

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Proceso de evaluación del desempeño docente como estrategia de innovación
en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del
municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de Sacatepéquez**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Mayra Elizabet Rac Tun

Guatemala

2019

**Proceso de evaluación del desempeño docente como estrategia de innovación
en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del
municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de Sacatepéquez**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Mayra Elizabet Rac Tun

Licenciada Ana Nohemí Ortiz Moreira (**Asesora**)

Doctora Flor de María Bonilla (**Revisor**)

Guatemala

2019

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades 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: **Mayra Elizabet Rac Tun**

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. 76 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: **“Proceso de evaluación del desempeño docente como estrategia de innovación en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de 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 **Mayra Elizabet Rac Tun** 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 Garcia Gaitan

Decana

Facultad de Ciencias de la Educación



c.c. archivo
Pflores

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 11 de enero de 2019 -----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Proceso de Evaluación del Desempeño docente, como estrategia de innovación, en el Instituto Mixto de educación básica por cooperativa sector 003-004 del municipio de Santo Domingo Xenacoj, departamento de Sacatepéquez . Presentado por el (la) estudiante: Mayra Elizabet Rac Tun. 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 EDUCACIÓN,
Guatemala, 14 de abril de 2019.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: *Proceso de evaluación del desempeño docente como estrategia de innovación en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de Sacatepéquez.* Presentado por la estudiante: *Mayra Elizabet Rac Tun.* 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
Dra. Flor de María Bonilla

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Proceso de evaluación del desempeño docente como estrategia de innovación en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de Sacatepéquez”**. Presentado por la estudiante **Mayra Elizabet Rac Tun** 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



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	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	4
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	6
1.6 Fortalezas de la institución	7
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA sistémico	9
2.3 Árbol de problemas	13
2.4 Árbol de objetivos	14
2.5 Metodología	15
2.6 Técnicas	16
2.7 Instrumentos	17
2.8 Informantes	19
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	21

Capítulo 3	23
Marco teórico	23
Capítulo 4	26
Propuesta	26
4.1 Nombre de la propuesta	26
4.2 Introducción	26
4.3 Justificación	27
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	29
4.5 Objetivos	30
4.5.1 Objetivo general	30
4.5.2 Específicos	30
4.6 Estrategia	31
4.7 Resultados esperados	32
4.8 Actividades	33
4.9 Cronograma de actividades	35
4.10 Metodología	39
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	40
4.12 Recursos	41
4.12.2 Humanos	41
4.12.2 Materiales	42
4.13 Presupuesto	43
Capítulo 5	44
Sistematización de la propuesta	44
5.1 Experiencia vivida	45
5.2 Reconstrucción histórica	47
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	49
5.4 Principales lecciones aprendidas	52
Conclusiones	54
Referencias	55
Anexos	56

Anexo 1. Carta de Autoridades.	56
Anexo 2. Ficha informativa del estudiante.	58
Anexo 3. Certificación de actas de inicio y final de práctica.	59
Anexo 4. Galería fotográfica	61

Resumen

La presente investigación se enfocó a las necesidades de un centro educativo público, desarrollando diversos procesos de investigación cualitativa y cuantitativa para poder diagnosticar la problemática, con base a ese estudio se procedió a diseñar una propuesta para oportunidades de mejora, relacionada al contexto de la institución educativa.

La problemática detectada fue la ausencia de la evaluación del desempeño docente. Lo que generaba vulnerabilidades al centro educativo. A raíz del estudio que se llevó a cabo se planteó una propuesta para poder contrarrestar las debilidades de la organización. El objetivo de la propuesta fue establecer y facilitar el proceso de evaluación del desempeño docente para que pueda aplicarse adecuadamente en el centro educativo, como estrategia de innovación.

Para mejorar y optimizar el rendimiento laboral permitiéndoles producir a los docentes, prácticas pedagógicas adecuadas a las necesidades de los alumnos para la consecución de un aprendizaje significativo, por medio de estrategias metodológicas e instrumentos de evaluación del desempeño, a fin de identificar carencias y necesidades laborales.

Para ello, se procedió a realizar una investigación profunda, conociendo la realidad administrativa y pedagógica, propias de la institución educativa, la visión, misión, estructura organizativa y algunas limitantes, la primera etapa está conformada por los aspectos más importantes del centro educativo.

Esto ha permitido incorporar otros procesos de investigación, desarrollando la segunda fase con la aplicación de instrumentos, técnicas y metodologías para la realización del diagnóstico institucional, apoyado del FODA sistémico y el desarrollo del árbol de problemas y objetivos.

Los instrumentos y técnicas utilizadas fueron; guía de observación encuestas, entrevista, diario de campo, cuestionario, su implementación fue efectuada con el personal administrativo, docentes y alumnos de tercero básico, la recopilación de la información coadyuvo a obtener el diagnóstico institucional, para poder trabajar en base a la problemática presentada.

La siguiente fase fue desarrollar un marco teórico para poder respaldar el diseño de la propuesta, donde se explicaron y presentaron los diversos enfoques teóricos de diversos autores reconocidos.

Por consiguiente, cada una de las fases permitió el diseño de la propuesta, su enfoque fue la ausencia de la evaluación del desempeño docente, con el objetivo de ayudar al área administrativa a desarrollar procesos de la administración del talento humano con calidad, eficiencia y eficacia, se ha fundamentado teóricamente con autores reconocidos. La propuesta contiene la justificación, planteamiento del problema, objetivos, actividades y las metodologías que han apoyado el alcance de los resultados establecidos en la propuesta.

Finalmente, se ha elaborado la sistematización de la propuesta, para dar a conocer los aspectos más relevantes y significativos que se ha alcanzado, propias de la práctica profesional, logros que han contribuido a fortalecer el conocimiento y el quehacer profesional, todas las fases presentadas en este documento, se han elaborado para generar cambios transformacionales que impacten y que den solución a los problemas que aquejan los centros educativos públicos para la mejora educativa.

Introducción

Los cambios que surgen por la globalización son acelerados, la educación debe dar respuesta a estas transformaciones, sin embargo, en Guatemala aún se tienen procesos obsoletos que no benefician el Sistema Educativo Nacional. Los centros educativos públicos son los que se ven más afectados, ya que aun podemos evidenciar que dentro de las aulas se siguen generando aprendizajes tradicionalistas, alumnos que no saben incorporar los cuatro saberes a su vida, y en nuestros centros públicos no son la excepción.

Por tal razón, el siguiente trabajo es presentado como propuesta de mejoramiento para contribuir a reformar los procesos administrativos y pedagógicos, el informe está enfocado a un centro público, con la finalidad de poder ayudar a proponer soluciones innovadoras y creativas que den respuesta a la debilidad presentada, el objetivo es establecer e implementar el proceso de evaluación del desempeño docente, debido a la falta de conocimiento e implementación de este proceso.

Se podrá evidenciar desde el análisis de investigación sobre el centro educativo y su estudio crítico a las limitantes, dando lugar a la propuesta de valor, para dar solución a la problemática. Por consiguiente, se ha trabajado de manera sistemática, para poder darle al lector los respaldos necesarios para la comprensión del ¿por qué? de la propuesta, sin duda alguna la acción llevada a cabo contribuyó a cambiar paradigmas negativos y crear aprendizajes significativos en cada uno de los participantes, en definitiva, la evaluación del desempeño en un proceso administrativo del talento humano que debe darse siempre, para poder alcanzar los estándares de calidad del sistema educativo.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa fue el primer centro de estudio para el ciclo básico, actualmente se encuentra ubicada en la zona 2 los Horizontes, Santo Domingo Xenacoj, Sacatepéquez, brindando sus servicios en el área Urbana, trabajando la jornada vespertina, en horarios de 13:25 a 18:25 horas, plan diario, en la actualidad atiende a cuatro secciones de primero básico, tres secciones de segundo básico y tres de tercero básico, con un total de treientos ochenta y cinco estudiantes, catorce docentes, cada uno con sus áreas asignadas de acorde a las necesidades que el área lo requiera.

A lo largo de su trayectoria ha obtenido grandes logros, participando activamente en actividades culturales, religiosas, sociales, políticas, educativas, deportivas, dentro y fuera de la comunidad, permitiéndole demostrar a otros centros educativos la capacidad y habilidades que los alumnos poseen y que desarrollan dentro de su formación básica.

Cabe mencionar que la administración realiza procesos fundamentales para gestionar y buscar apoyos que contribuyan a la aportación del alcance de sus objetivos como centro escolar, entre ellas, se ha buscado apoyo para proporcionar becas a los estudiantes, las instituciones que actualmente realizan sus aportaciones son; COED, ADESCA, Municipalidad de Santo Domingo Xenacoj, Club Rotario Guatemala, Cooperación Alemana.

El personal docente busca constantemente profesionalizarse, en su mayoría los docentes tienen un grado de Profesorado de Enseñanza Media, algunos están actualmente estudiando la licenciatura, la finalidad es poder brindar un proceso de enseñanza de calidad que coadyuve al mejoramiento del sistema educativo nacional de nuestro país.

Cada docente maneja diversas técnicas pedagógicas y evaluativas, considerando que es fundamental poder determinar la necesidad del alumno para poder aplicar las técnicas y herramientas, de esta forma suscitar en el proceso de enseñanza y aprendizaje el logro de las competencias micro y macro.

El centro escolar ha crecido tanto, por lo que se necesitan otros salones para poder ampliar más la cobertura, se ha iniciado un nuevo proyecto, la creación del IDEDCO, Instituto de Educación Diversificada por Cooperativa, quien está dirigido por el mismo personal administrativo y docente.

1.2 Reseña histórica de la institución

En el mes de enero del 1981, se fundó el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa con 12 alumnos de tres grados y dos catedráticos quienes impartieron todos los cursos, en las instalaciones de la Escuela Oficial Urbana Mixta que fue prestada por 12 años, y realizando los trámites de revalidación. Fue fundada a través de la organización de padres de familia con una directiva como lo establece la ley de los establecimientos por Cooperativa.

En el año de 1982 la institución cerró por falta de alumnos y recursos económicos. En el año de 1983 reinicio con Acuerdo Gubernativo 11-11-83. Con el transcurso de los años se solicitó a las autoridades una instalación para el centro educativo, posteriormente las autoridades asignaron el lugar para construir el edificio de tres aulas, dirección, servicio sanitario y un área recreativa ubicado a un costado del Centro de Salud, ubicado en el centro de la población. Con el transcurso de los años los alumnos aumentaron y se solicitó el edificio del correo, ya que no estaba al servicio de la comunidad. El edificio estaba a un costado del establecimiento y se autorizó el edificio para ampliar el centro educativo.

En el año 1996, el Instituto recibió un sitio como donación, ubicado en Los Horizontes zona 2 de Santo Domingo Xenacoj, dicha persona al ver que el establecimiento necesitaba una instalación más amplia, pero dando un tiempo limitado para construir el edificio. El director acudió a las

autoridades municipales ya que no contaba con fondos económicos propios del establecimiento; en el año 1999 se construyeron tres aulas y servicio sanitario, Sin embargo la población estudiantil necesitaba un amplio edificio. Durante el año 2000 - 2001 se construyó el establecimiento, actualmente cuenta con doce aulas, un laboratorio de computación, sala de maestros y dirección.

A principios del año 2002, el centro educativo fue inaugurado por el alcalde municipal, personal administrativo, personal educativo y padres de familia. Luego fue construido un polideportivo o salón de usos múltiples y una cancha de básquetbol. Hoy en día el establecimiento cuenta con 194 estudiantes mujeres y 191 estudiantes hombres siendo este un total de 385 alumnos y 15 catedráticos, el área administrativa cuenta con un secretario, un contador y el respectivo director, quienes son los encargados de la administración del establecimiento.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Ser una institución de educación media que proporcione un excelente nivel académico, de prestigio a la vanguardia educativa en la formación integral donde se formen jóvenes con valores firmes, críticos, analíticos y reflexivos, competentes para resolver diferentes retos, mediante la implementación de técnicas y estrategias de aprendizaje innovadoras, donde el alumno es constructor de su propio aprendizaje; de acuerdo al Currículo Nacional Base, adquiriendo habilidades, destrezas y conocimientos útiles como resultado de personas eficientes que responde a las necesidades que la sociedad guatemalteca demanda, demostrando respeto, honestidad, solidaridad, y responsabilidad. Con un compromiso mutuo de docentes y padres de familia, tomando como pilares fundamentales los valores.

