

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



**Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto
Nocturno por Cooperativa, Pastores, Sacatepéquez**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jemímah Saraí Paiz Solís

Guatemala

2019

**Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto
Nocturno por Cooperativa, Pastores, Sacatepéquez**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Jemímah Saraí Paiz Solís

Licda. Ana Noemí Ortiz Moreira de Cáceres (**Asesora**)

Licda. Ana Marina Yol (**Revisora**)

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 de la 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: Jemímah Saraí Paiz Solís
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. 89 141018

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: **“Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto Nocturno por Cooperativa, Pastores, Sacatepéquez”**. 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 **Jemímah Saraí Paiz Solís** 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



c.c. archivo
Pflores

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 15 de marzo de 2019 -----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto Nocturno por Cooperativa, Pastores Sacatepéquez. Presentado por la estudiante: Jemímah Sarai Paiz Solís . 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*

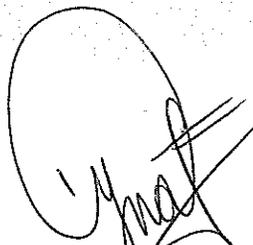


Asesor (a)

Ana Noemi Ortiz Moreira de Cacers
Licenciatura en Educación
Número de colegiado 16922

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 6 de mayo de 2019 -----

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto Nocturno por Cooperativa, Pastores, Sacatepéquez** Presentado por el (la) estudiante: **Jemimah Sarai Paiz Solís** 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.*



Revisora
Ana Marina Yol
Licenciatura en Bibliotecología
Colegiado 32852

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, nueve de octubre del dos mil diecinueve. -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto Nocturno por Cooperativa, Pastores, Sacatepéquez”**. Presentado por la estudiante **Jemímah Saraí Paiz Solís** 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
Pflores

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

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Marco conceptual	1
1.1.Descripción de la institución	1
1.2.Reseña histórica de la institución	1
1.3.Visión y misión	2
1.3.1.Visión	2
1.3.2.Misión	2
1.4.Estructura organizativa	3
1.4.1.Organigrama	3
1.4.2.Responsabilidades de los docentes del establecimiento	3
1.4.3.Docentes del establecimiento	4
1.5.Ubicación geográfica	6
1.6.Fortalezas de la institución	8
1.7.Limitantes de la institución	8
1.8.Problemática inicial detectada	9
Capítulo 2	
Diagnostico institucional	10
2.1. Problemática	10
2.2. FODA sistémico	10
2.3. Árbol de problemas	12
2.4. Árbol de objetivos	13
2.5. Metodología	14
2.6. Técnicas	14
2.6.1. La observación	15

2.6.2. La encuesta	15
2.6.3. La entrevista	15
2.6.4. Encuesta	16
2.7. Instrumentos	17
2.7.1. FODA	17
2.7.2. Diario de campo	17
2.7.3. Guión de entrevista no estructurado o libre	18
2.8. Informantes	18
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	20

Capítulo 3

Marco teórico	21
----------------------	----

Capítulo 4

Propuesta	23
4.1. Nombre de la propuesta	23
4.2. Introducción	23
4.3. Justificación	24
4.4. Planteamiento del problema de la propuesta	25
4.5. Objetivos	25
4.5.1. Objetivo general	25
4.5.2. Específicos	25
4.6. Estrategias	26
4.7. Resultados Esperados	26
4.8. Actividades	26
4.9. Cronograma de actividades	28
4.10. Metodología	29
4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta	30
4.12. Recursos	30
4.12.1. Humanos	30

4.12.2. Materiales	31
4.13. Presupuesto	31

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta	32
5.1. Experiencia vivida	32
5.2. Reconstrucción histórica	34
5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta	35
5.4. Principales lecciones aprendidas	36

Conclusiones	37
---------------------	----

Referencias	38
--------------------	----

Anexos	39
---------------	----

Anexo 1 Carta de las autoridades

Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

Anexo 3 Constancia de las 200 horas de práctica

Anexo 4 Galería fotográfica

Índice de tablas

Tabla 1 Docentes Instituto Nocturno por Cooperativa Pastores	4
Tabla 2 Instituto Nocturno por Cooperativa de Educación Básica Pastores	6
Tabla 3 FODA sistémico	10
Tabla 4 Registro de los informantes	19
Tabla 5 Actividades de la Práctica Profesional Dirigida	28
Tabla 6 Presupuesto para la realización del proyecto	31

Índice de gráficas

Gráfica 1 Organigrama del establecimiento educativo	3
Gráfica 2 Árbol de problemas detectados en el establecimiento	12
Gráfica 3 Acciones y resultados para el diseño de la propuesta	13

Índice de figuras

Figura 1 Mapa Pastores, Sacatepéquez	7
--------------------------------------	---

Resumen

El presente informe de práctica profesional dirigida de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa se realiza en el Instituto Nocturno por cooperativa, Pastores, Sacatepéquez, su propósito es desarrollar un proyecto que logre impactar la vida de los protagonistas del hecho educativo.

El informe consta de cinco capítulos, cada uno de ellos brinda un breve recorrido de todas las actividades realizadas.

En el capítulo uno denominado Marco conceptual, el lector encuentra la descripción de la institución educativa, sujeto de estudio, viaja hasta el lugar a través de una breve reseña histórica, conoce la misión y visión, la estructura organizativa la ubicación geográfica, conoce sus fortalezas y debilidades, así como la problemática a abordar.

Posteriormente, en el capítulo dos, se brindan detalles del diagnóstico institucional, el FODA sistémico, el árbol de problemas y el de objetivos, se conoce la metodología, las técnicas, así como los instrumentos utilizados.

El capítulo tres, contiene toda la base teórica de la investigación, la que ha sido construida por bibliografía física, de autores reconocidos en la materia.

En el capítulo cuatro, se detallan los pormenores de la propuesta, la justificación, los objetivos, la estrategia, los resultados esperados, las actividades y la metodología utilizada, entre otros.

En el capítulo cinco, se recopilan datos importantes sobre la experiencia, se reconstruyen los hechos, se presentan las conclusiones y lecciones aprendidas.

Introducción

En la actualidad se debe de reconocer que existe deficiencia en la formación de los docentes, ya que los niveles de exigencia en las instituciones educativas, son altas.

Derivado de esto, es necesario mejorar ciertos procesos que motiven el desarrollo de las actividades de distinta índole, realizadas por el docente, en el tema de la formación de los ciudadanos de este país.

De lo anterior, surge la importancia de desarrollar un proyecto que toque un tema que pocos directores de establecimientos educativos se atreven a abordar y que por fortuna, en el Instituto Nocturno por cooperativa, Pastores, Sacatepéquez, existe un director motivado por aplicar cambios significativos y con el que se ha hecho un equipo interesante para tratar esta problemática urgente y que definitivamente, afecta a los estudiantes.

La evaluación de desempeño pretende inicialmente, romper con paradigmas tradicionalistas, en donde el centro del proceso de aprendizaje es el docente.

La evaluación de desempeño docente, busca motivar nuevos roles, incentivar el buen trabajo y evidenciar el papel protagónico que realizan algunos docentes, quienes dan una milla más en favor de la formación de los estudiantes, ya que son conscientes, de su papel dentro de la vida de estos últimos.

Un docente que conoce sus fortalezas, que sabe cuáles son sus debilidades profesionales y las enmienda, es capaz de crecer y hacer florecer a sus estudiantes con el ejemplo.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1. Descripción de la institución

El instituto de educación básica y diversificada por cooperativa de Pastores actualmente funciona en un edificio que proporciona la municipalidad de la localidad, cuenta con espacio suficiente y apto para atender a la población estudiantil. Se trabaja las áreas humanísticas, tecnológicas, psicológicas y espirituales respetando los diferentes credos de la comunidad educativa. El financiamiento es tripartito que cuenta con un subsidio estatal, municipal y una cuota mínima de padres de familia, funcionando con la jornada vespertina de 18:00 a 21:15 horas de lunes a viernes. Estos Servicios constituyen una oportunidad para las nuevas generaciones de ambos sexos del municipio de Pastores Sacatepéquez que buscan su superación personal y profesional y que por esas razones muy especiales no pueden estudiar durante el día.

