



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

**Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica
Administrativa, para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17,
del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Luis Rocael Saquic Jucúm

Guatemala

2020

**Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica
Administrativa, para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17,
del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Luis Rocael Saquic Jucúm

Magister David Mayen Hernández (**Asesor**)
Doctora Flor de María Bonilla Arévalo (**Revisora**)

Guatemala
2020

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana


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

ASUNTO: Luis Rocael Saquic Jucúm
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 301.28102019.

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: **“Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché”** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, el estudiante **Luis Rocael Saquic Jucúm**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

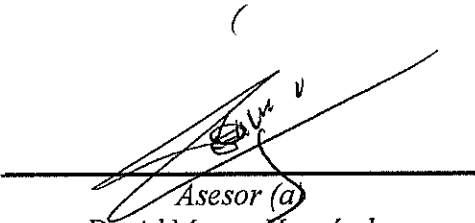

M.A. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 28 de noviembre de 2019

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema:

Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño Docente del Distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj Departamento de Quiché. Presentado por el (la) estudiante: Luis Rocael Saquic Jucútz . 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

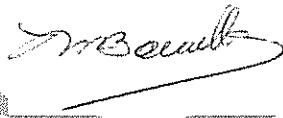

Asesor (a)

David Mayen Hernández
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Maestría en Innovación y Formación Universitaria
Número de colegiado 12210

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,

Guatemala, 9 de junio de 2020.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: *Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa*, para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché. Presentado por la estudiante: *Luis Roca el Saquic Jucúm*. 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


Flor de María Bonilla Arévalo
Doctora en Educación

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché”**. Presentado por el estudiante **Luis Rocael Saquic Jucúm** 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 J. García Gaitán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco conceptual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	7
1.4 Estructura organizativa	8
1.5 Ubicación geográfica	10
1.6 Fortalezas de la institución	11
1.7 Limitantes de la institución	11
1.8 Problemática inicial detectada	11
Capítulo 2	11
Diagnóstico institucional	12
2.1 Problemática	12
2.2 FODA	12
2.3 Árbol de problemas	13
2.4 Árbol de objetivos	14
2.5 Metodología	15
2.6 Técnicas	16
2.7 Instrumentos	18
2.8 Informantes	19
2.9 Resultado del diagnóstico institucional	19
Capítulo 3	22
Marco teórico	22
3.1 Diseño y construcción de instrumentos de evaluación	22
3.2 Evaluación de desempeño	25
3.3 Herramientas de evaluación en el aula	26
3.4 Evaluación de los aprendizajes	29
3.5 Tipos de la evaluación	32

Capítulo 4	35
Propuesta	35
4.1 Nombre de la propuesta	35
4.2 Introducción	35
4.3 Justificación	36
4.4 Planeamiento del problema de la propuesta	36
4.5 Objetivos	37
4.5.1 Objetivo general	37
4.5.2 Objetivos específicos	37
4.6 Estrategias	37
4.7 Resultados esperados	38
4.8 Actividades	38
4.9 Cronograma de actividades	38
4.10 Metodología	39
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	41
4.12 Recursos	42
4.13 Presupuesto	43
Capítulo 5	43
Sistematización de la propuesta	44
5.1 Vivir la experiencia	44
5.2 Reconstrucción Histórica	45
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	47
5.4 Conclusiones de la propuesta	47
5.5 Principales lecciones aprendidas	48
Conclusiones	49
Referencias	50
Anexos	51

Resumen

Durante el proceso de práctica administrativa realizado en la Coordinación Técnica Administrativa del municipio de Joyabaj, departamento del Quiché, Distrito 14-12-17; con una duración 200 horas, durante la práctica se pudo llevar a cabo ciertas etapas, de las cuales una de las esenciales fue la de diagnóstico, de ahí se pudo detectar el problema para poder trabajarlo y darle una propuesta. el informe. El informe consta de 5 capítulos: capítulo I marco conceptual, capítulo II diagnóstico institucional, capítulo III marco teórico, capítulo IV propuesta y capítulo V sistematización de la propuesta.

El capítulo 1 consta de ocho aspectos importantes, está basado en la descripción de la institución donde se realizó la práctica administrativa, dicha práctica fue realizada en la Coordinación Técnica Administrativa 14-12-17 del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché, de igual manera está comprendida toda la información básica de dicha institución, como su reseña histórica, cuándo se fundó, quiénes estuvieron participando en la fundación, que coordinadores han administrado la institución, la ubicación geográfica donde está situada para poder encontrarla, después de haber conocido lo básico de la institución se empezó con el desarrollo del capítulo 2.

Capítulo 2, comprende el diagnóstico institucional, ya basado en la problemática, partiendo de la elaboración de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de ahí surge el problema a seleccionar, en este caso fue sobre: la carencia de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, teniendo el planteamiento de problemas, se tuvo a bien trabajar los árboles de problema y de objetivos, la cual basada en causas y efectos del problema, como también las técnicas a utilizar sobre el problema, instrumentos, finalizando con los resultados del diagnóstico institucional.

Capítulo 3, basado en el marco teórico, está cimentado en lo siguiente: hacer referencia a los objetivos y propósitos de la evaluación, de igual manera conocer los logros y avances de enseñanza-aprendizaje de alumnos o docentes, la cual se considera que la evaluación es

fundamental en todo ámbito, tomando en cuenta que la evaluación no solo es un aspecto a calificar y darle una ponderación, sino las evaluaciones son formativa y que ayudan a cualquiera en poder reflexionar de las capacidades, habilidades como también debilidades que posee.

Capítulo 4, basada en el nombre de la propuesta, la cual es: creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché. Obteniendo la justificación, objetivos generales, específicos, estrategias, resultados esperados, actividades, el cronograma de las actividades, las metodologías, recursos y no faltando el presupuesto que conlleva.

Capítulo 5, sistematización de la propuesta, culminando con este capítulo, la redacción de la experiencia, ¿Cómo fue?, ¿Qué se aprendió?, ¿Qué aspectos negativos se pudo encontrar?, como también lleva la reconstrucción histórica de dicha propuesta, elaboración de conclusiones de la propuesta y al final las lecciones aprendidas.

Introducción

La investigación se realizó en la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, del departamento de Quiché. La propuesta consiste en la creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché, para las mejoras del desempeño docente, esto es, la implementación mediante instrumentos de evaluación de los componentes esenciales de un evaluador y administrador del proceso educativo.

La idea principal es crear tipos de instrumentos de evaluación que solucionan los diversos problemas de desempeño y de enseñanza-aprendizaje. Esto se consigue utilizando una buena estructura de evaluación, donde cada herramienta evalúa y controla los aspectos e indicadores del área que le corresponde.

La Coordinación Técnica Administrativa es el enlace entre las comunidades escolares y las Direcciones Departamentales, realizando actividades de coordinación, supervisión, asesoría, capacitación, seguimiento y evaluación de los servicios educativos, con el fin de mejorar su eficiencia, calidad y pertinencia cultural, social y lingüística, siendo ésta, pilar fundamental para el logro de la calidad educativa en los diferentes centros educativos. Sin embargo, la institución estudiada enfrenta diversas limitantes para el buen desempeño de sus funciones, es por ello por lo que se realizó el estudio titulado Carencia de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17.

El objetivo de la propuesta es contribuir a través de la creación de carpeta de herramientas evaluativas para evaluar el desempeño docente. Para ello se deben elaborar instrumentos de evaluación para el fortalecimiento de desarrollo de la educación, implementando a docentes del distrito.

Capítulo 1

Marco conceptual

1.1 Descripción de la institución

La Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj Quiché, es una institución gubernamental, la cual tiene a su cargo la administración de un distrito, con un coordinador, capaz, responsable, honesto y sobre todo, velando por el bien común de los educandos y educadores de los diferentes centros educativos, por la razón en búsqueda de un buen desarrollo en educación, de igual manera se caracteriza por ser una institución pertinente y eficaz, contando con recursos humanos altamente calificados, con fundamentos y conocimientos permitentes para el buen desarrollo de la administración.

Dicha coordinación cuenta con instalaciones adecuadas para poder satisfacer y cumplir las necesidades de los que llegan en la coordinación, la coordinación se sitúan cuatro distritos, 14-12-16, 14-12-17, 14-12-18 y 14-12-46, la cual cuenta con tres coordinadores y una coordinadora.

Su situación geográfica está situada en el Barrio la Libertad, a un costado del parque de la Libertad. Se constituye como la administrativa, técnica, financiera y académica de la institución en donde se desarrolla la Práctica Profesional Dirigida.

1.2 Reseña histórica de la institución

En el Municipio de Joyabaj los idiomas que se hablan son: el español, el K'iche' y el kaqchiquel, Por el nivel de analfabetismo un alto porcentaje de las mujeres no hablan el castellano no así en los hombres.

Es un municipio situado al oriente del departamento de Quiché que dista a 52 kilómetros de la cabecera departamental. En la década de los sesenta se establecen en el departamento los Núcleos Escolares Campesinos y Joyabaj queda integrado al Núcleo Escolar con sede en el municipio de Chinique cuya organización Educativa tenía como función velar por las necesidades Educativas de los habitantes de la región. Al desaparecer los Núcleos Escolares Campesinos aparecen las supervisiones de Distrito pasando las escuelas de Joyabaj a formar parte de la Supervisión Técnica del Distrito Escolar No. 20 con sede en el Municipio de Zacualpa.

En el año de 1974 se establece en la cabecera departamental de Quiché la Oficina Regional de los Núcleos Educativos para el Desarrollo NEPADE con carácter experimental. En Joyabaj se instalaron los Núcleos Educativos No. 8, en la cabecera municipal con sede en la Aldea de Pachalum dirigido el primero de los mencionados por el profesor Víctor Leonel de León Alvarado.

A partir del año 1976 los Núcleos citados ya eran dirigidos por profesores oriundos del lugar como lo fueron los profesores Victorio Méndez Garrido y Ramiro Figueroa Montufar respectivamente. Los Núcleos además del supervisor contaban con el apoyo de un técnico en escuela unitaria, un técnico en castellanización y un técnico en educación rural familiar. Un Núcleo era un sistema mediante el cual se adoptaba en el país con carácter experimental una nueva estructura del sistema educativo basado en una amplia participación de la comunidad y en la integración de todos los servicios educativos.

En las diferentes épocas de organización educativa en el municipio de Joyabaj hasta la fecha se han desempeñado en los puestos de dirección de la educación del municipio diferentes profesionales en los cuales ha cambiado el nombre del cargo siendo de la siguiente manera: Supervisor de Núcleo Educativo No. 8, Jefe de la Jefatura de Receptoría Control y Trámite Administrativo de Educación, Director de la Unidad de Coordinación Educativa, Supervisor Educativo 97-35, Coordinación Técnica Administrativa, estableciéndose los Distritos No. 14-12-16, 14-12-17, 14-12-18 y 14-12-46 en Joyabaj.

Cuando da inicio la Administración Educativa en Joyabaj contaba con 23 establecimientos educativos en un número igual de maestros, siendo los siguientes establecimientos: Escuela Nacional Urbana Mixta Barrio La Libertad, Escuela Nacional Urbana Mixta Ingeniero Domingo Beteta Paz, Escuela Nacional Rural Mixta Aldea Pachilip, Escuela Nacional Rural Mixta El Pericón Choacorrall, Escuela Nacional Rural Mixta Cantón Estanzuela, Escuela Nacional Rural Mixta Cantón El Temal, Escuela Nacional Rural Mixta Cantón El Boquerón, Escuela Nacional Rural Mixta La Comunidad, Escuela Nacional Rural Mixta Las Lomas, entre otras.