1.3.2 Misión

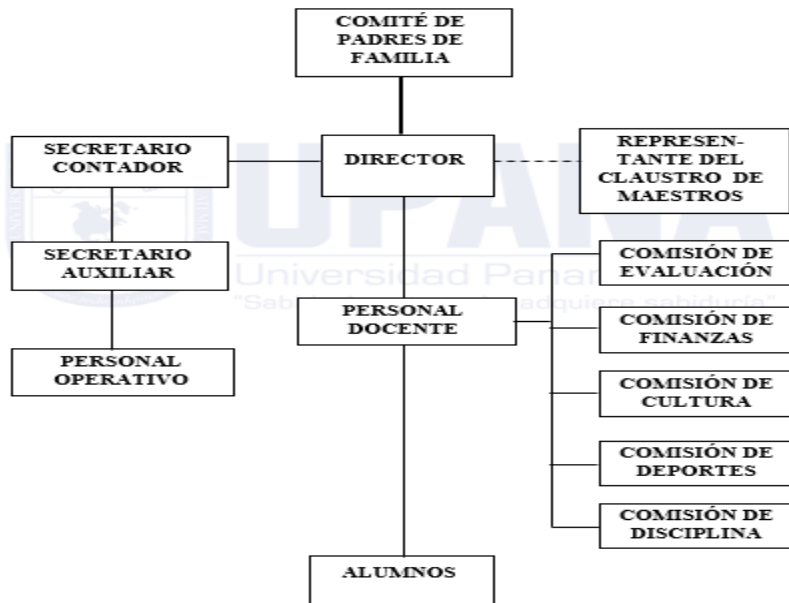
Nuestra misión es poner al alcance de nuestra comunidad una institución educativa con amplia trayectoria en el campo de la formación de jóvenes y señoritas, cuya preparación comprende el desarrollo de habilidades, científicas, humanistas, con aplicación de metodologías innovadoras, y la práctica de sólidos valores, morales, éticos y fortalecimiento del espíritu del servicio, lo que les permite formarse con excelencia. Distinguiéndonos como institución educativa. Ofreciendo una educación con calidad, participativa y creativa. Capacidad de organización, participación y responsabilidad de padres de familia, docentes, estudiantes, comunidad local y autoridades competentes. Para desenvolverse de manera competitiva en el aspecto personal, social y laboral.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Gráfica 1

Organigrama del Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa IMEBCO



Fuente: PEI. Instituto de Educación Básica por Cooperativa IMEBCO, mayo 2018.

1.4.2 Autoridades

Tabla 1

Descripción de Comisiones del Instituto Nacional de Educación Básica IMEBCO

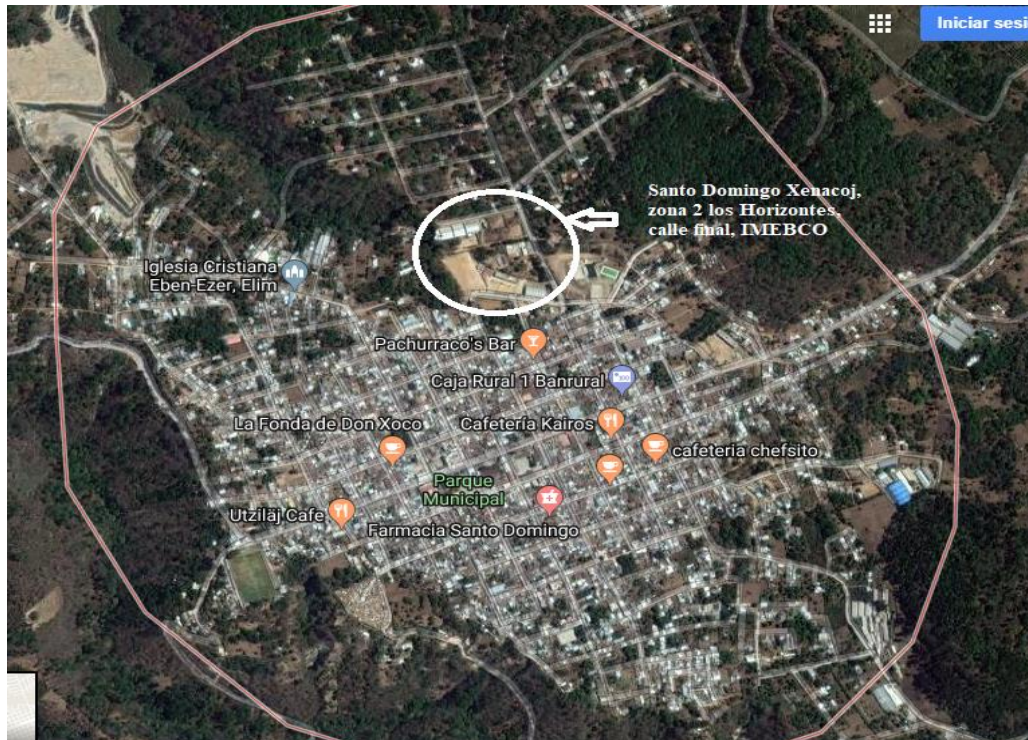
No.	NOMBRE	COMISIÓN
	PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1	Gabriel Bacajol Aquino	Director
2	Carlos Alberto España Bacajol	Secretario Contador
3	Edy Santiago Aquino Castillo	Secretario auxiliar
4	Rubén Gonzalo España Tun	Representante del claustro de maestros
	PERSONAL DOCENTE	
1	Rony Aníbal Choc Saban	Finanzas
2	Arístides Senté Pérez	Finanzas
3	Marvin Rolando Sian Chile	Deportes
4	José Antonio Tun Boj	Deportes
5	Rolando Chile Sanjay	Música
6	Manuel Emiliano Aquino Senté	Música
7	Alicia Aquino Aquino	Civismo y medio ambiente
8	Edgar Urbano Tuy Bacajol	Civismo y medio ambiente
9	Hilda Margarita Chile Bajxac	Cultura
10	Gabino Aroldo Sian Saban	Cultura
11	Walter Andrés García Aquino	Evaluación
12	Wilson Leonel Bajxac Chile	Evaluación
13	Loyda Estela Gonzales Pacheco	Disciplina
14	Juana Aurora Aquino Aquino	Disciplina
15	Gabriel Bacajol Aquino	Disciplina
16	Todos los docentes	Disciplina
	COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA	
No	NOMBRES	CARGO
1	Rafael Eduardo Hernández Bajxac	Presidente
2	Gabriel Bacajol Aquino	Vicepresidente
3	Benjamín Aquino Chile	Secretario
4	Carlos Alberto España Bacajol	Tesorero
5	Rita Sabán España	Vocal 1
6	Blanca Leticia Aquino	Vocal 2
7	Santiago Calazán España	Vocal 3
8	Carlos Choc Bajxac	Representante Municipal
9	Rubén Gonzalo España Tun	Representante del claustro de maestros

Fuente: PEI. Instituto de Educación Básica por Cooperativa IMEBCO, mayo 2018.

1.5 Ubicación geográfica

Santo Domingo Xenacoj se encuentra situado en la parte Norte del departamento de Sacatepéquez, en la Región V o Región Central. Se localiza en la latitud $14^{\circ} 40' 48''$ y en la longitud $90^{\circ} 42' 08''$. Limitada al Norte con los municipios de San Juan Sacatepéquez (Guatemala) y El Tejar (Chimaltenango); al Sur con los municipios de Jocotenango, Pastores y Sumpango (Sacatepéquez); al Este con los municipios de San Juan Sacatepéquez y San Pedro Sacatepéquez (Guatemala); y al Oeste con los municipios de Pastores (Sacatepéquez) y El Tejar (Chimaltenango). Cuenta con una extensión territorial de 37 kilómetros cuadrados y se encuentra a una altura de 1,830 metros sobre el nivel del mar, por lo que generalmente su clima es frío. Se encuentra a una distancia de 32 kilómetros de la cabecera departamental Sacatepéquez. El centro educativo está ubicado en la zona 2 los Horizontes de Santo Domingo Xenacoj.

Mapa 1
Ubicación geografía del centro educativo



Fuente: Google map, mayo 2018.

1.6 Fortalezas de la institución

El centro educativo tiene diversas fortalezas, entre ellas la constante actualización de sus registros educativos, dentro del programa SIRE como en los expedientes de cada alumno, los documentos contables son elaborados y entregados según fechas establecidas por las entidades solicitantes, por lo que su organización y programación les permite cumplir con las fechas establecidas.

El archivo de documentos administrativos se encuentra en orden y clasificados según las especificaciones, permitiéndole al centro mantener un orden y una facilidad de localizar los documentos, el centro escolar cuenta con el PEI y POA, facilitándole la planificación, organización, gestión para las actividades que tenga el centro educativo programadas, el PEI es una guía para fortalecer los proyectos, administrar los recursos, establece metas a través de la misión, visión, objetivos, de esta forma promover la calidad educativa.

Otra de las fortalezas es la conformación de una directiva de padres de familia, de esta forma los padres de familia se ven involucrados en los procesos educativos y la toma de decisiones. Actualmente el centro educativo cuenta con un sistema de registro de asistencia el cual a través del programa se verifica el ingreso y egreso de los alumnos, se realiza por medio de un carné, otra de las fortalezas es la preparación académica que cada docente tiene especialmente el director, está especializado en educación y administración, es de beneficio al centro escolar para la administración, gestión y dirección de los procesos técnico-pedagógicos.

1.7 Limitantes de la institución

Las limitantes que se lograron detectar en el centro educativo del ciclo básico por cooperativa fueron; la sobre población estudiantil, actualmente se cuenta con una cantidad de 385 alumnos y la infraestructura del centro no está capacitada para el total de alumnos, en las diferentes estaciones del año los alumnos son afectados, actualmente están asignados por sección 43 alumnos, es una de las limitantes que tiene el centro escolar.

Los problemas sociales: alcoholismo, drogadicción, desintegración familiar, son problemas que afectan a los procesos educativos de los educandos, de tal forma que los alumnos llegan a adquirir antivaleores, conductas inadecuadas, o problemas emocionales y físicas, la irresponsabilidad de los padres no permite el buen acompañamiento a sus hijos, estos aspectos no han sido beneficiosos al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los fondos económicos, el centro escolar dispone de tres ingresos económicos por ser tripartito, conformada por padres de familia, municipalidad y MINEDUC, el incumplimiento y atraso de la asignación de los fondos, genera diversas problemáticas dentro del centro, el subsidio no puede disponerse y atender las necesidades más relevantes del centro.

1.8 Problemática inicial detectada

La sobre población estudiantil es uno de los problemas que ha afectado grandemente al centro escolar, los alumnos se quejan de no tener aulas adecuadas, el cambio del clima del año afectan, no se dispone de espacio suficiente para poder crear otros entornos de aprendizaje dentro del aula.

La falta de monitoreo y evaluación del desempeño es uno de los procesos que no existen dentro del centro, por desconocimiento e irresponsabilidad del área administrativa, no se conoce la eficiencia y el rendimiento de todo el personal, afectando a los procesos de E-A de los educandos, hay mucho incumplimiento de funciones y no hay exigencia por parte del personal directivo.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Con base a los procesos de observación, análisis, entrevistas, encuestas, se logró evaluar e interiorizar a los problemas que el centro educativo presenta, por lo que la problemática principal del centro escolar se detectó en el análisis del FODA sistémico del área administrativa, ya que el proceso de evaluación del desempeño no se realiza por desconocimiento de técnicas, métodos y herramientas.

Para poder desarrollar dicho proceso, el no contar con un manual evaluación del desempeño no permite tener claro cómo realizar dicho proceso, el personal administrativo no tiene conocimiento del buen desempeño docente (eficiencia del personal), las prácticas pedagógicas que se realizan en su mayoría son muy tradicionalistas, no hay supervisión y monitoreo a las actividades que se ejecutan, el área administrativa considera un proceso innecesario de aplicar.

2.2 FODA sistémico

FODA Área Administrativa	FORTALEZAS (+) <ul style="list-style-type: none">• Constante actualización de registros educativos.• Documentos contables elaborados y entregados según fechas establecidas por las entidades solicitantes.	OPORTUNIDADES (+) <ul style="list-style-type: none">• Incorporación de proyectos educativos tecnológicos.• Accesibilidad y facilidad para la profesionalización docente.
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Archivo de documentos administrativos ordenados y clasificados según especificaciones. • Directiva de padres de familia. • Director especializado en educación. • Centro educativo con PEI, POA. • Cuenta con un sistema de registro para la asistencia de los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y trabajo en equipo entre el personal docente y administrativo. • Actividades docentes respaldadas en legislación laboral y requerimiento del MINEDUC. • Convivencia entre equipo de trabajo para general un buen clima laboral.
<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de gestión de capacitaciones docentes. • PEI desactualizado. • No hay acompañamiento pedagógico. • Deficiente monitoreo al personal. • Manual de funciones informal y desactualizado. • Poca gestión de material didáctico para docentes y alumnos. 	<p>ESTRATEGIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de un plan de acompañamiento pedagógico anual. • Crear un manual de evaluación del desempeño docente. • Crear un correcto manual de funciones. • Gestionar material didáctico, mobiliario y equipo para alumnos y docentes. 	<p>ESTRATEGIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y establecer un adecuado proceso de evaluación del desempeño docente. • Actualizar el PEI. • Gestionar capacitaciones. • Plan de monitoreo a personal docente. • Capacitar al director sobre sus funciones y obligaciones que exige la ley.

