

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



**Herramientas de Evaluación para el desempeño Docente, en el Instituto
Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá
departamento de Sololá**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Romelia Cipriana Chipín Saquic

Guatemala

2019

**Herramientas de evaluación para el desempeño docente, en el Instituto
Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá
departamento de Sololá.**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Romelia Cipriana Chipín Saquic.

Licenciado Antonio Pérez (Asesor)

M. Sc. Julbia Ramos de Lezana(revisor)

Guatemala

2019

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M. A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana


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


ASUNTO: Romelia Cipriana Chipín Saquic
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen 91.25102018

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: **“Herramientas de Evaluación para el desempeño Docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá departamento de Sololá”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. 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).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **Romelia Cipriana Chipín Saquic**, 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
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, del municipio de Sololá y departamento de Sololá, veinticinco de noviembre del año dos mil dieciocho.-----

En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Herramienta de Evaluación para el desempeño Docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá, departamento de Sololá”**. Presentado por la estudiante **Romelia Cipriana Chipín Saquic**, 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.


Lic. Antonio Esteban Pérez Dionisio

Asesor

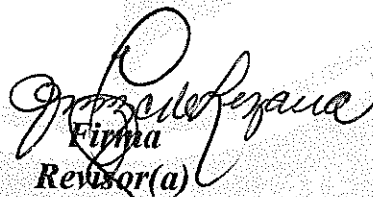
Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación

Magister en Andragogía y Docencia Superior

Colegiado Número: 7991

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 11 de marzo, del 2019.

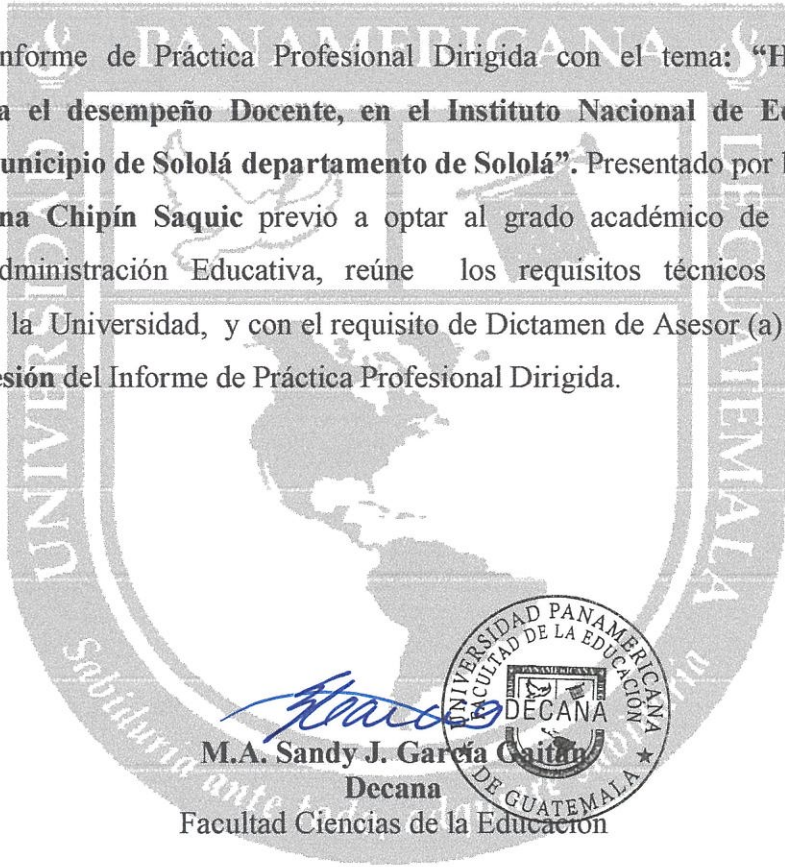
*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Herramientas de Evaluación para el desempeño Docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá departamento de Sololá.** Presentado por la estudiante: Romelia Cipriana Chipín Saquic. Previo 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.*


Firma
Revisor(a)

Julbia Ramos de Lezana
Licenciada en Administración Educativa
Maestría en Gerencia Educativa
Colegiado 18179

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Herramientas de Evaluación para el desempeño Docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá departamento de Sololá”**. Presentado por la estudiante **Romelia Cipriana Chipín Saquic** 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.



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

Nota: Para efectos legales únicamente los sustentantes son responsables del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	7
1.6 Fortalezas de la institución	8
1.7 Limitantes de la institución	8
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA sistémico	9
2.3 Árbol de problemas	11
2.4 Árbol de objetivos	12

2.5 Metodología	13
2.6 Informantes	16
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	17
Capítulo 3	19
Marco teórico	19
Capítulo 4	24
4.1 Propuesta	24
4.6 Objetivo general	25
4.7 Específicos	25
Humanos	29
Materiales	30
Capítulo 5	31
5.1 Sistematización de la propuesta	31
Conclusiones	36
Referencias	37
Anexos	40

Resumen

El informe de Práctica Profesional Dirigida de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Facultad de Ciencias de la Educación, con sede en el municipio de Sololá, departamento de Sololá, se realizó en el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá, con el objetivo de asumir el rol profesional del desempeño de funciones como administrador educativo, donde se describen cinco capítulos como: Marco Contextual, Diagnostico Institucional, Marco Teórico, Propuesta y Sistematización de la Propuesta, que dio como resultado la elaboración del trabajo académico para dar a conocer las debilidades y fortalezas de la institución y posteriormente se realizó el análisis respectivo.

En el Marco Contextual, se da a conocer acerca de la información recabada, con el apoyo de diversas técnicas y métodos para lograr la información correspondiente sobre la descripción de la institución, que constituye las características de la administración, la parte técnica, financiera, y académica, mientras que la reseña histórica incluye puntos relevantes y el periodo de fundación como acto especial de abrir un nuevo espacio para la educación, tomando en cuenta la misión y visión que establece la filosofía de la educación guatemalteca, y para lograr su desarrollo se establece la estructura organizativa, tomando como base el organigrama del establecimiento y especificar las funciones de los sub alternos para mantener la autoridad.

Para obtener los datos fidedignos se tomó como base el diagnostico institucional que se efectuó a través del FODA Sistémico, usando la técnica de la entrevista, cuestionarios encuestas y observación que sirvió para detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; haciendo el análisis correspondiente de los datos obtenidos de las estrategias del FODA, sistémico nos marcó que se deberá priorizar la principal dando como resultado la propuesta de mejora; que servirá como insumo para la elaboración del árbol de problemas y objetivos; con ello se sustentó con la cita de autores de la lectura realizada sobre lo referente a investigación acción, y las técnicas utilizadas para la realización de la investigación.

En todo trabajo académico es necesario sustentar con base científica y autores reconocidos la parte teórica, en este caso el marco teórico que comprende la investigación y literatura para el desarrollo de una perspectiva teórica para analizar y exponer los enfoques teóricos que se consideren válidos para el correcto encuadre de la propuesta, por esta misma razón se investigó los siguientes temas: crear es uno de los temas para que esta en la propuesta realizada, docente es el encargado de guiar y facilitar la enseñanza aprendizaje, utilizando las herramientas necesarias, para lograr una mejor educación en la enseñanza aprendizaje es necesario conocer que es la evaluación, las clases de evaluación y a que se refiere la evaluación del desempeño.

Se define la propuesta de mejora de acuerdo al diagnóstico realizado, con el nombre de la propuesta a trabajar para poder dejarlo como parte de un proceso estructurado para el centro educativo donde se trabajó la propuesta, para ello fue necesario realizar la introducción donde se presenta la solución al problema que fue el objeto de estudio de igual forma la justificación que plantea las causas, motivos y razones del porque se afanó sobre el tema sobresaliente, como bien se sabe es necesario que a la hora de hacer cualquier trabajo se venen de plantear un objetivo general y los específicos, para tener en claro la ruta a seguir y lo que se quiere lograr por esta razón se deben de tener siempre los logros y estrategias de cómo se trabajara para poder ejecutar la propuesta.

