas y pedagógicas, de manera que, es un proceso de recuperación, apropiación y categorización de una práctica. Permitiendo la producción de conocimiento, gracias a su posibilidad de reordenar y repensar la experiencia para transformar, compartir y dar a conocer la propia Práctica Profesional Dirigida de la carrera de Licenciatura en Pedagogía Administración Educativa.

Al analizar los diversos momentos de la experiencia, se pudo observar que el trabajo del director reunía las características particulares de una práctica considerada, a modo de ver, como destacada, apoyando a la perspectiva respecto al trabajo pedagógico y administrativo, reafirmando que en un centro educativo privado es fundamental el rol del director como un buen administrador ya que es la cabeza de la institución, contribuye notablemente en la dirección, planificación, orientación y control de los recursos de una institución y de los servicios educativos que ofrece en la formación de los sujetos.

En este punto, se puede afirmar que fue un proceso en el cual ayudó a fortalecer la mirada frente a la pedagogía y la administración educativa como facilitadora y mediadora en las distintas formas de expresar, sentir y vivir dentro del medio en el cual se encuentran inmersos. Tales como la etapa de observación en donde se tuvo un acercamiento a la dirección del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, centro educativo privado, a los diferentes procesos administrativos y pedagógicos que se llevan a cabo.

En esta etapa se pudieron observar aspectos positivos, negativos como también algunas necesidades o deficiencias con que cuenta el Colegio Evangélico Metodista Maranatha, puesto que toda organización, institución o empresa tiene carencias ya que se produce un intercambio y un diálogo entre saberes, el cual implica procesos auto-reflexivos, decisión y autocrítica, para enfrentar los problemas y desafíos del contexto.

Seguidamente se empleó la técnica del grupo focal donde todos los participantes aportaban ideas después de una serie de preguntas que el docente practicante lanzaba en el ambiente hacia determinado grupo de docentes. Se continuó con la elaboración del FODA institucional, donde se conocieron las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, de tal manera que esto permitió priorizar y abordar una debilidad dando una propuesta de solución.

Esto debido a que la dirección del centro educativo privado, es manejada por un solo administrador lo que admite que el trabajo sea excesivo. El tiempo que duró el proceso de práctica fue de mucho aprendizaje, puesto que se aprovechó al máximo.

En la dirección del centro educativo se colaboró con la clasificación y ordenamiento de cuadros año por año hasta la fecha, elaboración de notas de evaluaciones de los estudiantes, redacción de actas, informes, archivando informes, certificaciones de cursos, certificados de graduandos, resolviendo casos administrativos y principalmente con la elaboración de la papelería de fin de ciclo escolar dos mil dieciocho.

### 5.3. Reconstrucción histórica

El proceso de Práctica Profesional Dirigida permite demostrar las habilidades y conocimientos adquiridos durante el proceso de estudios de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, debido a que se encuentra en la situación real de diferentes casos administrativos a los cuales se les tiene que dar soluciones y estos procesos su finalidad es que el practicante conozca las situaciones y tenga su formación de cómo dar solución en el ámbito profesional administrativo.

En la oficina del establecimiento desde que se inició con el proceso de la práctica existió un ambiente cordial y de confianza, realizando actividades como suscripción de actas, clasificación y ordenamiento de cuadros primaria año por año hasta la fecha, elaboración de notas de evaluaciones de los estudiantes, archivando informes, certificaciones de cursos, certificados de graduandos, resolviendo casos administrativos, revisión de expedientes de estudiantes, redacción de oficios, como también participar en reuniones con personal administrativo y docente del establecimiento.

El proceso de práctica inició con enviarle una solicitud al director del Colegio Evangélico Metodista Maranatha de San Miguel Uspantán, Quiché para que otorgará un espacio para desarrollar el proceso, en el cual fue aceptada la solicitud, e iniciando la Práctica Profesional

Dirigida en la fecha 14 de agosto del año dos mil diecisiete, acumulando un periodo de 200 horas tal y como lo establece el reglamento de la Universidad Panamericana.

El proceso de la práctica se desarrolló de lunes a viernes en el horario de 2:00pm a 6:00pm acumulando 4 horas diarias, donde el director al inicio dio a conocer los lineamientos y funciones principales que se debían cumplir en la oficina. Durante el proceso de la práctica se realizaron observaciones en la oficina referente a la administración, se inició a trabajar el marco contextual, con el propósito de aprovechar el proceso de la práctica y redactar el informe.