1.2. Reseña histórica de la institución

El Instituto por Cooperativa del Municipio de Pastores Sacatepéquez es un establecimiento educativo del sector Cooperativa, fundado en 1990 y que durante 17 años ha evolucionado convirtiéndose hoy en una institución sólida con un alto grado de sentido comunal que ofrece el ciclo de Educación Básica y Diversificado.

Con el más alto deseo que las actividades que inciden de gran manera en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el plantel logren un grado aceptable de efectividad, actualmente en el departamento de Sacatepéquez existen 18 institutos de Educación Básica por Cooperativa y cinco de educación diversificada. El lema de esta institución es Educación, Superación y Actualización, ya que lo que propone es la actualización y superación en todos los jóvenes de una comunidad.

1.3. Visión y misión

1.3.1. Visión

Llegar a ser una institución que se encarga de impartir una educación de calidad basada en la tecnología y el fortalecimiento de las habilidades comunicativas y de socialización de toda persona, integrando aspectos importantes del Currículum Nacional Base como lo es de la integración de las necesidades de una persona para que sea como lo dice, que es el centro de la educación.

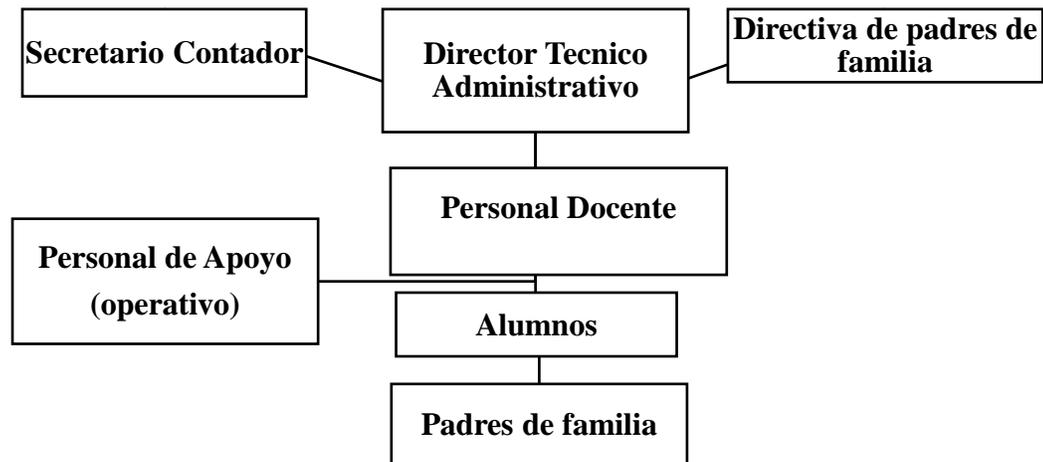
1.3.2. Misión

Impulsar valores intelectuales, culturales, sociales, deportivos, cívicos y la cultura de la paz en la comunidad Educativa del Instituto por Cooperativa de Pastores Sacatepéquez que le permite a los educandos poder desarrollar y fortalecer habilidades y destrezas que contribuyan a la construcción de los conocimientos que va adquiriendo en su vida.

1.4. Estructura organizativa

1.4.1. Organigrama

Gráfica 1
Organigrama del establecimiento educativo



Fuente: elaboración propia, 2018

1.4.2. Responsabilidades de los docentes del establecimiento

Planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, estimular a los estudiantes promoviendo los valores dentro del salón de clases y en el establecimiento, aplicando el reglamento de evaluación y manual de convivencia para que los estudiantes participen en la resolución de conflictos a través de dialogo y discusiones educativas.

1.4.3. Docentes del establecimiento

Tabla 1
Docentes Instituto Nocturno por Cooperativa Pastores

Asignación de áreas por grado					
No	Nombre	Título	Primero	Segundo	Tercero
1	Reyes carcuiz, Julio	Profesor de enseñanza media	Comunicación y lenguaje 11		Comunicación y lenguaje 11
2	Ixtamer Pérez, Quirio Francisco	Bachiller en ciencias y letras	Comunicación y lenguaje 12 Danza y expresión corporal Teatro Artes industriales	Artes industriales Comunicación y lenguaje 12 Danza y expresión corporal Teatro	Artes industriales Comunicación y lenguaje 12
3	Barahona Andrade, Livian Lisbeth	Secretaria comercial y oficinista	Tecnologías de información y comunicación Educación para el hogar	Tecnologías de información y comunicación Educación para el hogar	Educación para el hogar Tecnologías de información y comunicación
4	Sánchez Vásquez, Miguel Alexander	Bachiller en computación con orientación científica	Matemática		
5	Álvarez Sánchez, Erik Estuardo	Maestro de educación primaria urbana	Ciencias naturales Ciencias sociales y formación ciudadana	Comunicación y lenguaje 11	
6	Gómez Subuyuj, Trinidad	Bachiller en ciencias y letras	Ciencias sociales y formación ciudadana Educación física Ciencias naturales	Educación física	Educación física
7	Barahona Cataví, Jany Gualberto	Maestro de educación primaria	Formación musical	Formación musical	Formación musical

		urbana			
8	Sitamul Sánchez, Carlos Humberto	Maestro de educación primaria urbana	Artes plásticas	Artes plásticas	Artes plásticas
9	Valle Pellecer, julio Arnoldo	Profesor de enseñanza media	Contabilidad	Contabilidad	Ciencias sociales y formación ciudadana
10	Sitamul Sánchez, Edgar Rafael	Maestro de educación primaria urbana	Ciencias naturales	Ciencias naturales	Ciencias naturales
11	Valle Avila, Hilario	Profesor de enseñanza media		Matemática	
12	Sánchez Carcúz, Hilda Mariela	Profesor de enseñanza media		Ciencias sociales y formación ciudadana	Ciencias sociales y formación ciudadana
13	Valle barrios, Abelino	Maestro de educación primaria urbana		Comunicación y lenguaje 13	Comunicación y lenguaje 13
14	Álvarez valle, Edwin Rocacl	Profesor de enseñanza media			Matemática
15	Gómez Subuyuj, Carlos Humberto	Profesor de enseñanza media			Contabilidad Danza y expresión corporal Teatro
16	Valle Sánchez, William Rafael	Maestro de educación primaria urbana			Comunicación y lenguaje 11

Fuente: Instituto Nocturno por Cooperativa, 2018

Tabla 2
Instituto Nocturno por Cooperativa de Educación Básica Pastores

Orden	Comisión	Docentes responsables
01	Deportes	<ul style="list-style-type: none"> • Erick Álvarez • Hilario Valle • Carlos Gómez
02	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Quirio Ixtamier • Carlos Sitamul • Abelino Valle
03	Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Gilda Sánchez • Julio Reyes • Edgar Valle
04	Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Jany Barahona • Julio Valle • Azucena Valle
05	Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Lisbeth Barahona • Edwin Álvarez • Miguel Sánchez
06	Civismo	<ul style="list-style-type: none"> • Trinidad Gómez • Rafael Sitamul

Fuente: Instituto por cooperativa Pastores, 2018.