En todo trabajo es necesario realizar una sistematización de forma ordenada y lógica todo lo realizado en la práctica docente para ello el plan de mejoramiento para lograr verificar los resultados es necesaria hacer el proceso de sistematización de la propuesta que se realizó en la práctica profesional dirigida, da a conocer de manera específica y detallada las diferentes experiencias que se tuvieron en el transcurso de la práctica, en la realización y elaboración de la propuesta tomando en cuenta el área administrativa como también lo técnico, en la que también se tuvo el conocimiento administrativo de las diversas funciones para fortalecer los aprendizajes y aplicarlas de la mejor manera posible en el momento de desempeñar un cargo administrativo; en el proceso que se tuvo en la ejecución y aplicación de la propuesta de las herramientas de la evaluación del desempeño docente, se lograron de mejor manera realizar las diferentes actividades que estaban planteadas en el cronograma.

Introducción

El presente documento contiene el informe de la Práctica Profesional Dirigida, realizada en el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá, se inicia con el diagnóstico institucional, que sirvió exclusivamente para detectar la problemática y esto trajo como consecuencia la formulación de la propuesta que se titula “ Herramientas de evaluación para el desempeño docente”, que el propósito fundamental es fortalecer los procesos didácticos para lograr que los docentes sean estimulados a través del trabajo que desempeñan en los diferentes centros educativos y contribuir en el logro de los objetivos planteados por la administración; considerándose que con la propuesta se contribuye con el proceso educativo reconociendo la importancia de las cualidades y competencias que se desarrollan en la misma y las cuales debe contar con herramientas elaboradas que permiten alcanzar una la calidad educativa que se anhela para los estudiantes, que se esfuerzan en trabajar de día y superarse académicamente de noche.

Se considera necesario contar con la evaluación docente que permite realizar las mejoras en la aplicación de las diferentes metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaje, brindando una mejor educación a los estudiantes del primero, segundo y tercero básico, con el acompañamiento del director del centro educativo, y que a través del monitoreo se hacen las observaciones pertinentes a los educadores y personal administrativo, que se debe trabajar en equipo y mejorar el trabajo en la institución para alcanzar las metas fijadas a través de las evaluaciones que se realizan.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

Según lo establecido en el artículo 20 de la ley de Educación Nacional Decreto 12-91 que los centros educativos deben estar integradas por educandos, padres de familia, educadores, personal técnico, administrativo y personal de servicio, por lo que el centro educativo cumple con lo establecido por el artículo anteriormente mencionado, el centro educativo es financiado por el estado, por lo que los estudiantes no deben de pagar una cuota mensual.

El centro educativo es una institución pública que cuenta con sus propias instalaciones que brinda educación a estudiantes de primero, segundo y tercero básico, cuenta con un director y un profesor auxiliar como personal administrativo, cuenta con diez docentes que son encargados de brindar la educación, el establecimiento cuenta con dos secretarías una encargada de toda el área académica, y una secretaria contadora que es la encargada del área financiera, completando estos trabajadores el personal administrativo de la institución, el centro educativo funciona en jornada nocturna para que los estudiantes tengan las oportunidades de superarse sin afectar las labores diarias que desempeñen, la filosofía del centro educativo es educar a estudiantes en valores para que sean buenos ciudadanos en la sociedad.

El centro educativo de educación básica nocturno, Sololá es una institución que está a la disponibilidad de los que desean superarse, que por situaciones laborales no lo pueden hacer en horarios del día por esta misma razón nace la idea de generar la oportunidad para brindar la formación que se requiere en jornada nocturna, el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, está basado en los siguientes principios que lo rigen: 1. Oportunidad para personas que no pudieron estudiar el ciclo básico en su época o que trabajan en la jornada diurna. 2. Acceso cultural, dinámico y humano que los identifique como personas con mejor servicio a la comunidad.

1.2. Reseña histórica de la institución

Durante el año 1985 funcionaba como instituto privado nocturno que ofrecía servicios educativos del ciclo básico, de forma lucrativa y tenía varios años de funcionar, con estructura y filosofía, totalmente ajena al oficial que nació por acciones sociales y de beneficio colectivo del Licenciado Marco Tulio Martínez, quien, por iniciativa propia, juntamente con otras personas altruistas, realizó el estudio de campo para verificar las necesidades educativas de nivel medio en el municipio de Sololá, por tal razón se inicia a buscar los espacios para que el pueblo de Sololá tuviera su establecimiento nocturno oficial público para beneficiar de mejor manera a los de la población, así disminuir la tasa de analfabetismo en la cabecera municipal y lograr tener de mejor manera la cobertura necesaria.

Tal investigación arrojó la necesidad de educación: muchas personas no habían realizado esos estudios en su época, muchos más trabajaban de día y no podían estudiar por las necesidades económicas que sus familias tenían; al verificarse esta situación y la necesidad de formación y crecimiento académico que se requería para el municipio, se unieron esfuerzos y se puso en marcha el trámite necesario en el que participó el Prof. Moisés Belisario Cabrera Samayoa quien fungía como supervisor, para lograr el objetivo que se proponían para el servicio a la comunidad en general.

El Acuerdo Ministerial No. 1202, de fecha 21 de agosto de 1985, legalizó la existencia del establecimiento, aunque varios catedráticos ya habían empezado a laborar totalmente ad honórem, dando su tiempo, su energía y profesionalismo, principiaron a asistir obreros, campesinos, domésticas, albañiles, choferes, tortilleras, bordadoras y muchos trabajadores más. Las aulas se llenaron con gente de mayor edad que hizo el esfuerzo por educarse; se inicia con los tres grados del ciclo básico, una sección por grado. Desde 1995 en adelante se logró que se aprobaran tres secciones por grado, que son con las que actualmente cuenta; el número de estudiantes se ha mantenido entre 150 a 250, población en la que hay trabajadores de distinta índole, hasta la fecha, aproximadamente, unas 1,200 personas han egresado de tercero básico; un

buen número de ellas posee título de nivel medio y varias están cursando grados universitarios o tienen en su haber algún título superior.

En la actualidad, el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno es dirigido por el M.A. Juan Francisco Guzmán y hay un total de 12 catedráticos que mantienen un ritmo de trabajo en el que los postulados filosóficos toman forma y se realzan en la práctica; se espera que el INEB Nocturno continúe con su proyección educativa y aporte para la sociedad sololteca otra cantidad de personas que estén preparadas y puedan continuar sus estudios en diversificado y en el nivel superior para que se sumerjan en el mercado laboral y tener mejores oportunidades de vida y ser personas con un espíritu de servicio buscando el desarrollo personal y de su comunidad.

1.3 Misión y Visión

1.3.1 Visión

Ser una institución educativa que se visualiza como un centro de educación básica moderno y actualizado en el que los servicios educativos deberán ser los mejores para atender a la población trabajadora de Sololá, aportándoles los instrumentos culturales, científicos, lingüísticos y éticos imprescindibles para que el desarrollo personal incida en el de la comunidad.