En el año de 1974 específicamente el 4 de marzo fue autorizado el primer libro de actas para la legalidad de la institución. El 11 de octubre de 1984 o sea 10 años después, se construyó el edificio de la supervisión Educativa, bajo la administración del Profesor Jorge Álvarez Alvarado; ejerciendo como secretario el oficinista José Luis Rodríguez Santos

Las personas que colaboraron para la construcción de la supervisión educativa año 1984 fueron: Municipalidad, Alianza para el Desarrollo Juvenil Comunitario, Ejército Nacional, Comité de Reconstrucción Nacional, Obras Públicas, Patrulla de Autodefensa Civil, Curia Eclesiástica, Dirección General Socio Educativo Rural, Magisterio Joyabateco, Personal Supervisión NEPADE.

En el año de 1999 el Secretario Oficinista José Luis Rodríguez Santos renuncio por jubilación a su cargo como Oficinista, Tomando posesión el 17 de enero 2000 la Secretaria Oficinista Loyda Eunice Ramos Estrada, quien hasta la fecha desempeña el cargo de Oficinista.

El 2 de abril de 2001 toma posesión el señor Ángel Ubaldo Jiménez Quiñonez del cargo de Trabajador Operativo II, quien por fallecimiento deja la plaza vacante, tomando posesión el 1 de agosto de 2008, el señor Jaime Tárano Beteta del cargo de Trabajador Operativo II, quien fallece el 10 de julio de 2012, dejando la plaza vacante nuevamente.

La Coordinación Técnica Administrativa de Joyabaj cuenta hasta la fecha con 4 Coordinadores Técnicos Administrativos Cubriendo los Distritos No. 14-12-16, 14-12-17 y 14-12-18, y 14-12-46 distribuidos geográficamente por sectores teniendo una cobertura de 186 Centros Educativos

Oficiales y privados asistiendo a maestros que pertenecen al Sector Oficial y atendiendo a niños de los Niveles de Pre-Primaria, Primaria y Básico, Programas de PAIN, Básicos con la modalidad de Telesecundaria, Universidades y Colegios Privados. Se cuenta con 16,987 alumnos. Actualmente prestan sus servicios docentes en el municipio de Joyabaj un total de 878 maestros en los diferentes niveles.

1.2.1 División política Administrativa

Política y administrativamente el municipio de Joyabaj actualmente está dividido en:

- Una cabecera municipal
- Setenta y nueve caseríos
- Catorce parajes
- Siete aldeas

Tabla 1
Supervisores educativos

No.	Nombre	Cargo	Acta y fecha de toma posesión	Fecha entrega
1	Víctor Leonel de León Alvarado	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	1974	Permuta Acta 36-76 07-04-76
2	Ramiro Figueroa Montufar	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	1976 Acta 36-76 07-04-76	01-04-77
3	Alberto Zapeta Batz	Supervisor del Núcleo Educativo	01-04-77	12-02-79

		para el Desarrollo No. 8.- NEPADE		
4	Conrado Vallejo Archila	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	12-02-79	13-01-81
5	Oscar Roberto Arriola Estrada	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	13-01-81	
6	Saúl Avilés Rodríguez	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	23-03-82	05-04-83
7	Jorge Álvarez Alvarado	Supervisor del Núcleo Educativo para el Desarrollo No. 8.- NEPADE	05-04-83	
8	José Luis Rodríguez Santos	Jefe de la Jefatura de Receptoría Control y Trámite Administrativo de Educación	05-04-90	
9	Raúl Pérez	Director de la Unidad de Coordinación Educativa	18-02-91	
10	Raúl Pérez	Supervisor Educativo No. 97-35	01-07-92	
11	Armando Herrera de León	Supervisor Educativo No. 97-35	31-07-92	

12	Miguel Ángel Córdova Arévalo	Supervisor Educativo No. 97-35	01-12-94	01-12-98
13	Marlis Anabela Alvarado de Mayen	Coordinadora Técnica Administrativa No. 14-12-16	02-01-99	
14	Luis Felipe Félix Alvarado	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12- 17	10-01-2000	01-09-2000
15	Sandra Alicia Monzón Ramírez	Coordinadora Técnica Administrativas No. 14-12-17	01-09-2000	
16	Elfido Ovando Morales Girón	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-18	02-01-2001	
17	Erika Florinea Nowell de Marroquín	Coordinadora Técnica Administrativa No. 14-12-16	05-08-2002	03-02-2004
18	Clemente Sánchez Marroquín	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-18	03-02-2004	11-05-2004
19	José Osmundo Alvarado Quiroa	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-18	11-05-2004	
20	Carlos Humberto Meza Polanco	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-16	03-02-2004	11-05-2004
21	Edgar Leonel Cabrera Méndez	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-16	11-05-2004	08-07-2008
22	Noé Belizario Soto Dubón	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-17	11-05-2004	31-08-2007
23	Edmundo Quezada Santos	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-18	31-06-2006	08-07-2008
24	Lourdes del Rocío López Rodríguez	Coordinadora Técnica Administrativa No. 14-12-17	08-07-2008	

25	Jorge Misael Ramos Pérez	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-18	08-07-2008	03-07-2012
26	Clemente Sánchez Marroquín	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-17		03-07-2012
27	Elder Oseas García Velásquez	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-16	06-07-2010	
28	Rudy Eduardo Pérez Quiroa	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-16	03-07-20012	30-11-2012
29	Ronal Yobani Hernández Rosales	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-17	03-07-2012	
30	María Magdalena Lourdes Tol Gutiérrez	Coordinadora Técnica Administrativa No. 14-12-18	03-07-2012 a 30-11-2016	Renuncio
31	Domingo Castro Gutiérrez	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-46	03-07-2012	Continua
32	Ana Ester Urizar Gil	Coordinadora Técnica Administrativa No. 14-12-16		Continua
33	Clemente Sánchez Marroquín	Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-17	28-05-2014	Continua

Fuente: elaboración propia

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta.

1.3.2 Misión

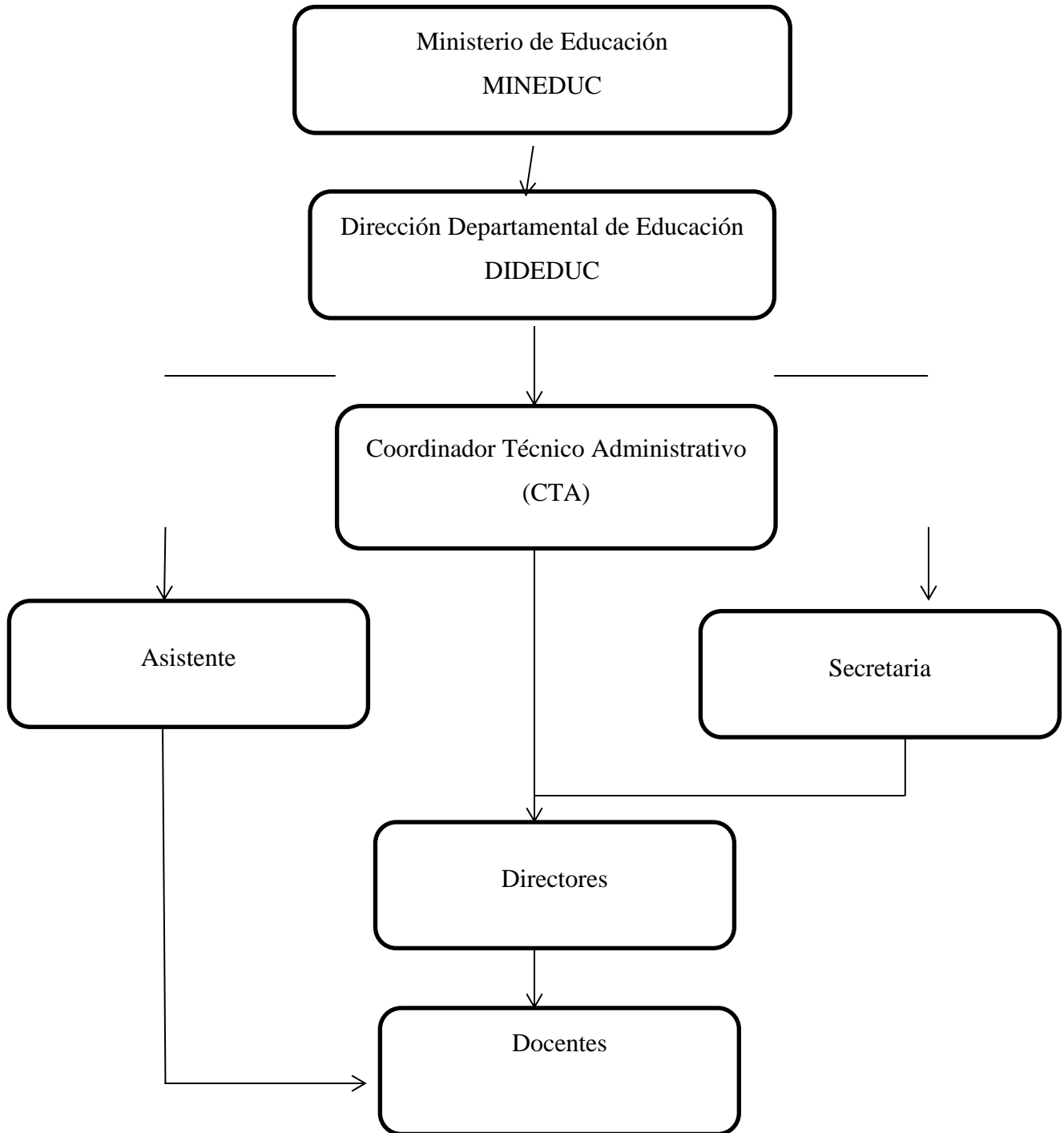
Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza-aprendizaje, orientada a resultados, que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala mejor.

1.4 Estructura organizativa

El Sistema Educativo de Guatemala está conformado por el Ministerio de Educación, la cual es el ente principal y encargado de la educación guatemalteca, actor principal de todo el sistema, la Dirección Departamental de Educación (DIDEDUC), encargado de administrar la educación de todo un departamento coordinando con los Coordinadores Técnicos Administrativo, y los CTA son los encargados de la educación municipal y supervisando los establecimientos como a directores, el asistente y secretaria son los que tienen a su cargo de brindar mejor servicio ante la educación municipal cumpliendo sus funciones de secretaria cualquier tipo de documentaciones y controles, de igual manera los directores tienen a su cargo la administración de sus establecimientos como a sus docentes, velando por una educación de desarrollo, y al final, el docente es el encargado de la educación de sus alumnos.