1.5. Ubicación geográfica

Pastores o San Dionisio Pastores (en honor a su santo patrono Dionisio Areopagita) es el municipio del departamento en Sacatepéquez de la región central de la República Guatemala. Luego de la independización de Centro América 1821, el Estado de Guatemala estableció circuitos y distritos para la impartición de justicia por medio de juicios de jurados en 1825 y el poblado de San Dionisio Pastores se incluyó al circuito de Antigua en el Distrito N.º 8 Sacatepéquez. Pastores contaba con un total de 13,902 habitantes según el Censo de Población realizado en 2002. La población se divide en las dos áreas que conforman el municipio, urbana y rural, contando con un 73.75% el área rural y el 26.25% le pertenece al área urbana.

La cultura e identidad de Pastores pertenece originalmente al grupo de los Kaqchikel, sin embargo, esta se ha ido perdiendo debido a que actualmente el 94% de pobladores es no indígena, esto se debe a la emigración de pobladores provenientes de los departamentos, o bien otros lugares tanto nacionales como extranjeros. El municipio es considerado urbano. Se ubican 8,615.47 habitantes lo que corresponde al 73.75%, mientras que en el área, rural únicamente 3,066.53 habitantes que equivalente al 26.25% (INE, 2002).

Las actividades productivas que generan más empleo son la agricultura, con 23.72% del total de la población económicamente activa, seguido de la industria manufacturera, y el comercio. En lo que se refiere al a educación del municipio la tasa bruta de escolaridad corresponde a los estudiantes matriculados en un ciclo escolar específico sin importar la edad. En el nivel de preprimaria la tasa es de 69.51%, en primaria de 85.16%, en básicos de 48.22%, y en diversificado de 9.95% (MINEDUC, 2008). El mayor porcentaje de población profesa la religión católica, hecho que se puede observar en las actividades realizadas durante la semana santa donde el fervor católico es demostrado en sus alfombras y velaciones. El idioma que se habla en la localidad es el español.

Figura 1
Mapa Pastores, Sacatepéquez



Fuente: Google maps, 2018.

1.6. Fortalezas de la institución

En la observación que se realizó a la institución se evidenció puntos exactos muy importantes de fortaleza como organización educativa, entre los cuales se enfoca hacia las indicaciones del plan operativo anual (POA), donde la organización por comisiones trabaja en la línea de la planificación, también cabe mencionar que los docentes muestran interés con el apoyo a los estudiantes que trabajan durante el día, el establecimiento cuentan con su propio edificio y las instalaciones son lo suficientemente amplias para realizar las actividades de proceso educativo.

Otra de las características de la institución es la cordialidad de parte de la administración para atender a los estudiantes cuando solicitan alguna situación y se les es atendido de acuerdo a la necesidad, la ubicación del centro educativo se encuentra en un lugar céntrico en la comunidad, la comunicación y el trabajo de parte del personal docente y administrativo es de acuerdo a una planificación o con previa reunión.

1.7. Limitantes de la institución

Dentro de las limitaciones de la institución se puede observar la carencia de nuevos modelos educativos que motiven a los estudiantes de realizar proyectos dentro y fuera de centro educativo, carece de actualización docente en cuanto a estrategias que mejoren la calidad ya que muestran poco interés en cuanto a innovación pedagógica.

Se puede percibir el poco interés y motivación de parte de dirección por verificar el aprendizaje significativo de los estudiantes y el desempeño de los docentes, no se toma en cuenta ningún tema en cuanto a capacitación de docentes en el área especializada que manejan cada uno, poco apoyo en cuanto a la solución de conflictos de los estudiantes como personal docente y administrativo. No cuentan con material pedagógico ni administrativo necesario para trabajar procesos solo se pudo observar los de archivos y área de oficina.

1.8. Problemática inicial detectada

Falta de eficiencia en la aplicación de la evaluación en el desempeño docente y por ende, desinterés por innovar y brindar calidad educativa.

Capítulo 2

Diagnostico institucional

2.1. Problemática

El proceso de la aplicación de la evaluación del desempeño docente en el Instituto Diversificado por cooperativa de Pastores es inadecuado, ya que no permite identificar habilidades o carencias del personal docente repercutiendo en la calidad educativa que brinda a los estudiantes de la institución, provocando estancamiento en la innovación de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje.

2.2. FODA sistémico

Tabla 3
FODA sistémico

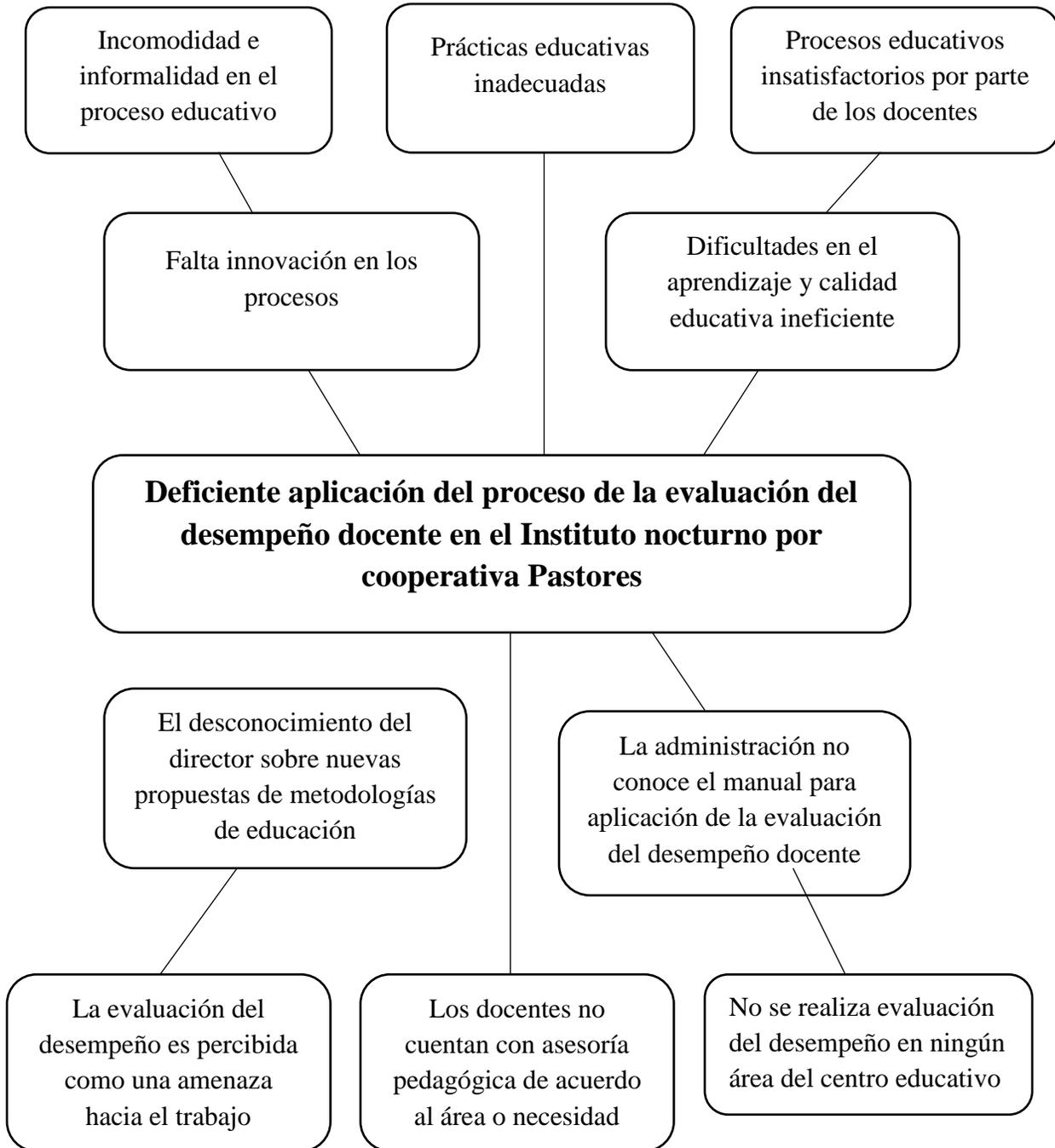
FODA Área Administrativa	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo del área de administración de acuerdo con el POA. • Archivos administrativos y expedientes de personal y alumnado al día. 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Organización del personal de acuerdo a la función y apoyo de todo el claustro de docentes. • Cuentan con el material necesario y actualizado que necesita la institución para la organización de archivos y secretaria.
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento no cuenta con el manual para la administración del talento humano. • Carece de actualización docente en cuanto a estrategias que mejoren la calidad educativa por falta de evaluación de parte del director. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Crear un manual de instrumentos para la administración del talento humano y evaluación del desempeño. • Crear y ejecutar un manual de actividades con docentes y alumnado para la mediación y solución de conflictos. 	

<ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento no cuenta con capacitación y manual sobre mediación y solución de conflictos para personal y alumnado. 	
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento sobre la evaluación del desempeño, por lo tanto, poca innovación y estrategias vanguardistas. • No hay solución eficiente y eficaz de conflictos dentro y fuera del establecimiento. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar una evaluación del desempeño dentro el personal docente y administrativo en la modalidad de autoevaluación y coevaluación. • Crear un calendario de actividades que promuevan la convivencia sana y de acuerdo a los valores que promueva el establecimiento.

Fuente: elaboración propia, 2018

2.3. Árbol de problemas

Gráfica 2
Árbol de problemas detectados en el establecimiento

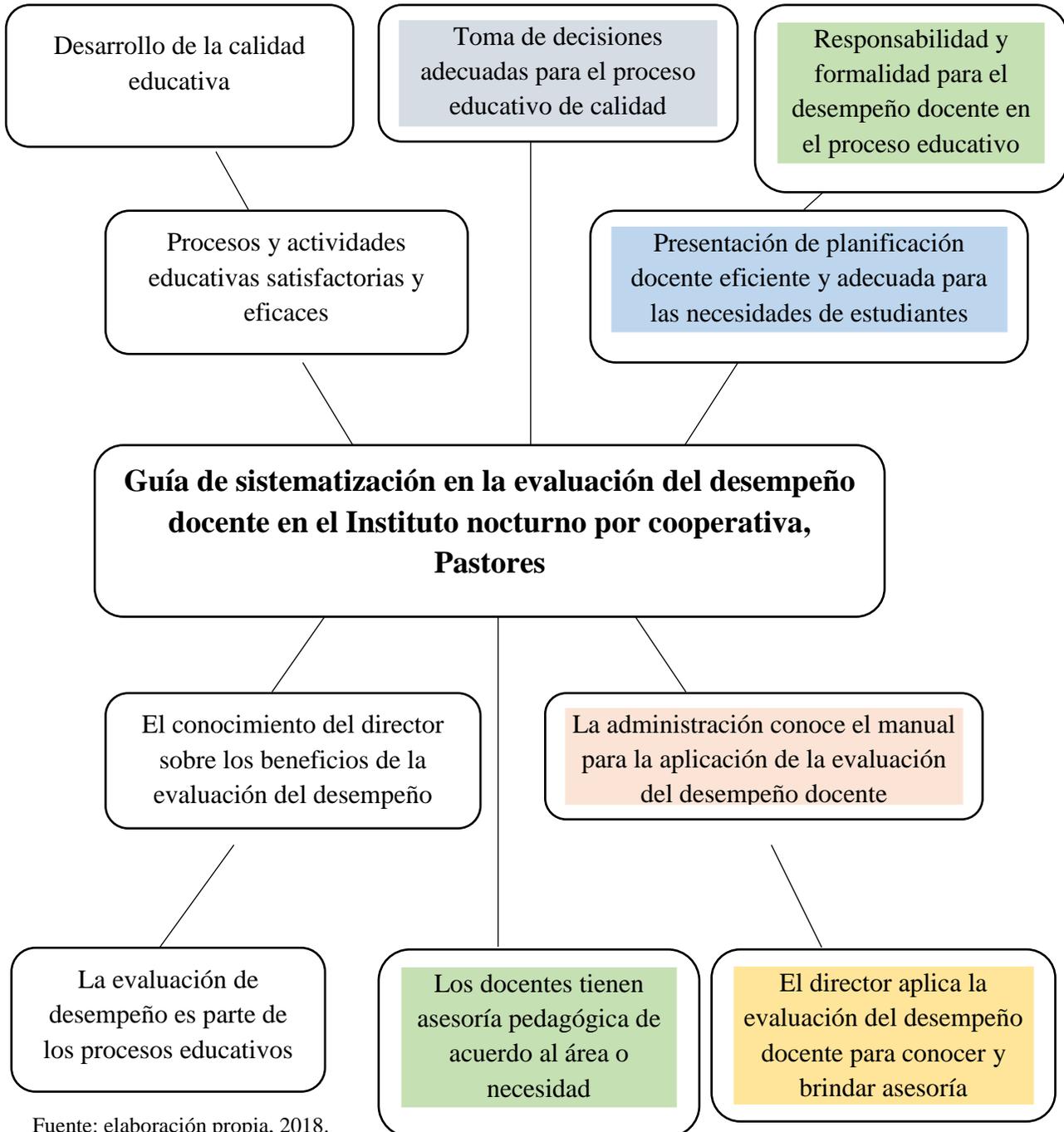


Fuente: elaboración propia, 2018.

2.4. Árbol de objetivos

Gráfica 3

Acciones y resultados para el diseño de la propuesta



Fuente: elaboración propia, 2018.

2.5. Metodología

McKernan (1999), afirma que:

La investigación acción es el proceso de reflexión por el cual en un área problema determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal, el profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio -en primer lugar, para definir con claridad el problema; en segundo lugar, para especificar un plan de acción. Luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. Por último, los participantes reflexionan, explican los progresos y comunican estos resultados a la comunidad de investigadores de la acción. La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica. (p. 25)

Por su parte, los profesores Merino y Raya (1993), proponen: “Establecer diferencias entre investigación-acción e investigación-acción participativa, situando a la primera como una aplicación del método científico a un problema con voluntad praxeológica y con cierta participación de los afectados.” (p. 5)

La investigación acción dentro del proceso de diagnóstico fue implementada a través de la observación directa e indirecta durante los procesos que se realizan los días establecidos de actividades cotidianas dentro y fuera del establecimiento.

2.6. Técnicas

La técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado. Una técnica puede ser aplicada en cualquier ámbito de la ciencia: arte, educación, comunicación, entre otras. Por tanto, la técnica para la recolección de información se entiende

como el medio practico que se aplica en la obtención de información en una determinada investigación.

Dentro de esta investigación de campo se utilizaron algunas técnicas muy puntuales que fueron clave esencial para determinar la cantidad de información necesaria.

2.6.1. La observación

Esta técnica consiste visualizar el fenómeno dentro de su contexto. Es un proceso práctico que permite descubrir, evaluar y contrastar realidades y se emplea para la recolección de información de manera directa.

Tal como lo afirma Cabrera (2004), “esta técnica se orienta a identificar y describir claves que permitirán realizar una mejor aproximación al problema en estudio.” (p. 3)

2.6.2. La encuesta

De acuerdo a Trespacios (2004):

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p. 42)

2.6.3. La entrevista

Esta técnica consiste en una conversación entre investigador y sujeto de investigación, con el objetivo de obtener información.

