



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

**Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama
del saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Aurelia Cojolón Rancho

Guatemala

2020

**Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama
del saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Aurelia Cojolón Rancho

Licenciada Ana Noemí Ortiz Moreira de Caceres (**Asesora**)

Licenciada Ana Marina Yol (**Revisora**)

Guatemala

2020

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades 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: Aurelia Cojolón Rancho
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. 90 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: **“Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama del saber, San Juan Alotenango, 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 **Aurelia Cojolón Rancho** 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 Galtán

Decana

Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo
Pflores

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

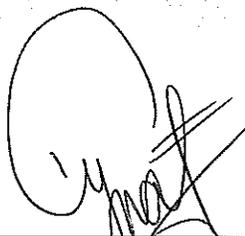
*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Prontuario de Evaluación Desempeño Docente, Centro Educativo La Llama del Saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez. Presentado por el estudiante Aurelia Cojolón Rancho. Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía 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
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: **Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama del saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez** Presentado por el (la) estudiante: **Aurelia Cojolón Rancho** 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: **“Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama del saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez”**. Presentado por la estudiante **Aurelia Cojolón Rancho** 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	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1. Descripción de la institución	1
1.2. Reseña histórica de la institución	1
1.3. Misión y visión	2
1.4. Estructura organizativa	3
1.4.1 Organigrama	3
1.4.2 Autoridades	3
1.4.3 Ubicación geográfica	4
1.5. Fortalezas de la institución	5
1.6. Limitantes de la institución	6
1.7. Problemática inicial detectada	6
Capítulo 2	7
Diagnóstico institucional	7
2.1. Problemática	7
2.2. FODA Sistémico	7
2.3. Árbol de problemas	9
2.4. Árbol de objetivos	10
2.5. Metodología	11
2.6. Técnicas	12
2.6.1 Observación	12
2.6.2 Observación directa	12
2.6.3 Cualitativo	13
2.6.4 Cuantitativo	13
2.7. Instrumentos	13

2.7.1 Entrevista	13
2.7.2 Entrevista estructurada	14
2.7.3 Entrevista semi estructurada	14
2.7.4 Entrevista no estructurada	14
2.7.5 Encuesta	14
2.7.6 Diario de Campo	15
2.8. Informantes	15
2.9. Resultados del diagnóstico institucional	16
Capítulo 3	18
Marco teórico	18
Capítulo 4	21
Propuesta	21
4.1. Nombre de la propuesta	21
4.2. Introducción	21
4.3. Justificación	22
4.4. Planteamiento del problema de la propuesta	22
4.5. Objetivos	23
4.5.1 Objetivo general	23
4.5.1.1 Específicos	23
4.6. Estrategia	24
4.7. Resultados esperados	24
4.8. Actividades	25
4.9. Cronograma de actividades	25
4.10. Metodología	27
4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta	27
4.12. Recursos	27
4.12.1 Humanos	27
4.12.2 Materiales	28
4.13. Presupuesto	28

Capítulo 5	29
Sistematización de la propuesta	29
5.1. Proceso de sistematización	29
5.2. Experiencia vivida	30
5.3. Reconstrucción histórica	31
5.4. Objeto de la sistematización de la propuesta	33
5.5. Principales lecciones aprendidas	34
Conclusiones	35
Referencias	36
Anexos	37
Anexo 1 Carta autoridades	37
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante	39
Anexo 3 Certificación de acta de inicio y final	40
Anexo 4 Galería fotográfica	42

Índice de figuras

Figura 1 Vista aérea de Alotenango	5
------------------------------------	---

Índice de tablas

Tabla 1 Personal docente del Centro educativo La llama del saber	4
Tabla 2 FODA del Centro educativo	7
Tabla 3 Datos del personal encuestado y entrevistado	16
Tabla 4 Actividades programadas	26
Tabla 5 Presupuesto para desarrollar la propuesta	28

Índice de gráficas

Gráfica 1 Organigrama del establecimiento	3
Gráfica 2 Árbol de problemas del Centro educativo	9
Gráfica 3 Acciones y resultados para el diseño de la propuesta	10

Resumen

Dentro de la Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en pedagogía y administración educativa, se realiza un informe que consta de varios capítulos, cada uno de ellos sustenta la propuesta.

En el capítulo uno, el lector encuentra la descripción de la institución educativa y su reseña histórica, su estructura organizativa, su ubicación física, misión, visión y otros datos como las fortalezas y las limitantes, información que es relevante para conocer todo el contexto en donde se desarrollará el proyecto.

El diagnóstico institucional se aborda en el capítulo dos. En este se detalla información puntual sobre la problemática que se trabajará, se describe el FODA, el árbol de problemas y el de objetivos, se describe la metodología a utilizar, las técnicas e instrumentos apropiados.

El marco teórico es esencial para fortalecer uno de los productos más importantes de la propuesta: el manual de evaluación de desempeño, pero también para fundamentar con teorías y premisas de autores reconocidos en el tema, como Chiavenato, quien ha dedicado gran parte de su vida al estudio del recurso humano y brinda grandes aportes, todo esto se ubicado en el capítulo tres.

En el capítulo cuatro se detalla la propuesta denominada, “Prontuario de evaluación de desempeño docente en el Centro educativo La llama del saber” su objetivo general es aplicar un proceso adecuado, que garantice un resultado objetivo, también se encuentra la justificación para desarrollarla, los objetivos, la estrategia a seguir, los resultados esperados, las actividades para la realización y ejecución de la misma, el cronograma, la metodología y lo que implicaría la implementación del proyecto.

Para finalizar, la sistematización, se describe en el capítulo cinco, cuyo propósito es realizar la descripción del proceso vivido durante el diseño e implementación de la propuesta, se añade una reconstrucción ordenada de lo que fue sucediendo en la experiencia, lo que aprendió el profesional de la pedagogía y las conclusiones.

Introducción

La Práctica profesional dirigida se realiza a través de la incorporación del profesional de la pedagogía en ambientes como el del Centro educativo La llama del saber, con el propósito de prepararlo para asumir un rol protagónico en los distintos escenarios que va a encontrar a lo largo de su vida profesional, desea capacitarlo para desarrollar proyectos partiendo del diagnóstico situacional.

Para Universidad Panamericana es relevante capacitar a los profesionales de la pedagogía y administración educativa, en escenarios en donde aplique los conocimientos adquiridos en sus aulas, genere propuestas, cree soluciones viables y auto sostenibles, motive su actitud crítica y se esfuerce por crear espacios educativos en favor de los jóvenes.

A lo largo de la experiencia se determina, que la problemática que necesita ser abordada, es la ausencia de un proceso tan importante como lo es la evaluación de desempeño docente, el que sin lugar a dudas afecta el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes del Centro educativo La llama del saber, ya que los docentes ignoran si su trabajo es lo que esperan las autoridades y si se llenan las expectativas o bien, como en la mayor parte de los casos, el docente esforzado necesita sentirse motivado para seguir siendo eficiente.

Es de beneficio, que la institución aplique un proceso adecuado para conocer el desempeño laboral del personal, por lo que la propuesta presenta diferentes instrumentos, los que están contextualizados de acuerdo a las necesidades de la institución, incluye también otras herramientas y estrategias didácticas que permitan crear nuevas fortalezas para el proceso educativo.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1. Descripción de la institución

La Llama del Saber, es una institución educativa que atiende en Jornada Matutina, cuenta con el Pensum de nivel medio ciclo básico, de primero a tercero, en la cual se imparte las áreas y sub áreas que establece el Ministerio de Educación. El Centro Educativo cuenta con un edificio de dos niveles, en la planta baja se encuentran cuatros salones, en las cuales está el salón de tercero, laboratorio de computación que cuente con treinta computadoras, sala de maestros, salón de Inglés, bodega, tres sanitarios y patio escolar, planta alta cuatro salones, primero, segundo básico, biblioteca, un sanitario y biblioteca. El personal docente está conformado por ocho docentes y directora técnica administrativa, así mismo con una población estudiantil de cincuenta y cinco alumnos.

Es una institución educativa privada, donde cada estudiante paga una colegiatura establecida por la Dirección Departamental de Educación de Sacatepéquez Subdirección Técnica Pedagógica Bilingüe Intercultural, Resolución No. 297-2015 STPBI el veintiocho de noviembre del dos mil quince, así mismo autoriza el pensum de estudio de la institución con el único objetivo de brindar educación a la comunidad aloteca. La Directora Técnica Administrativa es una persona que requiere las calidades establecidas en el Decreto Legislativo 1485 para desempeñar el cargo.