El marco contextual permitió describir el Capítulo 1, del informe de la Práctica Profesional Dirigida, el cual comprende: Descripción de la Institución, reseña histórica de la institución, visión, misión, estructura organizativa, función de las autoridades en aparecen en el organigrama y la ubicación geográfica. En el mismo mes se inició a elaborar el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de la institución.

El haber elaborado el FODA institucional, dio la oportunidad de descubrir las debilidades y amenazas existentes en el establecimiento, las cuales aparte de observar se priorizaron las tres que sobresalían como alternativa y darle solución a la que eligieran, debido a que cada una tuvo su análisis a través del árbol de problemas y el árbol de objetivos, seguidamente se hizo el anteproyecto, de esta manera se inició con el diagnóstico institucional.

Se continuó con la estructura del informe en el Capítulo 2, el cual comprende; la problemática, el FODA, el árbol de problemas y el árbol de objetivos, la metodología las técnicas, los instrumentos, los informantes y los resultados del diagnóstico institucional, posteriormente se enviaron los avances para su respectiva revisión y autorización de la propuesta seleccionada para abordar y buscar una solución, para que de esta manera se pueda compensar los problemas de la institución.

La intención del proyecto fue realizar el taller de capacitación de Estrategias para el Aprendizaje Significativo del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, del municipio de San Miguel

Uspantán, Quiché. Posteriormente el enfoque fue únicamente en la redacción del proyecto para lograr metas trazadas.

#### 5.4. Objeto de la sistematización de la propuesta

Se reconoce que se puede utilizar el nuevo conocimiento en acciones que mejoren o coadyuven en la solución de problemáticas cotidianas. La puesta en práctica de los momentos metodológicos efectuó en los participantes un proceso en el que fue necesario desaprender para aprender una nueva forma de aprender, lo cual al involucrarse en su cotidianidad los lleva a un aprender a ser.

Las personas profesionales tuvieron una preparación académica en el recorrido con grandes esfuerzos económicos, de tiempo, familiares entre otros pero vale la pena con los conocimientos que se adquieren que son útiles en la vida, es por eso que a través de las experiencias vividas, los talleres, capacitaciones, cursillos, diplomados, entre otros, que por medio de estas convocatorias y asistencias permiten enriquecer y adquirir conocimientos, para que de esta manera la preparación académica se perfeccione.

La propuesta trabajada en este informe fue “Taller de capacitación sobre Estrategias para el Aprendizaje Significativo, dirigida a Director y personal docente del Colegio Evangélico Metodista Maranatha, municipio de San Miguel Uspantán, departamento de Quiché” con el propósito que cada docente lo implemente de mejor manera dentro de su planificación y actividades diarias. Para que contribuyan al aprendizaje significativo del estudiante.

En la ejecución del proyecto se dieron a conocer temáticas importantes sobre el constructivismo y distintas clases de estrategias que contribuyan al aprendizaje significativo en el educando, las actividades se realizaron mediante un taller de capacitación, en el cual participaron, director y docentes que laboran en el establecimiento. Con el taller de capacitación se pretende alcanzar que los docentes que laboran en el establecimiento tengan los conocimientos y apliquen diversa estrategias para lograr un aprendizaje significativo.

## 5.5. Principales lecciones aprendidas

- Nunca iniciar un proyecto si no está claro el alcance.
- Para impartir y desarrollar un taller, se requiere que la facilitadora posea conocimientos amplios y un dominio de la temática a desarrollar, para que los asistentes se enriquezcan con el tema compartido.
- La importancia del rol que el docente ejerce al momento de planificar con estrategias para que el alumno proyecte resultados visibles en cuanto al aprendizaje significativo.
- El taller de capacitación fue una actividad donde se emplearon diferentes estrategias para el Aprendizaje Significativo, donde es evidente la deficiencia de diferentes instituciones y con el fin de lograr los objetivos que se pretenden alcanzar se realizó de la mejor manera, contribuyendo a su mayor impacto y difusión.

## Conclusiones

Las diversas orientaciones de los autores consultados fundamenta que existe un gran cúmulo de orientaciones desde el punto de vista teórico que orientan y dan una firme sustentación al enfoque constructivista y su aplicación al proceso de enseñanza aprendizaje; además, sirve para las acciones que se deben llevar a cabo para lograr que el docente pueda ejercer adecuadamente sus funciones en el salón de clase.