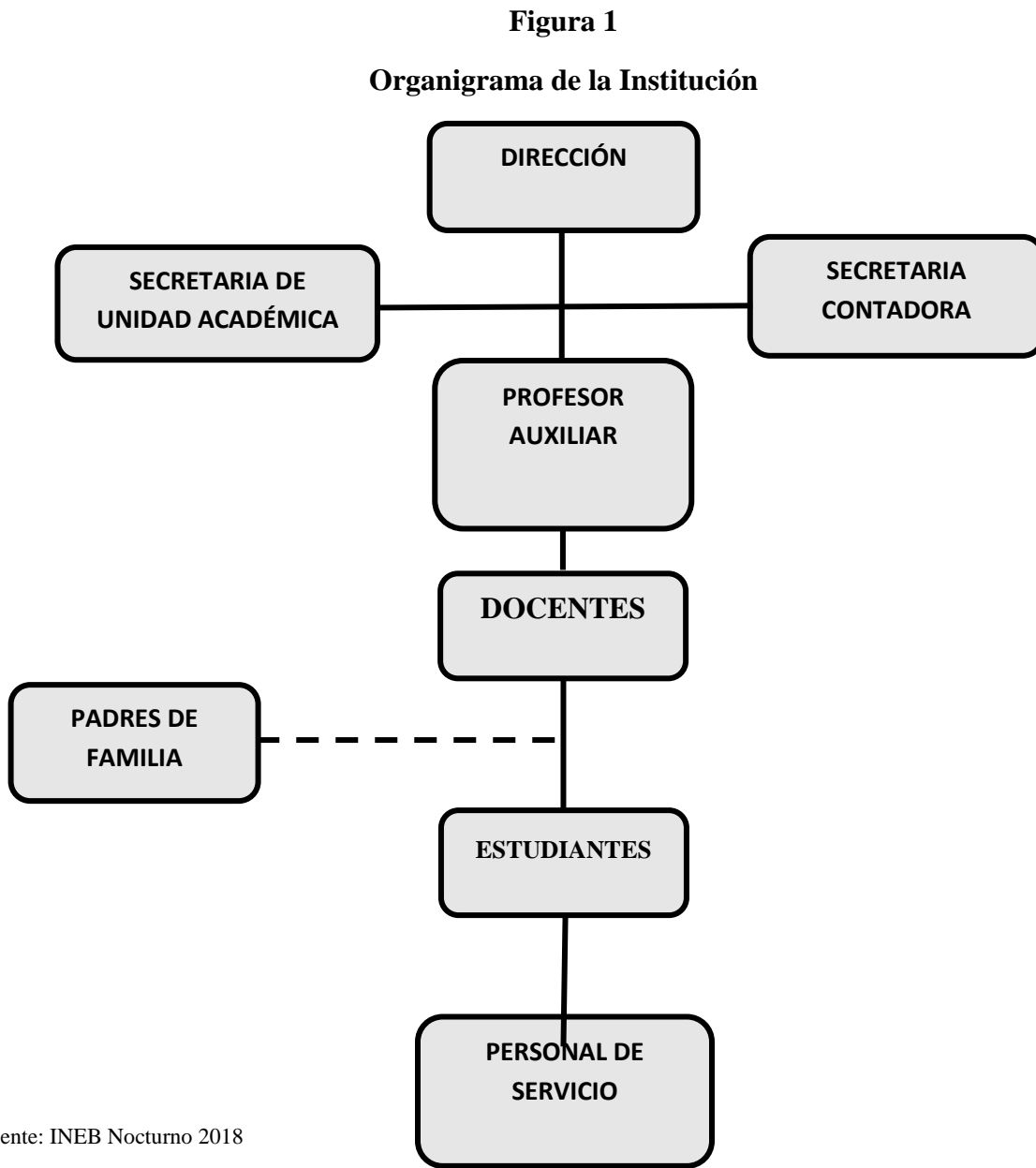
1.3.2 Misión

Somos una institución educativa que provee a la gente trabajadora (campesinos, agricultores, obreros, amas de casa, etc.) y a las personas que no pudieron estudiar en su tiempo, los mecanismos, instrumentos, conocimientos, informaciones y medios educativos, culturales, científicos, lingüísticos y éticos de educación básica para que continúen los estudios en el ciclo diversificado o se valgan de ellos en la vida diaria. Esta educación continua se basa en el servicio responsable, sincero, respetuoso y solidario, y en la capacidad didáctica y pedagógica como en el profesionalismo docente y administrativo.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

El instituto nacional de educación básica, nocturno, Sololá para tener un orden jerárquico en la organización y saber su organización se presenta en el organigrama de la institución de acuerdo a las áreas u órganos que la compone.



Fuente: INEB Nocturno 2018

1.4.1 Autoridades

Las funciones de los que conforman el centro educativo son muy importantes ya que cada uno juega el rol importante para tener de la manera más ordenada sabiendo la tarea que cada uno debe de desempeñar entre ellos se encuentran las funciones del director, personal docente, secretarías, y del personal de servicio, para ello la comunidad educativa del INEB Nocturno tiene la obligación de cumplir con todas las normas que establece la Ley de Servicio Civil y demás leyes del Estado de Guatemala inherentes en materia educativa.

Dirección

Las funciones que el director tiene en la escuela es velar por el fiel cumplimiento de la Ley de Educación, reglamentos y demás disposiciones de Ministerio de Educación, administrar bien el centro educativo, organizar, planificar y coordinar las actividades educativas, supervisar las acciones pedagógicas y didácticas como las actividades que se realicen dentro y fuera del aula, velar por el buen mantenimiento del edificio Escolar, programar actividades de capacitación de actualización del personal docente, coordinar actividades de apoyo al Instituto con autoridades locales, reconocer los méritos de cada docente, apoyar las acciones educativas y realizar los correctivos cuando sean necesarios, mantener una comunicación efectiva con los integrantes de la comunidad educativa.

Personal Docente

El personal docente del centro educativo de acuerdo a sus funciones debe realizar lo siguiente: respetar la jerarquía y organización del establecimiento, elaborar y presentar a principios de cada ciclo escolar en la Dirección las planificaciones anual y por período de sus asignaturas de acuerdo al currículum nacional base (CNB), planificar actividades educativas, evaluar el proceso enseñanza aprendizaje de acuerdo al colaborar con la Dirección con el logro de las metas y objetivos institucionales establecidos, mantener buenas relaciones laborales, que sean sinceras, honestas, dinámicas y respetuosas, con el personal en general para lograr los fines educativos de la institución, asesorar adecuadamente, con experiencia y respeto, a la sección que le

corresponda; de igual manera, si fuera necesario, a estudiantes que en particular presente una problemática en la que se le pueda ayudar a solucionarla, se le puede atender individualmente mientras no afecte a la mayoría, cumplir eficiente y puntualmente con la jornada y horario de clases y asistir debidamente presentable, mantener lealtad a la institución, mantener una actitud de discreción con relación a los aspectos más íntimos de la institución, cumplir con las leyes del país, reglamentos y demás disposiciones en materia educativa, practicar la ética profesional dentro y fuera del establecimiento, motivar, estimular, comprender y ayudar a los educandos en sus estudios, mantener armonía y buenas relaciones en la comunidad educativa.

Secretarias

Las secretarias del centro educativo son las encargadas de atender a las personas para brindar cualquier información que se les sea requerida en el momento de igual manera deben de velar por la custodia fiel de los documentos del Instituto, asistir a su trabajo con puntualidad y debidamente presentable, respetar la jerarquía y organización del establecimiento, archivar rigurosamente los expedientes de los estudiantes, mantener al día e informado al Director de todos los trámites administrativos, colaborar con el personal docente, mantener una buena comunicación con la comunidad educativa, manifestar lealtad a la institución, practicar una actitud de discreción con relación a los aspectos más íntimos de la institución, practicar la ética profesional dentro y fuera del establecimiento.