1.2. Reseña histórica de la institución

La propietaria Jackelin Esquequé Tezén da a conocer la necesidad de apertura el colegio a los docentes del Centro Educativo Bendición de Dios, días después los maestros, Claudia Civil, Aurelia Cojolón e Irma Ojot tomaron la iniciativa de ofrecer sus servicios profesionales para empezar con el proyecto educativo Institucional rigiéndose al manual del Ministerio de

Educación. Es así como el 12 de mayo se inició con la conformación del equipo PEI, dos días después se presentaron propuestas para el nombre del colegio, luego de analizar se llegó a la conclusión que el nombre sería: Colegio Llama del Saber.

Se determinó el nombre de La Llama del Saber, porque pretende ser una llama de conocimientos, expandiéndose por toda la comunidad de Alotenango. El docente debe llevar la llama del saber encendida en el corazón, impartiendo conocimientos, desarrollando habilidades, brindando valores e impartir una educación de calidad. Inició en el año 2017 con 33 alumnos y 6 docentes para el ciclo 2018 ya contaba con una población de 55 alumnos así mismo seguir brindando una educación de calidad con docentes especializados en cada área, en la actualidad cuenta con ocho docentes cada uno de ellos es profesor de Enseñanza Media para cumplir con la misión y visión de la institución.

1.3. Visión y misión

1.3.1 Visión

Ser una institución reconocida a nivel departamental como uno de los tres mejores colegios, por contribuir en la formación integral del ser humano, de manera competitiva desarrollando capacidades educativas y morales, impartiendo una educación de calidad para contribuir al desarrollo de la comunidad.

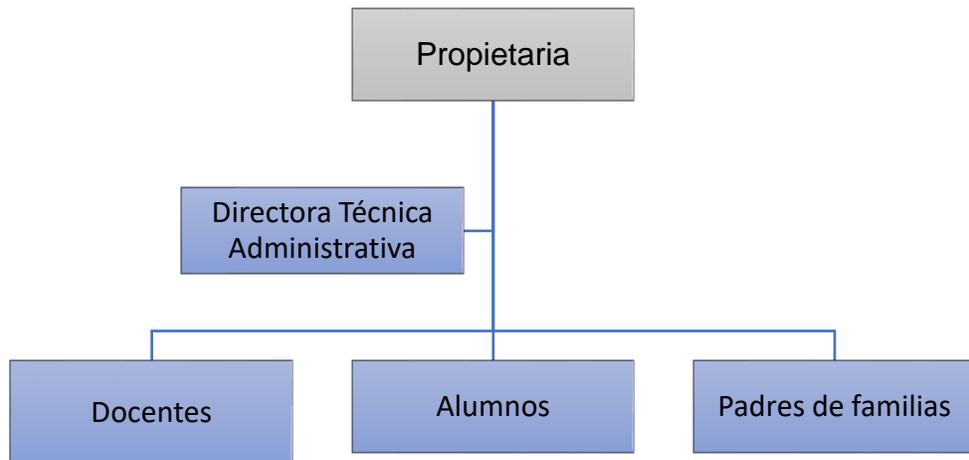
1.3.2 Misión

Somos una institución educativa que imparte una educación de calidad, integrado una educación enfocada a la tecnología, fomentando valores y habilidades con actividades constructivas y significativas para que el alumnado contribuya al cambio de vida en las familias del país guatemalteco, llevando los lineamientos educativos impuestos por el ministerio de educación, enriqueciendo a nuestros docentes con capacitaciones innovadoras; pensando en los intereses del alumnado antes los intereses de la institución.

1.4. Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Gráfica 1
Organigrama del establecimiento



Fuente: PEI, septiembre 2017

1.4.2 Autoridades

La institución educativa La llama del saberse encuentra integrada por la Directora Técnica Administrativa, ocho docentes cada uno con áreas específicas de acuerdo a su especialidad, con el fin principal de garantizar y proporcionar una educación de calidad, que permita al educando formarse de manera integral y desenvolverse en la sociedad con eficiencia y eficacia.

Tabla 1
Personal docente del Centro educativo La llama del saber

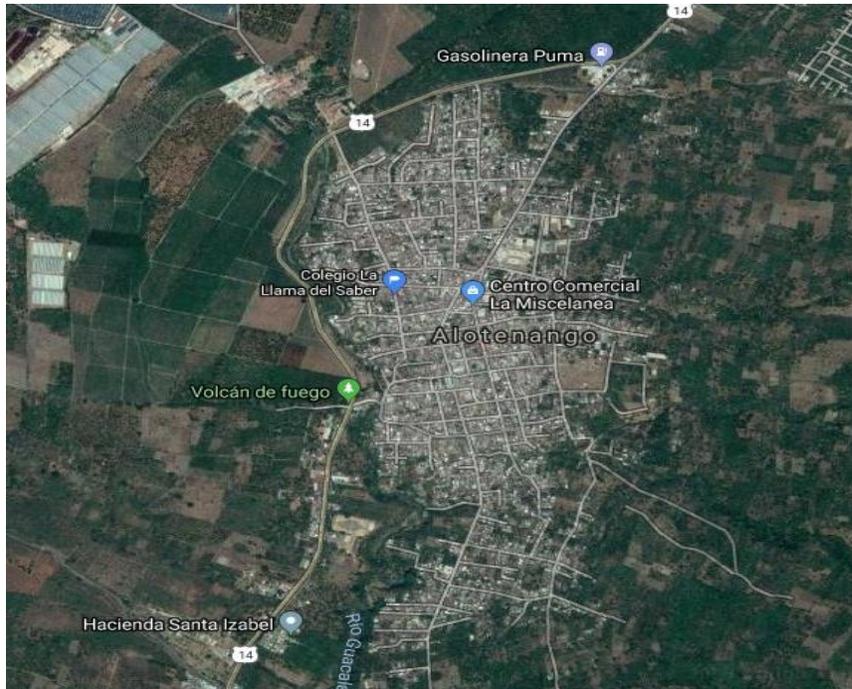
No.	Nombre	Áreas a desempeñar
1	Irma Yolanda Ojot Petcera	Directora técnica administrativa
2	María del Rosario Santos	Ciencias sociales y formación ciudadana, tecnología y computación, artes plásticas
3	Mónica Alejandra Salazar	Inglés
4	Erica Cristabel Celada	Contabilidad
5	Byron Adrian Porón Xar	Idioma Maya, Kaqchikel
6	Luis Daniel Barrera	Formación musical
7	Luis Monterroso	Educación física
8	Aurelia Cojolón Rancho	Comunicación y lenguaje; ciencias naturales y tecnología

Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018

1.4.3 Ubicación geográfica

El centro educativo La Llama del Saber, se encuentra ubicado en el departamento de Sacatepéquez, municipio de San Juan Alotenango primer cantón primera calle hacia Capetillo, la institución tiene dos vías de acceso, la ruta nacional 14 que comunica con Escuintla hacia el sur y hacia el norte con Chimaltenango, la ruta nacional 10 que lo comunica con la cabecera departamental, las dos carreteras son asfaltadas y transitables, sus principales instituciones aledañas están al sur Asociación Bendición de Dios Municipalidad, al norte Asociación Esperanza de vida, al oeste con Instituto por Cooperativa I.B.C.A.

Figura 1
Vista aérea de Alotenango



Fuente: Google Maps, 2018

1.5. Fortalezas de la institución

- Personal docente altamente calificado y actualizado en el área que imparte
- El centro educativo está ubicado en lugar céntrico de la comunidad
- Buena comunicación y trabajo en equipo entre personal docente y administrativo
- Talleres extraescolares (cocina y repostería y Corte y Confección)
- Actividades extraescolares que fomentan el auto superación en los estudiantes
- El establecimiento cuenta con sus propios libros de Matemática y Comunicación, elaborados por los docentes para alcanzar las competencias
- Todos los alumnos tienen un lugar en específico para guardar su material educativo (lockers educativos)

- El establecimiento cuenta con su propia academia de mecanografía
- Cuenta con asesoría de tareas para facilitar el proceso de aprendizaje
- Realiza actividades con enfoque social, enseñando y reforzando valores

1.6. Limitantes de la institución

- Falta de interés en el auto aprendizaje en la población estudiantil
- Falta de personal, secretaria
- Poca organización en archivos
- Poco compromiso de los padres de familia en el proceso educativo
- Falta de personal operativo
- Sin acceso de Internet
- Escaso tiempo para programar y organizar actividades educativas
- Escaso tiempo, para monitorear y supervisar el área pedagógica

1.7. Problemática inicial detectada

Uno de los principales problemas, es la carencia de un manual de evaluación de desempeño para el personal docentes. Además no cuentan un plan de motivación para el personal docente, por consecuencia afecta a los alumnos con una educación con deficiencia en los procesos.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1. Problemática

De acuerdo a la observación, el acercamiento y convivencia en el área administrativa, se determina que existen problemas que no permiten una educación de calidad, uno de los primordiales es la falta de evaluación de desempeño que como consecuencia no permite determinar la calidad educativa que la institución quiere brindar a la comunidad aloteca, causado porque el personal administrativo no cuenta con el proceso adecuado para evaluar el desempeño del personal.