Según Galindo (1998):

Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana. Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (p. 277)

Para Vargas (2012), “La entrevista es una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.” (p. 643)

2.6.4. Encuesta

Para Grasso (2006), “La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.” (p. 13)

Al respecto, Díaz de Rada (2001), describe a la encuesta como: “La búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.” (p. 113)

En cuanto al cuestionario, Gómez, (2006):

Refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo

de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos. (pp. 127-128)

2.7. Instrumentos

2.7.1. FODA

La herramienta estratégica FODA, basada en el análisis interno (fortalezas y debilidades) y externo (oportunidades y amenazas) de una organización, permite evaluar los programas educativos. Las variables, originalmente propuestas para el sector empresarial, son compatibles con las variables de la oferta académica, enfocada en ofrecer a los estudiantes un conocimiento amplio y sólido, con una gran capacidad para el ejercicio profesional así como para entender y afrontar retos.

Para Ponce (2006) “La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales.” (p. 46)

2.7.2. Diario de campo

El diario de campo es un instrumento que permite sistematizar las prácticas investigativas, mejorarlas, enriquecerlas y transformarlas.

Según Bonilla y Rodríguez (2013): “El diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil al investigador en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo.” (p. 16)

2.7.3. Guión de entrevista no estructurado o libre

Instrumento de registro fundamental para plasmar detalles específicos y concretos de la entrevista realizada. Este guión es estructurado de acuerdo al tipo de entrevista empleada en el estudio investigativo, este instrumento se formula preguntas ordenadas y abiertas. El objetivo de este guión es la flexibilidad y adaptabilidad a la situación específica analizada, uno de los presupuestos del criterio cualitativo, permite formular preguntas libres y de esta se derivan otras formulaciones de acuerdo la interacción o la socialización de ideas que se genere entre el investigador y sujeto de estudio.

2.8. Informantes

De acuerdo a Taylor y Bogdan (1984):

No se conocen de antemano ni el número ni el tipo de informantes. A medida que progresa la investigación se van añadiendo nuevos casos (la técnica de la bola de nieve se basa en la idea de red social y consiste en ampliar progresivamente los sujetos de partiendo de los contactos facilitados por los informantes), que ilustran una realidad distinta o nuevas realidades que inicialmente desconocía el investigador, hasta completar toda la gama posible o hasta que el investigador ya no encuentra más diversidad. A esta forma de muestrear se llama muestreo teórico. La selección de sujetos finaliza cuando el investigador considera que no hay nada nuevo en lo que dicen los informantes, esto es, cuando se ha alcanzado la saturación. (p. 123)

En este caso los informantes son las personas del establecimiento que comentan y cuentan acerca de situación que ayuda a la hora de la investigación de campo.

Tabla 4
Registro de los informantes

No.	Nombre – cargo	Técnica – instrumento
1	Rafael Sitamul – docente	Observación - Encuesta
2	Trinidad Gómez- docente	Observación –Encuesta
3	Edwin Álvarez –docente	Observación –Encuesta
4	Azucena Valle-docente	Observación –Encuesta
5	Julio Valle-docente	Observación –Encuesta
6	Edgar Valle-docente	Observación –Encuesta
7	Julio Reyes-docente	Observación –Encuesta
8	Abelino Valle-docente	Observación –Encuesta
9	Carlos Sitamul-docente	Observación –Encuesta
10	Carlos Gómez-docente	Observación –Encuesta
11	Erick Álvarez –docente	Observación –Encuesta
12	Lisbeth Barahona-docente	Observación –Encuesta
13	Jany Barahona-docente	Observación –Encuesta
14	Gilda Sánchez-docente	Observación –Encuesta
15	Quirio Ixtamier-docente	Observación – Encuesta
16	Hilario Valle-docente	Observación-Encuesta
17	Hugo Valle- administrativo	Observación-Entrevista oral estructurada
18	Orlando Álvarez –administrativo	Observación – Entrevista

Fuente: elaboración propia, 2018.

2.9. Resultados del diagnóstico institucional

Dentro de la institución se observa frecuentemente a estudiantes que quieren salir antes de terminar la jornada de estudio por cualquier incidente que muy pocas veces es indagada por los docentes y administrativos, por lo cual se puede evidenciar bajas notas y evaluaciones en recuperación, es también inevitable darse cuenta de la parte de planificación docente ya que la mayoría de los docentes entregan los planes en fotocopia y con fechas alteradas para los meses del ciclo escolar, por lo que al investigar a través de una entrevista dirigida con el administrativo de la institución se identificó el desconocimiento de actividades de evaluación de desempeño docente a través de actividades sistematizadas.

En la observación de campo que se realizó siempre destaca la poca o nula preparación de clases de la mayoría de los docentes y el poco interés en los estudiantes con dificultades y viceversa, ya que los estudiantes se muestran siempre indispuestos en realizar actividades rutinarias de los docentes. Y en el análisis de la información observada se puede identificar el desconocimiento de los docentes en aplicar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje junto con el proceso de evaluación que es deficiente lo que conlleva a la problemática de los alumnos, siendo esta causa de la parte administrativa técnica y pedagógica de la institución que no cuenta con herramientas eficientes y adecuadas que le permitan evaluar el desempeño docente.

A través de este análisis se llega a la conclusión que la necesidad primordial de la institución es brindar educación de calidad a través de nuevas estrategias innovadoras por parte de los docentes y guiadas y evaluadas por la parte técnico administrativo de la institución con las herramientas que logren identificar carencias y dificultades en los docentes para que puedan mejorar el desempeño docente de la institución.

Capítulo 3

Marco teórico

Según Chiavenato (2011): “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona.” (p. 41)

La evaluación de desempeño docente es un proceso sistémico que requiere de varios factores, como el tiempo para construir y adecuar una evaluación a través de la observación, coherencia entre el proceso y la evaluación entre otros aspectos, tomando conciencia de la importancia que tiene la evaluación del desempeño en las instituciones educativas y, por ende, el proceso en sí, tanto para la institución como para el docente ya que constantemente se habla de calidad y mejoras en la educación.

Aguirre (2000), señala que:

La evaluación no debe convertirse en un fin en sí misma, lo que sucede al no ser aprovechada esa información, sino que es un medio para que la organización, a través de la mejor administración de los recursos humanos, para que adquiera ventajas competitivas. Aunque la evaluación del desempeño docente, frecuentemente se asocia con la remuneración, a fin de poder recompensar adecuadamente; o bien es percibida como una amenaza, y prejuicios acerca de cómo los docentes ven su ámbito con las actitudes negativas que ésta genera dentro una institución, ya que son diversos los motivos que justifican su empleo, los cuales se pueden agrupar en propósitos administrativos y/o de perfeccionamiento de la labor docente. (p. 69)

Se emplea con fines de perfeccionamiento y se usa para mejorar el rendimiento de los docentes y sus técnicas de trabajo, lo cual supone actuar sobre el asesoramiento de conductas eficaces y la formación. De modo más específico, aunque sin ánimo de ser exhaustivos, la evaluación del desempeño docente cabe aplicarla para la calificación del personal, promociones y traslados, formación, seguimiento e incentivos.

En la evaluación del desempeño docente se evalúan aspectos fundamentales que forman parte importante del trabajo cotidiano de todo docente, no pretende identificar el nivel de conocimientos sino un enfoque o innovaciones curriculares que requieran una capacitación específica; lo que indica una serie de instrumentos estructurados que permitan evidenciar necesidades o virtudes que tenga un docente en su labor.

La observación es la técnica más importante para identificar lo que el docente hace en el aula, y el cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas. Se puede evidenciar que una evaluación de desempeño docente ha sido exitosa en su estructura de implementación, cuando se ve reflejado en la calidad de educación que implementa la institución educativa y refuerza el área de estrategias innovadoras en el aula, brindando apoyo en las dificultades que pueda presentar en el resultado de la evaluación del desempeño.