1.4.1 Organigrama:

Gráfica 1
Organigrama



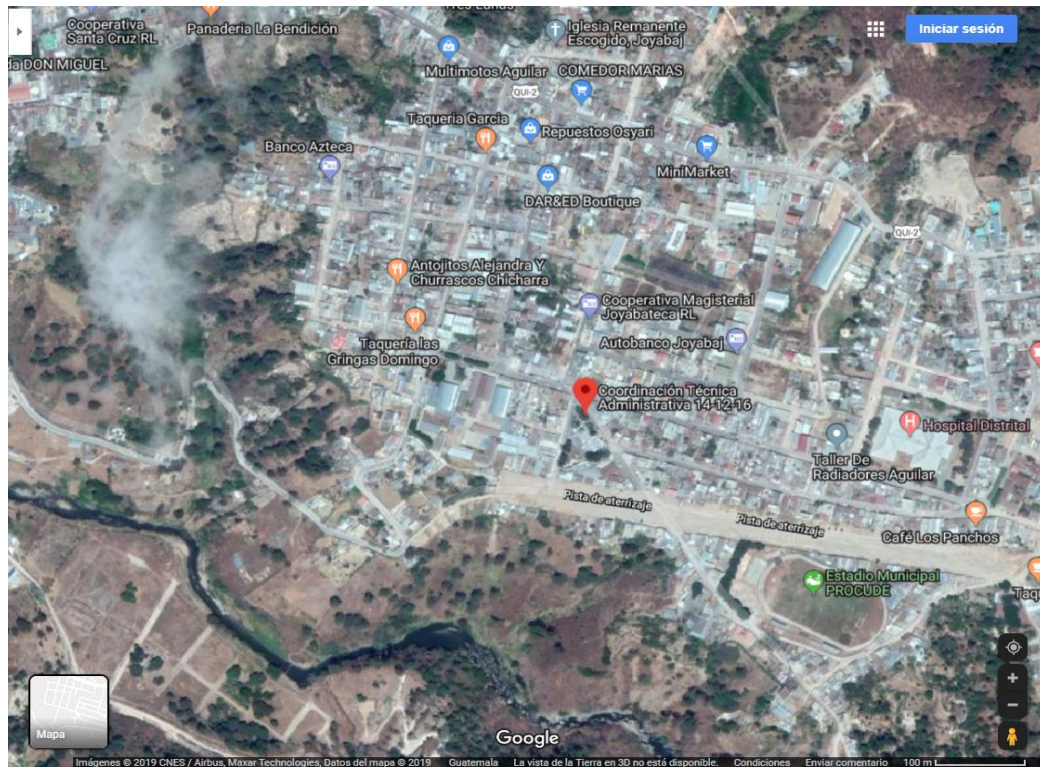
1.4.2 Autoridades

- Ministro de Educación
- Director departamental
- Coordinador Técnico Administrativo
- Directores

1.5 Ubicación geográfica

La coordinación Técnica Administrativa 14-12-17, se encuentra en el departamento de Quiché, municipio de Joyabaj, en el barrio la libertad, a un costado de la calle principal, dirigiéndose en la pista de aterrizaje de Joyabaj, a un costado del parque la libertad o a tras de la subestación de Policía Nacional Civil.

Gráfica 2
Ubicación geográfica



Fuente: Google maps.

1.6 Fortalezas de la institución

- Espacio físico adecuado para la coordinación.
- Recursos humanos
- Tecnología
- La coordinación está en buenas condiciones.
- La coordinación técnica administrativa cuenta con servicios sanitarios.
- El salario del Coordinador técnico administrativo es por parte del estado.

1.7 Limitantes de la institución

La Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché, tiene algunas limitantes por cual hace que no se logre alcanzar al 100 la calidad educativa en los diferentes centros educativos y son los siguientes:

- No hay dirección para trazar los objetivos educativos.
- Algunos docentes del distrito no cuentan con plazas presupuestadas por parte del estado.
- No hay financiamiento de recursos económicos por parte de organizaciones no gubernamentales.
- Escaso avance en el desarrollo social y cultural de la población educativa.
- Falta de manual para docentes del distrito.
- Carencia de herramientas evaluativas útiles para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17.

1.8 Problemática inicial detectada

Carencia de herramientas evaluativas útiles para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17. Para las mejoras de establecimientos correspondientes a la Coordinación Técnica Administrativa del Municipio de Joyabaj, Quiché.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Carencia de herramientas evaluativas útiles para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17.

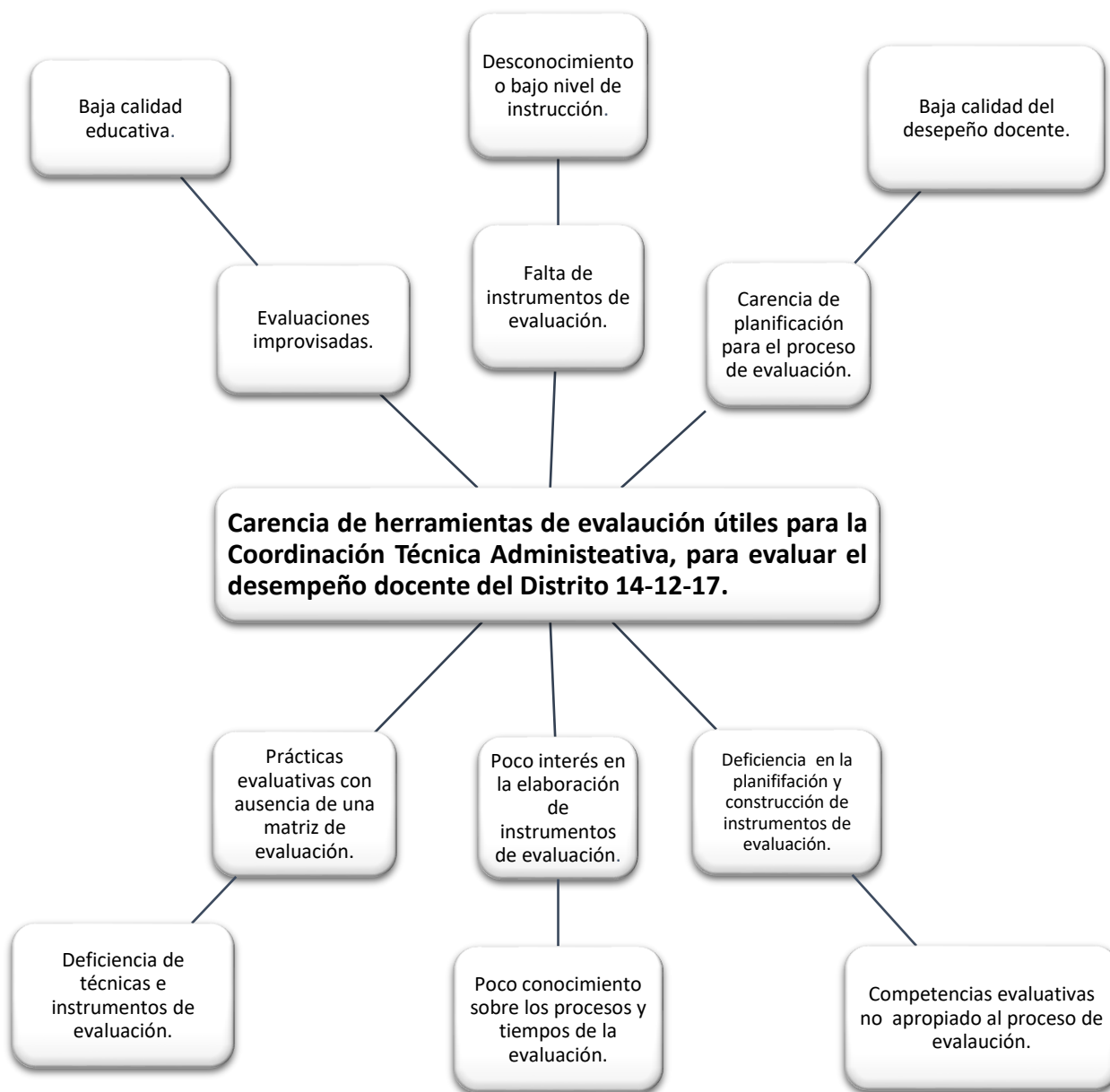
2.2 FODA

Tabla 2
FODA sistémico

<p style="text-align: center;">Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico adecuado para la coordinación. • Recursos humanos • Tecnología • La coordinación está en buenas condiciones. • La coordinación técnica administrativa cuenta con servicios sanitarios. • El salario del Coordinador técnico administrativo es por parte del estado. 	<p style="text-align: center;">Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medios de Comunicación. • Interés en la calidad educativa. • Demanda progresiva de servicios de información público. • El ministerio de educación proporciona una mínima cantidad de libros para las escuelas del sector. • La coordinación técnica administrativa 14-12-17 cuenta con archivos específicos para guardar documentos de cada centro educativo.
<p style="text-align: center;">Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay dirección para trazar los objetivos educativos. • Algunos docentes del distrito no cuentan con plazas presupuestadas por parte del estado. • No hay financiamiento de recursos económicos por parte de organizaciones no gubernamentales. • Escaso avance en el desarrollo social y cultural de la población educativa. • Falta de manual para docentes del distrito. • Carencia de herramientas evaluativas útiles para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17. 	<p style="text-align: center;">Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un Plan Operativo Anual POA. • Poca comunicación interpersonal entre coordinador y docentes. • No se conoce el proceso administrativo. • Falta de evaluación del talento humano. • Los docentes carecen de capacitaciones constantes relacionadas a metodologías, técnicas etc.

2.3 Árbol de problemas

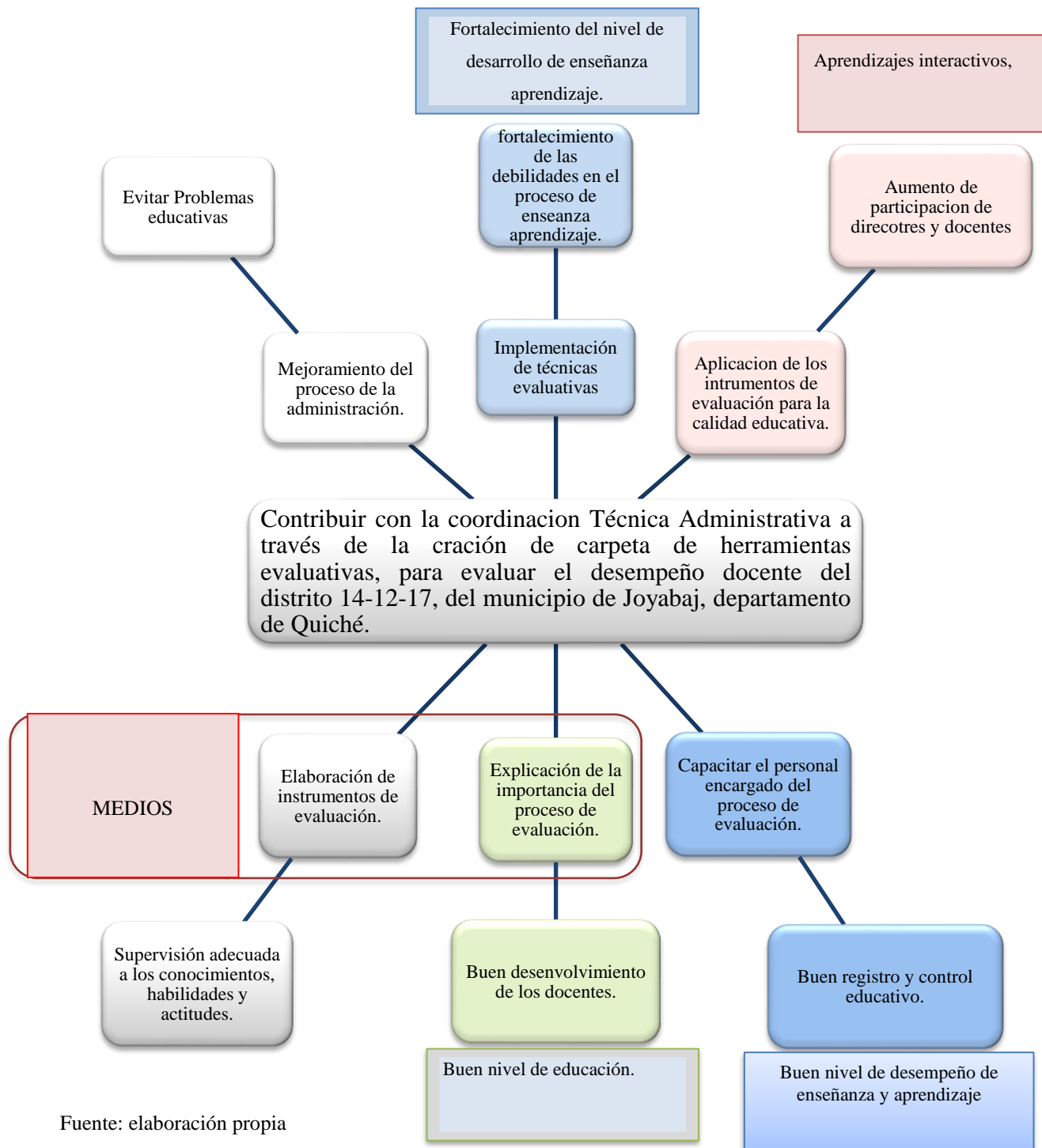
Gráfica 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Gráfica 4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

La investigación-acción se puede considerar como un término genérico que hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social. (Latorre, 2005). Para lograr que se realicen de la mejor manera las actividades planificadas para el proceso de investigación es indispensable e importante que se tengan metodologías claras y precisas.