2.2. FODA Sistémico

Tabla 2
FODA del Centro educativo

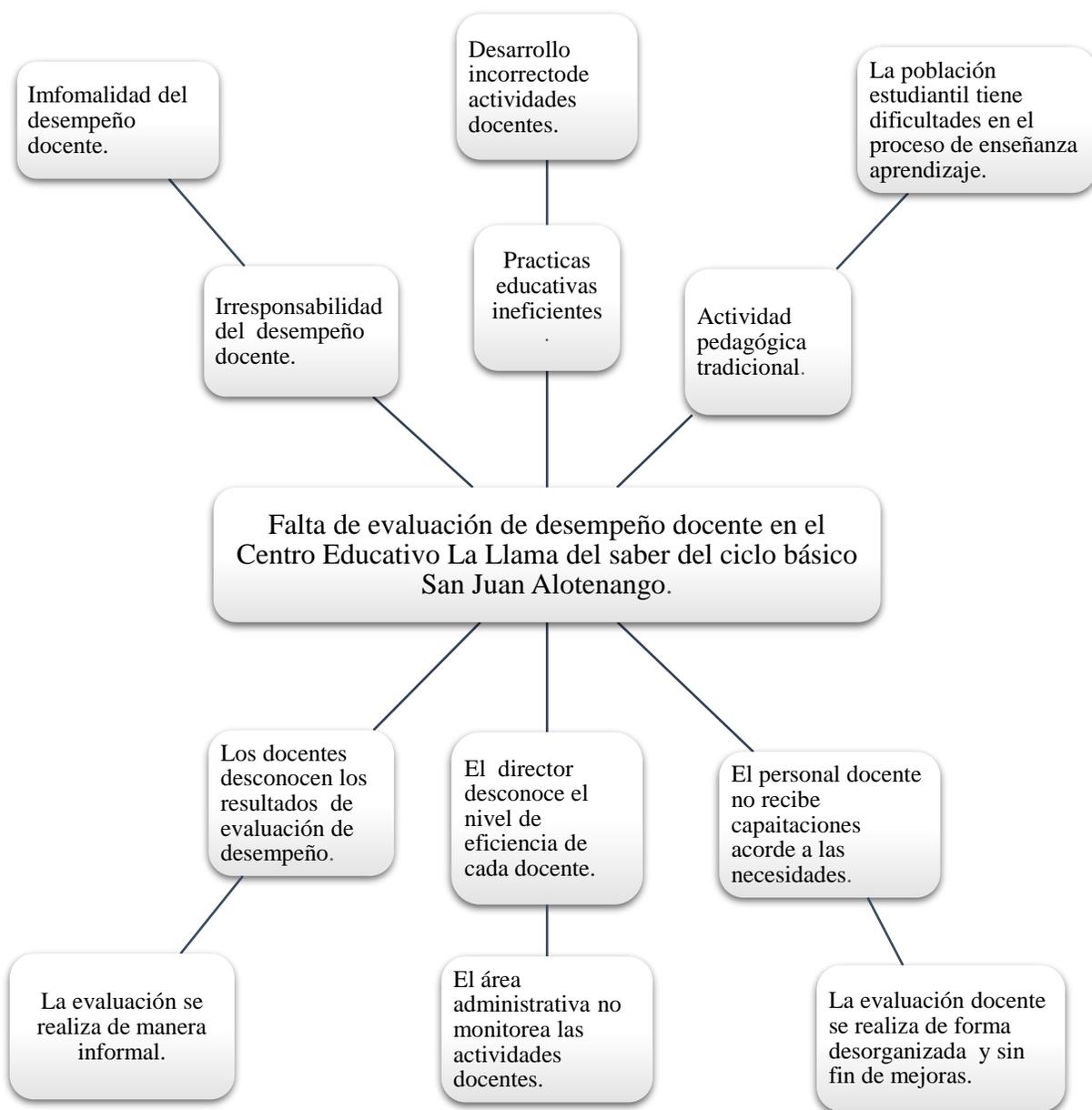
FODA Administrativo	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con el Plan Operativo Anual (POA) • Reglamento de convivencia. • Contrato de Adhesión 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con apoyo de una ONG. • Existen espacio directo entre padres de familia, alumno y área administrativo. • La institución se rige de acuerdo a las leyes educativas y el Ministerio de Educación. •
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> • No cuenta con internet • No aplica evaluación docente 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar acceso a internet 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de internet. • Crear un prontuario de evaluación de

<p>de forma individual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco tiempo del área administrativa para revisar documentos educativos, planes, diario pedagógico entre otros. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizaciones administrativas y tecnológicas. • Elaborar un proceso sistematizado de evaluación de desempeño docente. 	<p>desempeño acorde al contexto.</p>
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto no es suficiente para cubrir necesidades. • No cuenta con inventario propio de la institución. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar actividades extraescolares que generen ingresos. • Planificar y realizar inventario en cada área 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorizar gastos de acuerdo al presupuesto. • Actualizar y tener control en cada inventario.

Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018

2.3. Árbol de problemas

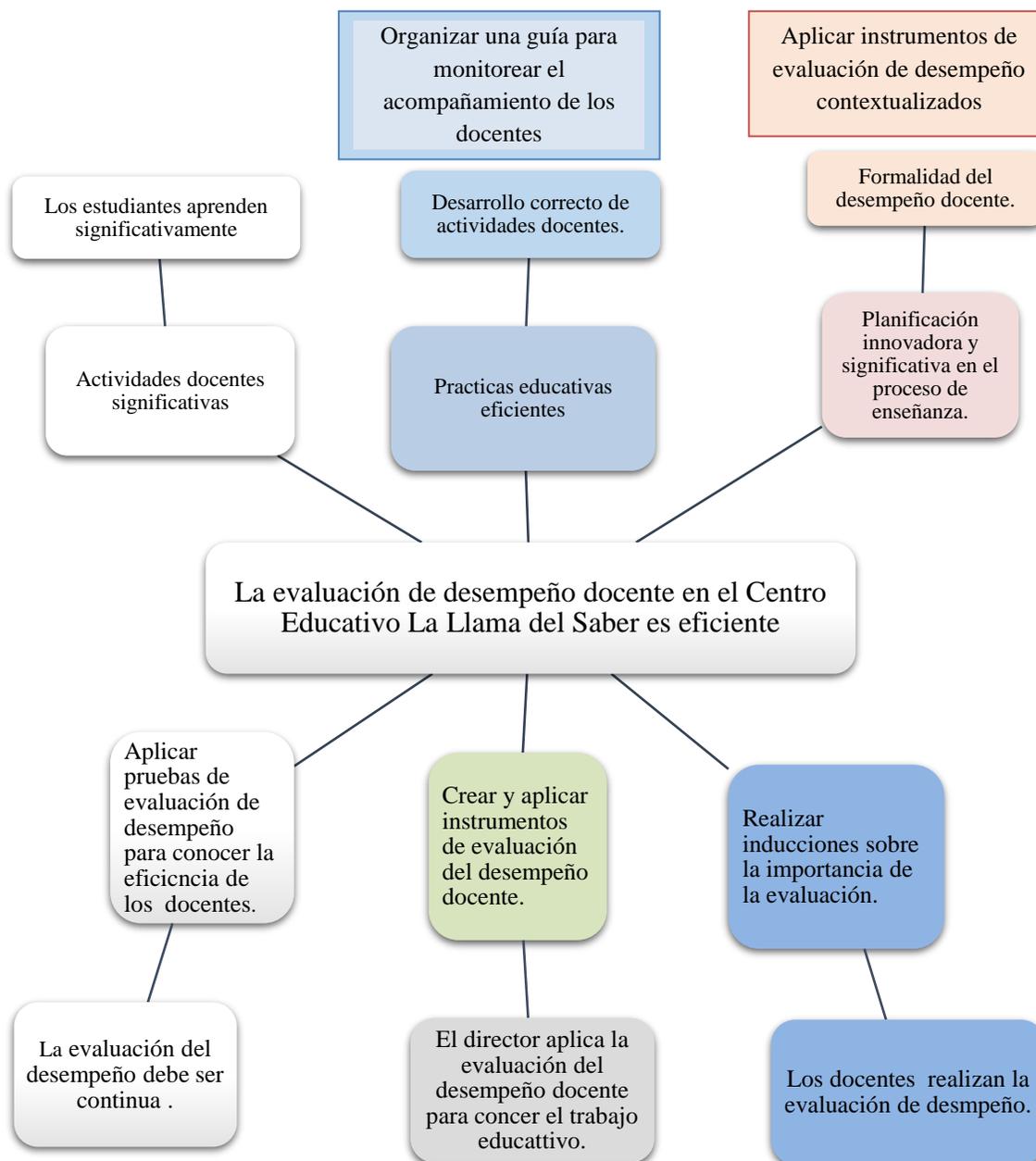
Gráfica 2
Árbol de problemas del Centro educativo



Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018.