Capítulo 4

Propuesta

4.1. Nombre de la propuesta

Guía de sistematización en la evaluación del desempeño docente en el Instituto nocturno por cooperativa, Pastores, Sacatepéquez.

4.2. Introducción

La calidad educativa ha estado revolucionando la educación en el país, y diversos textos hacen referencia a este tema, tanto en su aplicación como en el de definición, haciendo referencia a un factor determinante que le da origen; y precisamente en este contexto y viendo en retrospectiva, se traslada a la función que cumple la aplicación correcta de la evaluación del desempeño docente, siendo la única forma que permite evidenciar habilidades y destrezas como también dificultades o carencias de un docente dentro de su desempeño.

Entre los retos más importantes de esta ardua tarea, se plantea la propuesta de mejora en la aplicación del proceso, interviniendo en el contexto profesional docente y apelando a la innovación e integración de valores y competencias profesionales que se pueden descubrir en su afán de investigación, como en el de detección y seguimiento de dificultades; el interés dentro del contexto socioeducativo enfoca al resultado de emprendimiento y actitud positiva de los estudiantes en cuanto a educación profesional, tornando el rol del docente y educando en movimientos propositivos y competentes en su vida; ello exige que a través de este proceso, el área administrativa de las instituciones crean firmemente que el orientador adopte nuevos modelos educativos que desarrollen profesionalmente al estudiantes, tomando en cuenta la exigencia de innovación en el tiempo.

Dando el seguimiento correcto al proceso de aplicación en la evaluación de desempeño docente, es a través de la implementación previamente sistematizada y planificada de una evaluación de del docente con enfoque al objetivo que se quiere lograr, de manera de que esta busque mejorar y valorar tanto el desenvolvimiento del docente como la calidad educativa que refleje los estudiantes.

4.3. Justificación

Los motivos que llevaron a investigar la aplicación de evaluación de desempeño docente son, los efectos que causa el proceso de una ineficiente aplicación de la evaluación de desempeño docente en una institución educativa, fueron las actitudes de los docentes frente al tema de aplicación de nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, la forma de percibir una evaluación del desempeño docente, el alto número de alumnos que reprueban cursos, las actitudes de los estudiantes ante situaciones de aplicación de conocimientos; y una de las más preocupantes es la falta de interés por parte de la administración en el monitoreo del desempeño del docente en el aula.

La importancia de la propuesta es garantizar las condiciones en las que se encuentra la institución, en cuanto a innovación en la educación y la calidad educativa por parte de los docentes, siendo este un resultado del monitoreo y aplicación de una eficiente evaluación del desempeño por parte de administración, definiendo así la estructura y sistematización de las actividades a realizarse con la misma.

La dinámica de transformación en este contexto es a través de la trascendencia que adquiera con la aplicación continua y eficiente de cada actividad diseñada, y formulada de acuerdo a la necesidad que se observe o resulte de la misma, ésta propuesta pretende dar a conocer aspectos y condiciones relevantes que suceden durante un ciclo escolar, ya sea para dar seguimientos y soporte en el acompañamiento pedagógico o para reconocer y valorar las buenas prácticas educativas que merecen ser reconocidas en la labor del docente.

4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

El poco y deficiente monitoreo en el tema de la evaluación del desempeño docente a grandes escalas, son la causa mayor de una calidad educativa obsoleta que no permite la innovación y actualización docente, por lo que en cada institución educativa a nivel nacional, es un tema difícil de tratar y dar solución debido a diversos factores que intervienen en esta problemática; como resultado de la fusión de estos, se tienen los grandes paradigmas educativos como los métodos tradicionalistas que adopta el docente para desarrollar sus técnicas de enseñanza, provocando un estancamiento educativo en una institución, el desconocimiento por parte de directores y área administrativa acerca del objetivo de valorar y monitorear el desempeño a través de la evaluación y los procesos educativos insatisfactorios tanto para el alumno como para el docente al darse cuenta que el aprendizaje no es significativo.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo general

Elaborar un manual que guíe las actividades eficientes de evaluación de desempeño docente en el Instituto por cooperativa nocturno de Pastores Sacatepéquez, que se pueda evidenciar en la calidad educativa que brinda como establecimiento.

4.5.2. Específicos

- Determinar una ruta sistematizada de actividades para evaluar el desempeño docente.
- Formular herramientas que permitan evaluar habilidades y carencias en los docentes.

4.6. Estrategias

Dentro de las estrategias más importantes está, las reuniones con el personal del área administrativa, que permiten centrarse y enfocarse en el problema detectado, en estas reuniones, se pretende socializar algunas herramientas e instrumentos que ayuden a encontrar dificultades y habilidades en los docentes.

4.7. Resultados Esperados

Se espera que con la aplicación en la implementación de la propuesta ya descrita, se logre establecer una guía de aplicación del desempeño docente para el área administrativa de la institución, que permita evidenciar las dificultades o carencias de un docente y también el reconocimiento de una buena enseñanza dentro del salón de clases; tomando en cuenta que aunado a esto se debe de dar el acompañamiento y monitoreo de las decisiones que pueda tomar el director o gerente de una institución ante los resultados que se obtengan de la evaluación.

Lograr determinar una ruta de evaluación que permita identificar las necesidades que se presenten en los procesos y prácticas educativas de la institución, dejando de manera clara y concreta las acciones que se deben de tomar ante tales situaciones futuras que se detecten en los resultados de la evaluación de desempeño, a través de una serie de herramientas que permitan la recopilación de la información que se quiere obtener.

4.8. Actividades

Las actividades que conlleva para la realización de esta propuesta, son que de manera conjunta se busque con el director de la institución sesiones para llevar a cabo la determinación y diseño de herramientas que conformaran el manual de desempeño docente, para lo cual es necesario que se lleven a cabo cinco sesiones y una presentación del trabajo terminado, descrito de la siguiente manera:

- Primera sesión: determinación de objetivos, tipos, modalidades y herramientas de la aplicación de evaluación de desempeño docente.
- Segunda sesión: identificación de instrumentos y herramientas que permiten obtener información cualitativa y cuantitativa de la aplicación de la evaluación de desempeño docente.
- Tercera sesión: estructura del manual de desempeño docente de acuerdo a los tipos y modalidades.
- Cuarta sesión: concretar las finalidades y objetivos al momento de aplicar una evaluación al docente.
- Quinta sesión: unificación de manual con todas las partes de manera digital y física.
- Sexta sesión: presentación y socialización de trabajo terminado con personas del área administrativa.

4.9. Cronograma de actividades

Tabla 5
Actividades de la Práctica Profesional Dirigida

Actividad	Sesiones					
	1	2	3	4	5	6
Determinación de objetivos, tipos, modalidades y herramientas de la aplicación de evaluación de desempeño docente.						
Identificación de instrumentos y herramientas						
Estructuración del manual de desempeño docente de acuerdo a los tipos y modalidades.						
Puesta en común con las finalidades y objetivos al momento de aplicar una evaluación al docente						
Unificación de manual con todas las partes de manera digital y física.						
Presentación y socialización de trabajo terminado con personas del área administrativa						

Fuente: elaboración propia, 2018.

4.10. Metodología

Para McKernan (1999), “La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica.” (p. 25)

En este informe se llevó a cabo la investigación y acción, sobre la problemática detectada para lo que se necesitó no solo de un análisis de información recopilada, sino la reflexión acerca de cómo tomar de raíz dicho problema.

Para Kemmis y McTaggart (1988):

Este proceso de investigación acción necesitó realizar pasos puntuales del método científico, partiendo de:

- La observación dirigida,
- Recopilación de información,
- Análisis y detección de problemática,
- Preparación y planteamiento de propuesta al problema detectado
- La implementación que llevo a la reflexión de dicho procedimiento (p. 9)

Se debe de tomar en cuenta que en cada paso que se realiza es importante tomar nota de alguna información que es pertinente para la investigación, y que a veces no viene de una fuente primaria sino secundaria, por lo cual se necesita llevar un diario del estudiante, ya que permite tener notas de lo que ocurre durante el tiempo de aplicación y cumplimiento de tiempo requerido durante la practica supervisada.