2.5.1 Metodología científica

La metodología científica es un medio indispensable en la realización del proyecto, es una herramienta que nos ofrece un conjunto de técnicas y procedimientos para la obtención de un conocimiento teórico con validez y comprobación científica mediante el uso de instrumentos fiables que no dan lugar a la subjetividad.

Este método tiene la capacidad de proporcionar respuestas eficaces y probadas sobre nuestra investigación. Se considera uno de los procedimientos más útiles ya que permite la explicación de fenómenos de forma objetiva, que brinda soluciones a los problemas.

Su desarrollo es riguroso y netamente lógico de forma ordenada con principios puros y completos buscando la corrección y la superación para conquistar, ordenar y entender el conocimiento recogido.

2.5.2 Metodología cualitativa

Para el diagnóstico institucional se utiliza el método cualitativo, porque es empleado en la investigación cuando se necesita estudiar el rango de comportamiento de una población objetivo en referencia a determinados temas o problemas, así como también sus percepciones y motivaciones.

Tienden a ser estudios profundos de grupos de personas con los cuales se establece la realidad social, cultura, comportamiento o experiencia. Uno de sus aspectos importantes es:

- La cercanía del investigador con el estudio y los sujetos le permite el desarrollo de un punto de vista más sensible dentro del campo. De esta manera se detectan problemas o situaciones complejas que de otra forma podrían pasarse por alto.

2.5.3 Metodología analítica

Para el proceso del diagnóstico también se necesita de este método. Porque se encarga de desglosar las secciones que conforman la totalidad del caso a estudiar, establece las relaciones de causa, efecto y naturaleza.

Con base a los análisis realizados se pueden generar analogías y nuevas teorías para comprender conductas. Se desarrolla en el entendimiento de lo concreto a lo abstracto, descomponiendo los elementos que constituyen la teoría general para estudiar con mayor profundidad cada elemento por separado y de esta forma conocer la naturaleza de estudio para revelar su esencia y por supuesto encontrar en que aspectos la Coordinación Técnica Administrativa necesita mejorar o ayuda.

2.6 Técnicas

Se aplicó las técnicas como la observación y la entrevista, porque son procedimientos y medios básicos e indispensable en el proceso de investigación, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza, ordena, controla y orienta la obtención de conocimientos, cuyo fin es la búsqueda de la verdad objetiva, mediante de ellas podremos llevar a cabo los métodos antes mencionados, mismo nos apoyaran a obtener información básico para lograr los objetivos planteadas, tomando como base la adaptación y la práctica del nuevo conocimiento de la manipulación tecnológica.

2.6.1 La observación

La observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación.

Se aplicó la técnica de observación en la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17, Joyabaj, Quiché, este consiste en observar y evaluar atentamente los hechos y casos para obtener información y registrarla para su posterior análisis, la técnica de la observación es un elemento fundamental en el proceso de investigación, en ella se apoyan el investigador de campo para obtener mayor número de datos, la finalidad de esta técnica es que se fija claridad, bien definido y preciso en cuanto la recolección de datos.

2.6.2 La entrevista

La entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones.

La entrevista es una técnica muy importante en el proceso de investigación, mismo fue diseñada para el personal de la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-1, del municipio de Joyabaj, Quiché, con el propósito de recopilar información sobre las fortalezas y limitantes del mismo, y para ello se interroga al coordinador, la secretaria de la institución, el investigador de campo formuló una serie de diez preguntas abiertas con el objetivo de obtener una respuesta profunda y concreta.

2.7 Instrumentos

2.7.1 Ficha de observación

Las fichas de trabajo son de fácil manejo y permiten una adecuada organización de los datos colectados, en función del guion preliminar es posible ordenar las fichas de acuerdo con el tema o capítulo en que se habrán de utilizar. (Avila, 2006, p. 52).

Se diseñó una ficha de observación como instrumento auxiliar de las demás técnicas que se empleó en la investigación, tiene como fin principal registrar, analizar, interpretar y comentar los datos observados en la Coordinación Técnica Administrativa 14-112-17, del municipio de Joyabaj, Quiché, la cual registra la mayor parte de la información que se recopiló en los espacios observados por el investigador de campo.

2.7.2 El cuestionario

Son reactivos de finalidad abierta muy útiles para obtener un marco referencial sobre las respuestas que suministran los respondientes. Dan la posibilidad al respondiente de profundizar en sus respuestas libremente y se pueden realizar estimaciones más precisas sobre las opiniones de los respondientes, (Avila, 2006, p. 60)

Se utilizó el cuestionario como instrumento primordial de la observación de la investigación antes mencionado, dicha técnica se aplicó en la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché, para recabar toda información necesaria que manifiesta los entrevistados, para ello se formularon series de diez preguntas abiertas y cerradas, con la finalidad de recabar opiniones y respuestas definidas ya que será de gran utilidad para la investigación a tratar.

2.7.3 Cuadro; Positivo, Negativo e Interesante (PNI)

Este instrumento de análisis PNI se aplicó para las entrevistas, con el objetivo de profundizar en los conceptos y criterios del tema para que puede permitir una evaluación más detallada de las ideas más relevante, en los aspectos: positivo; que sus potenciales y razones por las que se considera que la idea puede ser efectivo, negativo; debilidad por la que se considera una idea que no puede funcionar o que se lleva la precaución e interesante; que son aquellas cuestiones que son importantes tenerlas en cuenta, pero que no son positivas ni negativas o que puede tener ambos efectos.

2.8 Informantes

Los informantes considerados en una investigación se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto o en la misma población no cumplen otros miembros del grupo o comunidad.

Asimismo, se indican respectivamente los medios a través de los cuales cada uno de ellos proporcionó información:

- Licenciado Clemente Sánchez Marroquín, ejerce el puesto como Coordinado Técnico Administrativo del Distrito 14-12-11.
- La secretaria de la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17.

2.9 Resultado del diagnóstico institucional

Durante el proceso del diagnóstico de la investigación se pudo observar y detectar tanto fortalezas como amenazas de la institución, que son las siguientes:

Las fortalezas de la institución son de que cuenta con espacio físico adecuado para la coordinación, así se logra desarrollar el proceso administrativo de manera adecuada; de igual manera cuenta con recursos humanos ya que es indispensable para ejercer las funciones correspondientes.

Para el desarrollo de las diversas actividades correspondientes es a través de la tecnología; asimismo la coordinación está en buenas condiciones y cuenta con servicios sanitarios. Algo importante es que el salario del coordinador técnico administrativo es por parte del estado, que el Estado tiene la obligación de hacerlo.

Por lo tanto, existe aspectos que limita el buen funcionamiento de la institución, a través del diagnóstico se observó que dentro del mismo no hay dirección para trazar los objetivos educativos planteados, por la falta de mando hacia los directores y docentes de los establecimientos educativos, ya que algunos docentes del distrito no cuentan con plazas presupuestadas por parte del estado porque para eso se debe realizar un proceso de una espera bastante larga.

Asimismo, no hay financiamiento de recursos económicos por parte de organizaciones no gubernamentales, por muchas razones, pero la principal es la corrupción por parte del Estado, inclusive por parte del personal de las Coordinaciones Técnicas Administrativas, eso implica un escaso avance en el desarrollo social y cultural de la población educativa, también puede ser por falta de manual para docentes del distrito.

Carencia de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17. Es una realidad que enfrenta el proceso administrativo, ya que el coordinador técnico administrativo no se le ve el interés para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizajes en todos los centros educativos.

La investigación se sustentó en los métodos de investigación teóricos, lógico, como también deductivo e inductivo, la investigación mostró que el poco interés, costumbres, patrones de conductas, y la práctica de valores, se deben conocer a fondo para darle una solución al problema detectada en la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

A lo largo de la investigación se llevaron a cabo varios procesos, tales como el diagnóstico el cual consistió en observar, consultar, analizar e interpretar aspectos tanto positivos como negativos de la institución.

El objetivo de indagar y recolectar información de varios aspectos fue lograr profundizar acerca del problema detectada para llevar a cabo dicha investigación y lograr con ello una solución adecuada a la problemática de carencia de herramientas evaluativas para la coordinación técnica administrativa para evaluar el desempeño docente, Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

Por tal motivo el investigador de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana, se dio a la tarea de contribuir con la coordinación, a través de la creación e implementación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

Es importante mantener una estructura organizacional que estimule las actividades de la propuesta: Creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa para evaluar el desempeño docente del Distrito 14-2-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

El objetivo de la propuesta es que los docentes se sientan a gusto y puedan tener un ambiente agradable en los planteles educativos, con ello lograr una mejor calidad educativa. El agente de la propuesta se vio en la necesidad de tomar la iniciativa con la contribución del mejoramiento del proceso de evaluación, especialmente el desempeño de los docentes.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Diseño y construcción de instrumentos de evaluación

3.1.1 Objetivos y propósitos de la evaluación

En el proceso de evaluación tanto administrativo como educativo se debe tomar en cuenta varios aspectos para que se logre alcanzar una educación de calidad, los autores Ruay y Garcés (2015) han plasmado algunos objetivos que son importantes para la evaluación y que son los siguientes:

- Conocer los logros y avances que presenta cada alumno con relación a los objetivos planteados.
- Identificar los procedimientos que utilizan los alumnos y alumnas para aprender, el tipo de errores que cometen y cómo los aprovechan para una mejor comprensión de los tópicos de aprendizaje.
- Definir el grado de adecuación de las estrategias pedagógicas empleadas.
- Reconocer las necesidades educativas de los alumnos a fin de tomar oportunamente medidas pedagógicas para intentar que todos aprendan.
- Permitir que los alumnos conozcan sus propios rendimientos, comprendan la complejidad de las tareas emprendidas e identifiquen en sus propias capacidades y medios para reforzar, mejorar o consolidar aprendizajes.
- Certificar las competencias adquiridas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La educación tanto pública como privada deben tener un propósito por lo cual tratan de brindar una enseñanza de calidad. Por tal motivo Ruay y Garcés (2015), han resaltado los propósitos que son fundamentales para la evaluación y son los siguientes:

- Identificar la información evaluativa que permita a la persona tomar una buena decisión.
- Dependiendo del tipo de decisión a tomar, se debe contar con una información que haga la diferencia para la toma de decisiones.
- Los elementos clave para la información evaluativa relacionada con la toma de decisiones son:
 - Los tipos de atributos personales sobre los cuales hay que tomar la decisión.
 - El tipo de acción comprometida a la decisión en términos de clasificar a las personas respecto a sus pares o su grupo de referencia; así como clasificar a los estudiantes respecto a su grado de maestría o nivel de actuación.
 - La ubicación de la decisión respecto al proceso formativo.