<ul style="list-style-type: none"> • Ausencias continuas del director. • Evaluación del desempeño ausente. 		
<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre población estudiantil. • Problemas sociales: alcoholismo, drogadicción, desintegración familiar. • Profesores no calificados. • Irresponsabilidades docentes. • Desconocimiento de funciones. • Prácticas de antivalores. • Fondos económicos. • Docentes con prácticas pedagógicas inadecuadas. • Personal administrativo desconoce procesos importantes para la administración. • Personal administrativo y docente no planifican y organizan adecuadamente. • Informalidad en funciones. 	<p>ESTRATEGIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de fondos económicos para la construcción de nuevo edificio. • Capacitación y fortalecimiento de valores a educandos. • Gestionar programas a entidades de apoyo para poder cubrir las necesidades. • Evaluar el desempeño docente, para mejor resultados del desempeño docente. • Actualizar y crear manual de funciones. • Socializar las funciones con todo el personal. • Dar a conocer al personal administrativo los 	<p>ESTRATEGIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar instrumentos adecuados para evaluar el desempeño. • Capacitar a personal administrativo sobre la importancia y beneficios que se pueden obtener por incorporar la evaluación del desempeño. • Crear manual de funciones administrativas. • Fomentar inducciones sobre el desempeño de tareas. • Capacitar a todo el personal sobre el trabajo en equipo para alcanzar la calidad educativa.

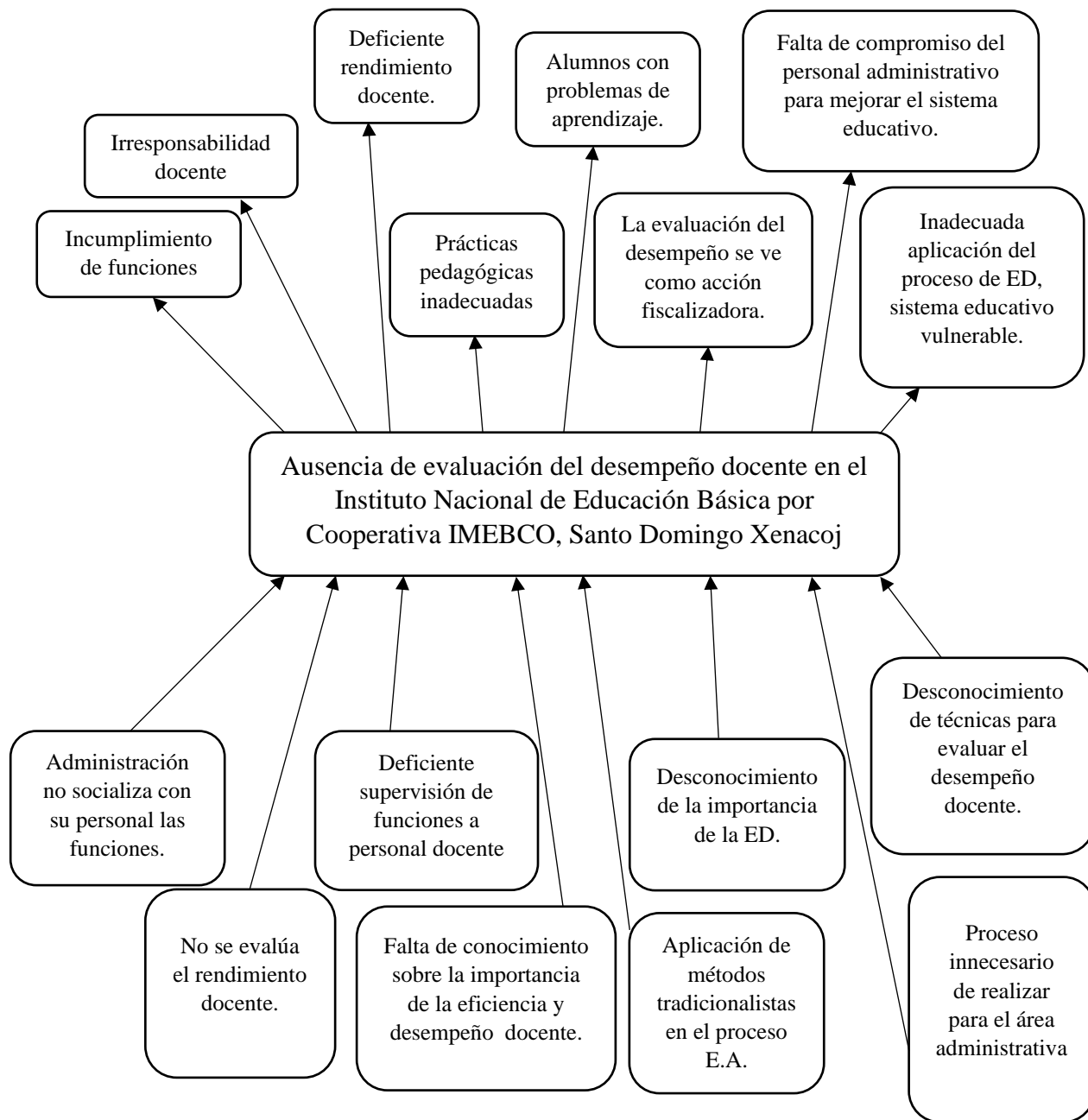
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de los avances para la consecución de los objetivos de la institución. 	tipos de modelos gerenciales que puede utilizar.	
--	--	--

Fuente: Análisis institucional IMEBCO, junio del 2018.

2.3 Árbol de problemas

Gráfica 2

Árbol de problemas del IMEBCO Xenacoj



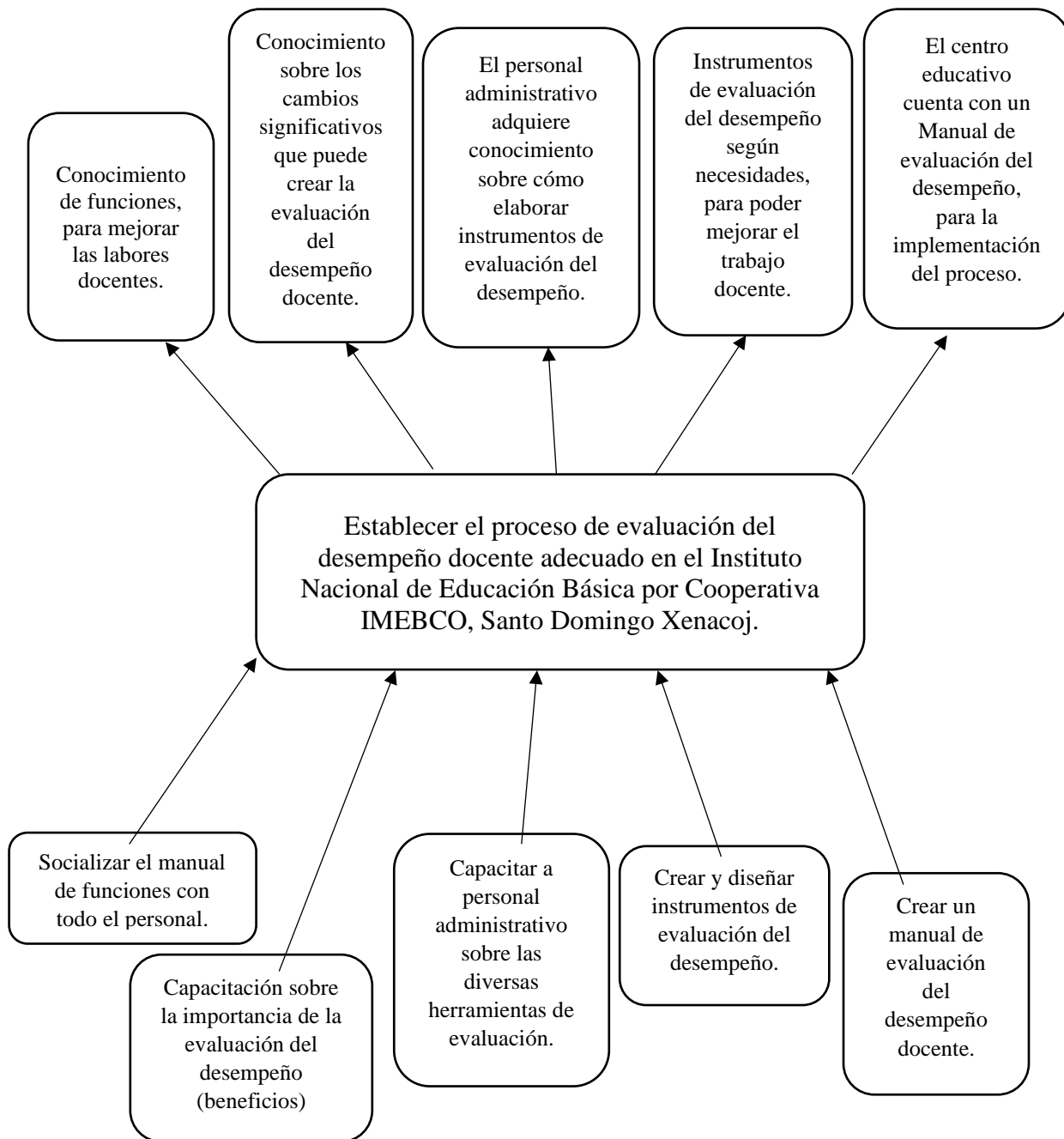
ED= Evaluación del Desempeño – E.A.= Enseñanza y aprendizaje.

Fuente: Análisis alumna Mayra Elizabet Rac Tun, junio 2018.

2.4 Árbol de objetivos

Gráfica 3

Árbol de objetivos del IMEBCO Xenacoj



ED= Evaluación del Desempeño

Fuente: Análisis alumna Mayra Elizabet Rac Tun, junio 2018.

2.5 Metodología

La educación es un proceso continuo que permite incorporar estrategias, metodologías, herramientas para poder crear entornos creativos y de cambio, por ello se requiere innovar constantemente para poder generar entornos de aprendizajes más significativos, permitiendo la integración de aspectos; sociales, culturales, espirituales, ideológicas, identidad, entre otras.

Sabiendo y entendiendo que es un proceso importante para el desarrollo integral de la persona humana, la metodología de investigación-acción permite investigar todos los aspectos del contexto y la realidad para luego transformar, es una herramienta epistémica orientada hacia el cambio educativo.

La implementación de esta metodología logrará generar entornos de aprendizajes significativos e inclusivos para los alumnos, la ausencia de una metodología acoplada a las necesidades sólo puede producir estudiantes desinteresados y por lo tanto la educación será monótona, tradicionalista y con poco enfoque dinámico, creativo y cambiante.

Sabiendo la importancia y los fundamentos para la incorporación de esta línea metodológica, fue implementada en el proceso de diagnóstico, para poder crear una propuesta que permita mejorar un área determinada, se realizó a través de un análisis profundo, sistémico y crítico, observando e indagando las problemáticas que se presenta en el centro educativo, tomando el papel de investigador, para la obtención de información. Lo cual generó un mapeo mental de la situación actual del centro escolar, permitiendo la interacción entre individuos para poder analizar la información por medio de un análisis FODA. Se utilizaron técnicas e instrumentos para la obtención de información relevante, por medio de ello poder concretar una propuesta para transformar o mejorar la problemática presentada.

2.6 Técnicas

Una técnica es un medio por el cual se obtiene la información, para la aplicación de investigación-acción, dentro de las técnicas documentales se puede recopilar la información por medio de libros, revistas, folletos, periódicos, estadísticas, para ello deben utilizarse fichas de referencia; bibliográficas, hemerográficas, iconográficas, etnográfica, videográficas, utilizando un análisis, síntesis o deducción, debe realizarse de forma ordenada y con objetivos parte fundamental de un proceso de investigación.

Las técnicas documentales que se utilizaron en el diagnóstico fueron:

- Revistas
- Estadísticas

Las técnicas de campo son un proceso que permite la obtención de información donde se desarrolla el fenómeno, para la obtención de la información. Una técnica es un medio por el cual se obtiene la información, para la aplicación de la investigación-acción, hay innumerables técnicas para aplicarlas.

La observación es una de las técnicas que ha tenido mayor trascendencia a lo largo de la historia, sólo tiene valor, si sirve a un objetivo formulado intencionalmente para ser investigado, si es planificada y aplicada en forma sistemática, si está sujeta a comprobaciones y controles de validez y confiabilidad.

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas en la investigación cualitativa. Esta técnica consiste en la solicitud de parte del investigador (entrevistador) de información a otra y otras (entrevistados) sobre un problema determinado. Son aspectos básicos de la técnica de la entrevista: la relación entrevistador-entrevistado, la formulación de las preguntas, la recopilación de datos y el registro de las respuestas.