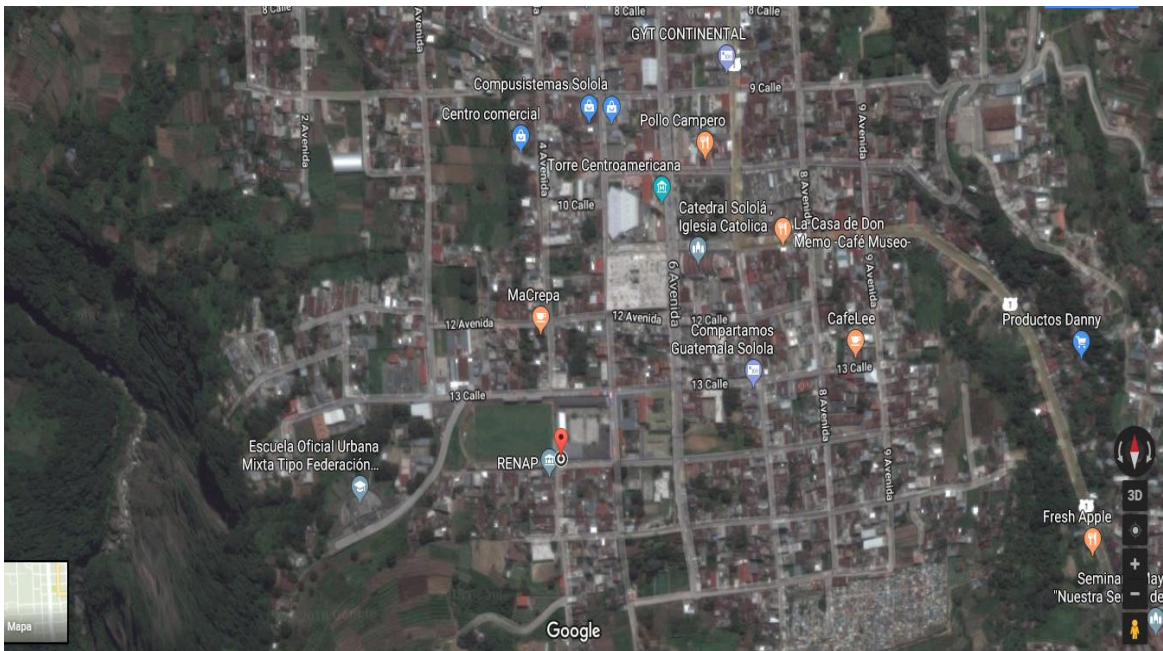
Personal de Servicio

El personal de servicio son las persona encargadas de velar por el mantenimiento de los diferentes ambientes del Instituto, respetar la jerarquía y organización del establecimiento, informar al Director de cualquier desperfecto del edificio, mobiliario y equipo, solicitar a tiempo los enseres de limpieza, colaborar con el personal docente, mantener una buena relación interpersonal con la comunidad educativa, velar por la limpieza del Instituto, mantener lealtad a la institución, mantener una actitud de discreción con relación a los aspectos más íntimos de la institución, practicar la ética profesional dentro y fuera del establecimiento poniendo en práctica los principios y valores que el establecimiento promueve y los que practican en su diario vivir.

1.5 Ubicación geográfica

El Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, se encuentra ubicado en el segundo nivel del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación “Industrial Abraham Lincoln”, 5ª. Avenida y 13 calle esquina, zona 1, Barrio El Carmen, Sololá, a la par del estadio Xamba, frente al hospital Santa Teresita del área urbana de la cabecera municipal del municipio de Sololá de la comunidad lingüística Kaqchikel, su clima es frío, por sus suelos la mayor parte de habitantes se dedica al cultivo de hortalizas para su comercialización y sustento diario, el establecimiento funciona en horario de 7:00 a 10:20 de la noche, . Es una sociedad comercial, agrícola, principalmente horticultora. Conserva sus fuerzas laborales en el proceso de siembra, mantenimiento y cosecha de hortalizas que han sido bien cotizadas en el mercado nacional e internacional.

Figura 2
Ubicación Geográfica



Fuente: Google maps, 2018.

1.6 Fortalezas de la institución

De acuerdo al diagnóstico realizado se identifica que el instituto de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá desde el área administrativa tiene las siguientes fortalezas que sobresalen: personal administrativo estable del renglón cero once, cuenta con consejo educativo integrado por padres de familia y docentes, establecimiento bajo la dirección del estado cuenta con el apoyo del estado, cuenta con proyecto educativo institucional (PEI), visión y misión, estas fortalezas de la institución ayudan a que se aproveche las diferentes oportunidades.

1.7 Limitantes de la institución

En la elaboración del diagnóstico se encontraron e identificaron las siguientes limitantes de la institución, incumplimiento de deberes de los estudiantes en sus expedientes, falta de empatía entre personal, falta de recursos para docentes en impartir sus clases, no existe equipo de cómputo para las tecnologías del aprendizaje y comunicación (TAC), no hay trabajo en equipo entre el personal docente.

1.8 Problemática inicial detectada

Después de haber realizado el diagnóstico se detectan limitantes y deficiencias que presenta la institución siendo algunas de ellas: durante varios años los docentes han laborado en horas nocturnas para la formación de los estudiantes que trabajan de día, la evaluación del desempeño docente no se realiza, falta de compromiso del docente en la labor que desempeña.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

El problema principal detectado mediante el diagnóstico es no contar con herramientas de evaluación del desempeño docente, que permitan de mejor manera hacer las mejoras necesarias brindando una calidad educativa a los estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, del Municipio de Sololá, departamento de Sololá.

2.2 FODA sistémico

Tabla 1

FODA Sistémico del Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, del municipio de Sololá, departamento de Sololá

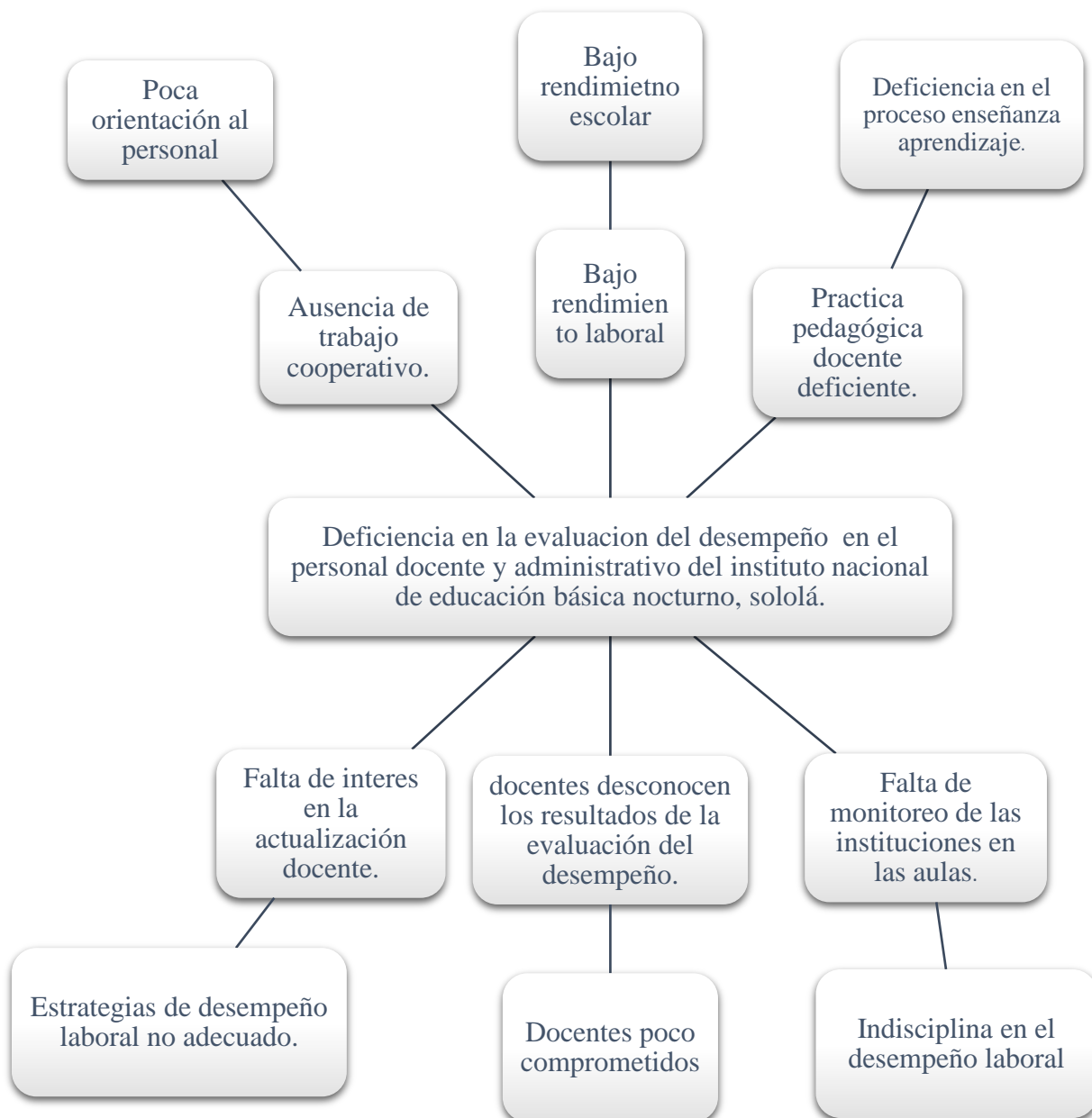
	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
FODA Área Administrativa	<ul style="list-style-type: none">• Personal administrativo estable.• Cuenta con consejo educativo.• Establecimiento oficial• Cuenta con proyecto educativo institucional (PEI).• Visión y misión definidas.	<p>Docentes actualizados por el MINEDUC.</p> <p>Instituciones que apoyan al centro educativo.</p> <p>Mineduc ofrece profesorado para mejorar la enseñanza aprendizaje dirigido a docentes.</p> <p>Apoyo de instituciones no gubernamentales (ONGS).</p> <p>Bolsas de estudios para estudiantes de escasos recursos.</p> <p>Apoyo a la comunidad indígena para su desarrollo.</p>