Los objetivos y propósitos antes mencionados ayudan a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los centros educativos, ya que aplicando un instrumento de evaluación de acuerdo a docentes y a estudiantes se traza una buena formación académicamente.

3.1.2 Nuevos desafíos en la evaluación del aprendizaje

3.1.2.1 De la evaluación formativa a la evaluación formadora

“La literatura sobre evaluación ha arrojado claridad en la diferencia entre evaluación sumativa y formativa, donde la primera se orienta a la toma de decisiones respecto a la certificación o calificación; la otra, en cambio, da luz sobre ese indeterminado proceso de desarrollo” (Ruay y Garcés, 2015, p. 31).

Se sabe que la evaluación tiene funciones, y en este caso se pretende avanzar hacia una evaluación formadora, es decir, que arranque del mismo aprendiz y que se fundamente en el autoaprendizaje.

Su nombre lo dice evaluación formadora, el estudiante forme su propio aprendizaje, sin necesidad que el docente le esté diciendo qué hacer y qué no hacer, a eso se le denomina autoaprendizaje, ya que cada persona tiene su estilo de aprender, y lo hace de acuerdo con su capacidad. En este caso el docente solo sería el facilitador.

Si se considera que la evaluación formativa es una respuesta a la iniciativa docente, se centra en la intervención del profesor, tanto en la información facilitada como en la recogida de información, la evaluación formadora arranca del propio alumno, por lo que fundamenta en el autoaprendizaje. La actuación docente de enseñar no garantiza el aprendizaje.

3.1.2.2 De una evaluación centrada en el control a una evaluación centrada en el aprendizaje

La evaluación ha de ser entendida como un proceso que promueve el aprendizaje y no como un control externo realizado por el docente sobre lo que hace el estudiante y cómo lo hace. Incluida en el mismo acto de aprendizaje, comporta una mayor comprensión, tanto del profesor como del estudiante, de los procesos que se están realizando, así como el conocimiento de las razones de los errores y aciertos que se producen.

“El acto evaluativo, desde esta perspectiva, más que un proceso para certificar o aprobar, se coloca como participante, optimizador de los aprendizajes, contribuyendo a proporcionar información relevante para introducir cambios y modificaciones para hacer mejor lo que se está haciendo”. (Ruay y Garcés, 2015, p. 33).

La evaluación, además, pasa a ser un elemento vivo con una causalidad y una aportación para el alumno. En este sentido, evaluar no es demostrar sino perfeccionar y reflexionar, la cual debería convertirse en un proceso reflexivo donde el que aprende toma conciencia de sí mismo y de sus metas, en cambio, el que enseña se convierte en guía que orienta hacia el logro de unos objetivos culturales y formativos para que sea de utilidad al estudiante en su diario vivir.

3.1.3 El proceso de desempeño

Desempeño es el esfuerzo o la dedicación que hace una persona al desarrollar cualquier actividad, sea educativa, cultural religiosa etc., para llegar a un fin determinado. “Hace referencia a los cambios o logros experimentados por el estudiante en su interacción con otras personas o con situaciones dadas dentro y fuera del ámbito escolar. De este modo, se podrían tomar en cuenta

factores como la responsabilidad, la organización, la autonomía, la iniciativa, la participación”. (Ruay y Garcés, 2015, p. 35)

La interacción de cada educando con sus compañeros, sus maestros, sus padres, sus amigos, su mundo y entorno, sus problemas, sus actos, sus experiencias; juegan un papel primordial vital al proceso de desempeño.

3.2 Evaluación de desempeño

3.2.1 Evaluación de los directivos docentes

En centros educativos es de suma importancia implementar o someter al personal administrativo a una evaluación para calificar el rendimiento de su desempeño, ya que ellos tienen un papel fundamental para la educación.

La experiencia de algunos establecimientos de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

El proceso de evaluación es importante ya que no solo se aplica a los docentes, sino que se puede implementar evaluando directamente el establecimiento, y uno de los aspectos a calificar si cuentan con el Plan Estratégico Institucional -PEI-, para la mejora del proceso de la educación formal. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

3.2.2 Evaluación de los docentes

Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza. Todo lo mencionado se logra evaluando el desempeño de los docentes, asimismo para verificar el avance de enseñanza.

La evaluación de los docentes en teoría se ha realizado de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, sin embargo, no se ha hecho de manera estricta; una evaluación de desempeño se debe hacer de forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje y al mejoramiento profesional.

3.2.3 Evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades dentro de una institución, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

3.2.4 Evaluación del desempeño de los docentes

Evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso por medio del cual se busca verificar y calificar el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de actividades con sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, significativa y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

3.3 Herramientas de evaluación en el aula

3.3.1 Desafío de la evaluación en el nuevo currículo

“En el proceso educativo la evaluación no se da de manera aislada, está interrelacionada con la enseñanza y el aprendizaje. Eso sí, la evaluación debe ser coherente con la nueva forma de enseñar y aprender, enseñanza - aprendizaje - evaluación”. (MINEDUC, 2011, p. 10). En la actualidad la evaluación ha tenido su avance y su actualización tal como ha pasado con la tecnología; ahora hay tres aspectos o procesos que se deben trazar.

En primer lugar, se enseña lo que se quiere evaluar posteriormente, se aprende lo que se enseña, y la parte final del proceso es evaluar lo aprendido, porque a través de una evaluación se plasman los indicadores para las mejoras.

3.3.2 Herramientas de evaluación

El Ministerio de Educación de Guatemala (2011, p. 17), detalla dos características de herramientas de evaluación, para una comprensión mejor del mismo, y son las siguientes:

- Una técnica de evaluación responde a la pregunta ¿cómo se va a evaluar? Es decir, es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación, en este documento se presentan técnicas de observación y técnicas de evaluación del desempeño.
- Un instrumento de evaluación responde a la pregunta ¿con qué se va a evaluar? es el medio a través del cual se obtendrá la información, se puede mencionar: lista de cotejo, pruebas, estudio de casos, portafolio, entre otros.

3.3.2.1 Técnicas de observación

Según MINEDUC de Guatemala (2011, p. 18) que las técnicas de observación: “permiten a través de la observación y el uso de instrumentos, que el docente evalúe una ejecución o un producto elaborado por el estudiante de una forma objetiva”. La técnica de observación hace posible evaluar en forma integral, es decir valorar conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Estos instrumentos pueden construirse con la participación de los estudiantes. Dentro de las técnicas de observación están:

- lista de cotejo,
- escala de calificación
- rúbrica.

Cada una de las técnicas debe contener aspecto o indicadores a calificar para evaluar el proceso correspondiente, de esta manera se aplica a docentes para brindar una enseñanza-aprendizaje de calidad, esta se realiza observando algo o alguien, sin la intervención de segundas y terceras personas.

3.3.2.2 Técnicas de evaluación del desempeño

“La evaluación del desempeño responde a cómo evaluar en un currículo organizado en competencias. En lugar de evaluar lo que los estudiantes saben o sienten, se evalúa lo que los estudiantes pueden hacer”. (MINEDUC, 2011, p. 26)

Acoplado a la evaluación de desempeño docente es necesario que el profesor demuestre sus conocimientos o habilidades al realizar las actividades respectivas de igual manera en elaborar una respuesta o un producto. Se toma en cuenta el proceso de enseñanza-aprendizaje y se potencia la evaluación integral.

El MINEDUC presenta algunas de las técnicas de evaluación del desempeño:

- Portafolio
- Diario de clase
- Debate
- Ensayo
- Resolución de problemas
- Estudio de casos
- Proyecto
- Texto paralelo
- Mapa mental
- Mapa conceptual y
- La pregunta

3.3.2.3 Pruebas objetivas

Una prueba objetiva es una serie de tareas o conjunto de ítems (de respuesta breve, ordenamiento, de selección múltiple, entre otros) que se utiliza en el proceso evaluativo académico y que los estudiantes tienen que realizar o responder en un tiempo determinado. Las pruebas objetivas están elaboradas con ítems de base estructurada, es decir, las respuestas no dejan lugar a dudas respecto a su corrección o incorrección, el estudiante trabaja sobre una situación a la que aporta respuestas concretas. (MINEDUC, 2011, p.61).

Según el Ministerio de Educación de Guatemala las pruebas objetivas deben cumplir con las siguientes características: objetividad, validez, confiabilidad y adecuada construcción.

Los ítems de las pruebas objetivas pueden ser:

- Complementación o evocación simple
- Paramiento
- Ordenamiento
- Respuestas con alternativas
- Selección múltiple
- Multiítem de base común, (Mineduc, 2011, p. 61)

3.4 Evaluación de los aprendizajes

3.4.1 La evaluación en el marco de la educación basada en competencias

“El concepto de competencias ha sido muy utilizado como producto de la reforma educativa en la que estamos inmersos. Sin embargo, aunque se ha insistido en la planeación por competencias, hemos olvidado cómo evaluar tomando en cuenta esta perspectiva”, (Pimienta, 2008, p. 24).

Considerando que una competencia en el ámbito de la educación no es tan sencilla de definir. Porque existe un sinnúmero de conceptos que lo define, por lo que es algo difícil de conceptualizarlo. En una primera aproximación, diremos que concebimos una competencia como la intersección entre los conocimientos, las habilidades, las destrezas y los valores, considerando un marco contextual específico.

La evaluación, desde este marco, puede y debe contribuir a que los estudiantes continúen aprendiendo, aun cuando en algunos momentos ésta tenga un fin sumativo, porque siempre será posible retroalimentar al evaluado, para que la aspiración y razón de ser de la evaluación sea la de contribuir a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Al mismo tiempo, los docentes deben reflexionar y hacer conciencia que el proceso evaluativo es muy importante que se aplique en cualquier momento con el fin de realizar los cambios pertinentes que sigan ayudando a cumplir la razón de ser de la escuela: ser ese espacio dialógico donde mediadores y estudiantes aprenden y reaprenden, más que todo practica los pilares de educación para que sean competentes en la vida.

3.4.2 Preguntas guía: ¿qué evaluar?, ¿para qué evaluar?, ¿quién evalúa?, y cómo evaluar?

¿Qué evaluar?

Para evaluar algo o alguien se debe contestar el qué evaluar para logra trazar los objetivos, porque si no se sabe a qué dirección va, obviamente no se llegará a ningún fin. “Es injusto evaluar lo no tratado en las sesiones de clases; pero en algunas ocasiones ocurre, por lo que se hace entonces necesario responder de manera consciente la pregunta anterior”. (Pimienta, 2008, p. 27). Como lo menciona Pimienta que debemos evaluar los aprendizajes propuestos en los programas, cronogramas, planificaciones, de clase, semanal, mensual y anual, expresados en las competencias.

Lo mismo sucede en una evaluación a docentes, primeramente, se debe plantear cuales son los aspectos para evaluar, porque no se puede aplicar un instrumento de evaluación sin saber el contexto del mismo. Por tal motivo un coordinador debe tomar muy en cuenta los indicadores a calificar para que sea una actividad productiva para el desarrollo de la educación.