El rol del docente constructivista, es el de fomentar una interacción constructivista, concibiendo la construcción del saber cómo una relación de los acervos, experiencias y necesidades a través de estrategias de enseñanza para el aprendizaje significativo que permita en el alumno elegir, elaborar y defender posiciones de manera crítica. Asimismo crear un clima para libre expresión, sin coacciones, ni temor a equivocaciones.

Describir y analizar el Marco Contextual esto permitió conocer la historia, la filosofía y la forma de cómo está organizada la situación educativa.

El propósito del Diagnóstico Institucional fue describir mediante el FODA, el árbol de problemas y el árbol de objetivos los aspectos positivos y negativos con los que cuenta la institución educativa.

La elaboración del Marco Teórico permitió plasmar la opinión o conocimientos de personajes expertos, acerca de los temas y subtemas sobre los cuales giró la investigación.

Diseñar una propuesta completa, un proceso de intervención administrativa, dejando un aprendizaje significativo y resolviendo un problema detectado.

El objetivo del proceso de sistematizar la propuesta, fue describir paso a paso las experiencias que se vivieron durante la ejecución del proyecto.



## Referencias

### Bibliográficas

Caal C. (2010) *Guía didáctica de estrategias de enseñanza aprendizaje para generar situaciones de aprendizaje*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Cobán, Alta Verapaz.

Cecilia B. (2010) *Sistematización de Experiencias*. México.

Chiavenato, I. (2006). *Administración*. Proceso administrativo. España: Editorial Mc Graw Hill.

Daft, R. (2004) *Administración*. México: Editorial Trillas.

Evans, J. y Lindsay, W. (2008) *Administración y control de la calidad*. (7ª. Ed.). México: Editorial Cengage Learning.

García, N., Rojas, M. y Campos, N. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Gutiérrez, O. (2006). *Educación basada en competencias: ¿Una alternativa de transformación del currículum?* México: Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

Koontz H, y Weihrich H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. (Décima segunda ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.

Lemus, L. (2004) *Pedagogía*. (8ª. Edición) Guatemala. Editorial Piedra Santa.

- López, J. (2008) *Diseño de un sistema contable de un centro educativo privado de Guatemala*. Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, Campus de Guatemala.
- Ministerio de Educación de Guatemala. (2010). *Currículum Organizado por Competencias*. Guatemala. Primera impresión.
- Ortiz, F. (2011). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Pimienta P. (2008) *Constructivismo: Estrategias para aprender a aprender*. Pearson educación México: Tercera edición.
- Pimienta P. (2012) *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Docencia basada por competencias. Pearson Educación Mexico: Primera edición.
- Siliceo, A. (1995) *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Noriega.

## **Anexos**

**Anexo 1**  
**Cartas de Autoridades**



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SEDE USPANTAN**  
**QUICHÉ**

San Miguel Uspantan, 14 de agosto de 2017

A: Lic. Rony Gamaliel Rodas García  
Director CEMMU  
Uspantán, Quiché

Distinguido Lic.

La Universidad Panamericana con Sede en San Miguel Uspantan, presenta un respetuoso saludo, deseando éxitos en la institución que dirige, a su vez **SOLICITA** el espacio para que el estudiante: **Edgar Gonzalo Matías Pérez** de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con número de carné 201506676 realice la **Práctica Profesional Dirigida** (Práctica Administrativa) en la institución que usted dignamente dirige, por un período de 200 horas, tiempo durante el cual el deberá desarrollar actividades, administrativas, técnicas, de autogestión, culturales, pedagógicas y otras inherentes a su carrera; para dar cumplimiento al proceso de egreso como requisito de titulación de la carrera, basada en el Reglamento de la Universidad Panamericana de Guatemala.

En espera de su pronta respuesta y autorización, me despido de usted, con muestras de consideración y respeto,