Las técnicas de campo utilizadas en el diagnóstico de la investigación fueron:

- Observación
- Observación directa e indirecta
- Entrevista
- Encuesta

La implementación de las técnicas utilizadas dentro del proceso de diagnóstico fue a través de un análisis crítico y reflexivo, iniciando con la visualización de revistas y datos estadísticos que el centro educativo proporcionó en el momento de las visitas, la información fue descrita por medio de un breve narración, para la adquisición de información, se procedió a realizar una investigación etnográfica, observando y analizando al grupo de docentes y personal administrativo, al grupo de docentes por medio de una análisis sobre el desarrollo de su clase, al personal administrativo por medio de la ejecución de sus procesos, sistemáticamente ordene la información obtenida.

Como parte de este proceso fue fundamental desarrollar las técnicas de observación, entrevista, encuesta, la observación; técnica que ha sido indispensable para analizar, reflexionar, indagar y conocer todos los aspectos de la institución.

2.7 Instrumentos

Los instrumentos que fueron utilizados fue el FODA sistémico, entrevistas, encuestas, diario de campo, guía de observación, entiéndase que son herramientas que nos permiten tener datos cuantitativos, para poder analizarlos, recopilarlos y estudiarlos.

El FODA sistémico es un instrumento el cual permite recopilar aspectos fundamentales tales como: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, esto permite esclarecer y comprender las limitaciones que tiene el centro educativo, como también nos direcciona a plantear una meta o un rumbo para trabajar en base a ella y poder mejorar, con la finalidad de tener conocimiento sobre porque la planificación corporativa fallaba a largo plazo, fue así que se comenzó a aplicar como un instrumento de mucha utilidad en diversas áreas.

Una vez lograda la claridad conceptual del problema mediante la inmersión, se recolectan datos sobre el problema. Según Roberto Hernández Sampieri (2010) el guion de entrevista facilita la obtención de la información, para conocer la realidad en su totalidad.

El diario de campo 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 de formato es la descripción y narración de los hechos o fenómenos observados, es una herramienta fundamental para el investigador participante.

Instrumentos utilizados:

- Guía de observación
- FODA sistémico
- Diario de campo
- Encuestas
- Entrevistas

Se desarrolló dentro del proceso de investigación en el centro educativo IMEBCO, por medio una observación pero utilizando una guía para poder marcar el aspecto que se observaba, si es muy deficiente, inadecuado, etc., dentro del análisis de la matriz FODA se trabajó por medio una síntesis para elaborar su estructura, y la elaboración de una guía de entrevista para la recopilación de datos, que fue pasada únicamente al personal administrativo del centro educativo, una guía de encuesta, con diez preguntas relacionadas a la línea de acción para poder darle credibilidad al tema que se quiere mejorar, fue pasada al personal docente con diez preguntas concretas y específicas.

El diario de campo está elaborando diariamente, se toma la base desde el inicio de la observación hasta la finalización de práctica por lo que incluye aspectos como; datos del centro, narración de lo que se realizó, nombre de las personas con las que se intervino ese día y un aprendizaje significativo para aplicarlos al diario vivir.

2.8 Informantes

Son todo grupo de individuos que proporcionan información a la persona que está llevando a cabo una determinada investigación, para poder enriquecer y ampliar, por lo tanto, contribuye a la obtención de información de primera mano, entendiéndose que el individuo se transforma en infórmate cuando este se relaciona íntimamente con el investigador.

En la siguiente tabla se podrá observar los diversos informantes y el tipo de instrumentos que se les fue aplicado dentro del proceso de diagnóstico, realizando un análisis profundo, entendiendo que son la principal fuente de información para que el proceso de acción se realice con éxito.

Tabla 2

Descripción de Informantes y tipo de instrumentos que fueron utilizados para recopilar la información, personal IMEBCO

No.	Nombre	Cargo	Instrumentos
1	Gabriel Bacajol Aquino	Director	Entrevista Encuesta FODA Guía de Observación
2	Carlos Alberto España Bacajol	Secretario Contador	Entrevista Encuesta FODA Guía de Observación
3	Eddy Aquino	Secretario Auxiliar	Encuesta FODA Guía de Observación
4	Rubén Gonzalo España Tun	Representante del personal Docente	Entrevista Encuesta FODA Guía de observación
5	Alicia Aquino Aquino	Docente área Ciencias Naturales	Encuesta FODA Entrevista
6	Loida Estela Gonzalez Pacheco	Docente área Idioma Inglés	Encuesta FODA

			Entrevista
7	Gabino Aroldo Sian Saban	Docente área Artes Plásticas y Teatro	Encuesta FODA
8	Hilda Margarita Chile Bajxac	Docente área Productividad y desarrollo	Encuesta FODA Entrevista
9	Juana Aurora Aquino Aquino	Docente área Comunicación y lenguaje.	Encuesta FODA
10	José Antonio Tun Boj	Docente área Física Fundamental	Encuesta FODA Guía de Observación
11	Edgar Urbano Tuy Bacajol	Docente área Kaqchikel	Encuesta FODA
12	Wilson Leonel Bajxac Chile	Docente área TIC	Encuesta FODA
13	Walter Andrés Garcia Aquino	Docente área Matemáticas	Encuesta FODA Guía de observación
14	Rolando Chile Sanjay	Docente área Física Fundamental	Encuesta FODA Guía de observación
15	Manuel Emiliano Aquino Senté	Docente área Danza, Formación Musical	Encuesta FODA Entrevista
16	Marvin Rolando Sian Chile	Docente área Educación Física	Encuesta FODA Entrevista
17	Rony Aníbal Chóc Saban	Docente área Contabilidad general	Encuesta FODA
18	Arístides Senté Pérez	Docente área Estudios Sociales	Encuesta FODA
19	Alumnos de Tercero Básico sección "C"	45 Alumnos.	Entrevista FODA Cuestionario Guía de observación

Fuente: Alumna Mayra Elizabet Rac Tun, junio 2018.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Los resultados obtenidos por el análisis a profundidad se obtuvieron por medio de la utilización de herramientas, metodologías e instrumentos para la recopilación de información, se utilizó la observación, síntesis, encuestas, entrevistas, FODA sistémico, cuestionarios, para la recopilación de información. Dando como resultado la problemática, la existencia de las irresponsabilidades docentes son muy evidentes, desconocimiento sobre las funciones que cada uno debe desarrollar, no existe un descriptor de puestos adecuado que permita tener claro las funciones que deben desarrollar tanto como docentes y personal administrativo.

Dentro de los salones de clase hay poca innovación metodológica, lo cual siguen siendo las clases muy tradicionalistas, hay mucha impuntualidad, las actividades que se llevan a cabo no son planificadas adecuadamente, no tienen al alcance su planificación, estas grandes deficiencias en el incumplimiento de sus funciones y en la falta de innovación pedagógica y metodológica dentro y fuera del aula, permiten tener proceso de enseñanza-aprendizaje muy deficientes y tradicionalistas.

Estas situaciones que se presentan no son evaluadas, no existe un proceso de evaluación del desempeño docente y un manual de funciones que establezca las actividades que deben de llevar los docentes con responsabilidad, estos dos procesos van relacionados, ya que, conociendo las funciones de cada puesto, todos deben trabajar con el objetivo de cumplir las metas. Por su parte la evaluación del desempeño permite analizar y estudiar las posibles dificultades en el cumplimiento de funciones o las posibles fortalezas que benefician el proceso de enseñanza.

La falta de compromiso por parte del personal administrativo en monitorear y supervisar las actividades de su personal son ausentes, hay mucha informalidad en el desempeño, la dirección no realiza un proceso de evaluación del desempeño formal justificando que su personal no recibe el sueldo mínimo, esto no le permite exigir más, el desconocimiento que tiene sobre las funciones que debe realizar e inexperiencia de cómo aplicar un proceso de evaluación del desempeño formal no le permiten cambiar paradigmas de su centro educativo.

Para la obtención de la información se aplicaron los debidos procesos de investigación cualitativa y cuantitativa, esto permitió un análisis crítico y reflexivo, se realizó la observación, diario de campo, encuestas, entrevistas, cuestionarios, grupos participativos, aplicación del FODA sistémico, tomando como población muestra a personal administrativo y pedagógico, con un total de dieciocho personas, y una sección de tercero básico de cuarenta y cinco estudiantes. Como resultado se pudo evidenciar y respaldar la propuesta a desarrollar.

El área administrativa no cuenta con la información y preparación necesaria para poder incorporar el proceso de evaluación del desempeño, no tiene conocimiento sobre las herramientas que pueden medir el rendimiento laboral, y pues creen que aplicarlo puede ser un proceso negativo, se deben de tomar medidas para poder preparar al personal administrativo para la implementación del proceso.

La pregunta que más impacto tuvo fue la siguiente; ¿Qué aspecto cree que deba mejorar el personal docente?, la totalidad de alumnos describió diversos aspectos como, crear un ambiente más participativo, que cumpla sus funciones, no saben escuchar y no permiten al alumno evaluar a su maestro, estos son algunos de los aspectos, sin embargo cada uno de los procesos realizados para la obtención de información ha permitido tener claro que debe de priorizarse la evaluación del desempeño y hacer cambios en los paradigmas administrativos que se tienen, para poder mejorar las diversas situaciones que aquejan al sistema educativo del centro escolar, con la finalidad de lograr los objetivos de la educación nacional.

Capítulo 3

Marco teórico

La educación es un proceso que guía, orienta y facilita el aprendizaje, el desarrollo de la persona humana y la capacidad intelectual, a través del fomento de habilidades y cualidades. El sistema educativo actual en Guatemala es muy deficiente, hay informes que evidencian el bajo nivel académico que tiene el país, los avances son muy pocos, la UNESCO en su publicación de la agenda para el 2030 enfatiza sobre una transformación global educativa, la educación impulsa el desarrollo transformando vidas. Para lograrlo, la propia educación debe transformarse: debe estar abierta a todos, ser inclusiva y de buena calidad.

Sin embargo, en la educación pública no existen procesos administrativos sólidos y eficaces, que estén en constante monitoreo y supervisión, para lograr mejorar la calidad educativa. Algo semejante ocurre con el rendimiento del desempeño docente en las instituciones públicas, la innovación pedagógica no se desarrolla del todo, los docentes incumplen a sus obligaciones y generan una metodología educativa didáctica tradicionalista, realmente no responde a los cambios que surgen por la globalización.

Es imprescindible que el educador pueda cumplir sus obligaciones en el marco de la mejora continua para poder hacer cambios significativos al sistema educativo, para Jacques Delors (1985-1995, informe de la UNESCO), “los docentes les concierne también este imperativo de actualizar los conocimientos y las competencias. Hay que organizar su vida profesional de tal forma que estén en condiciones, e incluso que tengan la obligación, de perfeccionar su arte y de aprovechar las experiencias realizadas en las distintas esferas de la vida económica, social y cultural” (pág. 39).

Es evidente que el docente cumple un papel fundamental en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en los alumnos, es uno de los actores más importantes, este rol protagónico del desempeño del docente se manifiesta en varios ámbitos, lastimosamente en las escuelas públicas del país hay mucha deficiencia, los docentes se acomodan a las plazas y no cumplen sus obligaciones, ya que desde la administración no hay una supervisión y evaluación del desempeño que mida el

cumplimiento de las funciones correspondientes, se ha entendido a la evaluación del desempeño docente como un proceso de fiscalización y que no contribuye a mejorar los procesos.

La capacidad de gestión y administración que debe realizar un Directivo es primordial para poder fortalecer la mejora continua, asimismo el mejoramiento de los proceso de Recursos Humanos, tema desvalorizado en los centros públicos, la gerencia es la responsable, es el punto más alto de la jerarquía organizacional, por ello dependerá de los cambios que se produzcan, para Koontz (2004) la gerencia hace uso de planeación, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos específicos” (p. 22); se hace trascendental que esta sea optima, pues en ella recae toda la responsabilidad del desempeño y la orientación para el logro de los objetivos.

El área de la administración educativa debe de incorporar procesos que susciten cambios para beneficiar a la educación, pero más que ello al proceso de enseñanza y aprendizaje que se genera en los alumnos, por tal razón es importante que se genere el proceso de evaluación del desempeño docente, la evaluación del desempeño de una persona significa evaluar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidas por la institución, y por otro lado, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado permitiendo realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidades para mejorar las funciones, debe entenderse como un proceso que busca el mejoramiento, individual, colectivo, organizacional, profesional y sobre todo que favorece el proceso de aprendizaje en los educandos.