<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de deberes de los estudiantes en sus expedientes. • Falta de empatía entre personal. • Falta d recursos para docentes en impartir sus clases. • No existe equipo de cómputo para las TAC. • Poca atención en las notas de los estudiantes. • No hay trabajo en equipo entre el personal docente. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres de motivación y responsabilidad con estudiantes y docentes. • Charlas sobre relaciones humanas. • Talleres para elaboración de material didáctico. • Gestión de proyectos • Orientación a personal técnico (secretaria). • Fomentar en el personal docente el trabajo en equipo. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las metodologías docentes. • Comunicación eficiente con instituciones. • Orientación docente sobre la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje. • Involucrar a padres de familia y docentes en las diferentes actividades que realice la escuela. • Reunión constante con padres de familia. • Crear ambientes motivacionales para la comunidad educativa.
<p>Amenazas (-)</p> <p>Docentes jóvenes con poca preparación académica.</p> <p>Poca cobertura en inscripción de estudiantes al inicio de ciclo.</p> <p>Centros educativos con nuevas perspectivas de enseñanza.</p> <p>Selección inadecuada de estudiantes para bolsas de estudio.</p> <p>Mejor perfil de estudiantes de otros centros educativos.</p>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de herramienta sobre evaluación del desempeño docente. • Promoción del establecimiento en diferentes medios para lograr inscripción de más estudiantes. • Realización de taller con personal docente del centro educativo para un trabajo en equipo en las actividades. • Promover bolsas de estudios para estudiantes de escasos recursos. • Perfil del estudiante con bolsa de estudio. • Fortalecer personal calificado o especializado. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a personal docente y administrativo. • Fortalecer la comunicación educativa. • Promoción de carreras • Estudios socioeconómicos a estudiantes de escasos recursos. • Charlas sobre identidad de los pueblos indígenas.

Fuente: elaboración propia 2018.

2.3 Árbol de problemas

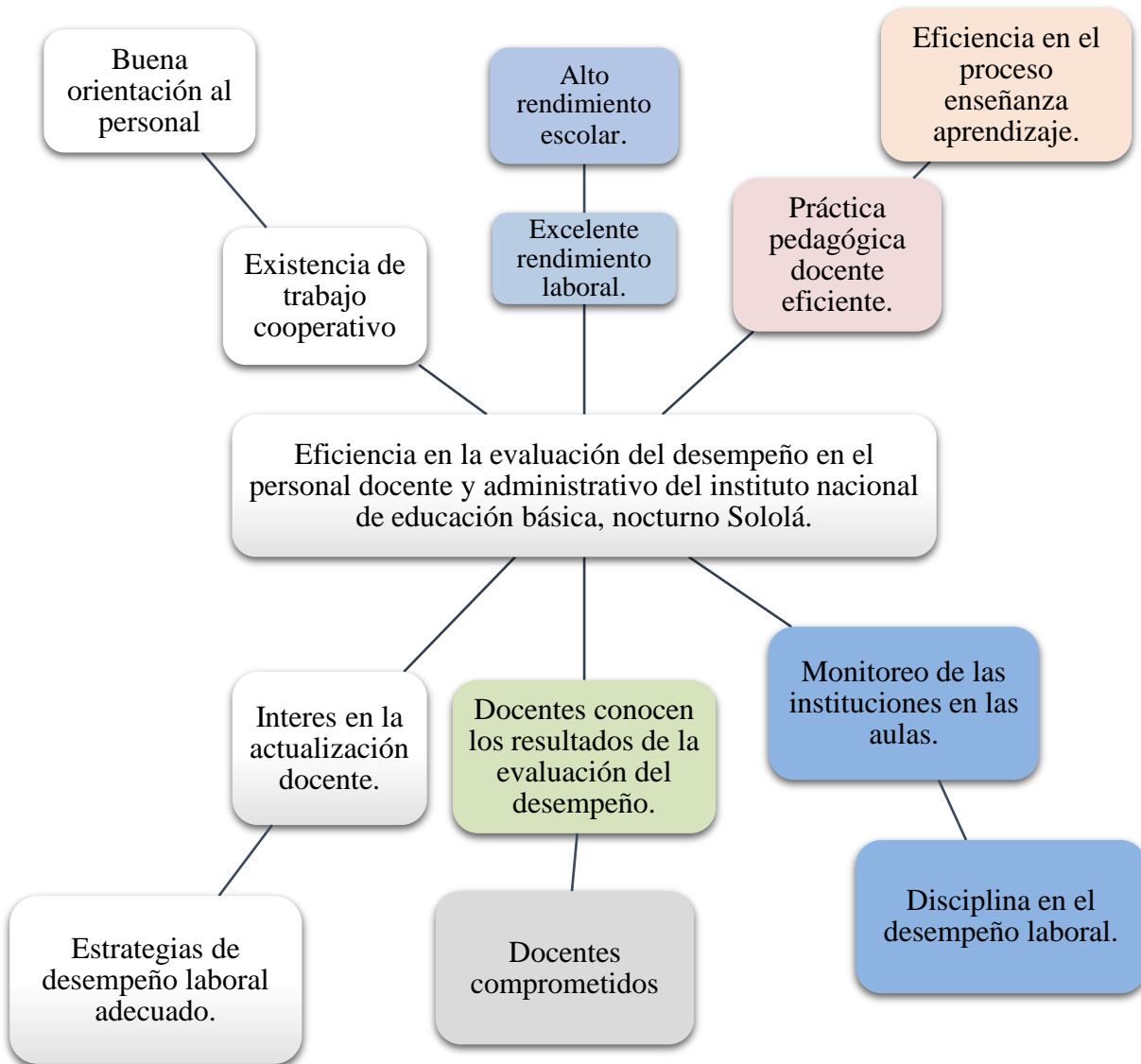
Figura 3
Árbol de Problemas



Fuente: Elaboración Propia 2018.

2.4 Árbol de objetivos

Figura 4
Árbol de Objetivos



Fuente: Elaboración Propia 2018.

2.5 Metodología

Investigación Acción

Martínez, M. (2009), “la investigación-acción ha tomado dos vertientes: una más bien sociológica desarrollada principalmente a partir de los trabajos de Kurt Lewin (1946/1992, 1948), Sol Tax (1958) y Fals Borda (1970), y otra más específicamente educativa, inspirada en la ideas y prácticas de Paulo Freire (1974), Hilda Taba (1957), Lawrence Stenhouse (1988), John Elliot (1981, 1990) y otros, ambas vertientes han sido exitosas en sus aplicaciones” (p. 240).

la investigación acción es de gran importancia en la en la aplicación que se tuvo en la realización de la práctica docente esto ayuda a que uno pueda identificar de mejor manera las diferentes problemáticas de cualquier institución para lo que se utilizaron varias estrategias para poder aplicar la investigación y con ello se llegó en la institución y poder interactuar con los actores para poder recopilar la información realizada, por lo que es importante tener en cuenta los valores ya que a la hora de hacer cualquier investigación se debe de ser imparcial para detectar lo que uno desea para lograr después de mejor manera poder buscar las posibles soluciones.

Borda F. (2008), define la investigación participativa como: “Una vivencia necesaria para progresar en democracia, como un complejo de actitudes y valores, y como un método de trabajo que dan sentido a la praxis en el terreno, a partir de aquel Simposio, había que ver a la IP no sólo como una metodología de investigación sino al mismo tiempo como una filosofía de la vida que convierte a sus practicantes en personas pensantes. Y de allí en adelante, nuestro movimiento creció y tomó dimensiones universales” (p. 3).

Cifuentes R. (2011) dice que: la IAP combina la acción con el conocimiento, “el conocimiento válido se genera en la acción” propicia la contextualización de las prácticas sociales, su explicación dialéctica y global desde diferencias identificadas en forma participativa. Ubicadas dentro de la concepción de conocimiento dialéctico (acción, reflexión, teoría, praxis social), las técnicas son instrumentos, no fines” (p. 38).