4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Para la implementación de este proyecto es importante dar seguimiento a las entrevistas con el director de la institución, para consensuar y llegar a un acuerdo sobre la implementación de actividades con los docentes y cómo puede de una forma diferente evaluar el desempeño de cada uno de ellos en la modalidad de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación y poder darle seguimiento a las mismas. Es imprescindible que los docentes que se sometan a este de proceso de aplicación de evaluación de desempeño docente puedan estar, de manera voluntaria y que se requerirá de parte de ellos conciencia sobre como ellos evalúan su propio desempeño para darle mejoras.

Se pretende que con la implementación de la evaluación de desempeño docente se sistematice la aplicación y procedimiento de cada actividad que requiere la propuesta y se dé paulatinamente el ordenamiento de cada forma de evaluar el desempeño, cada actividad que se realice de la evaluación siempre será organizada por el director del establecimiento para medir si se cumple el objetivo de la misma y con ello el gasto de material que requiere ya que es parte de los gastos de oficina y administración del establecimiento, lo anterior ratifica la importancia que tiene el involucramiento y la participación de los docentes y director por ser de carácter participativo el procedimiento.

4.12. Recursos

4.12.1. Humanos

Las personas que intervienen durante la aplicación de la Práctica profesional dirigida son:

- Catedrático universitario
- Estudiante universitario
- Personal docente, operativo y administrativo de la institución educativa
- Estudiantes de la institución educativa

4.12.2. Materiales

La lista de materiales para la aplicación de la propuesta son:

- Hojas de papel bond
- Computadora portatil
- Cuaderno de notas
- Internet/wifi
- Lapiceros
- Lapices
- Marcadores
- Impresiones a color y negro

4.13. Presupuesto

Tabla 6
Presupuesto para la realización del proyecto

Material	Proveedor	Precio individual	Precio total
Resma de hojas blancas	Librería Carrusel “Antigua Guatemala”	Q.30.00	Q.30.00
Material de escritorio Impresiones	Librería Campeones “Pastores”	Q. 25.00	Q.25.00
Internet disponible por hora	Café Internet “Hermanos”	Q.15.00	Q.45.00
Computadora Portátil	Office depott “Antigua Guatemala”	Q.1800.00	Q.1800.00

Fuente: elaboración propia, 2018.

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Al inicio de esta actividad se tienen muchas expectativas acerca del seguimiento de procesos sistemáticos que se debe implementar para poder cumplir con los objetivos que como estudiante se propone, y como primer paso se ordenan las ideas principales para realizar instrumentos de observación dirigida; se debe de tomar en cuenta que al iniciar con la actividad de práctica, es indispensable que previamente se investiguen las metodologías de sistematización para una investigación, como soporte de información.

A lo largo de la experiencia se determina la importancia que tiene la sistematización de las actividades y los pasos para poder tener información valida y efectiva que, con la implementación de los instrumentos arrojará la información que identificó y detectó el problema o debilidad de la institución. La sistematización de la experiencia tomó algunas exigencias y esfuerzos como el de un análisis crítico al momento de la observación, para lo cual no siempre se tiene el adiestramiento o inducción puntual sino que, se debe poner en ese momento la práctica de lo que se estudió de forma teórica muchos de los casos que se fueron presentando.

5.1. Experiencia vivida

Las actividades se desarrollaron en un establecimiento educativo donde se atiende a la población joven-adulta, ya que la mayoría de estudiantes ya cuenta con responsabilidades de familia, fue indispensable que se realizara a través de cinco líneas de trabajo:

- Guía estructurada a través de instrumentos de recolección de información institucional y posibles amenazas o debilidades de la institución.

- Se realizó el diagnostico de necesidades a través de instrumentos que permitieron detectar la necesidad y carencias.

- Se analizaron posibles propuestas para contrarrestar el problema detectado y se planteó a través de instrumentos que permitieron llegar a los fines y medios que permitieron identificar problema y solución eficiente.
- Se implementó la propuesta a través de estrategias y actividades que definieron la metodología de aplicación.
- La evaluación de la propuesta fue participativa, ya que permitió a los que intervinieron dar su análisis de referencia hacia la observación e involucramiento de la propuesta.

Al iniciar el proceso se llevó paso a paso la guía de observación, que permite identificar las posibles amenazas y debilidades que se presentaron, aunado a eso ir tomando nota para el análisis, ya que al tener el análisis de la información recopilada a través de los instrumentos, fue más fácil detectar el problema.

En la siguiente actividad se analizaron las propuestas que atacaron el problema de manera eficiente y adecuada; luego se presentó e implemento a través de una mesa de diálogo con el directivo de la institución la propuesta para poder socializar. A partir de ello se implementó la propuesta oficial a la institución y personal docente y administrativo para hacer de conocimiento institucional.

Finalmente se procede a hacer la sistematización de todas las experiencias y actividades que se realizaron a lo largo de la actividad. En este punto es muy importante tomar en cuenta la participación de los involucrados en la propuesta ya que se pretende con la misma darle solución a las carencias determinadas, y al socializarla se involucra a más participantes dispuestos a colaborar y llevar a cabo la propuesta y solución al problema.

5.2. Reconstrucción histórica

En base a las líneas de trabajo que se seleccionaron como focos o guías de procesos en el diseño e implementación, se identificaron como fases desarrolladas en tiempos determinados de la siguiente manera en el Instituto por Cooperativa Nocturno de Pastores Sacatepéquez:

Primera fase: fue realizada una inducción de cómo implementar una metodología de investigación acción, a través de información digital y videos que ayudaron a una mejor comprensión de lo que requirió la actividad en si como proceso. Lo cual llevo a la primera parte de investigación de la misma, como guía de procesos.

En la segunda fase se solicitó al director del establecimiento el permiso a través de cartas de solicitud de intervención de los estudiantes en los establecimientos, donde se les pidió apoyo en cuanto al tiempo y espacio brindado para los estudiantes practicante de la universidad. Estas dos fases se realizaron en un tiempo determinado de aproximadamente un mes.

Tercera fase: se procedió a implementar la metodología de investigación acción a través de la observación dirigida que mostró un diagnóstico inicial e institucional de la institución, por lo que se implementaron entrevistas y encuestas tanto a los docentes y administrativos como a los estudiante, apoyo a los docente en las aulas de clases para poder obtener información a través de la observación no guiada ni estructurada. Con el diagnostico obtenido a través de los primeros procesos realizados con la práctica se determinó de manera eficiente y clara la problemática de la institución, llevando así la hipótesis planteada a la misma.

Por lo que en la cuarta fase de la investigación acción se planteó la propuesta, con el que se evidenció en los instrumentos de recolección de la información como, el FODA sistémico, rubricas y escalas de rango para investigación y poder analizar la información que llevó a la determinación del problema llevando así el proceso de la propuesta, donde se formaliza la propuesta y se toma en cuenta los antecedentes que ha tenido la evaluación del desempeño

docente en la institución para que no sea percibida como una amenaza sino una reflexión y participación autónoma, evaluando sus propios resultados comparándolo.

Llevar a la ejecución de la propuesta requiere de un esfuerzo extra en análisis de resultados, ya que se adhiere a este proceso las actitudes que muestran los participantes al ser sometidos a objetos de evaluación, y es importante tomar en cuenta esta fase última, que es la que permite ver la eficiencia de la aplicación de estas modalidades y sistematización de actividades de evaluación del desempeño docente. También es esencial enfocarse en los resultados de la aplicación ya que el objetivo siempre es mejorar las prácticas educativas en las aulas de la institución y mejorar la calidad educativa que presta a la comunidad.