Diversos autores que han reflexionado sobre la importancia de evaluar el desempeño docente para mejorar la calidad educativa; al igual que Idalberto Chiavenato (2010) concreta el proceso como: “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

Debido a todas estas aportaciones e indicaciones sobre el tema de evaluación del desempeño, no cabe duda que el proceso debe realizarse, siempre que el personal administrativo este

comprometido a realizar cambios en su gestión, con objeto de mejorar el rendimiento laboral de su personal docente, para que se generen cambios pedagógicos que respondan a las necesidades de los alumnos, y de otra forma que sea una estrategia para coadyuvar al proceso educativo de calidad de nuestro país.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Proceso de evaluación del desempeño docente, como estrategia de innovación, en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa sector 003-004 del municipio de Santo Domingo Xenacoj, Departamento de Sacatepéquez.

4.2 Introducción

La importancia que existe entre docente y alumno es inmensa, sabemos que los procesos de evaluación de los alumnos permiten al docente verificar el rendimiento académico de los educandos, por lo que la evaluación del desempeño docente debe ser ineludible en los procesos de gestión administrativa, este proceso posibilita el cambio y la transformación.

El tema de investigación está enfocado a la evaluación del desempeño docente, entiéndase que este proceso busca corregir situaciones que alteran el proceso formativo y administrativo del centro, contribuye a la mejora continua, prioriza las problemáticas existentes y da respuesta a ellas, la siguiente propuesta está orientada a optimizar los resultados y a transformar paradigmas que no contribuyen a mejorar los procesos que se generan en el centro educativo.

La obtención de la información se logró a través de procesos sistemáticos de investigación, propuesta que da respuesta a la necesidad que presenta el centro de formación, es una estrategia para mejorar el rendimiento del personal docente para que sea más eficiente y eficaz, favoreciendo a la gestión administrativa, comprometidos a transformar las dimensiones pedagógicas.

Los centros educativos públicos se han olvidado de estos procedimientos, en el centro educativo del nivel básico que se ha tomado como investigación, se siguen teniendo actitudes tradicionalistas y

esto no beneficia el proceso de aprendizaje de los alumnos, se debe erradicar este modelo tradicionalista, el incumplimiento de funciones afectan grandemente a todo proceso, la falta de conocimiento sobre la eficiencia del trabajo docente por parte del personal administrativo ha hecho que no se tomen medidas de riesgo, estas razones hacen necesarias la incorporación de la evaluación del desempeño para poder contribuir a mejorar todos los procesos administrativos-pedagógicos.

Por tal razón, este proyecto tiene como objeto establecer un proceso de evaluación docente, que permita al área administrativa cambiar paradigmas y asumir su rol con mucha responsabilidad, mediante este proceso se pueda transformar las debilidades en fortalezas, teniendo docentes asumiendo su rol con profesionalismo y compromiso a la formación que se le brinda al estudiante.

En conclusión, este proyecto es presentado y constituido para poder coadyuvar a los sistemas de gestión administrativa que se tiene en la institución, acoplada a sus necesidades, enfocada al contexto educativo, para que se logre un trabajo conjunto con eficiencia y eficacia para la mejora continua, contribuyendo y aportando significativamente a través de cambios innovadores que posibiliten la transformación y la calidad educativa de nuestro país.

4.3 Justificación

En el marco de mejorar la calidad educativa, se propone este proyecto con el objetivo de responder a las necesidades del centro educativo investigado. La deficiencia que existe en la calidad educativa de los centros públicos a nivel nacional es muy alarmante, por ello se priorizo un centro educativo, el cual es el generador de esta propuestas de mejoramiento, determinando que el sistema educativo aún sigue con enfoques tradicionalistas, lo preocupante es la irresponsabilidad e incumplimiento de funciones por parte del personal pedagógico.

Los docentes llevan a cabo metodologías de enseñanzas que no están acopladas a las necesidades de los alumnos, no hay innovación pedagógica, el cumplimiento de obligaciones que les son asignadas para realizar diversas actividades extra curriculares y curriculares no son realizadas con

efectividad, tal es el caso del incumplimiento de; horarios, comisiones, su labor docente es muy incompleto, no hay monitoreo y acompañamiento pedagógico por parte del personal administrativo, esto ha generado procesos de gestión técnico-pedagógicas factibles.

Para el área administrativa el proceso de evaluación del desempeño docente es innecesario, ya que el personal tiene un nivel académico universitario, esto no es suficiente, indudablemente son aspectos que el director ha dejado pasar, hay carencia de información sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente, desconocimiento sobre cómo crear y aplicar este proceso, estas acciones debilitan el quehacer administrativo.

Los docentes son el pilar número uno para que los proceso de enseñanza se den con efectividad y calidad, pero si no se cumple el rol con responsabilidad, el sistema es deficiente, el desempeño del personal docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente, por otra parte el personal administrativo debe estar dispuesto a implementar cambios en su gestión, para cambiar de paradigmas administrativos, que su trabajo se refleje en la calidad educativa que se brinda.

No se puede pensar en tener una administración deficiente y que no incorpore cambios para lograr cumplir con los objetivos de la educación nacional, la calidad de la educación se encuentra intrínsecamente ligada a la excelencia en el desempeño del docente. Paulo Freire en su obra Cartas a quien pretende enseñar, en la cual plantea que: el comienzo de una buena práctica sería la evaluación del contexto en que se dará. Entendida la evaluación del contexto como el reconocimiento de lo que acontece en él, cómo y por qué, donde la búsqueda de la retroalimentación en el entorno pasa por la valoración de las circunstancias, los sujetos y los objetos concretos, así como la sensibilidad humana que dan valor a la práctica docente.

Por tal razón el proyecto está enfocado a establecer un proceso de evaluación del desempeño docente, capacitando al personal administrativo y docente para que puedan comprender el proceso como acción de mejoramiento, de la misma manera que el personal directivo pueda tener

conocimiento sobre la importancia de su aplicación y de cómo poder diseñar los instrumentos que le serán útiles para evaluar el desempeño docente, mediante estas herramientas y metodologías pueda implementar de manera formal y sistemática el proceso, con el único fin de mejorar la calidad educativa, que favorezca al cambio de ideologías y paradigmas que tiene el administrador educativo público, para la consecución de una mejora continua a nivel educativo, micro y macro.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

El análisis institucional realizado a través de la observación, entrevistas, encuestas, cuestionarios, apoyados del FODA Sistémico para poder conocer los aspectos que de cierta forma no ayudan al proceso pedagógico-administrativo, la problemática que se debe atender con prioridad es la falta de compromiso para realizar la evaluación del desempeño docente, el personal administrativo desconoce la importancia de supervisar y monitorear las actividades del personal a su cargo, no socializa con su personal las funciones que cada uno de ellos deben realizar, están alejados de los procesos de la administración del talento humano (desconocen).

Hay desconocimiento sobre la eficiencia y eficacia de las actividades del personal docente, falta de conocimientos sobre métodos y técnicas que se pueden utilizar para llevar a cabo el proceso. La aplicación de métodos tradicionalistas por parte del personal docente, las actividades no están en constante supervisión, por todos estos aspectos se generan muchos efectos negativos para todos los procesos educativos.

El incumplimiento de funciones lleva a los docentes a una gran irresponsabilidad, las prácticas pedagógicas son inadecuadas por lo tanto son deficientes, como no se responde a las necesidades de los alumnos, ellos se ven afectados con problemas de aprendizaje, sin embargo la falta de compromiso que existen con el personal administrativo repercute en todas estas áreas, al igual que el personal docente ve al proceso de evaluación del desempeño como una acción fiscalizadora y que no es necesario de realizarlo porque el personal ya está capacitado profesionalmente, pero la realidad es otra lo que sucede a nivel institucional y aula demuestra la necesidad de poder incorporar este proceso, se aplica un proceso inadecuado de evaluación (para ellos es evaluar, es

un sistema vulnerable), no cumple con los requerimientos que exige el proceso de evaluación del desempeño.

En definitiva, se ha enfocado el proyecto a poder dar solución a la problemática, poder ayudar al personal directivo a ejercer su función con responsabilidad y con pensamiento de cambio, estableciendo el proceso de evaluación del desempeño y que adquieran el conocimiento para realizar dicha actividad.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Facilitar y establecer un proceso de Evaluación del Desempeño Docente en él pueda aplicarse adecuadamente en el Instituto Mixto de Educación Básica Cooperativa de Santo Domingo Xenacoj, como acción de mejoramiento del área administrativa, para optimizar el rendimiento laboral de los docentes, de tal forma que puedan producir prácticas pedagógicas adecuadas a las necesidades de los alumnos y que contribuya a lograr cambios significativos en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, por medio de estrategias metodológicas e Instrumentos de evaluación, a fin de identificar carencias y necesidades laborales.

4.5.2 Específicos

Instruir al personal directivo del establecimiento sobre la importancia (Beneficios directos e indirectos) que tiene la ED, así como los efectos negativos de la ausencia de la ED.

Identificar y conocer las funciones que desempeña cada docente, reforzarlo con cada miembro del personal.

Socializar el manual de funciones con el personal administrativo para su funcionabilidad.

Destacar la incorporación de la evaluación del desempeño docente como acción administrativa del mejoramiento de la calidad educativa, para el alcance de los objetivos organizacionales.

Especificar al personal Directivo sobre los instrumentos a aplicar, así como el procedimiento de realización, para mejorar los procesos de gestión en el centro escolar.

Desarrollar y diseñar instrumentos de evaluación del desempeño, que respondan a las necesidades que el centro educativo quiere evaluar.

Informar al personal docente sobre la ED, a través del uso de metodologías que pueda brindar la información, evitando así que se genere sesgo de información.

4.6 Estrategia

- Dar a conocer al personal administrativo la importancia de la implementación de la ED, los cambios positivos que pueden generar a toda la comunidad educativa, como también la buena gestión del talento humano que puede brindar el centro educativo.
- Desarrollar en el personal administrativo conocimiento, habilidades, cualidades, permitiéndoles seleccionar y definir los instrumentos de evaluación del desempeño que más se acoplen a las necesidades del centro escolar.
- Promover al personal docente la evaluación del desempeño para que estén dispuestos a su implementación, ya que debe entenderse como acción de mejoramiento; acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de su desarrollo profesional y laboral.
- Crear un proceso de evaluación del desempeño docente adecuado con ayuda de estrategias que permitan perfilar pasos adecuados y formales, diseñando instrumentos de evaluación

del rendimiento docente para regular el cumplimiento de obligaciones, de tal forma que aporte significativamente a la construcción de una educación de calidad.

4.7 Resultados esperados

- Conocimientos con todo el personal administrativo y docente, que beneficien a cambiar paradigmas educativos.
- Generar en el área administrativa interés por incorporar el proceso de evaluación del desempeño de manera formal, para poder diagnosticar y monitorear las actividades docentes.
- Aprendizajes significativos sobre el mejoramiento del Talento Humano para optimizar los resultados de la calidad educativa, a través de docentes comprometidos.
- Responsabilidad del director en que se brinde una educación de calidad, asumiendo responsablemente su rol, con el monitoreo y evaluación de su personal a cargo, para regular el cumplimiento de obligaciones.
- Socializar el manual de funciones con todo el personal para que cada uno pueda conocer sus obligaciones.
- El área administrativa pueda adquirir conocimientos sobre los diversos instrumentos de evaluación de tal forma que genere la elaboración y diseño de sus propios instrumentos, según sean las necesidades a evaluar, apoyándose de su manual de funciones.
- Los docentes generen una reflexión positiva acerca de la evaluación del desempeño y que puedan ver el proceso como acción de mejoramiento y cambio. Tanto como directivo y personal docente estén implicados para la ejecución de un proceso formal y adecuado.

- Establecer un proceso de evaluación del desempeño docente acoplado a las necesidades del centro educativo.
- El personal administrativo desarrolle su propio manual de evaluación del desempeño y de esta forma evidencie los aprendizajes adquiridos.
- Que el proceso de evaluación funciones como una estrategia de progreso a la calidad educativa.

4.8 Actividades

- Identificar las funciones que desarrolla cada colaborador en su área de trabajo.
- Socializar y evaluar el manual de funciones con el director.
- Capacitar al personal administrativo sobre la importancia del proceso de evaluación del desempeño, beneficios y mejoras.
- Desarrollar micro taller para dar a conocer las herramientas que se pueden utilizar para evaluar el desempeño docente.
- Diseñar instrumentos de evaluación del desempeño según las necesidades que tenga la comunidad educativa.
- Capacitar al personal docente para suscitar la evaluación del desempeño como estrategia para alcanzar un óptimo cumplimiento de funciones, que aporten significativamente a la transformación de una educación de calidad.
- Crear un manual de evaluación del desempeño docente con el personal administrativo, servir como apoyo en la elaboración y diagramación del documento.

- Entrega de manual de evaluación del desempeño a autoridades y personal docente del centro educativo.