¿Para qué evaluar? Pimienta dice que: “evaluamos para algo; pero ese algo que finalmente se transformará en decisiones no tendría sentido si la evaluación de los aprendizajes no se dirigiera a mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes”. (2008, p. 27).

Se debe evaluar para las mejoras, pero muchas veces después de entregar las evaluaciones o exámenes a los estudiantes, no realizamos ni el mínimo comentario ¿Cómo mejoro?, ¿en qué estuve mal?, son preguntas que sin duda se hacen nuestros alumnos y también nosotros, que ya hemos entregado los resultados, pero lamentablemente no lo hacemos, nos acomodamos con la nota que es lo menos importantes, porque lo verdaderamente importante son los aprendizajes del estudiante.

¿Para qué evaluar? Es para contribuir a que los estudiantes mejoren sus habilidades, destrezas y entre otros en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no para juzgar quién es el mejor.

¿Quién evalúa? A nuestra perspectiva los docentes serían los únicos encargados de evaluar. “Sin embargo, no sólo los maestros evaluamos; también podemos permitir que los estudiantes emitan juicios acerca de nosotros como enseñantes” (Pimienta, 2008, p. 28). Pero muchas veces no se le da el derecho a los estudiantes a que evalúen o que tomen juicios constructiva hacia el desempeño de los docentes. Además, las autoridades educativas como: el ministro, el coordinador técnico administrativo, o los padres de familia pueden enjuiciar la calidad de desempeño y la práctica de labor.

¿Cómo evaluar? Pimienta (2008) menciona que las técnicas más utilizadas son: “la observación, la encuesta, los exámenes y, más recientemente, los portafolios” (p. 29). Por lo tanto, es necesario planear la evaluación, puesto que es un acto intencional y anticipado. En estos asuntos no cabe la improvisación, porque es un proceso estrictamente calificado.

3.5 Tipos de la evaluación

3.5.1 La evaluación según la función que realiza (sumativa y formativa)

Función sumativa: la función sumativa de la evaluación, la cual resulta pertinente para la emisión de juicios acerca de productos y procesos que se consideran concluidos. Su objetivo es determinar el valor al final de un proceso y no tiene intención de mejorar lo evaluado en forma inmediata, sino para sucesivos procesos o productos. (Pimienta, 2008, p. 34).

En este proceso se basa más en la ponderación de una evaluación, por lo que no pretende iniciar con un cambio inmediato, porque simplemente suma lo aprendido.

Función formativa: la evaluación formativa se dirige fundamentalmente a la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, por lo que las decisiones a tomar podrían ser la reestructuración de los contenidos, la reconceptualización de la metodología didáctica, la intervención para mejorar el clima institucional, la plática con los familiares y, si el contexto lo permite, hasta la visita a las casas de los educandos. (Pimienta, 2008, p. 34).

En este proceso se da la importancia al conocimiento adquirido por el estudiante para luego verificar si son las más aptas para el desarrollo o se requiere mejoras, ya que es durante el desarrollo se forma el alumno para lograr sus objetivos propuestos. Su nombre lo dice formar a la vida enfrentando las dificultades de la vida.

3.5.2 La evaluación atendiendo al tiempo

Atendiendo al momento en que se aplique la evaluación, se puede clasificarla en: inicial, durante el desarrollo del proceso y final.

Evaluación inicial: Pimienta (2008), en realidad, la evaluación inicial tiene en efecto un fin diagnóstico que llevaría a tomar decisiones sobre la orientación del proceso al inicio del ciclo

escolar. (p.38) a través de los resultados que arrojó el diagnóstico se puede plasmar las actividades correspondientes y adecuadas al contexto educativo.

Evaluación durante el desarrollo del proceso: es el proceso que se realiza durante el desarrollo de algo, para una verificación constante; “este tipo de evaluación consiste en la valoración continua del aprendizaje, pero también en la revisión del proceso de enseñanza”, (Pimienta, 2008, p. 38). Por el cual se ha mencionado como la contribución a la construcción de los conocimientos adquiridos por los estudiantes o docentes.

No se cree que, mediante la evaluación durante el proceso, el objetivo sea solamente la valoración del aprendizaje de los estudiantes, sino también de la actuación de los profesores en la contribución a lograr el desarrollo de las competencias que pretenden los programas a desarrollar.

Llevar a cabo una evaluación de este tipo es lo único que permite mejorar el proceso de enseñanza, por tal razón una coordinación técnica administrativa debe aplicarla a los docentes para que se contribuya con el mejoramiento de la calidad de la enseñanza-aprendizaje del país.

Evaluación final, al referirse a la evaluación de acuerdo con su función, se habla de la evaluación sumativa, que tiene relación con la evaluación final, aun cuando existen evaluaciones finales que no son precisamente sumativas. Si tiene que decidirse acerca de la promoción del estudiante al nivel inmediato superior, entonces esta evaluación, además de final, será sumativa. En definitiva, la evaluación final implica un proceso de reflexión en torno al cumplimiento de los propósitos del programa en un momento determinado, ya sea al fin del ciclo, al final del mes, al terminar el bimestre o al concluir el semestre, eso varía de una institución a otra. (Pimienta, 2008, p. 39).

Es la parte donde los docentes o estudiantes temen al desarrollarlo, ya que implica una aprobación o reprobación, algo positivo o negativo, y se realiza a cada fin de bimestre, trimestre, semestre o fin del ciclo escolar porque son esos tiempos donde se ven los resultados de todo lo que se ha estado desarrollando para la formación.

En una Coordinación Técnica Administrativa se debe dar la importancia a esta parte para verificar los productos inicial, intermedio o final.

3.5.3 La evaluación atendiendo a los agentes intervinientes

Pimienta (2008) plasma tres evaluaciones dependiendo los agentes que intervienen en el mismo, atendiendo a las personas que participan en la evaluación, se presentan procesos de: autoevaluación, heteroevaluación o Coevaluación.

Autoevaluación: en todos los niveles educativos se insiste en la contribución que debemos realizar los profesores para que los estudiantes sean capaces de valorar. Una excelente oportunidad para ello la brinda la autoevaluación, que permite a los estudiantes introducirse en una autovaloración acerca de sus procesos y actuaciones. (Pimienta, 2008, p. 40).

Coevaluación: la evaluación entre pares es un medio valiosísimo para la emisión de juicios de valor, pero al igual que, en cualquier caso, debe dar a conocer desde el principio cuáles serán los criterios de coevaluación. Se han apreciado esfuerzos interesantes en diversas escuelas, donde se han realizado coevaluaciones no sólo entre los estudiantes, sino entre los profesores, y la base para la realización de estas han sido los portafolios. (Pimienta, 2008, p. 41).

Heteroevaluación: Pimienta (2008) define la heteroevaluación de la siguiente manera: “Es la evaluación más difundida y es la que realiza una persona sobre otra acerca de su actuación, sus productos de aprendizaje y, en general, acerca de su proceso de aprendizaje. (p. 42)

Según Pimienta que (2008) esta evaluación es la que nos agrada a los profesores, porque nos da el poder que necesitamos para ejercer control sobre los estudiantes. Pero no se debe olvidar que la razón de ser de la heteroevaluación sigue siendo la contribución a la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (p. 42).

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño Docente del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché.

4.2 Introducción

La evaluación es un proceso de verificación, que ha tenido una gran influencia dentro de la educación, es de suma importancia aplicarlo para evaluar el desempeño docente. Se observa si los docentes desarrollan correctamente el proceso de enseñanza-aprendizaje y que interés dan a los estudiantes a la hora de realizar algún trabajo de clase o investigación, con el fin de poder enriquecer los conocimientos y tener habilidades para enfrentar las situaciones cotidianas.

Durante la investigación del problema detectada, se hizo un estudio a fondo para verificar que tanto ha afectado el proceso administrativo, ya que el problema detectado es la Carencia de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17.

La solución adecuada para el problema detectada es hacer conciencia al personal de la coordinación sobre la importancia de aplicar los instrumentos para evaluar el desempeño docente, por el cual surge una propuesta compatible para mejorar el proceso de la administración que es la creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

Se implementó los instrumentos de evaluaciones a docentes del distrito, tomando en cuenta las ventajas y desventajas, de igual manera hacer conciencia de la importancia del uso adecuado, ya

que hoy día no se ve la calidad del desempeño docente, por lo mismo que se han caído en el conformismo y siguen dando una educación tradicional.

Se les dio a conocer a los directores y docentes sobre el comportamiento y actitud que tienen algunos al momento de ser evaluados ya que no han salido en el confort. Se realiza el proceso con el objetivo de contribuir con el mejoramiento del proceso administrativo y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.3 Justificación

En la actualidad, la situación social en el aspecto educativo está sufriendo cada día más, menos confiabilidad, una educación insignificante, una educación por lo cual se considera algo normal y que no se distingue su importancia en nuestro medio social. Ha perdido su dignidad, ya que los educadores no se les ha exigido resultados satisfactorios, por lo cual la coordinación, no ha tenido herramientas específicamente de evaluación hacia los educadores, para ver el rendimiento de cada docente y sus resultados de trabajo ya sea aceptable, regular o en proceso de mejoras, por lo cual ha dejado que todo sea flexible y no hay evaluaciones de trabajo.

Razón por lo cual que se crea la carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, para lograr la calidad de enseñanza-aprendizaje.

4.4 Planeamiento del problema de la propuesta

Se planteó el problema con el objetivo de conocer los efectos positivos sobre la aplicación de los instrumentos de evaluación a docentes, en el ámbito educativo, social y familiar. Principalmente para observar que el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrollan los educadores en los establecimientos educativos.

El problema detectado y a investigar es la carencia de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17. Ya que es conveniente utilizar diferentes tipos de evaluación y plataformas actualizados para poseer nuevos conocimientos y aptitudes para que sean ellos quienes son competentes de ejercer su desempeño.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Contribuir con la coordinación Técnica Administrativa, distrito 14-12-17, a través de la creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del distrito 14-12-17, del municipio de Joyabaj, Quiché.

4.5.2 Objetivos específicos

Elaboración de instrumentos de evaluación, para el fortalecimiento de desarrollo de la educación.

Implementar los instrumentos de evaluación a los docentes del distrito 14-12-17.

Establecer normas sobre el uso adecuado de la carpeta de herramientas, que utilizará la coordinación para evaluar a docentes.

4.6 Estrategias

- Organización con el coordinador técnico administrativo, para obtener información sobre el proceso administrativo.
- Mantener una estructura organizacional para trazar los objetivos propuestos.

- Realizar una jornada de capacitación para superar las debilidades en la implementación de la carpeta de herramientas para evaluar a docentes.

4.7 Resultados esperados

- Mejorar el desempeño de los docentes del distrito 14-12-17, con los estudiantes de los diversos grados.
- Control directo a través del proceso de evaluación, de acuerdo con las estrategias definidas en los mismos.
- Alinear objetivos, expectativas, conocimientos y metodologías pedagógicas.