La investigación acción en la detección del problema en la institución se aplicó de acuerdo a las acciones que se tomaron en cuenta para identificar el problema.

2.6 Técnicas

Ramos C., 2008, dice “El cuestionario es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. En el cuestionario se formula una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste”.

Cabe mencionar que es de gran importancia realizar los cuestionarios ya que con las diferentes técnicas que existen van de la mano para poder sustentar de mejor manera la propuesta a realizarse, para llevar a cabo este proceso del diagnóstico fue indispensable la realización de una encuesta y cuestionarios que fueron dirigidos a directores y docentes, realizados de manera grupal e individual para poder realizar la recopilación de la información a través de las diferentes preguntas generadoras, como también a través del método de análisis de la institución por medio del FODA Sistémico, así como lo dice el autor citado anteriormente que las técnicas son los instrumentos básicos que debe de tomar en cuenta el investigador.

Rodríguez P., (2008) dice que “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p. 10). Las técnicas son importantes aplicarlas ya que entre ellas está la encuesta y entrevista aplicadas para realizar los respectivos cuestionarios y aplicarlos en las diferentes áreas de cualquier institución donde se realice la investigación ya que a través de ella se logra de mejor manera la recopilación de la información, para tener un mejor panorama de la problemática o problemáticas que se está viviendo para que así se busque una mejor alternativa de posibles soluciones, así minimizar las diversas limitantes y dificultades que la institución presenta, por esta razón las técnicas hay que aplicarlas en cualquier investigación del investigador; ya que como el autor menciona que las técnicas nos sirven para obtener la información que el investigador requiere.

2.7 Instrumentos

Martínez V. (2013), define: métodos, técnicas e instrumentos de investigación, “instrumento es lo que permite operativizar a la técnica es el instrumento de investigación. Se aclara que en ocasiones se emplean de manera indistinta las palabras técnicas e instrumentos de investigación”.

Los instrumentos de investigación aplicados en el proceso de investigación son lo que fueron aplicados para lograr la recopilación de la información necesaria así poder realizar la consolidación de las diferentes informaciones proporcionados por los encuestados, entrevistados, estos instrumentos ayudan para que se logre la aplicación de estos instrumentos, el método de análisis de situación FODA sistémico, dentro del proceso de diagnóstico fue utilizado para la consolidación de información obtenida a través de las encuestas realizadas, de tal manera que este método tuvo efectividad al reunir la información, así mismo el orden permitió realizar el análisis sistémico, para luego poder determinar la problemática a resolver.

González y Cano, 2010, dice que el análisis es un proceso de reflexión donde "vamos más allá de los datos" para acceder a la esencia del fenómeno de estudio, es decir, a su entendimiento y comprensión, por medio del cual "el investigador expande los datos más allá de la narración descriptiva p 44.

De acuerdo a la información recabada mediante los diferentes instrumentos de investigación que existen se realiza el análisis respectivo de lo que los docentes, y director del establecimiento brindo para poder estructurar con mejor claridad la propuesta a dejar para las respectivas mejoras, así brindar una educación de calidad en la institución.

Sampieri, R. (2014) dice: “Una bitácora tiene la función de documentar el procedimiento de análisis y las reacciones del investigador al proceso y contiene fundamentalmente: anotaciones sobre el método utilizado (se describe el proceso y todas las actividades realizadas; por ejemplo:

ajustes a la codificación, problemas y la forma en que se resolvieron).Anotaciones sobre ideas, conceptos, significados, categorías e hipótesis que van surgiendo”. (p.425)

2.8 Informantes

FODA sistémico

Valda J. (2012) dice que: determina “el FODA como primer paso se procede al reconocimiento de los elementos internos y externos que están influyendo sobre la organización, se analiza tanto lo que afecta de manera positiva como negativa a la organización como un todo”.

El FODA sistémico fue un medio por el cual se logra la recopilación de la información ya que en ella se plasma las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución para poder, así generar de una manera más clara las estrategias a definir para poder definir de mejor manera la propuesta que se debe hacer para la institución y seguir los lineamientos necesarios para tener el panorama general de la institución.

Mined, S. (2008) “El director es el representante del centro educativo ante la comunidad educativa en general, o representa ante las autoridades, docentes, alumnos, padres de familia y demás actores. Es el actor más sobresaliente en la toma de decisiones, por lo que el cumplimiento de sus funciones determina el grado de éxito o efectividad de su gestión”.

A través de una entrevista que se hace con el director que es la persona que conoce y tiene a cargo la institución es necesario tomar en cuenta lo que a su punto de vista ha percibido de la institución porque es quien tiene en su conocimiento a nivel administrativo lo que se necesita mejorar en el establecimiento, pero en la aplicación de una entrevista con el director se logró de igual manera interactuar con los docentes que laboran en la institución educativa.

Según Fontana y Frey, 2005 citado por Vargas, 2012, consideran: “el uso de la entrevista se inicia desde la época ancestral egipcia cuando se conducían censos poblacionales” (p. 121)

A través de la entrevista fue un instrumento que se utilizó para poder conseguir la información con los docentes, y personal administrativo así poder construir de mejor manera el FODA Sistémico, con ello se elaboró una entrevista estructurada en el instituto para que de mejor manera se lograra un análisis de la información y así estructurar de mejor manera la propuesta que se realiza según las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades de la institución educativa.

Martínez, M. (2009) afirma que “Los colaboradores o informantes–ayudantes, se trata de individuos con algunos conocimientos y habilidades de investigación, que también conocen la realidad educativa que tratamos de investigar, están dispuestas a colaborar de forma voluntaria y hacen gala de cierta capacidad de contratación que les permite discernir los distintos matices en las respuestas que ofrece el grupo ante los problemas y, desde luego, lograr separar sus propias opiniones de las mantenidas por los restantes miembros” para recabar la información necesaria de la práctica Profesional fue de mucha importancia el aporte de cada una de las personas que proporcionaron información de los datos que se pretende estudiar. (p.27).

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El Instituto Nacional de educación Básica, Nocturno Sololá, del municipio de Sololá, del departamento de Sololá, actualmente brinda educación básica a los estudiantes que trabajan de día y en las noches tiene la oportunidad de formarse académicamente, para que todos tengan la accesibilidad de seguir estudiando; lleva varios años de funcionar para la población sololteca, la escuela cuenta con 12 docentes y en cuanto las secciones de los estudiantes por grado hay una sección de primero, dos de segundo y dos de tercero básico, con una cantidad de 90 estudiantes que están en los grados anteriormente mencionados.

El centro educativo es financiado por el estado, los estudiantes no pagan ninguna colegiatura para recibir su formación, en el establecimiento existe mucha indisciplina por parte del docente, diferente es esta situación con los estudiantes, por lo que existe una gran deficiencia en cuanto a la evaluación del desempeño que se debe de hacer a los docentes en cuanto al compromiso que

tienen para brindar la calidad educativa a los estudiantes, entonces se evaluó que tiene gran importancia para que se empiece a mejorar día a día la educación que se está brindando.

Por esta situación que se presenta en cuanto a los docentes se refleja en los estudiantes el desinterés de seguir esforzándose, de tal manera que ponen empeño para hacer bien lo que se les indica en ellos se refleja la irresponsabilidad porque se evidencia en el incumplimiento con los documentos del expediente que se les solicita, como la no entrega de las diferentes tareas que se les deja asignadas lo que influye en la calidad educativa, por ello fue necesario hacer la aplicación de los diferentes instrumentos de investigación, y técnicas para que entre todos los docentes del establecimiento se dieran los aportes para identificar la problemática que es necesario e indispensable poder tratarla para empezar a realizar los cambios necesarios que requiere la educación, por ello los resultados se reflejan en el trabajo que los docentes realizan en su quehacer diario.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Crear

Cantú, M. (2008), dice que: es una de las características que definen al ser humano, sin importar la edad, ni el género, ni ninguna otra condición, ya que las personas siempre están imaginando cosas que luego serán plasmadas como ideas y en un momento se realizarán en la práctica. Para que la persona tenga un proceso creativo no hace falta más que imaginación, determinación y sensibilidad, para poder desarrollar algo que sea interesante.