4.9 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Septiembre Semanas				Octubre Semanas				Noviembre Semanas				Observaciones	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Dar a conocer al personal administrativo la importancia de la implementación de la ED, los cambios positivos que pueden generar a toda la comunidad educativa, como también la buena gestión del talento humano que puede brindar el centro educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos con todo el personal administrativo y docente, que beneficien a cambiar paradigmas educativos. Generar en el área administrativa interés por incorporar el proceso de evaluación del desempeño de manera formal, para poder diagnosticar y monitorear las actividades docentes. Aprendizajes significativos sobre el mejoramiento del Talento Humano para optimizar los resultados de la calidad educativa, a través de docentes comprometidos. 	Identificar las funciones que desarrolla cada colaborador en su área de trabajo.													18 al 24 de septiembre.	
		Socializar y evaluar el manual de funciones con el director.														25 de septiembre
		Capacitar al personal administrativo sobre la importancia del proceso de evaluación del desempeño, beneficios y mejoras.														

<p>Desarrollar en el personal administrativo conocimiento, habilidades, cualidades, permitiéndoles seleccionar y definir los instrumentos de evaluación del desempeño que más se acoplen a las necesidades del centro escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del director en que se brinde una educación de calidad con el monitoreo y evaluación de su personal a cargo, para regular el cumplimiento de obligaciones. • Socializar el manual de funciones con todo el personal para que cada uno pueda conocer sus obligaciones. • El área administrativa pueda adquirir conocimientos sobre los diversos instrumentos de evaluación de tal forma que genere la elaboración y diseño de sus propios instrumentos, según sean las necesidades a evaluar, apoyándose de su manual de funciones. • Los docentes generen una reflexión positiva acerca de la evaluación del desempeño 	<p>Desarrollar micro taller para dar a conocer las herramientas que se pueden utilizar para evaluar el desempeño docente.</p>		<p>01 y 05 de octubre.</p>
<p>Promover al personal docente la evaluación del desempeño para que estén dispuestos a su implementación, ya que debe entenderse</p>		<p>Diseñar instrumentos de evaluación del desempeño según las necesidades que tenga la comunidad educativa.</p>		<p>Del 08 al 15 de octubre.</p>
		<p>Capacitar al personal docente para suscitar la evaluación del desempeño como estrategia para alcanzar un óptimo</p>		<p>25 de octubre.</p>

<p>como acción de mejoramiento; acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de su desarrollo profesional y laboral.</p>	<p>y que puedan ver el proceso como acción de mejoramiento y cambio. Tanto como directivo y personal docente estén implicados para la ejecución de un proceso formal y adecuado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un proceso de evaluación del desempeño docente acoplado a las necesidades del centro educativo. 	<p>cumplimiento de funciones, que aporten significativamente a la transformación de una educación de calidad.</p>											
<p>Crear un proceso de evaluación del desempeño docente adecuado con ayuda de estrategias que permitan perfilar pasos adecuados y formales, diseñando instrumentos de evaluación del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El personal administrativo desarrolle su propio manual de evaluación del desempeño y que de esta forma evidencie los aprendizajes adquiridos. • Que el proceso de evaluación funciones como una 	<p>Crear un Manual de Evaluación del desempeño docente con el personal administrativo, servir como apoyo en la elaboración y diagramación del documento.</p>											<p>Del 08 al 31 de octubre.</p>

rendimiento docente para regular el cumplimiento de obligaciones, de tal forma que aporte significativamente a la construcción de una educación de calidad.	estrategia de progreso a la calidad educativa.	Entrega de Manual de Evaluación del desempeño a autoridades del centro educativo.															Noviembre 05.
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------

Fuente: Diseño y elaboración, Mayra Rac, agosto, 2018.

4.10 Metodología

La propuesta de establecer un proceso de evaluación del desempeño docente formal, ha sido apoyada por herramientas, metodologías, estrategias, y actividades para poder alcanzar el desarrollo de los objetivos determinados.

Por consiguiente se han establecido actividades, estas serán apoyadas de metodologías para poder optimizar los resultados que se plantean alcanzar. Uno de los métodos, es poder generar un aprendizaje significativo en cada uno de los involucrados de la propuesta, que cada uno pueda generar una praxis que les permita integrarla a su realidad educativa, para Ausubel (2000) quien es el autor del aprendizaje significativo lo define como aprendizaje significativo da al alumnado los elementos de anclaje en la experiencia propia de los conceptos nuevos que se presentan de manera coherente e interconectada.

El aprendizaje es tanto un proceso de construcción individual y personal, los humanos integramos dentro de las estructuras de conocimiento aquellos conceptos que tienen en cuenta y se relacionan con lo que ya sabemos. Por tal motivo se enfoca a poder lograr un aprendizaje significativo para poder hacer transformaciones que respondan a las necesidades del individuo y del contexto.

Otra de las metodologías a utilizar es la capacitación, es un método que beneficia el aprendizaje significativo por las técnicas y herramientas que se pueden utilizar en ella, Idalberto Chiavenato en su libro *Gestión del Talento Humano* (2008) define la capacitación como: “proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 376).

Entendiendo este concepto, claramente nos revela los aspectos que podemos adquirir en ella, no cabe duda que diversos autores concluyen en lo mismo, para Alfonso Siliceo Aguilar (2004) en su libro “capacitación y desarrollo de personal”, menciona que; “la capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia

y competitividad a cualquier persona” (p. 23), estas razones nos permiten respaldar el uso del método de capacitación, con el fin de lograr un proceso formativo para cambiar paradigmas que se ha tenido de la evaluación del desempeño docente, enfocada a las transformaciones que se puedan dar individual y colectivamente, desarrollando comportamientos, mejorando conocimientos, habilidades y actitudes.

Finalmente todas las metodologías a utilizar son las herramientas adecuadas, a fin de lograr lo establecido en el proyecto, que esto responda a las necesidades que existen en el centro escolar, para poder hacer cambios en los paradigmas que cada uno de los actores tiene y que no beneficia los procesos administrativos educativos, con la intención de que cada método pueda aportar significativamente para mejorar el sistema educativo del establecimiento público.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La propuesta de establecer un proceso de evaluación del desempeño docente formal en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Santo Domingo Xenacoj, Sacatepéquez, se ejecutara por el personal administrativo, sabiendo que es el personal Directivo quien tiene la responsabilidad de cumplir con sus funciones correctamente, por el desconocimiento que existe en como poder hacer un proceso adecuado de evaluación, dentro de la propuesta se han incorporado actividades de socialización, talleres y capacitación para que ellos puedan conocer la estructura del proceso y de los instrumentos que se pueden utilizar.

Los docentes y todo el personal administrativo serán piezas fundamentales para poder desarrollar la propuesta, ya que en cada uno de ellos debo de hacer transformaciones, porque se tiene un paradigma negativo al proceso de evaluación del desempeño docente, para el desarrollo de las actividades se han establecido fechas y horario que permitirán la participación de todos los miembros del centro escolar, la propuesta no genera una gran inversión en su elaboración y su implementación, genera valor en los proceso de la administración del personal.

La sostenibilidad de la propuesta radica en que el personal administrativo implementará su proceso de evaluación del desempeño docente formal, que será apoyado de un Manual de Evaluación del Desempeño, será elaborado como parte de la propuesta con el personal administrativo, el manual tendrá instrumentos de evaluación para aplicarlos a su personal, estos instrumentos serán elaborados con las necesidades que tienen el centro escolar y el manual será de uso exclusivo para él, es un proceso que no tiene fin, ya que el monitorio y la supervisión que el personal administrativo desarrolla dentro de su centro escolar es continuo.

Por tales razones, al establecer un proceso de evaluación del desempeño formal permitirá a los directivos del establecimiento optimizar los resultados, podrán alcanzar sus objetivos y mejorar constantemente las debilidades que se presenten, es un proceso sistémico, que servirá para buscar la mejora continua de los procesos educativos.

4.12 Recursos

Son medios o apoyo que se tiene para lograr los objetivos que se establecen en un plan, sirven como herramienta para crear un ambiente innovador y de calidad para una aplicación correcta de las actividades. Los recursos humanos, son aquellas personas que se verán involucradas en la planeación, organización, ejecución de acciones. Los recursos materiales, son bienes tangibles o concretos, que se incorporan para poder lograr que los aprendizajes se logren, cada uno de estos recursos aportan significativamente.

4.12.2 Humanos

- Alumna practicante
- Personal Administrativo
- Director del centro educativo
- Personal docente
- Alumnos

4.12.2 Materiales

- Marcadores
- Cañonera
- Pizarrón
- Papel bond, pliego
- Hojas
- Lapiceros
- Sacapuntas
- Borrador
- Computadora
- Bocinas
- Cables de conexión
- Sillas
- Mesas
- Diapositivas
- Papel de colores
- Rotuladores
- Globos
- Sellador
- Palillos chinos
- Lápices
- Fotocopiadora

4.13 Presupuesto

No.	Actividad	Descripción	Costo
1	Socialización de funciones.	Hojas	Q 02.00
		Lapiceros	Q 10.00
		Lápices	Q 10.00
2	Micro talleres	Hojas	Q 02.00
		Papel de colores	Q 15.00
		Papel bond en pliego	Q 05.00
		Marcadores	Q 20.00
		Sacapuntas	Q 05.00
		Borrador	Q 05.00
3	Capacitaciones	Hojas	Q 02.00
		Papel de colores	Q 05.00
		Globos	Q 14.50
		Sellador	Q 15.00
		Palillos chinos	Q 05.00
		Rotuladores	Q 02.50
		Impresiones	Q 30.00
4	Elaboración e impresión del manual de evaluación del desempeño.	Impresiones	Q 75.00
		Engargolado	Q 25.00
TOTAL			Q 248.00

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Los cambios que surgen por la globalización requieren ser atendidos, sin duda alguna la educación debe dar respuesta a estas transformaciones. El diseño de la propuesta fue realizada con base a un proceso de investigación, apoyado de técnicas documentales y de campo e instrumentos, proporcionando información verídica para tratar la problemática.

La situación que aquejaba al centro educativo era la falta del monitoreo y evaluación del desempeño docente, situación que suscitaba acciones desfavorecedoras al centro educativo, la ausencia del proceso era ocasionada por la siguientes causas; la falta de compromiso con las responsabilidades administrativas, falta de conocimiento sobre la importancia de dicho proceso, deficiente supervisión y monitoreo de funciones a personal docentes, estas acciones formaban un cumulo de efectos como; irresponsabilidades docentes, incumplimiento de funciones, prácticas pedagógicas inadecuadas, alumnos con problemas de aprendizaje, falta de compromiso del personal administrativo para mejorar el sistema educativo. Sin duda alguna el problema necesitaba ser atendido.

A través del análisis y la evaluación realizada en el centro educativo se procedió a diseñar y estructurar la propuesta, la redacción y el planteamiento de las ideas fueron fases muy complejas, sin embargo, ha sido un proceso que ha generado muchos aprendizajes significativos, como parte de la preparación profesional.

El diseño ha sido elaborado sistemáticamente, desarrollando el nombre de la propuesta, la introducción para poder presentar al lector la solución al problema que se estudió, las razones que dieron origen a la propuesta, el interés que género, de igual forma está respaldado con una justificación dando respuesta al porqué de la propuesta, así como, la trascendencia e impacto.

El planteamiento de la propuesta, da a conocer los hallazgos que se diagnosticaron, se plantearon objetivos generales y específicos para poder tener un propósito y trabajar en base a ellos, se describieron, estrategias, actividades, metodología, recursos, cronograma de actividades para poder cumplir con los objetivos de la propuesta de forma ordenada y organizada, para que su implementación fuera llevada a cabo con éxito.

La implementación de la propuesta permitió desarrollar cambios trascendentales en el centro escolar, cambiando paradigmas y transformando lo negativo a positivo, los obstáculos también tuvieron presencia, sin duda alguna la preparación académica permitió buscar estrategias para la consecución del plan.

Abarcando todos los aspectos que se plantearon en el plan, se alcanzaron los resultados esperados, sobre todo desarrollando buenas relaciones personales, compartiendo aprendizajes, creando una atmosfera de cambios a favor de la institución educativa para contribuir al logro de la calidad educativa.

5.1 Experiencia vivida

Para poder dar inicio al proceso de la práctica supervisada, se establecieron parámetros que fueron utilizados durante el proceso de investigación y diseño e implementación de la propuesta, con el objetivo de tener claramente lo que se debía realizar. Como primer proceso que se llevó a cabo, fue la investigación, apoyada de diversas técnicas e instrumentos, tanto como documentales y de campo, su finalidad concurre en dar a conocer la problemática que afecta al centro educativo quien fue la población indagada.