4.8 Actividades

- Realizar el cronograma de actividades plasmadas.
- Ejecutar el cronograma de actividades para la implementación de cada herramienta de evaluación.
- Crear los tipos de evaluaciones para la carpeta de herramientas.
- Aplicar los instrumentos de evaluación que contiene la carpeta a docentes del distrito.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 3
Cronograma

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Organización con el coordinador técnico administrativo, para obtener información	Mejorar el desempeño de los docentes del Distrito 14-12-17, con los estudiantes de los diversos grados.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el cronograma de actividades plasmadas. • Ejecutar el cronograma de actividades para la 				

sobre el proceso administrativo.		implementación de cada herramienta de evaluación.				
Mantener una estructura organizacional para trazar los objetivos propuestos.	Control directo a través del proceso de evaluación, de acuerdo con las estrategias definidas en los mismos.	Crear los tipos de evaluaciones para la carpeta de herramientas.				
Realizar una jornada de capacitación para superar las debilidades en la implementación de la carpeta de herramientas para evaluar a docentes.	Alinear objetivos, expectativas, conocimientos y metodologías pedagógicas.	Aplicar los instrumentos de evaluación que contiene la carpeta a docentes del distrito.				

Fuente: propia

4.10 Metodología

“Su finalidad es comprender el proceso de investigación y no los resultados de la misma. se pueden tener tantas metodologías como diferentes formas y maneras de adquirir conocimientos científicos del saber común que se denomina ordinario, las cuales responden de distinta manera a cada una de las preguntas y cuestionamientos que se plantea la propia metodología”. (Maya, 2014, p. 13).

4.10.1 Método analítico

A través de este método se desarrolló las actividades de la creación de carpeta de herramientas evaluativas, ya que este método consiste en realizar algo de manera ordenada para alcanzar los objetivos.

“Es aquel que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado. Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación”. (Maya, 2014, p. 13)

4.10.2 Método sintético

Por medio de este método se pudo clasificar los tipos de instrumentos de evaluación adecuados para aplicar a docentes, para verificar la calidad del desempeño.

“Es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas”. (Maya, 2014, p. 13)

4.10.3 Método deductivo

A través de este método se realizó un diagnóstico para verificar la realidad del proceso administrativo para seleccionar los instrumentos correspondientes.

“Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares”. ((Maya, 2014, p.14)

4.10.4 Método inductivo

Antes de todo se realizó un análisis de cuestionarios que se colocó en los instrumentos de evaluación, para que las interrogantes sean las adecuadas y significativas para el proceso, se hizo a través de este método.

“Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión”. (Maya, 2014, p. 15)

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La ejecución y la implementación de las herramientas de evaluación a docentes lo hará el Coordinador Técnico Administrativo el Licenciado Clemente Sánchez Marroquín, ya que es el encargado del Distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj, Quiché, el tiempo de aplicación de los instrumentos antes mencionados se hará durante el ciclo escolar de cada año.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

Tabla 4
Recursos humanos

Recurso	Descripción
Coordinado Técnico Administrativo	Sujeto importante para la ejecución o implantación de la carpeta de herramientas para evaluar a docentes.
Practicante	Con la detección de problema y propuesta, el practicante actor principal de la propuesta
Asistente de la Coordinación Técnica Administrativa	Sujeto quien tendrá a su cargo los registros y controles de los resultados de las evaluaciones realizadas.
Docentes del Distrito 14-12-17	Sujetos quienes serán evaluados por los diferentes tipos de herramientas de evaluación.

Fuente: elaboración propia

4.12.2 Materiales

Tabla 5
Recursos materiales

Recurso	Descripción
Hojas de papel bond	Material por utilizar para las evaluaciones.
Solicitud	Documento legal para la autorización de la carpeta de herramientas de evaluación.

Fuente: elaboración propia

4.12.3 Tecnológicos

Tabla 6
Recursos Tecnológicos

Recurso	Descripción
Computadoras	Instrumento tecnológico para la elaboración de las herramientas de evaluación a docentes.
Impresoras	Para imprimir las evaluaciones correspondientes a la carpeta.
Memoria USB	Para guardar el documento de la carpeta de herramientas, para tenerlo de manera digital.

Fuente: elaboración propia

4.13 Presupuesto

Tabla 7
Presupuesto

Presupuesto		
Aspectos descriptivos	Costo unitario	Total
Compra de medio ciento de hojas papel bond.	Q 5.00	Q 5.00
Internet	Q 25.00	Q 25.00
Impresiones de instrumentos de evaluaciones para la carpeta de herramientas.	Q 1.00	Q 15.00
Empastado	Q 20.00	Q 20.00
TOTAL		Q 65.00

Fuente: propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Vivir la experiencia

La propuesta dada es la siguiente: Carpeta de herramientas de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño Docente del Distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj Departamento de Quiché. Durante la redacción del informe, principalmente de la justificación y planteamiento del problema de la propuesta permitieron el desarrollo de habilidades interpretativas, escritura y la formulación del orden lógico de las ideas personales y sobre todo como asociar las distintas ideas a un solo fin, ya que en distintas ocasiones se llegó a debates de cómo redactar, cómo desarrollar las actividades, cómo planear y lograr los objetivos de la propuesta, gracias a la colaboración de los informantes se hizo todo lo posible de unir todas las perspectivas para el enriquecimiento de los conocimientos y los aprendizajes significativos del investigador.

Los objetivos tanto general y específicos de la propuesta se lograron gracias a la dedicación del investigador, al apoyo incondicional del jefe inmediato de la Práctica Profesional Dirigida y la participación de la asistente de la coordinación seleccionada, quienes aportaron ideas esenciales e hicieron posible y real los datos que se recabaron a través de las técnicas e instrumentos de investigación diseñadas por el investigador, los cuales reflejaron la realidad del problema detectado y la propuesta dada. Fue una experiencia exitosa al conocer algunos personajes relevantes de la institución administrativa seleccionada y la naturalidad del problema que se investigó en la coordinación.

Durante el proceso de investigación se plasmó estrategias para alcanzar los objetivos propuestos; de igual manera se redactaron resultados esperados por el investigador al momento de aplicar la propuesta así trazar los objetivos específicos del mismo. Después de la redacción de objetivos, estrategias y resultados esperados se procedió enlistar las acciones específicas para lograr los

resultados esperados, pero para lograr las acciones se realizó un cronograma de actividades. Asimismo, se redactó los métodos para lograr desarrollar las diversas actividades.

Aspecto importante para que se logre alcanzar todo lo plasmado de debe contar con recursos tanto humano como materiales, de igual manera el presupuesto para el desarrollo y ejecución de la propuesta.

5.2 Reconstrucción histórica

El comienzo de la práctica administrativa desde la fecha 27 de mayo del año 2019 haciendo una duración de 200 horas consecutivas, por lo cual dicho proceso se basó en varias etapas, por lo que se pudo visualizar algunos tipos de problemas, y poco a poco se pudo priorizar.

Durante el proceso de práctica, partiendo desde la parte diagnóstica, se ha venido trabajando al respecto de la detección de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la Coordinación Técnica Administrativa del distrito 14-12-17 del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché. Desde el inicio de práctica, siendo el primer día se pudo observar algunas actividades que se realizan en dicha coordinación y sobre todo el desempeño que se realizan día tras día.

De igual manera a través de la realización del FODA de la Coordinación Técnica Administrativa 14-12-17 realizado, surge el problema de la falta de carpeta de herramientas de evaluación para docentes de dicho distrito.

De ahí surge la propuesta por lo cual se considera contribuir con la coordinación Técnica Administrativa 14-12-17, se le solicita un espacio a al coordinador para poder plantearle la importancia de una carpeta de evaluaciones que se implementara con los docentes, conjuntamente con el apoyo del Coordinador, se empieza a trabajar y clasificar las herramientas de evaluación.

Después de un apartado de espacio y clasificación de las herramientas de evaluación conjuntamente con el coordinador, se llega a la conclusión de tener estas herramientas para poder lograr una

educación pertinente, por lo cual los docente se les exige un poco más de sus desempeños diarios, por lo cual que en la actualidad no ha habido exigencia y mucho menos herramientas de valuación, para evaluar al docente, para poder tener una educación adecuada tanto para los estudiantes y sobre todo de gran utilidad para los maestros, ya que la evaluación es muy importante, es un mediador de las capacidades, por supuesto para que el docente haga reflexión de su capacidad y las mejoras que hay q hacerlo en el trascurso de tiempo.

Después de la clasificación y elaboración de la carpeta de herramientas de evaluación para docentes, teniendo digitalizado todo, se les hizo una convocatoria a todos los docentes del Distrito 14-12-17. Para darles a conocer sobre esta nueva carpeta que será un elemento más para la educación, y que todos los docentes tengan conocimiento de ello porque para ellos van las evaluaciones solo que, con diferentes tipos de herramienta, por lo cual, coordinador y personal docente, están de acuerdo con esta nueva implementación de estas herramientas.

Aunque al principio hubo un poco de discusión porque unos maestros no estaban de acuerdo con esta nueva implementación de carpeta. Algunos decían que no es necesario y otros comentaban que es una buena idea, así podemos darnos cuenta de nuestras capacidades y sobre todo reflexionar de que es lo que podemos hacer y lo que nos hace falta que mejorar.

- Escala de rango
- Diario de clase
- Ficha de observación
- Lista de cotejo
- Rubrica
- Diario de doble vía
- Tabla de evidencias
- Estándares nominales
- Herramientas web
- Esquema de sesión de clase

Se procedió en el taller alguno ejercicios y ejemplos de algunas herramientas de evaluación a sus desempeños, la mayoría de los docentes se motivaron al ver sus resultados. En el transcurso del taller, hubo mucha interacción de ideas, incluso algunos docentes dieron a conocer 2 herramientas de evaluación más, como lo es el esquema de sesión de clase y las herramientas web, al final, todos salieron satisfechos y agradecidos con esta nueva implementación y que el coordinador les dijo que a cada bimestre se les pasara las pruebas respectivas. Por lo cual todos aceptaron ese reto y desafío de ser evaluados sus desempeños que lo ejecutan a diario en los salones de clase.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La razón principal por lo cual se optó por la creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, es para contribuir con el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje, elaborando tipos de evaluación, ya que la coordinación es la institución encargada de implementar lo antes mencionado, con ello se espera mejorar el desempeño de los docentes del distrito, tener un control directo a través del proceso de evaluación, de acuerdo a las estrategias definidas en los mismos.

5.4 Conclusiones de la propuesta

Los instrumentos de evaluación están cada vez más presentes en el proceso educativo. Se utilizan para verificar resultados, para medir calidad educativa, incluso para la vida cotidiana.

La propuesta dada que es la creación de carpeta de herramientas evaluativas para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, es la que se vio la más favorable para contribuir con el mejoramiento del proceso administrativo y a la vez con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los avances que ha tenido el proceso educativo, se requiere la implementación constante de instrumentos de evaluación a docentes para calificar el desempeño. para realizar mejoras si fuere necesario.

5.5 Principales lecciones aprendidas

- La primera lección es comprender que, sin importar el tamaño del problema detectada, se debe dar una propuesta, exponiendo la claridad de los objetivos y la posibilidad de trazar los mismos en acciones concretas que permitan ejecutar planes a corto y largo plazo, ya que son elementos vitales para desarrollar el diseño de la propuesta.
- Para lograr desarrollar dicho proceso se debe plasmas estrategias, actividades y metodología, son aspectos fundamentales en la obtención de resultados de la propuesta; obviamente con un cronograma de actividades para no desviarse de la meta que se desea alcanzar.
- A través de la implementación de las herramientas evaluativas se refuerza el desempeño docente para la mejora de la calidad de enseñanza-aprendizajes. También a través del proceso de evaluación a docente se eliminaría el conformismo.

Conclusiones

La Práctica Profesional Dirigida permitió a las estudiantes de la carrera de Licenciatura y Administración Educativa conocer más a fondo diferentes conocimientos en el área de la administración educativa.