Ya desde el campo de lo profesional se puede decir que para crear algo determinado hace falta tener ciertas habilidades, por ejemplo, un arquitecto es la persona encargada de crear los planos, las maquetas y demás materiales para que luego se vuelva tangible el proyecto que creó, para crearlo entonces hará falta también la intervención de personas de diferentes áreas que hagan posible que aquello que está en papeles se vuelva una realidad. (p. 34).

3.2 Herramienta

Staff U. (2010), sobre las herramientas multimedia, quien señala al respecto que puede ser cualquier forma de presentar la información bien sea por medio de textos, mediante sonido, utilizando imágenes, incorporando animaciones, implementando el vídeo e interactividad. (p. 89).

Amaya J. (2010), define las herramientas multimedia interactivas como las tecnologías que han facilitado la integración de más de dos medios, tales como: texto, gráficos, sonido, voz, vídeo, con pleno movimiento o animación en una aplicación computarizada. Asimismo, manifiesta que estos elementos multimedia son especialmente útiles en la capacitación. (p. 68).

Cantú M. (2008) dice que: es un objeto elaborado con el fin de facilitar la utilización de una tarea mecánica que requiere de una aplicación correcta de energía (siempre y cuando se hable de

herramienta material).El término herramienta, en sentido estricto, se emplea para referirse a utensilios resistentes (hechos de diferentes materiales, pero inicialmente se materializaban en hierro como sugiere la etimología), útiles para realizar trabajos mecánicos que requieren la aplicación de una cierta fuerza física. (p.32).

3.3 Clases de herramientas

Zambrano E. (2011) donde aplican un programa de educación para la paz, donde mediante la utilización de un software educativo los estudiantes de básica del Distrito de Santa Marta, en el cual identificaban las necesidades reales sentidas por estudiantes, docentes de primaria y secundaria en lo que atañe a la formación de competencias y conciencia ciudadanas. (p.34)

MillánS. (2008), Se denomina herramienta manual o de mano al utensilio, generalmente metálico de acero, madera, fibra, plástico o goma, que se utiliza para ejecutar de manera más apropiada, sencilla y con el uso de menor energía, tareas constructivas o de reparación, que sólo con un alto grado de dificultad y esfuerzo se podría hacer sin ellos. (p.45).

Las herramientas manuales se han utilizado durante milenios, pero será desde el último cuarto del siglo XIX cuando se dé una nueva generación de éstas, debido a una mejora en los materiales con los que se fabricaban, el desarrollo de su producción en masa y la aparición de piezas intercambiables, además del incremento en su potencia de trabajo.(p.79).

3.4 Evaluación

Leyva, Yolanda (2010). Dice que: la evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.

El concepto evaluación, para algunos, aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos. En este marco surge el moderno discurso

científico en el campo de la efusión, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa. Para otros autores la concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI.

Pero quien tradicionalmente es considerado como el padre de la evaluación educativa es Tyler por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición por que supone un juicio de valor sobre la información recogida. (p. 6-8)

3.5 Evaluación del desempeño

Chiavenato I., (2008). Describe que: la evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización; es decir, la medida en que los colaboradores contribuyeron para alcanzar los objetivos propuestos.¹ Su importancia es documentar cuán productivo es un empleado y en qué áreas podría mejorar. Una de las responsabilidades principales de los gerentes es valorar el desempeño de sus empleados. (p. 257).

Casanova (2012), cita a Carr y Kemmis (1988), quienes conciben a la calidad de la enseñanza como el proceso de optimización continua de la actividad del docente que apoya y desarrolla el aprendizaje formativo. Pero a la enseñanza se le da el valor de acuerdo a los efectos que produjo en el alumno, es decir se le otorga la relevancia pertinente conforme a lo que el alumno logró construir o aprender durante este proceso. (p. 156).

3.6 Docente

La profesión docente no depende solo de la formación y el desarrollo profesional, otros aspectos como el progreso en el desempeño de la función, en las condiciones de vida y la satisfacción hacia la función e incluso la autoestima, son también influyentes (Zabalza y Zabalza, (2012). (p. 92).

Así que las condiciones que establecen uno y otro decreto ubican a cada grupo de docentes en escenarios distintos de profesionalización, debido a que su desarrollo y estabilidad dentro de la docencia están mediados por diferentes elementos, de acuerdo al estatuto docente que los rija. Estos decretos son los hitos normativos que configuran la profesión docente actualmente en Colombia (Bautista, 2009).

La identidad profesional del profesor se desarrolla por la construcción y reconstrucción del significado del ejercicio profesional en un contexto, implicando la legitimación de funciones y dinámicas propia de este ejercicio, esto quiere decir que la identidad se define y redefine por el conocimiento personal, experiencial y situado al compartir los criterios establecidos por una comunidad de profesionales (Sutherland, Howard & Markauskaite, 2010).

SEP (2011), en los lineamientos de evaluación docente, la evaluación del desempeño de una persona: significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función. (p. 115).

3.7 Importancia de las herramientas de evaluación

Los cambios fundamentales que se han dado en los sistemas educativos de muchos países de América responden a las necesidades actuales de transformar la educación, con el objetivo de mejorar en aspectos de calidad, equidad y eficacia.

Para que la formación de un nuevo ciudadano responda a las demandas sociales, económicas y culturales de la época, es necesario que la educación aproveche el patrimonio histórico, natural y cultural. Para ello, la UNESCO definió los pilares del aprendizaje del siglo XXI que responden a esos cambios que deben realizarse. Estos aprendizajes son:

- Aprender a conocer para adquirir una cultura general y conocimientos específicos que estimulen la curiosidad para seguir aprendiendo y desarrollarse en la sociedad del conocimiento.
- Aprender a hacer, desarrollando competencias que capaciten a las personas para enfrentar un gran número de situaciones, trabajar en equipo y desenvolverse en diferentes contextos sociales y laborales, en relación a la importancia, propósitos y aspectos básicos o enfoques de la evaluación la cual constituye una parte integrante y fundamental de proceso de la enseñanza aprendizaje ya que es un aprendizaje esencial en la vida diaria del docente. (p. 86).

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Herramientas de evaluación para el desempeño docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, del municipio de Sololá departamento de Sololá.

4.2 Introducción

La creación de instrumentos de desempeño docente se considera necesario dentro de las instituciones educativas, es urgente y necesario debido a que no existe en el sector público un proceso de evaluación del desempeño que mida como tal el desempeño de las personas que son las encargadas de la formación académica de los estudiantes, el único instrumento que para evaluar al docente en el sector oficial es la Hoja de Servicio que es llenada en el mes de octubre por el director pero esta es más para fines de escalafón que para medir en si el desempeño del evaluado.

Por lo expresado en el párrafo anterior es que se hizo la propuesta de la creación de herramientas para para evaluar el desempeño docente en el Instituto Nocturno de Sololá.

4.3 Justificación

Los centros educativos constituyen un elemento fundamental del sistema educativo, porque es allí donde se realiza el ejercicio educativo, por lo que la organización es parte esencial dentro de ella, la estructura del centro educativo contribuye a la obtención de manera más eficaz y eficiente los resultados de la labor docente.

El motivo que origino la implementación de la propuesta se reflejó a través de la investigación realizada en la institución educativa proponiéndose una posible solución como lo es crear herramientas de evaluación del desempeño docente, para que por medio de los resultados obtenidos conozcan las deficiencias que presentan y se propongan las mejoras a implementar para la mejora de la práctica pedagógica en el aula y de todo el proceso enseñanza aprendizaje.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Se considera necesario la evaluación del desempeño docente y administrativo en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno Sololá; en vista del diagnóstico obtenido a través del FODA sistémico, en éste se analizaron los hallazgos y causas del problema en el árbol de problemas donde reflejan la necesidad de crear herramientas de evaluación del desempeño docente para lograr una educación de calidad

4.5 Objetivos

4.6 Objetivo general

Crear herramientas para la evaluación del desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno de Sololá; para una educación de calidad

4.7 Específicos

Capacitar a personal docente sobre la importancia de la evaluación de desempeño en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, del municipio de Sololá.