2.4. Árbol de objetivos

Gráfica 3
Acciones y resultados para el diseño de la propuesta



Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018.

2.5. Metodología

Lewin (1946) define la investigación acción como:

Una forma de cuestionamiento auto reflexivo, llevada a cabo por los propios participantes en determinadas ocasiones con la finalidad de mejorar la racionalidad y la justicia de situaciones, de la propia práctica social educativa, con el objetivo de mejorar el conocimiento de dicha práctica y sobre las situaciones en la que la acción se llevó acaba.

(p. 34)

Años más tarde, Moser (1978) dice que: “El conocimiento práctico no es el objetivo de la investigación acción sino el comienzo.” (p. 23)

Es decir, aunque los problemas son los que guían la acción, la parte fundamental es entender la enseñanza y no investigar sobre ella, el profesional realiza un proceso de búsqueda continua por medio de la reflexión sobre su propia, y como resultado de ello lo introduce a mejoras progresivas en su propio proceso de enseñanza.

El término investigación acción, se asocia con Kurt (1988) que: “La describen como una investigación reflexiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales con el fin de mejorar la racionalidad de sus propias prácticas para ayudar a la búsqueda de propósitos humanos que valgan la pena estudiar.” (p. 41)

Holter (2012) afirma que: “Ha sido además descrita como un proceso adecuado para desarrollar principios de diseño y cambio de un sistema.” (p. 22)

2.6. Técnicas

Cuauro (2014) afirma que: “Es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado, por lo tanto se entiende como medio practico que se aplica para la obtención de información en una determinada investigación.” (p. 65)

Por su parte, Deymor (2006):

Son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de Investigación que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata, las técnicas son también una invención del hombre y como tal existe tantas técnicas como problemas susceptibles de ser investigados. (p. 55)

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno hecho caso, tomar la información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental en todo proceso investigativo, en ella se apoya el investigador para obtener mayor información.

2.6.1 Observación

Es necesario realizar una observación y así conocer previamente el lugar a trabajar para determinar las posibles problemáticas y dar comienzo a la investigación.

2.6.2 Observación directa

Se emplea en la recopilación de información de forma directa en el campo de estudio, información de primera mano. La cual se le aplicó una guía de observación cualitativa de forma general en la institución educativa.

2.6.3 Cualitativo

Es aplicado para el análisis de la comunidad educativa donde se realiza la investigación acción tanto al inicio como al final para llegar a un resultado. Se observó la actitud de los docentes, como el comportamiento de los alumnos por ello son el resultado del proceso educativo.

2.6.4 Cuantitativo

Se aplica en la medida de hacer un recuento de las limitaciones de la institución La llama del saber del municipio de San Juan Alotenango, Sacatepéquez, para determinar la problemática, aplicando una encuesta para procesar los datos estadísticos.

2.7. Instrumentos

Cuaro (2014) indica que:

Es el medio donde se registra toda información recolectada durante la investigación. Pues es un recurso indispensable y valiosos para la investigación acción, el instrumento para la recolección de la información es un conjunto de medios tangibles que permiten registrar, conservar y plasmar todo lo investigado a través de la técnicas utilizada que permiten la recolección de información. (p. 45)

2.7.1 Entrevista

Técnica que consiste en entablar una conversación entre investigador y sujeto de investigación, con el objetivo de obtener información de primera fuente con el fin de diagnosticar y evaluar posibles situaciones, causas y consecuencias de una determinada problemática que se quiere investigar.

2.7.2 Entrevista estructurada

Se emplea en la recopilación de información de manera sistemática, puntual y específica. El investigador elabora las preguntas concretas y cerradas. El objetivo de obtener y codificar de manera hermética la información.

2.7.3 Entrevista semi estructurada

Se emplea en la recopilación de información de manera ordenada y organizada, permite al investigador elaborar preguntas con opción de argumentación, de desarrollo y de razonamiento. Es una técnica de utilidad en la investigación cualitativa.

2.7.4 Entrevista no estructurada

Se caracteriza en recoger la información de manera dinámica, amena y abierta. Busca la socialización y la interacción entre el investigador participante y el entrevistado. El único objetivo del entrevistador es plantear los temas que desea abordar, en el curso de la conversación, la cual se le aplicó al personal administrativo y docente para conocer su pensamiento crítico y analítico sobre los diferentes aspectos de la institución.

2.7.5 Encuesta

Aten (2003) comenta que: “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.” (p. 66)

Se aplica a los docentes como alumnos, para determinar la problemática que está afectando la institución educativa, de forma cuantitativa, así mismo presentarlos a través de gráficas que sustenten el por qué del problema.

2.7.6 Diario de Campo

Para Bailey (1990), es: “Un relato en primera persona de la experiencia de aprendizaje o enseñanza de la lengua, documentado por medio de entradas regulares y sinceras posteriormente analizado a través de los patrones recurrentes o de los acontecimientos más relevantes para una investigación.” (p. 51)

Instrumento no estructurado se considera como un instrumento indispensable para registrar la información día a día de las actividades y acciones de la práctica investigativa, en el escenario de estudio. La estructuración del formato es la descripción y narración de los hechos o fenómenos observados. Podemos decir que el diario de campo es una herramienta fundamental para el investigador participante dentro de toda institución que permite plasmar datos, experiencias y hechos relevante que argumente la investigación acción en un determinado tiempo.

2.8. Informantes

De acuerdo a Mendieta (2015) son: “Aquellas personas que se asumen como sujetos que contextualizados dentro del fenómeno, tienen su propia forma de entender, ofrecer y proveer la información que conduzca a la investigación a un hecho.” (p. 81)

Tabla 3
Datos del personal encuestado y entrevistado

No	Persona	Instrumento
1	Irma Yolanda Ojot Petcera	Entrevista - encuesta
2	María del Rosario Santos	Encuesta - entrevista
3	Mónica Alejandra Salazar	Encuesta- entrevista
4	Luis Barrera	Encuesta
5	Erica Cristabel Celada	Encuesta
6	Luis Arturo Monterroso	Encuesta
7	Población estudiantil (54 estudiantes)	Encuesta

Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018

2.9. Resultados del diagnóstico institucional

Investigación acción un proceso que se aplicó en el Centro educativo La llama del saber del ciclo básico en el municipio de San Juan Alotenango, Sacatepéquez, a través de la Práctica Profesional dirigida, dando inicio por la observación, técnica que permite observar, conocer, recolectar y plasmar información sobre el hecho de forma directa y verídica. Aplicando a la población estudiantil instrumentos y herramientas de investigación para conocer el desarrollo del proceso educativo en la institución.

Así mismo se aplica el FODA y se identificaron las fortalezas, oportunidades y debilidades por medio del análisis se determinan hallazgos que afectan el proceso educativo, como la falta de evaluación de desempeño, donde los docentes no conocen que los evalúan, ni el resultado de su desempeño, provocando una educación tradicional, desinterés de los estudiantes, deficiencia en el proceso de enseñanza de aprendizaje que no permite alcanzar la calidad total en educación.

La falta de evaluación de desempeño del personal es una deficiencia del área administrativa, que afecta el ámbito pedagógico, provocando dificultades para alcanzar la misión y visión de la institución, determinado las causas y hallazgos en el árbol de problemas como la informalidad de los docentes ocasionando deficientes prácticas educativas dando como consecuencia dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje de la población estudiantil.