5.3. Objeto de la sistematización de la propuesta

Durante el proceso de construcción de la propuesta de la propuesta para la aplicación de la evaluación del desempeño docente es identificar el objetivo por el que se quiere emplear una nueva modalidad de evaluación al desempeño de los docentes, y que la finalidad es siempre buscar la manera eficiente y correcta de mejorar la calidad educativa prestada en el establecimiento para los estudiantes, mejorar las buenas prácticas y estrategias innovadoras de los docentes, y finalmente valorar aquellas prácticas educativas favorables a los estudiantes y las carencias de otros, siempre y cuando buscando la formas asertiva de comunicarlo al docente, y que así sucesivamente se pueda mejorar la calidad de educación del establecimiento.

Motivar al director administrativo de la institución hacia una mejora continua y que pueda sentirse parte del cambio en la educación es primordial para una institución educativa, ya que lo que pretende esta propuesta es, aumentar el conocimiento al director y esté capacitado para las modalidades de la implementación de la propuesta, desarrollo de nuestras estrategias para el aula del docente, conocer el nivel educativo que manejan en el establecimiento, evitar un estancamiento en la educación y evite ser retrograda ante la innovación y exigencia de la actualidad y contribuir a la calidad y profesionalismo de los docentes en su desempeño para que

puedan marcar la diferencia en el desempeño de sus funciones y sus servicio como empleado de una institución que puede ser pública o privada.

5.4. Principales lecciones aprendidas

Toda actividad que realiza el ser humano deja una experiencia que permite hacer más sabio y conocedor de cualquier ámbito a una persona, por tal razón durante la elaboración y proceso de esta experiencia deja muchas lecciones para la vida no solo personal sino profesionalmente, que pueden ser:

- Evaluar es importante para poder medir y tomar decisiones en cualquier aspecto de la vida profesional y personal de un ser humano.
- Es importante detectar problemáticas a tiempo en una institución educativa para evitar riesgos en la calidad de la educación de una población.
- Sistematizar actividades y buenas prácticas educativas es indispensables para una institución educativa, ya que atribuye mejoras en la calidad de la educación.

Conclusiones

Esta investigación muestra la necesidad de identificar las necesidades que existen en el ámbito educativo y poder realizar acciones pertinentes a la problemática detectada.

La práctica profesional permite la creación de experiencia profesional de cómo gestionar y enfrentar problemas reales que deberían realizarse por todos los profesionales de manera cotidiana y así poder empoderar a los sucesores de estas áreas profesionales.

Después de realizar el respectivo análisis y reflexiones acerca de la práctica profesional, se ve la necesidad de dejar por escrito el aprendizaje obtenido durante las etapas realizadas, evidenciando los productos finales que se generaron a partir de cada proceso de la investigación.

Sistematizar las buenas prácticas en un proceso de investigación, es de vital importancia para que puedan ser replicados por otros estudiantes y así ser mejorados a través de la prueba y error que a la vez permite la mejora de metodologías que permiten la investigación-acción.

Referencias

Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide. Madrid.

Arana, W. (2004) *Motivación y Productividad*

Bohlander, G. y Sherman, A. (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. 3a. ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana

Brunner, J. (2003). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá, SENA.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 3a. ed. México. McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*, 8a edición, McGraw-Hill, México.

Almuñas J. y Dra. C. Galarza J. (2013) *La evaluación del desempeño docente universitario*.

Keith, D. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*, 11^a. edición, McGraw-Hill, México.

Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5a. ed. México. McGraw-Hill

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE ANTIGUA
"SABIDURIA ANTE TODO, ADQUIERE SABIDURIA"

La Antigua Guatemala, julio de 2018

Señor-a Director-a
Licenciado-a:
Hugo Leonel Valle y Valle
Instituto de Educación Básica por Cooperativa Pastores Sacatepéquez

Distinguido Director:

En mi calidad de catedrática del curso de Práctica Profesional, atentamente me dirijo a usted con el objetivo de solicitar su apoyo, brindado la oportunidad a la Profesora Jemimah Sarai Paiz Solis, con número de carné 0806203 estudiante de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana, extensión de Antigua Guatemala, en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. La Profesora mencionado debe realizar la I Fase de Observación, requisito obligatorio para aprobar la primera etapa de la Práctica Profesional Dirigida. Dicha fase consiste en conocer la historia, misión, visión, estructura organizativa y hacer la observación de campo en el centro Educativo.

Sabiendo de su espíritu altruista, me despido.

Atentamente,


Licda. Ana Noemi Ortiz Moreira de Caceres
Asesora


Vo. Bo. Lic. Obedilio López Méndez
Coordinador Sede Antigua





Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

Ficha informativa de estudiante

Nombre	Jemímah Saraí Paiz Solís
Edad	29 años
Correo/e-mail	Jemmydmejia89@gmail.com
DPI	1959193350205
Teléfono	59317474-55581194
Carne	0806203
Carrera	Licenciatura en pedagogía y administración educativa
Curso	Práctica profesional dirigida
Catedrática	Ana Ortiz

**Anexo 3 Constancia sobre la realización de las 200 horas de práctica.
Certificación de acta de inicio y final**

Instituto por Cooperativa

Pastores Sacatepéquez. Tel. 7888-7018. De 18:00 a 21:30 Hrs.

Cultura *** Ciencia ***** Progreso ***** Libertad**



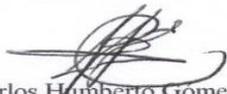
El infrascrito Secretario Contador del **Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza**, Pastores del municipio de Pastores, departamento de Sacatepéquez, creado según **Acuerdo Ministerial No. 154 de fecha 30 de marzo de 1,990**, CERTIFICA QUE: Para el efecto ha tenido a la vista el libro de Actas ordinarias No. **03** autorizado por **La Contraloría General de Cuentas, Delegación Sacatepéquez**, y donde a folio No. **105** aparece el **Acta No. 10-2,018** y la que copiada literalmente en su parte conducente dice: - - -

Acta No. 10-2018.

En el municipio de Pastores, departamento de Sacatepéquez, siendo la diecinueve horas en punto del día **lunes ocho de octubre de dos mil dieciocho**, en las instalaciones que ocupa el Instituto de Educación Básica y Diversificado por Cooperativa de Enseñanza Jornada Nocturna del municipio de Pastores, las siguientes personas: Lic. Hugo Leonel Valle, Director; PEM. Carlos Humberto Gómez Subuyuj, Secretario Contador, PC. Luis Orlando González Vásquez Auxiliar de Contabilidad y la alumna practicante **Jemímah Saraí Paíz Solís** para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO**: La alumna practicante de la Universidad Panamericana agradece al establecimiento y al personal administrativo por la experiencia de aprendizaje vivida en el establecimiento y por haber concluido con las doscientas horas de practica administrativa comprendidas del 09 de julio al 05 de octubre de 2018. **SEGUNDO**: No habiendo nada más que hacer se declara el cierre de la presente siendo las siete de la noche con quince minutos. De lo actuado damos fe con nuestra firma, aparecen las firmas ilegibles y sellos respectivos-

Y, para remitir a donde corresponda se extiende, firma y sella la presente certificación en una hoja de papel membretado de la institución, en el municipio de Pastores, departamento de Sacatepéquez a los doce días del mes de octubre de dos mil dieciocho. -----

Vo.Bo. 
Lic. Hugo Leonel Valle y Valle
Director


PEM. Carlos Humberto Gómez Subuyuj
Secretario Contador



Anexo 4 Galería fotográfica

Entrega de la propuesta al director Hugo Valle.