Durante la ejecución de los instrumentos y técnicas de investigación, ocurrieron diversas dificultades, el personal administrativo y docente no proporcionaban la información necesaria, esto me llevo a buscar estrategias que me permitieron recopilar la información, no cabe duda que en el sistema público se tienen paradigmas que afectan negativamente al proceso educativo, sin embargo como profesional tuve que buscar de qué manera ellos se involucraran en el proceso. Con los

estudiantes sucedió lo contrario, ellos fueron parte de mi población muestra, al momento de pasarles el cuestionario se mostraron muy interesados, su participación fue muy dinámica, claro que en los documentos después tabulados pude evidenciar que los procesos de formación que ellos reciben son muy tradicionalista, la praxis no está relacionada a su quehacer académico.

Estos procesos me permitieron conocer la problemática existente, con base al diagnóstico y al análisis se desarrolló la propuesta, en el centro educativo el proceso de evaluación del desempeño no se realiza, está mal enfocada la aplicación y la comprensión del término, diversas responsabilidades que desde el área administrativa han pasado por desapercibidas, no se monitorean las actividades de los docentes, las clases que imparten son muy tradicionalistas, hay mucha irresponsabilidad de funciones, la ausencia de este proceso ha generado que existan actividades mal ejecutadas lo preocupante es que perjudica a todo el proceso educativo que se genera en el centro educativo.

A raíz de todas estas dificultades, el diseño de mi propuesta fue basado en ese problema con el fin de poder contribuir a mejorar las actividades que se llevan a cabo, al inicio de la elaboración me complico la elaboración de mi marco teórico, no tenía a mi disposición libros que me pudieran ayudar a sustentar, estuve en un proceso de indagación profunda, visite bibliotecas virtuales y físicas, tenía tantas ideas pero no sabía cómo organizarlas, sin embargo la perseverancia siempre prevaleció para poder continuar.

Cuando se presentó la propuesta el director mostró una actitud de mucho interés. Fue así, que a partir de entonces me brindó su apoyo. Se desarrolló un cronograma exclusivo para él, con las fechas que debían agendar para poder llevarlas a cabo, al momento de dar el inicio de la implementación de la propuesta hubo que organizar y planificar materiales, herramientas y estrategias para poder llevar a cabo las actividades planteadas en la propuesta.

A sí pues, se lograron los objetivos de la propuesta. Se reflejaron en las actitudes posteriores al proceso de formación, el personal administrativo se comprometió con su personal a mejorar el proceso de evaluación del desempeño para poder apoyarlos y que esto sirva para mejorar todos los

aspectos que se llevan a cabo en el centro escolar, la satisfacción más grande como ejecutora de la propuesta es poder ver y escuchar opinar a las personas de diversa forma a como era al inicio del proceso.

5.2 Reconstrucción histórica

Las actividades que se desarrollaron durante la implementación de la propuesta se organizó de acuerdo a los espacios que podía el personal administrativo brindar, la primer actividades que efectúe fue la identificación de las funciones con todo el personal, su finalidad radico en que el personal administrativo conociera y se diera cuenta de que la mayoría del personal docente estaba incumpliendo a algunas funciones, desde ese momento empezó a generarse sentimientos de inquietud y de análisis a lo que realmente estaba sucediendo en el centro educativo. Se llevó a cabo durante casi dos semanas, porque se estudió a cada colaborador.

Hecha esta salvedad se procedió a estudiar y evaluar el manual de funciones, a través de la metodología de socialización que fue una actividad programada como una herramienta para poder transformar los paradigmas negativos que tenía el personal administrativo, el cual permitió dar a conocer las necesidades que requería el manual de funciones, con relación a aspectos que debían incluirse y actualizarse, para que fuese un instrumento de utilidad y de apoyo para poder evaluar el desempeño docente.

Este proceso permitió dar un panorama amplio y específico de los aspectos administrativos negativos que afectaban a todo el sistema educativo donde se realizó la propuesta, análogamente contribuyó a que al personal administrativo le importara la implementación de la evaluación del desempeño docente como también a darle mucho interés a la implementación de la propuesta.

La siguiente actividades que se desarrolló fue la capacitación del personal administrativo, el tema fue sobre la importancia del proceso de evaluación del desempeño docente, los beneficios y mejoras que se podrían obtener su implementación, se partió desde esa idea ya que el personal quien lidera el centro escolar veían este proceso como algo que podría generar conflictos y

disgustos con su personal a cargo, lo más preocupante era escuchar decir que no estaba dentro de sus funciones realizar estos procesos y que además no podían exigirle más a su personal porque ellos no ganan el sueldo mínimo.

Esta propuesta y su diseño permitió lograr diversos cambios, esta actividad de la capacitación enfocada directamente al personal administrativo logro transformar mentalidades, los participantes mostraron mucho interés durante la capacitación, se abarco casi las tres horas en cada día programado.

Además, se efectuó micro talleres para dar a conocer las herramientas e instrumentos de evaluación que se pueden utilizar para desarrollar un proceso de evaluación del desempeño formal. Se presentaron modelos de cuestionarios para poder pasarles a los alumnos, a los docentes, modelo de instrumento tales como; escala gráfica, por selección forzada, modelo de incidentes críticos, método Bars, evaluación de 360 grados, etc., fue muy amplia la información que se les proporcionó, el personal directivo tenía desconocimiento sobre todos los temas que hasta ese entonces se habían impartido.

Los micro talleres realizados permitió pasar a otra actividad, el diseño de instrumentos de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de que el personal docente no solo conociera los diversos modelos que existen sino que también fueran capaces de elaborar los instrumentos, hubo mucha participación, los comentarios y las dudas enriquecieron la actividad, cada uno logro obtener aprendizajes significativos porque no solo se abordó lo teórico, estuvieron en constante conexión con la praxis, esta actividad fue otra que logro incrementar el interés por incorporar el proceso de evaluación del desempeño, así mismo transformar las ideas negativas para hacer un cambio en el proceso educativo del alumno.

Para que se logran todos los objetivos que se establecieron en el proyecto también se tenía que tomar en cuenta al personal más importante, el personal docente, quienes por sus funciones y obligaciones son los responsables por lograr que los aprendizajes de los alumnos sean de calidad, pero para que esto se lleve con éxito el personal administrativo debe de evaluar su desempeño,

como sexta actividad que se tenía planificada, se capacito al personal docente para suscitar la evaluación del desempeño como una estrategia para alcanzar un óptimo cumplimiento de funciones, dando a conocer el proceso, los beneficios que se pueden obtener y las obligaciones que deben de realizar los docentes, fue expuesto para ellos con la finalidad de que estuvieran inmersos en el proceso de evaluación y al momento de su incorporación ellos respondan con actitud de compromiso e interés en el proceso.

La siguiente actividad fue la creación del manual de evaluación del desempeño docente, la elaboración del manual se llevó a cabo durante un mes, el personal administrativo y la facilitadora, diseñaron los instrumentos que se consideraron adecuados para el mejor uso del centro escolar. Por último, se estableció una fecha para que pudiera entregar el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

Todos las actividades que se planificaron fueron establecidas partiendo de un análisis, por lo tanto esto contribuyó a que respondieran a las necesidades que se tenía en el centro escolar, sin duda fue una experiencia muy exitosa, al ver y evidenciar los cambios que en cada uno de los participantes se logró, sobre todo que la evaluación del desempeño ya está planificada en el centro escolar y será una aplicación formal y sistemática que permitirá mejorar los aspectos negativos que surgían por su ausencia.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La elaboración de la propuesta y su implementación ha sido abordada acorde a las necesidades del centro escolar, dentro del análisis institucional que se llevó a cabo, se observaron diversos aspectos que estaban dañando los proceso administrativos y pedagógicos, el personal a cargo tenía mucho desconocimiento de algunos temas importantes en la administración del talento humano, su enfoque era más a los trámites de documentos y finanzas del centro escolar, esto dio lugar a que se dejaran de realizar proceso importantes para la administración.

El centro educativo mostraba una ausencia de la evaluación del desempeño docente, el personal administrativo desconocía las funciones que debía de realizar cada personal a su cargo, el efecto era el incumplimiento de funciones del personal, además no se evaluaba el rendimiento de cada docente, por lo que la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones repercutía en su quehacer profesional con los estudiantes.

Existía una deficiente supervisión por parte del personal administrativo al personal docente, asimismo las prácticas pedagógicas eran inadecuadas, la existencia de alumnos con problemas de aprendizajes por el deficiente rendimiento del desempeño docente, el personal administrativo tenía como excusa la no supervisión de las clases de los docentes, porque ellos no ganaban el sueldo mínimo y no les podía exigir más, lamentablemente en el sistema público pasan diversas situaciones preocupantes, en muchos casos son muy difíciles de atender.

La falta de conocimiento sobre la importancia del desempeño docente y el desconocimiento de la importancia de la evaluación del desempeño, no beneficiaba el modelo administrativo, el proceso de evaluación se consideraba como un proceso que fiscaliza y que no ayuda a mejorar, pero más que eso la falta de compromiso del personal administrativo para mejorar el sistema educativo, esto sumando al desconocimiento de técnicas y de una adecuada aplicación del proceso, pone al sistema educativo vulnerable, que probablemente no tenga la capacidad para responder a situaciones difíciles que se le presenten en un tiempo próximo.

Partiendo de esta gran necesidad, se implementó la propuesta de la Evaluación del Desempeño Docente, fue estructurada de acorde a las necesidades para un uso adecuado del proceso, de tal forma que pudiera generar aprendizajes y transformara paradigmas negativos que tenía el personal involucrado. Las actividades y las metodologías utilizadas fueron componentes claves para la realización del proyecto.

El objetivo de la propuesta fue facilitar y establecer un proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el que pueda aplicarse adecuadamente en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Santo Domingo Xenacoj, como un estrategia que permita al personal administrativo

mejorar el sistema, al mismo tiempo que funcione como acción de mejoramiento para optimizar el rendimiento laboral de los docentes de tal forma que puedan producir prácticas pedagógicas adecuadas a las necesidades de los alumnos y que se efectúe un proceso significativo de aprendizaje, por medio de estrategias metodológicas e instrumentos que se puedan utilizar para la aplicación correcta del proceso de evaluación del desempeño.

Para que esto se lograra, se utilizaron actividades como herramientas para alcanzar los objetivos planteados, a través de la socialización y la identificación de funciones con el personal se pudo tener y esclarecer las funciones que le compete a cada área, esto permitió a cada colaborador tener conocimientos sobre las funciones que debe de cumplir, también pudieron darse cuenta que algunos docente estaban teniendo demasiado incumplimiento a su horario de trabajo, a partir de esta actividad el personal administrativo se interesó más en el proceso de la evaluación del desempeño.

Las capacitaciones sobre la importancia de la realización de la evaluación del desempeño, genero conocimientos significativos en cada uno de los participantes, también conocimiento sobre los cambios trascendentales que puede crear la evaluación del desempeño docente. En consecuencia el personal administrativo estuvo abierto al cambio y su participación mostro que realmente buscaba mejorar su gestión administrativa.

Dentro de todo este proceso se realizaron capacitaciones enfocadas a las diversas herramientas e instrumentos de evaluación que pude utilizarse, pero como estudiante quería generar más en ellos, que fueran capaces de crear y diseñar sus propios instrumentos de evaluación y que tuvieran claro como poder tener una estructura de evaluación del desempeño formal y sistémico. Los resultados de estas fases fueron muy satisfactorias, los participantes fueron muy activos, hubo mucho interés en lo que se estaba llevando a cabo, cada uno con sus diversas cualidades y formas de aprender. Adquirió el conocimiento necesario sobre los instrumentos que existen y que se pueden aplicar en educación, por consiguiente se diseñaron instrumentos de evaluación según las necesidades con el fin de mejorar el trabajo docente.

Las capacitaciones fueron enfocadas también al personal docente quienes en su quehacer profesional son los actores principales del proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, en ellos también se requería cambios, hacerles ver que la implementación del proceso ayudaría a mejorar las debilidades que presenten, para fortalecer su profesionalismo, cada uno de ellos estuvieron comprometidos y asumieron responsabilidad para la aplicación del proceso de evaluación, tuvieron otra perspectiva diferente y que realmente querían mejorar.

Para que el centro educativo tuviera establecido un proceso formal y sistémico también se realizaron dentro de las actividades, la elaboración del Manual de Evaluación del Desempeño en el que personal administrativo y facilitadora de la propuesta diseñaran el propio manual de la institución educativa, esta fase fue muy dinámica debido a que cada uno de los involucrados pudimos interactuar conocimientos.

Cada una de las actividades cumplieron sus objetivos, las congratulaciones por parte de todo el personal, cada uno manifestaba que todo el proceso abarcado ha beneficiado al centro escolar, por abrir nuevos cambios y ayudar al centro a ver sus debilidades y como poder mejorarlas, la implementación de la propuesta fue creada con ese fin, poder hacer un cambio en el centro educativo estudiado y suscitar procesos que mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje, para que cada uno de los actores educativos cumplan con sus responsabilidades de tal forma que coadyuve al mejoramiento del sistema de educación nacional.