Una de las causas de los hallazgos es la incorrecta aplicación de estrategias y métodos para apoyar el proceso de los docentes en el área que se desenvuelve, como las capacitaciones y talleres no adecuados a las necesidades que se presente en el proceso. Donde los docentes no muestran interés ni la implementación al desarrollo de las clases, lo cual provoca que se continúe con estrategias pedagógicas tradicionales. Así mismo el director no conoce el nivel de eficiencia de cada docente por ello no descentraliza las actividades de acuerdo a las habilidades que se necesitan en cada una de las área para lograr mejoras.

En la actualidad vivimos en un mundo de globalización, donde la educación es el proceso más importante para transformar y formar ciudadanos competentes a las demandas de la sociedad, por lo que la educación debe ser de calidad para desarrollar habilidades, actitudes y aptitudes con un proceso de enseñanza aprendizaje constructivista y significativo, que dará como resultado una persona eficaz y eficiente en cualquier ámbito de la vida. Después del diagnóstico institucional y el análisis se plantea la propuesta titulada Prontuario de evaluación de desempeño docente, con la misma se pretende erradicar los problemas de enseñanza aprendizaje, partiendo de la aplicación de evaluación de desempeño a cada docente por el área administrativa, dando como resultado el nivel de eficiencia que posee cada colaborador.

La propuesta educativa esta fundamenta en conocer el nivel de eficiencia del personal, debido a que las el docente es el actor directo a los estudiantes y la institución, por lo consecuente es fundamental que el personal sea de calidad, para erradicar la debilidades, convirtiéndolas en fortalezas por medio de métodos innovadores y contextualizados para llegar a la calidad total en el proceso educativo a través del implementación y desarrollo del Prontuario de evaluación docente.

Capítulo 3

Marco teórico

La evaluación del desempeño es un proceso sistémico, que requiere de determinados factores como tiempo para planificar, crear y aplicar, partiendo de la observación. También es importante partir de la evaluación en el proceso educativo, debido a que el desempeño de los docentes es primordial para reafirmar que los procesos de enseñanza aprendizaje sean de calidad, de acuerdo a las políticas educativas.

Para Chiavenato (2011), la evaluación: “Reduce la incertidumbre del empleado al proporcionarle retroalimentación de su desempeño, y busca la consonancia, porque permite intercambiar ideas para lograr la concordancia de conceptos entre el empleado y su gerente.” (p. 83)

La evaluación de desempeño se lleva a cabo por una persona directa e indirecta. Dado que no es tarea fácil evaluar el desempeño de muchas personas en las organizaciones, utilizando criterios de equidad y justicia, al mismo tiempo estimulándolas. Varias organizaciones crean sus propios sistemas de evaluación, para obtener resultados satisfactorios según la visión y misión de la institución. El proceso de evaluación del desempeño docente está asociado a la metodología, técnicas y herramientas de aprendizaje que se utilicen durante el proceso, por ende la evaluación de desempeño busca la calidad educativa, por lo que es necesario que el personal administrativo este enfocado a la evaluación, aplicando diferentes métodos que permitan obtener un resultado verídico que impulse hacer cambios relevantes en cada área de trabajo de la institución.

El fin primordial de la evaluación de desempeño es alcanzar los objetivos planteados de la institución con eficiencia y eficacia. La evaluación no se debe aplicar con el fin de transmitir inseguridad a los empleados o dudar de su desempeño, por ello es necesario aplicar el proceso evaluativo de forma individual de acuerdo al área y habilidades que posee cada ser humano, aun cuando parezca ser más exhausto, es necesario y eficaz aplicarlo individualmente.

Según Sánchez (2011):

Se evalúa el desempeño a medida que las organizaciones creen y necesitan implementar un sistema que entregue datos confiables y validos respecto al desempeño de los colaboradores, por lo que es necesario implementar el sistema de gestión y control de recursos humanos. (p. 75)

Es necesario aplicar evaluaciones con cada colaborador para verificar si efectivamente está cumpliendo con las expectativas de la institución, Así mismo se ha determinado que el desempeño laboral del docente es un factor determinante en la calidad educativa.

De acuerdo a Pérez (2003) : “Evaluar es mejorar, porque debe partir de la convicción, que los mismos profesionales desempeñan en el aula y en la misma institución educativa, por ello es esencial contar con educadores comprometidos a la formación integral del ser humano.” (p. 53)

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. Por ende da conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes como fortalezas y cuáles son los aspectos que requiere un plan de mejoramiento o acompañamiento enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuó, tanto personal como profesional, para impactar con resultados positivos.

El evaluar, el desempeño de los docentes y personal administrativo, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos cuantitativos y cualitativos, por tal es necesario implementar una evaluación de desempeño que este diseñada a fomentar el aprender, innovar el que hacer pedagógico del docente, enfocadas acciones de cambio y consolidando las fortalezas y mejorar los aspectos que requieran de esfuerzo y calidad, dando un seguimiento periódico que permita acompañar el proceso de mejoramiento de acuerdo a la propuesta planteada, dada de la evaluación de desempeño.

Finalmente, Cayo (2011), defiende su idea de que:

La evaluación permanente permite mejorar la coordinación en las relaciones humanas y el trabajo en equipo, que coadyuve a la búsqueda de la calidad educativa, y que provoque cambios eficientes, eficaces y efectivos con valor agregado en los docentes, los estudiantes y la sociedad en general. (p. 90)

Por tal razón es esencial fundamentar la necesidad de formular nuevas políticas, enfoques, modelos y metodologías para la evaluación de desempeño de los docentes, que deben aplicarse adecuadamente generando mayores y mejores beneficios individuales, colectivos, institucionales y, en general, a la sociedad. Aunque en varias instituciones aún creen que la evaluación es un fenómeno complejo que requiere de estrategias diversas, integración de programas amplios que permitan incluir diferentes actividades para desarrollar un alto potencial en cada persona profesional, por ello en la actualidad varias instituciones aún sigue con lo tradicional, por el hecho, que aún no tienen la capacidad, metodología y sistema de aplicar una evaluación correspondiente al ámbito laboral de una institución, dando resultados satisfactorios, reflejado a la calidad

Capítulo 4

Propuesta

4.1. Nombre de la propuesta

Prontuario de evaluación de desempeño docente, Centro educativo La llama del saber, San Juan Alotenango, Sacatepéquez

4.2. Introducción

La presente propuesta está enfocada a determinar la sistematización de evaluación de desempeño de los docentes del ciclo básico, que tiene como finalidad conocer las fortalezas y debilidades, así mismo dar un acompañamiento y supervisión constante de la misma, para proporcionar una educación integral de calidad, fundamentada en la gestión y realización del área administrativa y pedagógica de la institución, por consecuencia requiere de un proceso cuidadoso, sistemático y estratégico para lograr los resultados esperados de manera satisfactoria, cumpliendo con la visión y misión de la institución.

La sistematización de evaluación del desempeño, se plantea con el objetivo, de que la educación aún no ha alcanzado la calidad que se pretende en el país, determinando que en el ciclo básico, los jóvenes deben ser competentes y capaces de desenvolverse en la sociedad, a través de su formación educativa, por tal razón se realiza un manual de evaluación de desempeño, incluyendo cada una de las etapas correspondientes de la misma, la cual será aplicada por el personal administrativo, aplicando actividades, evaluaciones y formularios, obteniendo resultados sobre el desempeño de cada docente, por ende se dará a conocer los resultados de evaluación a cada profesional para determinar las debilidades como fortaleza de los mismo, para crear conciencia en la importancia de realizar un trabajo de calidad, desarrollando un proceso de aprendizaje constructivista y significativo en cada estudiante de acuerdo a su contexto y a las demandas de la sociedad.

4.3. Justificación

En el Centro Educativo La Llama del Saber, en el ciclo básico se comprueba que las tareas y el proceso educativo no tiene la calidad y constructivismo que plantean la institución a través de su misión y visión, por ello se propone realizar el Manual de evaluación de desempeño de los docentes, a través de un manual sistemático, para diagnosticar el rendimiento laboral de los docentes.

No obstante para el área administrativa no ha sido trascendental aplicar una evaluación a los docentes, por lo que desconocen el por qué los resultados, así mismo se dan a conocer las razones de la importancia de evaluar, monitorear e implementar nuevos procesos por una persona del área administrativa u otra que la institución considere pertinente, lo cual beneficiará los procesos de enseñanza aprendizaje.