Atentamente,



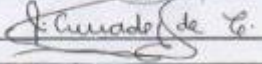

Edgar Gonzalo Matías Pérez  
Estudiante

Vo. Bo. Lic. Mario Roberto Valdez Cayula  
Coordinador de Sede  
Uspantán





## Anexo 2

### Ficha informativa del estudiante

	UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
<b>FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE</b>	
<b>Datos del estudiante</b>	
Nombre completo: <u>Edgar Gonzalo Matias Pérez</u>	
Carné: <u>201506676</u> . Fecha de nacimiento: <u>21/07/1980</u>	
Edad: <u>37 años</u> Dirección: <u>Calzada Centenario 0-48 zona 2 Uspantán, Quiché</u>	
Números de teléfono: <u>57618688</u>	
Correo electrónico: <u>201506676@upana.edu.gt</u>	
<b>Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa</b>	
a. Nombre de la institución educativa: <u>Colegio Evangélico Metodista Maranatha</u>	
b. Nombre del jefe inmediato: <u>Rony Gamaliel Rodas García</u>	
c. Dirección: <u>7 av. Y 4ta. Calle de la zona 1, Uspantán, Quiché</u>	
d. Números de teléfono: <u>7958432</u>	
e. Correo electrónico: <u>maranathacemmu@hotmail.com</u>	
<b>Datos de la práctica</b>	
Periodo del <u>14 de agosto</u> al <u>20 de octubre de 2017</u>	
<b>Nombre y firma del jefe inmediato y/o supervisor</b>	
a. Por la institución educativa PEM. <u>Rony Gamaliel Rodas García</u> 	
Por la Universidad Panamericana Licda. <u>Irma Virginia Amado de León de Castillo</u> 	
	
Lugar y fecha: San Miguel Uspantán, noviembre de 2017.	

Anexo 3

Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.

 **COLEGIO EVANGÉLICO METODISTA "MARANATHA"**  
SAN MIGUEL USPANTÁN, EL QUICHE  
7ª. Avenida y 4ª. Calle, zona 1  
Teléfono: 7951 8432 



A QUIÉN INTERESE:

EL INFRASCrito DIRECTOR DEL COLEGIO EVANGÉLICO METODISTA "MARANATHA" DE LA VILLA DE SAN MIGUEL USPANTÁN, DEPARTAMENTO DE EL QUICHÉ, POR MEDIO DE LA PRESENTE: -----

HACE CONSTAR QUE:

HABER TENIDO A LA VISTA EL ACTA DE INICIO Y DE CIERRE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA DEL PROFESOR EDGAR GONZALO MATÍAS PÉREZ, EN DONDE INDICA EL CUMPLIMIENTO DE 200 HORAS ADMINISTRATIVAS Y PEDAGÓGICAS. POR LO CUAL NO TENGO NINGÚN INCONVENIENTE EN EXTENDERLE LA PRESENTE PARA CUALQUIER INSTITUCIÓN O EMPRESA QUE DESEE HACER EL USO DE ELLA-----

Y PARA LOS USOS QUE LE CONVENGAN, SE LE EXTIENDE, SELLA Y FIRMA LA PRESENTE EN UNA HOJA ÚTIL DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA MEMBRETADA, EN SAN MIGUEL USPANTÁN, DEPARTAMENTO DEL QUICHÉ, A LOS DIECISIETE DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE-----

  
  
Prof. RONY GAMALIEL RODAS GARCÍA  
DIRECTOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO  
Colegio "Maranatha"  
DPI 1850-72011-1415  
TELEFONO 79518432

"INSTRUYE AL NIÑO EN SU CAMINO Y AÚN CUANDO FUERE VIEJO NO SE APARTARÁ DE EL"  
Proverbios 22:6

COLEGIO EVANGÉLICO METODISTA "MARANATHA"  
SAN MIGUEL USPANTÁN, EL QUICHE  
7ª. Avenida y 4ª. Calle, zona 1  
Teléfono: 7951 8432



EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL COLEGIO EVANGÉLICO METODISTA  
"MARANATHA" DE SAN MIGUEL USPANTÁN, EL QUICHÉ.

**HACE CONSTAR:**

Que el Profesor Edgar Gonzalo Matias Pérez, quien se identifica con el número de carné 201506676, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, realizó su Práctica Profesional Dirigida, en el Colegio Evangélico Metodista "Maranatha" con sede en el municipio de Uspantán, departamento de Quiché. Durante el proceso el profesor realizó un diagnóstico en el cual se detectó un problema seguidamente busco, planifico y ejecuto un proyecto, el cual daría solución al problema detectado.

El proyecto titulado "**Taller de capacitación de Estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo**" dirigido a Directores y docentes del Colegio Evangélico Metodista "Maranatha" de Uspantán, departamento de Quiché. Con una duración de 4 horas, el cual se ejecutó el día jueves 8 de marzo 2018.