5.4 Principales lecciones aprendidas

Una de las principales lecciones aprendidas es que, como especialistas en educación, se puedan hacer cambios significativos en la educación, a través del quehacer profesional. La realidad de los centros públicos es muy lamentable, algunos requieren de un proceso importante, de conocimiento y estar a la vanguardia de los cambios que surgen por las transformaciones globales, sin embargo las personas que ocupan el direccionamiento de los centros educativos no están preparados, es ahí donde como futuros profesionales se actúe bajo principios y valores que permitan llevar al cumplimiento

óptimo de las funciones, para orientar a todo el personal, al cumplimiento de los estándares de calidad de la educación nacional.

Dentro del diseño de la propuesta se dificultó la búsqueda de autores para respaldar el marco teórico, las metodologías, se llevó a cabo una indagación profunda que permitió darse cuenta que siempre se debe estar en constante investigación, leer y apropiarse de los conocimientos, esto no solo permite una obtención de conocimiento también, permite incorporar esos saberes a nuestra realidad y así poder crear propuestas de solución a los problemas que aquejan al sistema educativo.

La importancia de ser organizados y planificar cualquier actividad es fundamental, la elaboración e implementación de la propuesta fueron trabajadas bajo una planificación muy sistemática, sobre cualquier inconveniente que se presente siempre se debe seguir el plan, buscar estrategias que permitan llegar a lograr lo establecido, jamás se debe trabajar improvisando las actividades, el riesgo a fallar es grande.

En la realización de las actividades surgieron actitudes por parte de docentes que no querían participar, pero la creatividad y el espíritu emprendedor fueron dos armas para poder buscar estrategias para hacer involucrar a los docentes, con actitudes negativas ante estas circunstancias los resultados serán desfavorables, sin duda alguna la preparación profesional enriquece el actuar de uno mismo.

Los cambios que se pretenda realizar en cualquier centro escolar, se deben abordar en las necesidades de su contexto, llevando a cabo procesos de investigación que fundamenten el diseño de la propuesta, pero que no solo sea una investigación teórica que tenga valor significativo a través de la incorporación de la acción, para generar cambios, agregar valor y mejorar los estándares de calidad del centro escolar.

Conclusiones

La metodología investigación-acción permite crear aprendizajes significativos, ya que integra lo teórico a la praxis, reflexionando la realidad, contexto y situación que se quiere mejorar, partiendo de esta herramienta, no se pretende proponer soluciones mágicas, sino actuar sobre dificultades reales.

El sistema educativo público es muy deficiente, actualmente existen aspectos administrativos que no se realizan correctamente, problemas como; falta de conocimiento, poco compromiso, modelo gerencial deficiente, hacen que exista ausencia de procesos, por consiguiente, no llega a alcanzarse los objetivos que se tienen establecidos en el centro educativo.

Aplicar proyectos que realmente beneficien a los centros educativos, contribuye a aportaciones para la transformación de una mejor administración educativa, considerando que el actual sistema de educación no responde a todas las necesidades que surgen en los centros escolares, sin duda alguna la implementación del proyecto, generara cambios trascendentales para lograr ser una institución en busca de la calidad total.

El ejercicio de la práctica supervisada ha sido un proceso formativo que ha contribuido a adquirir nuevos conocimientos, experiencias, y sobre todo ha generado nuevas relaciones interpersonales, a través de este proceso también he logrado incorporar mis conocimientos, habilidades, cualidades e ideas, asumiendo el rol administrativo.

El proceso de evaluación del desempeño docente es parte de la administración del talento humano, sin embargo en las instituciones públicas carecen de conocimiento sobre este tema, esto permite que no se incorporen estrategias de gestión del talento como herramienta para mejorar la calidad del desempeño.

La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados del personal de la organización educativa.

Referencias

Aguilar, Alfonso Siliceo. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Cuarta Edición, Ed. Limusa, México.

Ausubel, David. P. (2000). *Adquisición y retención del conocimiento, una perspectiva cognitiva*. Edición en español. Barcelona: Paidós Ibérica.

Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. McGraw-Hill. México.

Chiavenato, Idalberto. (2010). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Segunda Edición. McGraw-Hill. México.

Delors Jacques (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, Jacques Delors. Santillana, Ediciones UNESCO.


Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Ed. McGraw-Hill. Perú.

Koontz, Harol; Weihrich, Heinz. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. 12va. Edición, Ed. Mc Graw Hill. México.

Sánchez Barriga, F. (1993). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. Tercera Edición. Ed. Limusa S.A. México.

Anexos

Anexo 1. Carta de Autoridades.


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

La Antigua Guatemala, junio de 2018

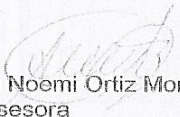
Señor-a Director-a
Licenciado-a:
Gabriel Bacajol Aquino
Instituto Nacional de Educación Básica por Cooperativa IMEBCO


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 Mayra Elizabeth Rac Tun, con número de carné 201300792 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 Lopez Méndez
Coordinador Sede Antigua


Mayra Rac Tun
Recibido 18-06-2018
y autorizado.



Fuente: Carta de solicitud de práctica, recibido y autorizado por el director del centro escolar, Junio del 2018.



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

La Antigua Guatemala, julio de 2018

Señor-a Director-a
Licenciado-a:
Gabriel Bacajol Aquino
Instituto de Educación Básica por Cooperativa

Distinguido Director:

En mi calidad de catedrática del curso de Práctica Profesional, dirigida atentamente solicito a usted el apoyo a la profesora Mayra Elizabeth Ra Tun con número de carné 201300792, 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 Noemi Ortiz Moreira de Caceres
Asesora

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



[Handwritten signature]
27-07-2018

Fuente: Carta de solicitud autorización de la segunda fase de la práctica, Julio del 2018.

Anexo 2. Ficha informativa del estudiante.



Universidad Panamericana De Guatemala

Facultad de Ciencias De la Educación

Sede Antigua Guatemala

Ficha Informativa



1. Datos personales

- a) Nombre de la alumna practicante: Mayra Elizabet Rac Tun
- b) Dirección: 1ra. Avenida 1-39, zona 3, Santo Domingo Xenacoj, Sac.
- c) Número de teléfono: 7882-3386 – 4190-3486
- d) Correo electrónico: mert17rac@gmail.com. 201300792@upana.edu.gt
- e) Nombre de la carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.
- f) Jornada: Sabatina.
- g) Sede: Antigua Guatemala.

2. Datos del centro educativo donde se realizó la práctica dirigida

- a) Nombre del centro educativo: Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa.
- b) Dirección: Santo Domingo Xenacoj, Sacatepéquez.
- c) Nombre del Director: Gabriel Bacajol Aquino.
- d) Número de teléfono: 4724-4010 - 4293-9544
- e) Correo electrónico: imebcxenacoj@gmail.com
- f) Jornada: Vespertina
- g) Horario: 13:25 a 18:25 horas.

3. Fecha de la práctica formal dirigida.

- Inicio: Julio 16 del 2018. Finalización: Septiembre 07 del 2018.
- Implementación de la propuesta: De Septiembre a Noviembre del 2018.

Anexo 3. Certificación de actas de inicio y final de práctica.

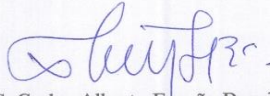
**INSTITUTO MIXTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA
SANTO DOMINGO XENACUJ SACACATEPÉQUEZ**
1ª. Avenida Final Zona 2, Los Horizontes
Email: imebcoxenacoj@gmail.com


EL INFRASCRITO SECRETARIO-CONTADOR DEL INSTITUTO MIXTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL SISTEMA DE COOPERATIVA DEL MUNICIPIO DE SANTO DOMINGO XENACUJ DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ. **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS CON REGISTRO NÚMERO TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE (3837) AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS DE SACATEPÉQUEZ EN FOLIO NÚMERO VEINTICUATRO (24) EN DONDE APARECE EL ACTA NÚMERO CERO SEIS GUION DOS MIL DIECIOCHO (06-2018), QUE LITERALMENTE DICE: -----

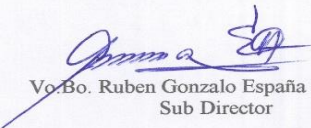
Acta No. 06-2018


En el municipio de Santo Domingo Xenacoj, del Departamento de Sacatepéquez, siendo las trece horas con veinte minutos del día lunes dieciséis de julio del año dos mil dieciocho, reunidos en la Dirección del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de este municipio las siguientes personas: Gabriel Bacajol Aquino, Ruben Gonzalo España Tun, Carlos Alberto España Bacajol y Mayra Elizabet Rac Tun para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El Director Gabriel Bacajol Aquino da la bienvenida, a los presentes e informa el motivo de la reunión, la cual es la iniciación de practica Administrativa, de Mayra Elizabet Rac Tun, estudiante de la Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Facultad de Humanidades de la Universidad Panamericana con sede en la Antigua Guatemala, con Registro Académico 201300792 ya que según solicitud presentada a esta dirección y autorizada por la misma, empieza de forma oficial su práctica a partir de este momento quien deberá acumular 200 horas. **SEGUNDO:** La estudiante Mayra Elizabet Rac Tun agradece la oportunidad que se le brinda. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha siendo las trece horas con cuarenta minutos. Firmamos los que intervenimos en ella previa lectura. Aparecen las firmas y sellos correspondientes.

Y PARA LOS USOS QUE CONVenga SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA OFICIO MEMBRETADA, A LOS VEINTICUATRO (24) DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO (2018).


P.C. Carlos Alberto España Bacajol
Secretario-Contador




Vo.Bo. Ruben Gonzalo España Tun.
Sub Director



Fuente: Certificación de acta de inicio de práctica, octubre del 2018.



INSTITUTO MIXTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA
SANTO DOMINGO XENACUJ SACATEPÉQUEZ

1ª. Avenida Final Zona 2, Los Horizontes

Email: imebcxenacoj@gmail.com

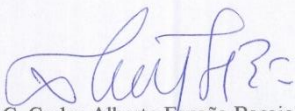


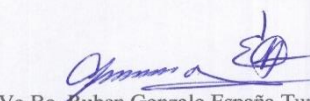
EL INFRASCRITO SECRETARIO-CONTADOR DEL INSTITUTO MIXTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR EL SISTEMA DE COOPERATIVA DEL MUNICIPIO DE SANTO DOMINGO XENACUJ DEL DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ. CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS CON REGISTRO NÚMERO TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE (3837) AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS DE SACATEPÉQUEZ EN FOLIO NÚMERO TREINTA Y UNO (31) EN DONDE APARECE EL ACTA NÚMERO CERO NUEVE GUION DOS MIL DIECIOCHO (09-2018), QUE LITERALMENTE DICE: -----

Acta No. 09-2018

En el municipio de Santo Domingo Xenacoj, del Departamento de Sacatepéquez, siendo las dieciocho horas con veinticuatro minutos del día viernes siete de septiembre del año dos mil dieciocho, reunidos en la Dirección del Instituto por Cooperativa de este municipio las siguientes personas: Gabriel Bacajol Aquino, Ruben Gonzalo España Tun, , Carlos Alberto España Bacajol y Mayra Elizabet Rac Tun para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El Director Gabriel Bacajol Aquino da la bienvenida, a los presentes e informa el motivo de la reunión, la cual es la culminación de practica Administrativa, de Mayra Elizabet Rac Tun con DPI No. 2174 78417 0305 y carné 201300792, estudiante de la Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Facultad de Humanidades de la Universidad Panamericana, de forma oficial finaliza su práctica de 200 horas. **SEGUNDO:** El secretario Contador Carlos Alberto España Bacajol agradece el empeño, colaboración y entusiasmo que caracterizó durante su práctica, de igual manera la practicante agradece la oportunidad que se le brindó. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza en el mismo lugar y fecha siendo las dieciocho horas con cuarenta y cuatro minutos. Firmamos previa lectura. Aparecen las firmas y sellos correspondientes.

Y PARA LOS USOS QUE CONVenga SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA OFICIO MEMBRETADA, A LOS VEINTICUATRO (24) DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO (2018).


P.C. Carlos Alberto España Bacajol
Secretario-Contador


Vo.Bo. Ruben Gonzalo España Tun
Sub Director



Fuente: Certificación de acta de cierre de práctica, octubre del 2018.

Anexo 4. Galería fotográfica

Foto No. 1:

Capacitación y micro taller a personal administrativo.



Fuente: Imagen captada por; Mayra Rac, septiembre 2018.

Foto No. 2:

Elaboración de instrumentos de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Imagen captada por; Carlos España, octubre 2018.

Foto No. 3:
Capacitación a personal docente.



Fuente: Imagen captada por; Mayra Rac, octubre 2018.

Foto No. 4:
Entrega del Manual de Evaluación del desempeño docente.



Fuente: Imagen captada por; Carlos España, noviembre 2018.