Los motivos por los cuales se pretende aplicar la propuesta de evaluación, es alcanzar los objetivos, valores, principios de la institución educativa, dando las herramientas necesarias al personal administrativo a través de diferentes procesos, ya que en una institución su éxito depende de su colaboradores, garantizando un servicio de calidad, de acuerdo a las demandas de la sociedad.

4.4. Planteamiento del problema de la propuesta

Educación un proceso que permite al ser humano adquirir hábitos, métodos, habilidades, creencias y principios, por tal razón es de prioridad lograr una educación constructiva y significativa para cada joven y señorita, por ende es preocupante saber que no se está logrando una educación integral en el ser humano como pretende el establecimiento La llama del saber en el ciclo básico, por lo cual se realiza un proceso partiendo de la observación u otros instrumentos que permitirán diagnosticar cual es la causa de que la educación no cumple con las expectativas de la institución.

A través de los hallazgos se identifica que una de las causas es que docentes aún utilizan metodología tradicional, el área administrativa no supervisan el proceso de enseñanza aprendizaje de forma individual, por consecuencia desconoce el nivel de eficacia de cada docente, provocando informalidad en el desempeño del personal, no hay capacitación ni acompañamiento pedagógico acorde a las necesidades, por lo que es necesario evaluar y conocer el resultado de cada docente, para implementar estrategias innovadoras que transformen el proceso educativo de calidad.

Una de las razones por las que se presenta la propuesta es lograr un aprendizaje significativo, innovador e integral en la población estudiantil, para ello se debe preparar con calidad al personal los cuales son los elementos directos con los estudiantes, que permitirán alcanzar las competencias por medio de clases estratégicas, innovadoras y contextualizadas a las necesidades de la población estudiantil, la cual se logrará a través de un constante acompañamiento pedagógico al personal docente de acuerdo a los resultados de la evaluación y el plan de mejora.

4.5. Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Implementar el procedimiento adecuado para evaluación del desempeño laboral de los docentes, logrando un proceso de enseñanza aprendizaje innovador a través de una educación significativa y constructivista para la formación integral del educando.

4.5.1.1 Específicos

- Elaborar el prontuario de evaluación de desempeño docente acorde al contexto y las necesidades que requiere la institución para lograr los hallazgos pertinentes.
- Capacitar e involucrar al personal administrativo con herramientas que sustenten la propuesta del sistema de evaluación de desempeño.
- Aumentar el trabajo en equipo, la calidad laboral y profesional en el proceso educativo a través de la evaluación de desempeño.

4.6. Estrategia

Proporcionar herramientas al personal administrativo para que pueda dar continuidad al proceso de evaluación de desempeño docente.

Aplicar una evaluación individual al personal que determine las fortalezas y debilidades en el área en la que se desenvuelve.

Planificar e implementar secciones entre personal administrativo y docente para conocer los resultados de la evaluación.

Implementar capacitaciones acorde a las necesidades de los docentes para hacer una innovación en el proceso educativo

4.7. Resultados esperados

- Los hallazgos son el éxito de toda la institución, por consecuencia es importante alcanzarlos en un determinado tiempo, como los siguientes a través de los objetivos y estrategias planteadas.
- El personal administrativo aplica guías de observaciones y herramientas que permiten conocer el nivel de desempeño docente en cada área.
- Despertar el interés y el auto aprendizaje de los estudiantes a través de clases innovadoras en las diferentes áreas.
- Clases integrales de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, logrando un aprendizaje significativo.
- Docentes innovadores y comprometidos con una educación de calidad.
- El personal docente se involucra en los proyectos educativos, y apertura al cambio.
- Monitoreo y apoya constante en el proceso de enseñanza aprendizaje, por el área administrativa.

4.8. Actividades

Capacitar al personal administrativo, sobre la aplicación correcta del sistema de evaluación de desempeño docente.

Reunión con los docentes para informarles de la importancia y la aplicación de la evaluación sobre su desempeño laboral.

Capacitar al personal administrativo sobre la aplicación de prontuario evaluación de desempeño para la sustentabilidad y rentabilidad al proceso.

Dar charla al personal docente sobre la importancia de capacitarse y de recibir el acompañamiento pedagógico durante su desempeño laboral y profesional.

4.9. Cronograma de actividades

Tabla 4
Actividades programadas

Estrategias	Resultados esperados	Actividades	Mes	Mes	Mes	Observaciones
Proporcionar herramientas al personal administrativo para que pueda dar continuidad al proceso de evaluación de desempeño docente.	El personal administrativo aplica guías de observaciones y herramientas que permiten conocer el nivel de desempeño docente en cada área.	Capacitar al personal administrativo, sobre la aplicación correcta del sistema de evaluación de desempeño docente.				
Aplicar evaluación individual al personal, que determine las fortalezas y debilidades en el área en la que se desenvuelve.	Clases integrales de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, logrando un aprendizaje significativo.	Reunión con los docentes para informarles de la importancia y la aplicación de la evaluación sobre su desempeño laboral				
Implementar capacitaciones acorde a las necesidades de los docentes para hacer una innovación en el proceso educativo.	Docentes innovadores y comprometidos con una educación de calidad	Talleres y acompañamiento pedagógico de acuerdo a los avances.				

Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018.

4.10. Metodología

Los sujetos de estudio, son el conjunto de personas que se toman en cuenta para una investigación, en este caso, se recibe el apoyo de ocho docentes.

En cuanto a las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, se utiliza la encuesta que fue aplicada docentes y personal administrativo y 48 alumnos de la misma institución.

Toda la información permite detectar las distintas problemáticas, para posteriormente es el insumo para la realización de la propuesta de sistematización de proceso de evaluación de desempeño en los docentes.

4.11. Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Se considera que la directora administrativa y técnica de la institución, es una persona íntegra, ella es quien asume el rol de evaluadora del personal. El sistema se aplicará durante un mes, proporcionando la información al personal docente de que será evaluado y la importancia de la misma, seguidamente aplicar cada herramienta que requiera el método de evaluación como el resultado de cada evaluado y elaboración de plan de mejora, la misma evaluación se aplicara cada 6 seis meses según o lo que requiera la empresa.

4.12. Recursos

4.12.1 Humanos

El ser humano es el eje central de la propuesta, el cual llevará acabo la planificación, realización y evaluación de dicho proceso de forma sistemática; entre ellos están Directores, docentes y alumnos.

4.12.2 Materiales

Los materiales son el complemento para realizar el proceso entre ellos están: hojas, computadora, un aparato electrónico tecnológico que permite plasmar las ideas, estrategias y metodología, hojas, marcadores para las capacitaciones, libros que sostienen las estrategias planteadas, refacciones para las determinadas reuniones que se llevaran a cabo durante el proceso.

4.13. Presupuesto

Tabla 5
Presupuesto para desarrollar la propuesta

No	Rubros	Costos
1	Fotocopias de instrumentos de investigación	Q.40.00
2	Internet	Q.50.00
3	Refacciones de reuniones con los docentes.	Q.60.00
4	Impresiones	Q.20.00
5	Encuadernado de manual	Q.15.00
6	Imprevistos	Q.50.00
Costo totales		Q.235.00

Fuente: Aurelia Cojolón Rancho, 2018

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1. Proceso de sistematización

El observar y conocer que los docentes no realizan de manera eficiente y eficaz cada una de las funciones en el la institución reflejando deficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, utilizando metodologías estrategias y herramientas pedagógicas no acorde a las necesidades educativas del educando, así mismo el área administrativas desconoce las causas del por qué no se logran las expectativas de la institución durante el año lectivo.

La deficiencia de una educación de calidad, impulsa a crear la propuesta del manual de evaluación de desempeño docente, con el objetivo de lograr la productividad profesional y laboral de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El proceso de evaluación de desempeño será aplicado por el director o administrador de la institución, dando como resultado la facilitación de evaluación del desempeño docente, convirtiéndose en un instrumento que estimula el comportamiento adecuado en el empleado, y en el área que se desempeña, de forma individual y conjunta, logrando mejoras continuas. Convirtiéndose en una pieza clave, al formar parte del en drenaje administrativo, que para su funcionamiento requiere de la colaboración del docente y de la institución, generando un proceso dinámico mediante la detección y corrección de las falencias, identificación de fortalezas y análisis de comparación.