Y, A SOLICITUD DE PARTE DEL INTERESADO, SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CONSTANCIA, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL USPANTÁN, DEL DEPARTAMENTO DE QUICHÉ, A LOS OCHO DÍAS DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

  
Prof. RONY GAMALIEL RODAS GARCÍA  
DIRECTOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO  
Colegio "Maranatha"  
Tel: 7951-8432-4597-0247



**Anexo 4**  
**Galería fotográfica**  
**Actividad ordenamiento de archivos**



Presentación de la capacitadora

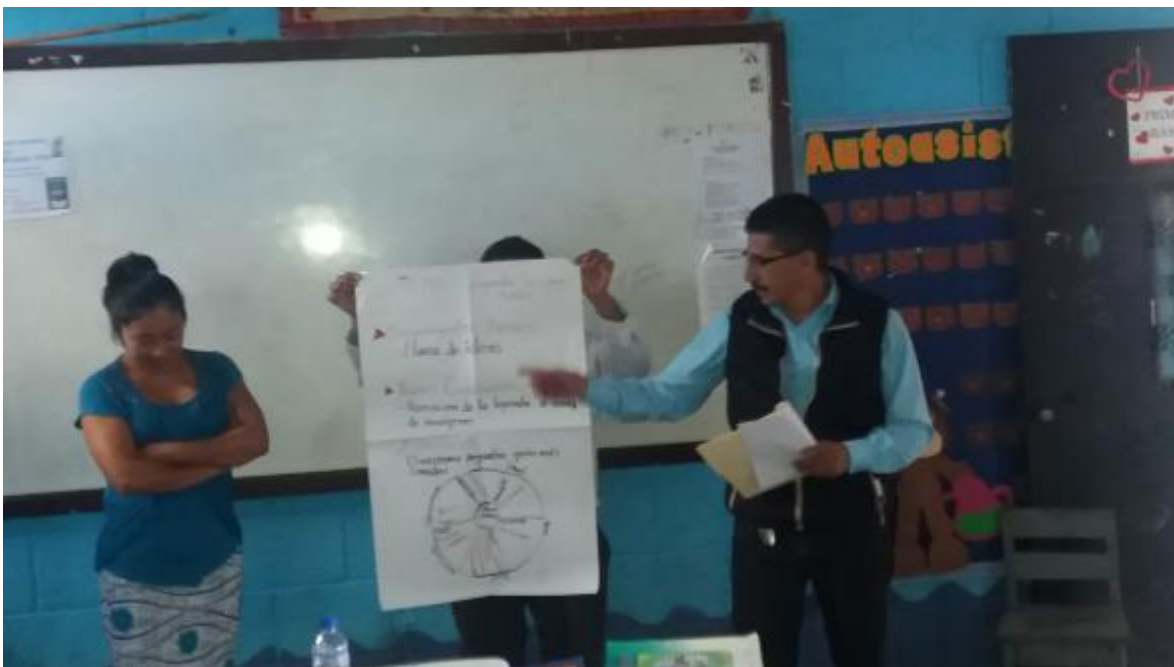




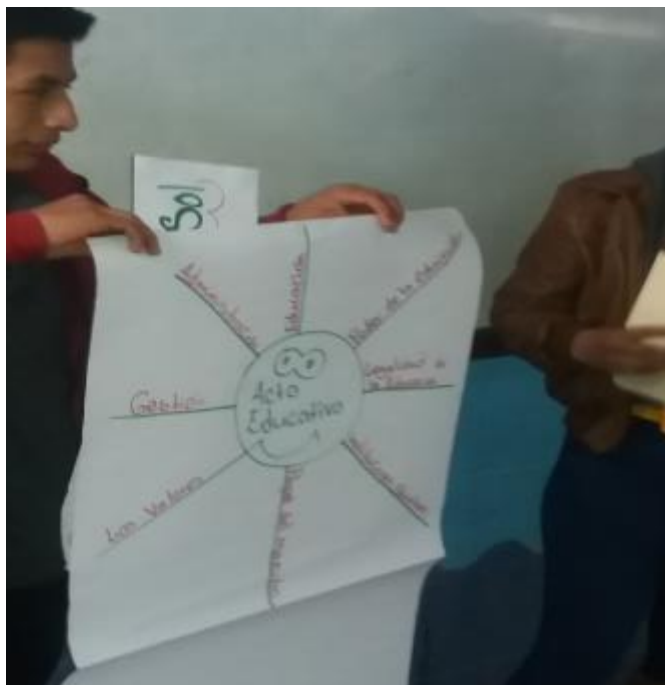
Socialización de estrategias de enseñanza para el logro de aprendizaje significativo.



Selección y práctica de una de las estrategias generadoras del aprendizaje significativo



Aplicación de diagrama tipo sol



Refacción después de culminar el taller de capacitación.



## Cronograma Guía de la Práctica Profesional Dirigida

### I Trimestre

#### Semanas

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

	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															