Durante el proceso de la práctica profesional dirigida, se logró desarrollar las diversas actividades, entre ellas está la realización del diagnóstico institucional, posterior a eso el diseño de la propuesta.

La propuesta dada al problema detectada fue una carpeta de herramienta de evaluaciones para la Coordinación Técnica Administrativa, para evaluar el desempeño docente, del Distrito 14-12-17, tiene como objetivo contribuir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los elementos conceptuales y prácticos adquiridos durante el proceso de la práctica profesional dirigida fueron claves para aportar ideas en los espacios respectivos; en los aportes de los conocimientos para el mantenimiento y mejoramiento del proceso administrativo y conservación de la calidad educativa.

En el periodo de la práctica profesional, sirvió para conocer el compromiso que está asumiendo el Coordinador Técnico Administrativo, del Distrito 14-12-17 y conocer el también el tipo de comunicación que tiene con los docentes del distrito, de igual manera con la prestación del servicio de asistencia técnica.

Referencias

- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Eumed.net.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill /Interamericana editores, S.A.
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*, Tercera edición. Barcelona. Editorial Graó
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Ministerio de Educación. (2011). *Herramientas de Evaluación en el aula*. Tercera edición. Guatemala: MINEDUC.
- Pimienta, J. (2008). *Evaluación de los aprendizajes*. México. Pearson Educación.
- Ruay, R. & Garcés, J. (2015). *Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizajes y competencias*. Colombia. Editorial REDIPE.

Anexos

Anexo 1



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, acquiritur sapientia"

Joyabaj, 26 de mayo de 2019

Lic. Clemente Sanchez Marroquín
CAT. 14-12-17
Joyabaj, Quiché

Respetable Coordinador:

En calidad de Asesor del Curso de Práctica Profesional Dirigida del Departamento de Pedagogía, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, con sede en Joyabaj. Atentamente me dirijo a usted para saludarle deseándole éxitos en tan importante cargo, seguidamente para solicitarle su colaboración a efecto de autorizarle al estudiante **Luis Rocael Saquic Jucúm** identificada con el carné número **201403282** para que pueda realizar su Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted administra. Es el proceso de egreso previo a optar el Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, el cual tendrá una duración de 200 horas.

Dicho proceso tiene las siguientes Etapas.

1. Realizar un diagnóstico de la institución con el propósito de seleccionar un problema de mejora vinculado con la administración educativa.
2. Con base en el problema u oportunidad de mejora seleccionada, debe elaborar un proyecto o plan de trabajo
3. Como producto de las actividades anteriores, debe presentar una propuesta de solución, la cual debe cumplir con los requerimientos técnico administrativos.
4. Implementar o validar la propuesta de solución. Esta validación se puede realizar mediante estas modalidades:
 - a. Implementación parcial
 - b. Implementación piloto
 - c. Consulta de expertos
 - d. Comparación con otros problemas similares
 - e. Consulta de actores, entre otras.

Al agradecer su valiosa colaboración, aprovecho para saludarle muy cordialmente.

SABIDURIA ANTE TODO, ADQUIERE SABIDURÍA.

f)

Lic. David Mayen Hernández
ASESOR PRACTICA ADMINISTRATIVA



Recibido
27/05/2019
[Signature]

Anexo 2



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

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE FORMA 1

1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Luis Rocael Saquic Jucúm
b. Carné: 000038517 Edad: 24 años
c. Fecha de nacimiento: 23 de enero de 1995
d. Dirección: Caserío San José Chuacorrál, Joyabaj, Quiché
e. Números de teléfonos: móvil: 40971735
f. Dirección electrónica: rocaelluis@yahoo.com

2. Datos del centro educativo en donde realizó la Práctica Administrativa

- a. Nombre del centro educativo: Coordinación Técnica Administrativa 14-12-17
b. Nombre del/la Director/a: Clemente Sánchez Marroquín
c. Dirección: Barrio la Libertad, Joyabaj, Quiché
d. Números de teléfonos: 54346464
e. Dirección electrónica: pachxoy@gmail.com

3. Datos de la práctica

- a. Período del: 27 de mayo al: 01 de Agosto

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- a. Por la institución educativa. Nombre y firma:

Clemente Sánchez Marroquín

- b. Por la Universidad Panamericana. Nombre y firma:

David Mayen Hernández



5. Lugar y fecha del informe: Joyabaj, 29 de Noviembre 2019

Anexo 3



LA INFRASCrita SECRETARIA DE LA COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA NO. 14-12-17 DEL MUNICIPIO DE JOYABAJ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ. CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 01 DE ESTA COORDINACIÓN, EN EL QUEA FOLIOS NÚMERO 183 y 184 SE ENCUENTRA EL ACTA NÚMERO 85-2019 QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 85-2019

En el municipio de Joyabaj departamento del Quiché, siendo las ocho horas del día jueves uno de agosto del dos mil diecinueve, reunidos en la oficina de la Coordinación Técnica Administrativa número 14-12-17 del municipio de Joyabaj del Departamento del Quiché, Lic. M.A Clemente Sánchez Marroquín, Coordinador Técnico Administrativo No. 14-12-17 y el estudiante Luis Rocael Saquic Jucúm de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y administración Educativa del centro universitario PANAMERICANA sede Joyabaj, departamento Quiché para dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: El estudiante agradece por el apoyo brindado y por haber finalizado satisfactoriamente el proceso de práctica administrativa comprendida del día lunes veintisiete de mayo al día jueves uno de agosto del presente año.

SEGUNDO: Lic. Clemente Sánchez Marroquín Coordinador Técnico Administrativo 14-12-17, agradece por el trabajo realizado y apoyo brindado a ésta coordinación, instándolo a seguir adelante para alcanzar el éxito en su carrera.

TERCERO: El estudiante Luis Rocael Saquic Jucúm a la presente fecha finaliza las doscientas (200) horas de práctica administrativa en esta coordinación.

CUARTO: No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente quince minutos después de su inicio en el mismo lugar y fecha, Firmando de conformidad quienes en ella intervenimos.

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL EN BOND TAMAÑO OFICIO, EN EL MUNICIPIO DE JOYABAJ, DEPARTAMENTO DE QUICHE. A DIEZ DÍA DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

Profa. Brenda Guadalupe Figueroa Gil
Secretaria de la C.T.A
No. 14-12-17

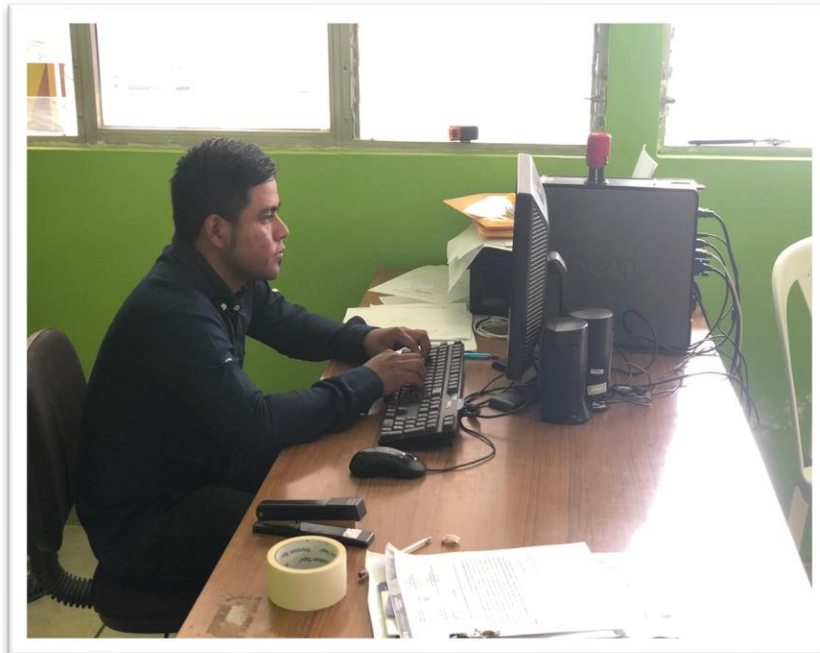


Foto. 1



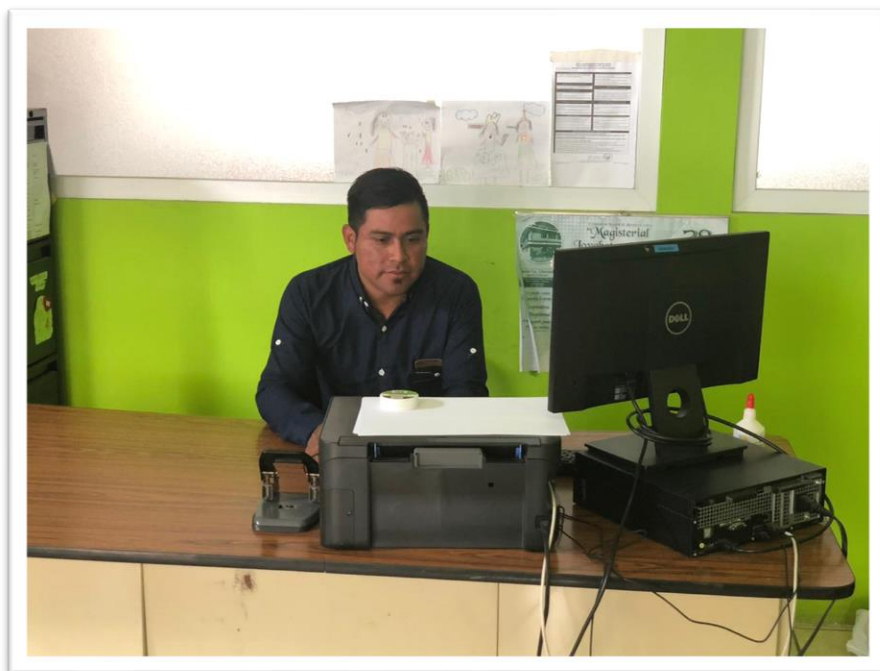
Fuente. Dicha fotografía es de las instalaciones de la Coordinación Técnica Administrativa donde se realizó la Práctica Administrativa, comprendida de 200 horas.

Foto 2



Fuente. Esta fotografía fue tomada cuando estaba generando un certificado de trabajo de un docente.

Foto 3



Fuente. Dicha fotografía fue tomada cuando estaba redactando un certificación de acta en dicha coordinación.

Foto 4.



Fuente. Esta fotografía fue tomada cuando estaba revisando una nómina de maestros del Distrito 14-12-17

Cronograma Guía de la Práctica Profesional Dirigida

I Trimestre

	Semanas												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Inducción													
Normas administrativas y financieras para elaborar la PPD													
Explicar cronograma.													
Qué es Investigación Acción													

Capítulo 1 Marco contextual														
1.1 Descripción de la institución														
1.2 Reseña histórica de la institución														
1.3 Visión y misión														
1.4 Estructura organizativa														
1.5 Ubicación geográfica (Google map)														
1.6 Fortalezas de la institución														
1.7 Limitantes de la institución														
1.8 Problemática inicial detectada														
Capítulo 2 Diagnóstico institucional														
2.1 Problemática														
2.2 FODA sistémico														
2.3 Árbol de problemas														
2.4 Árbol de objetivos														
2.5 Metodología														
2.6 Técnicas														
2.7 Instrumentos														
2.8 Informantes														
2.9 Resultados del diagnóstico institucional														
2.10 Presentación de resultados del diagnóstico a las autoridades institucionales														
2.11 Presentación y aprobación de propuesta														
Capítulo 3 Marco teórico														
Desarrollo del marco teórico														
Referencias														

II Trimestre

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