La evaluación de desempeño se aplicará trimestral y una anual, dando el beneficio de tomar decisiones directas a través del informe de resultado de cada docente que dará la pauta a brindar un acompañamiento pedagógico según las debilidades y fortaleza que los docentes presentes en cada área a desempeñar, así mismo el personal administrativo debe dar seguimiento al proceso de evaluación, el resultado será un mejor nivel académico en los estudiantes a través de un procesos

dinámico, innovador y participativo, alcanzando una educación de calidad e integra en la población estudiantil de Centro Educativo La llama del saberde San Juan Alotenango, Sacatepéquez.

5.2. Experiencia vivida

El proceso de la práctica profesional dirigida, está basada en etapas, dando inicio por la observación, donde se aplicaron fichas durante el desarrollo de las clases en las diferentes áreas, haciendo las observaciones pertinentes que permitieron identificar los diferentes hallazgos, dando una problemática inicial detectada.

A través de la aplicación del FODA sistémico, evidencia la falta de necesidad de aplicar de evaluación de desempeño, por consecuencia los docentes desconocen el resultado de su rendimiento profesional por lo consiguiente no conocen el fortalezas y debilidades en el área que se desenvuelve.

Seguidamente se solicita la autorización de la directora para aplicar los diferentes instrumentos para darle seguridad y sustentabilidad a la problemática, se aplicaron encuestas a los docentes y alumnos, entrevistas a los encargados del área administrativa y los educadores, al realizar la tabulación e interpretación de las herramientas aplicadas a la comunidad educativa, se conocen las causas de la problemática, permitiendo describir el resultado del diagnóstico institucional.

Conociendo el diagnóstico se plantea la propuesta de crear un manual de evaluación de desempeño, solicitando la autorización de la asesora de práctica y a la directora del centro educativo, informándole al área administrativa el beneficio que dará al proceso de enseñanza de aprendizaje.

A través de la propuesta se plantea los objetivos generales como específicos, estrategias y acciones que se aplicaran para el alcance del árbol de objetivos plasmándolos a través de un cronograma y una metodología adecuada, alcanzando los resultados esperados, reflejada en el aprendizaje de los

alumnos, donde los maestros serán evaluados durante un determinado tiempo para hacer mejoras continuas, proporcionando un proceso de acompañamiento de acuerdo a las debilidades determinadas.

5.3. Reconstrucción histórica

De acuerdo al diagnóstico institucional se da origen a la propuesta, con el nombre Manual de evaluación de desempeño docente, dando inicio con la implementación de actividades a través del cronograma, partiendo de una capacitación al personal administrativo sobre el proceso de la aplicación docente, debido a que ellos serán los encargados de implementar, realizar y evaluar el informe de cada prueba.

Seguidamente se presenta los aspectos que serán evaluados en las herramientas de evaluación que están adaptadas a las necesidades de la institución de acuerdo al diagnóstico institucional, explicando lo imprescindible del informe final de cada prueba, determinando las debilidades y fortalezas que presenta el recurso humano basada en una metodología técnica y confiable, fundamentada en una base de patrón de calificación, que servirá de guía para comparar y establecer el grado de cumplimiento respecto a los objetivos específicos.

La evaluación de desempeño es considerada como “una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, partiendo desde la planeación porque ayuda prever que cantidad de personal se necesita para realizar el proceso. Autoevaluación proceso donde el evaluado verifica si su desempeño es realizado con eficiencia y eficacia, constituyéndose como una técnica imprescindible en la actividad evaluativa y administrativa, obteniendo como resultado el nivel de desempeño docente, para integrarlo en beneficio de la organización educativa.

Reunión con los docentes del Centro educativo La llama del saber, para informales sobre la importancia de la evaluación de desempeño, concientizando al empleado que si muestra calidad en su desempeño beneficiará el aprendizaje de los alumnos como su crecimiento profesional. A través de diálogos se les hace mención a los a los profesores que la evaluación no es para determinar recortar personal, como tradicionalmente se ha pensado, afectando el proceso de evaluaciones en las instituciones, dando como consecuencia la resistencia de que el personal no sea evaluado, por ende no se puede conocer el nivel de eficiencia y eficacia en cada actividad laboral, afectando las metas y competencias planteadas de la institución.

Obteniendo como resultado la disponibilidad de cambio en el personal, a través de la aplicación de herramientas evaluativas que permitirán al área administrativa obtener un informe verídico y sustentable de las fortalezas y debilidades de cada docente para tomar decisiones e implementación de capacitaciones y talleres que fomenten las fortalezas y transformen las debilidades en actividades productivas reflejadas en el aprendizaje de los alumnos.

Segundar las capacitaciones al personal administrativo para evaluar el cambio y aceptabilidad del personal hacia la evaluación de desempeño, aplicabilidad y continuidad de cada herramienta, el análisis de información personal e institucional, comunicación de los resultados, elaboración de plan de mejora, seguimiento individual e institucional, explicando detalladamente cada una de las etapas que contiene el manual de evaluación de la institución, obteniendo resultados significativo en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de una educación de calidad.

El manual de evaluación de desempeño está elaborado de acuerdo al contexto y necesidades de la institución, para que sea sustentable y rentable en su aplicación. Integrando en el proceso la importancia de recursos humanos y su características como la orientación a las estrategias de futuro y objetivos principales de la institución, que se debe definir en el proceso evaluativo, garantizando un avance y resultado significativo por ende debe ser de carácter sistémico, científico técnico, educativo y participativo, flexible y dinamismo, descentralización adecuada a beneficio de la institución.

Crea conciencia en los docentes sobre la importancia de asistir a los talleres, capacitaciones y acompañamiento pedagógico despejando incógnitas de la supervisión e implementación de que las observaciones y asesoramiento en el desempeño laboral, no es falta de confianza en el colaborador, sino fortalezas en los proceso que den sustentabilidad al proceso de enseñanza aprendizaje que se está brindando a la población estudiantil, dando satisfacción y confianza a los padres de familia en la educación que reciben los alumnos para que sean íntegros en su formación.

5.4. Objeto de la sistematización de la propuesta

Implementar y aplicar el Prontuario de evaluación de desempeño docente en el Centro Educativo La Llama del Saber, tiene el objetivo de conocer el nivel de desempeño profesional, logrando innovaciones que se verán reflejadas en la educación de los alumnos, por ello la propuesta está basado en diferentes actividades que permitirán un desarrollo sustentable y significativo en la institución, por ello se plantea un árbol de objetivos que permite determinar las áreas de intervención con sus respectivas acciones y resultados que se plantearon en la propuesta.

A través del árbol de objetivos se plantea iniciar con la aplicación de pruebas de evaluación de desempeño para conocer el nivel de eficiencia y eficacia en el desempeño profesional del cada profesor, la cual permitirá obtener actividades innovadoras y significativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, así mismo crear y aplicar instrumentos de evaluación de acuerdo al contexto para conocer las debilidades y fortalezas de cada uno de los colaboradores, que darán resultados verídicos, obteniendo actividades correctas y significativas en el proceso de enseñanza aprendizaje de cada uno de los alumnos.

Por medio de los resultados y el informe de los instrumentos de evaluación aplicados, se implementaran capacitaciones, talleres y acompañamiento pedagógico acorde a las necesidades de cada docente, para transformar la educación con planificaciones innovadoras, constructivas de acuerdo a las necesidades de cada uno de los alumnos. Cada acción del árbol de objetivos está

enfocada en mejorar el desempeño docente, logrando una transformación en las aulas, a través del avance académico de cada alumno, para alcanzar una educación de calidad.

5.5. Principales lecciones aprendidas

Durante la realización e implementación del Manual de evaluación de desempeño fue importante conocer la metodología y el proceso de evaluación de aprendizaje tradicional que utilizan algunos docentes, esto se debe a que el área administrativa no realiza monitoreo y evaluación de desempeño, así mismo desconoce la falta de innovaciones y compromiso de cada docente dando deficiencia en la educación.

El área administrativa no conocía el proceso y la diversidad de métodos y herramientas que se pueden aplicar en la evaluación de desempeño profesional, por lo tanto mostró interés e importancia al momento de impartir la información acerca del proceso de aplicación de una evaluación para enriquecer y aplicar cada una de las etapas correspondiente.

El personal administrativo se involucró y participó en cada etapa del proceso de implementación del Manual de evaluación de desempeño e integró al personal docente, así mismo se logró una transformación de la importancia de evaluar el desempeño profesional, aclarando que no es para despedir al personal, sino para proporcionar acompañamiento pedagógico en el área correspondiente.

Conclusiones

La práctica profesional dirigida es un proceso sistemático que permite argumentar y sustentar las observaciones y experiencias vividas en la institución añadiendo nuevos conocimientos en el profesional de la pedagogía y se convierten en el insumo para la realización de un proyecto de impacto en la sociedad guatemalteca.

Las necesidades que se encuentran en cada institución educativa pueden ser tomadas de dos formas: como un problema o como una oportunidad y durante la formación recibida en las aulas de Universidad Panamericana, se aprende a que todo lo que a veces pueda estar en nuestra contra, es una gran oportunidad para aportar.

La ausencia de la evaluación de desempeño impacta de forma negativa al proceso de enseñanza aprendizaje ya que es necesario saber cuándo una tarea está bien hecha y cuándo no ha superado la expectativa y derivado de esto no se pueden aplicar mejoras en las actividades.

Es necesario que exista de forma periódica, una evaluación de desempeño, dirigida al personal de una institución educativa.

Con la implementación de un manual para evaluar el desempeño, se pretende motivar el buen trabajo y como objetivo colateral, beneficiar a los estudiantes, ya que si el personal conoce sus debilidades, podrá mejorar.

Referencias

- Bailey, K. (1990) *El diario como instrumento de investigación en los procesos de enseñanza*. Universidad de Deusto. Cambridge. Asele, Actas VIII 1997.
- Cayo Zenteno, A. (2011). *La evaluación del desempeño del docente universitario, experiencia institucional y nacionales*. México, Centro de publicaciones Universal Ecotec.
- Cuauro Chirinos, R. N. (2014). *Guía didáctica metodológica*. Colombia, Panamericana.
- Chiavenato, I.(2002). *Gestión de Talento Humano*. Ciudad de México, Mcgraw-Hill.
- . (2003). *La encuesta como técnica de investigación. elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Guatemala, Casa.
- Lewis, K.(1988). *Investigación- Acción como metodología para un diseño de un Serious Game*. México.
- Sánchez Henríquez, J. A. (2011). *Control de gestión del desempeño de los recursos humanos*. México, Thomson Reuters.

Anexos

Anexo 1 cartas de autoridades.

Carta de autoridades No. 1



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

La Antigua Guatemala, julio de 2018

Señor-a Director-a
Licenciado-a:
Irma Yolanda Ojot Petcera
Centro Educativo La Llama del Saber

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 Aurelia Cojolón Rancho, con número de carné 201404855 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. Obdulio López Méndez
Coordinador Sede Antigua



Recibido Lunes 16/07/2018



Carta de autoridades No. 2



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

La Antigua Guatemala, agosto de 2018

Señor-a Director-a
Licenciado-a:
Irma Yolanda Ojot Petcera
Centro Educativo La Llama del Saber

Distinguido Director:

En mi calidad de catedrática del curso de Práctica Profesional, dirigida atentamente solicito a usted el apoyo a la profesora Aurelia Cojolón Rancho con número de carné 201404855, 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 mencionada debe realizar la II fase de la práctica que consiste en cumplir con 200 horas de trabajo en el área administrativa, requisito obligatorio para aprobar la segunda etapa de la práctica profesional dirigida. Sabiendo de su espíritu altruista, me despido.

Atentamente,


Licda. Ana Noemy Ortiz Moreira de Caceres
Asesora


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



Anexo 2 ficha informativa del estudiante

Ficha de información personal del estudiante practicante de la práctica profesional dirigida.



Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias De la Educación
Sede Antigua Guatemala

Ficha Informativa

1. Datos personales

- a) Nombre de la alumna practicante: Aurelia Cojolón Rancho
- b) Dirección: 1era. Calle, 1er. Cantón, San Juan Alotenango, Sacatepéquez
- c) Número de teléfono: 30625227
- d) Correo electrónico: aurecojolon@hotmail.com

2. Datos del Centro educativo donde se realizó la práctica profesional dirigida.

- a) Nombre de la institución educativa: Centro educativo La Llama del Saber
- b) Dirección: 1er. Cantón, 1era calle hacia Capetillo, San Juan Alotenango Sacatepéquez.
- c) Nombre del director(a): Irma Yolanda Ojot Petcera
- d) Número de teléfono: 58298875
- e) Correo electrónico: lallamadelsaber@hotmail.com
- f) Jornada: Vespertina
- g) Horario: 13:00 a 18:00 horas

3. Fechas de práctica dirigida

- a) Semana de observaciones: 2 semanas
- b) Semanas formales de practica dirigida: 8 semanas
- c) Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica

Anexo 3 Certificación de acta de inicio

LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO LA LLAMA DEL SABER, DE SAN JUAN ALOTENANGO, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ: CERTIFICA HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 1 EN QUE A LOS FOLIOS NÚMERO 11 Y 12 APARECE EL ACTA NÚMERO 5-2018 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 5-2018

En el municipio de San Juan Alotenango del departamento de Sacatepéquez siendo las trece horas empunto del día lunes veintitrés de julio del dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa el Centro Educativo La Llama del Saber, jornada vespertina, la Directora Irma Yolanda Ojot Petcera y la estudiante Aurelia Cojolon Rancho, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** A esta dirección se presentó la señorita Aurelia Cojolon Rancho para dar inicio a su práctica profesional **SEGUNDO:** La directora Irma Yolanda Ojot Petcera en base a la solicitud recibida en el mes de julio del presente año le da la más cordial bienvenida y formal posesión a la estudiante practicante Aurelia Cojolon Rancho quien se identifica con carnet 201404855 de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana, con extensión de la ciudad de la Antigua Guatemala, en la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. **TERCERO:** la directora Irma Yolanda Ojot Petcera indica a la estudiante las normas que rigen dentro del establecimiento haciéndole notar que su práctica consistirá en el área Administrativo de este establecimiento **CUARTO:** Se hace constar que el proceso de práctica de la estudiante practicante Aurelia Cojolon Rancho estará a cargo de la directora Irma Yolanda Ojot Petcera y de la licenciada Ana Noemí Ortiz Moreira de Caceres quien es la asesora del proceso de práctica profesional. **QUINTO:** No habiendo nada más que hacer constar se da por finalizada en el mismo lugar y fecha después de su inicio cuando es la trece con veinte minutos damos fe los que en ella intervenimos de conformidad después de leída.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE FIRMA Y SELLO DE LA PRESETE CERTIFICACIÓN EN EL MUNICIPIO DE SAN JUAN ALOTENANGO, DEPARTAMETO DE SAATEPÉQUEZ A LOS VEINTISEIS DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Irma Yolanda Ojot Petcera
Directora del Establecimiento



Certificación de acta de cierre

LA INFRASCrita DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO LA LLAMA DEL SABER, SAN JUAN ALOTENANGO, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ: CERTIFICA HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO.1 EN QUE A LOS FOLIOS NÚMERO 14 Y 15 APARECE EL ACTA NÚMERO 7-2018 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

Acta No. 7 - 2018

En el municipio de San Juan Alotenango, Sacatepéquez, siendo las diecisiete horas empunto, del día viernes catorce de septiembre del dos mil dieciocho, reunidos en la dirección del Centro Educativo La Llama del Saber, la directora Irma Yolanda Ojot Petcera y la estudiante Aurelia Cojolón Rancho, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** la estudiante agradece a la directora por el tiempo y la oportunidad de haber realizado su práctica profesional en el área administrativa, así mismo la directora le hace mención del buen desempeño y colaboración en el establecimiento, la cual fue de gran beneficio para el proceso de enseñanza aprendizaje y la comunidad educativa. **SEGUNDO:** Se hace constar que la estudiante, cumplió con los requisitos y procesos que la Universidad Panamericana establece, la cual estuvo bajo la supervisión de la directora Irma Yolanda Ojot Petcera y la licenciada Ana Noemí Ortiz Moreira de Cáceres, asesora de práctica. **TERCERO:** No habiendo nada más que hacer constar se da por finalizada en el mismo lugar y fecha después de su inicio, siendo las diecisiete con veinte minutos, damos fe los que en ella intervenimos de conformidad después de leída.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLO DE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN EL MUNICIPIO DE SAN JUAN ALOTENANGO, DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ A LOS DIECIOCHO DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Irma Yolanda Ojot Petcera
Directora del Establecimiento



Anexo 4

Foto 1

Organización y actualización de archivos.



Foto 2

Reunión con los docentes sobre la importancia de la evaluación de desempeño.



Foto 3

Entrega de propuesta a la directora Irma Yolanda Ojot Petcera del Centro Educativo “Prontuario de evaluación de desempeño”



Foto No. 4

Constancia de recibido de la propuesta por la directora del Establecimiento.