Elaborar instrumentos para el desempeño docente para lograr una educación de calidad.

Aplicar las herramientas a docentes con el propósito de mejorar el desempeño laboral

4.8 Estrategia

Consiste en la creación de un documento donde se establezcan los criterios técnicos y administrativos para la evaluación del desempeño docente para lo que se realizara las diferentes herramientas para poder realizar la evaluación del desempeño docente, en el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno Sololá, con ello se busca una mejora en la práctica pedagógica del docente para que se logre la calidad educativa y la disciplina en su salón de clases para que cada día exista el compromiso de realizar labores diarias dando lo mejor en el bien de la formación de la sociedad sololteca trabajadora de día para recibir la educación en horarios nocturno.

4.9 Resultados esperados

Se espera que con la implementación y realización de las herramientas de evaluación del desempeño docente se contribuya de manera significativa en la mejora del desempeño docente en su práctica en el aula e implementación de metodología innovadora para mejorar la calidad educativa en la comunidad educativa en general, para el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá; en este sentido, las herramientas anteriormente mencionados ayuda a contribuir con el proceso educativo de todos los estudiantes, para que se logren las mejoras respectivas en las cátedras de docentes significativamente.

4.10 Actividades

Para la elaboración de las diferentes herramientas de evaluación para el desempeño docente para el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá, se enlistan las diferentes actividades, para llegar a cabo la actividad que se tiene programada.

- Selección de herramientas de evaluación docente
- Selección de aspectos a evaluar al docente
- Búsqueda de información sobre evaluación del desempeño docente

- Capacitación a docentes sobre importancia de la evaluación docente y del porque es necesario realizarla.
- Elaboración de las herramientas del desempeño docente.

4.11 Cronograma de actividades

Tabla 2
Cronograma de Actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Creación de documento para la evaluación del desempeño docente.	Establecimiento de las herramientas que servirá para la evaluación del docente.	Elaboración del material.	X	X	X	
Selección de los aspectos importantes a considerar en la evaluación del desempeño.	Aspectos definidos para la realización de documento de evaluación del desempeño docente.	Selección de características a considerar en la evaluación del desempeño.	X	X	X	
Realización de las herramientas de evaluación.	Herramientas de evaluación elaboradas.	Redacción de las herramientas de evaluación.	X	X	X	
Producción de las herramientas necesarias para la evaluación del desempeño docente.	Aplicación de conocimientos.	Entrega y presentación de material.	X	X	X	
Aplicación de las herramientas de evaluación del desempeño docente en centro educativo.	Toma decisiones adecuadas y congruentes.	Aprobación de las herramientas del desempeño.	X	X	X	
Evaluación de resultados de las evaluaciones.	Recomendaciones necesarias para las mejoras necesarias.	Seguimiento de parte del centro educativo.	X	X	X	
Realización de entrevista con docentes para el seguimiento de la aplicación de la evaluación del desempeño.	Identificar fortalezas y compromisos para la mejora respectiva.	Dar a conocer a los docentes la importancia de la evaluación del desempeño.	X	X	X	
Entrega y aprobación de las herramientas para el desempeño docente.	Formación educativa formativa para docentes del centro educativo.	Compromiso de docentes en realizar de mejor manera sus labores.	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia 2018.

4.12 Metodología

Según Ramos C. 2008, dice que método lógico inductivo Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta.

El método de inducción incompleta puede ser de dos clases: Método de inducción por simple enumeración o conclusión probable. Es un método utilizado en objetos de investigación cuyos elementos son muy grandes o infinitos. Se infiere una conclusión universal observando que un mismo carácter se repite en una serie de elementos homogéneos, pertenecientes al objeto de investigación, sin que se presente ningún caso que entre en contradicción o niegue el carácter común observado.

Tabla 3

Matriz metodológica

Objetivos específicos	Estrategia metodológica	Evaluación
<ul style="list-style-type: none">• Capacitar a personal docente sobre la importancia de la evaluación de desempeño en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, del municipio de Sololá.	Se hará una invitación a docentes sobre la calendarización del evento de capacitación sobre las herramientas docentes.	Evento de capacitación realizado con los docentes.

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar instrumentos para el desempeño docente para lograr una educación de calidad. 	Instrumentos de evaluaciones entregados a la institución educativa.	Aplicación de las herramientas de evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las herramientas a docentes con el propósito de mejorar el desempeño laboral 	Herramientas de evaluación de desempeño aplicado a los docentes del Instituto Nocturno, Sololá.	Entrega de manual sobre las herramientas docentes.

Fuente: elaboración propia 2018.

4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Para que se lleve a cabo la implementación de la propuesta de la manera más eficaz y eficiente será el director del centro educativo ya que es la persona en cargada del personal que labora en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, con ello estará involucrado los docentes de dicho centro porque será una evaluación aplicado hacia ellos como también ellos deben de evaluar a su jefe superior para poder de mejor manera hacer los cambios respectivos y en conjunto lograr de mejor manera los objetivos propuestos y en específico llenar las expectativas de los estudiantes que estudian en dicho centro educativo.

4.14 Recursos

Humanos

Se toma en cuenta la totalidad de docentes que están laborando en el centro educativo, de la misma manera al docente auxiliar con que cuenta el centro educativo entre ellos podemos

mencionar a los docentes presupuestados y por contrato, del Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, como también a las personas que están en el área administrativa, tales como secretarias, y personal operativo para la realización de las diferentes actividades que se tienen programadas.

Materiales

Instalaciones del centro educativo nocturno.

- Equipo de tecnológico.
- Útiles de oficina
- Útiles escolares
- Papelógrafos
- Cañonera
- Computadora
- Hojas a colores

4.15 Presupuesto

Tabla 4

Presupuesto

No.	Cantidad	Descripción	Costo
1		Útiles de oficina	Q. 200.00
2		Útiles escolares	Q. 50.00
3	5	Papelógrafos	Q. 15.00
4	4	Ejemplares de herramientas de evaluación del desempeño.	Q. 400.00
5		Impresiones	Q. 200.00
6	3	Impresión de informe	Q. 250.00
7		Varios	Q. 500.00
Total			Q. 1,615.00

Fuente: Elaboración Propia 2018

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Proceso de sistematización

La sistematización es el proceso que nos permite redactar las experiencias vivida durante la práctica profesional dirigida que fue realizada en el Instituto de Educación Básica, Nocturno, Sololá, donde se utilizaron técnicas y métodos para la realización del FODA sistémico que dio como resultado el problema sujeto de estudio.

5.2 Experiencia vivida

Para determinar las diferentes actividades y los resultados que cada uno refleja fue necesario hacer una revisión profunda de las estrategias y acciones utilizadas dentro del desarrollo de las fases de la Práctica Profesional Dirigida, como inicio se revisó la planificación de trabajo que se tenía de acuerdo al trabajo de todo el proceso realizado anteriormente y sobre todo en la ejecución de las actividades para el proyecto perfilado en el capítulo anterior, para la mejoras en el desempeño docente en el Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá del departamento de Sololá.

El diagnóstico institucional realizado en el Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá, departamento de Sololá, permitió de mejor manera establecer por medio del instrumento del FODA sistémico, un análisis de la institución desde el área administrativa; se hizo evidente una serie de debilidades, en las diferentes áreas de la institución educativa, en la que se destaca la prioritaria que es la realización de las herramientas de evaluación del desempeño docente, para las mejoras en las metodologías y estrategias que utilizan los docentes para brindar así una educación de calidad, para ello se hace la aplicación y elaboración de lo antes mencionado para proceder a su revisión y respectiva aplicación.

Determinada ya la propuesta se realizó la búsqueda de información en las diferentes documentos existentes del país y de otros países las herramientas de evaluación adecuadas para aplicar evaluación de desempeño a los docentes de los centros educativos y las características necesarias para poder estructurar de mejor manera lo que se debe de realizar; para ello se buscaron los objetivos necesarios para poder lograr y crear las herramientas de evaluación del desempeño, dejándolo a través de un manual de las herramientas anteriormente mencionadas.

5.3 Reconstrucción histórica

Para poder establecer las actividades y los resultados o metas trazadas en la implementación de la propuesta fue necesario hacer un breve análisis de las acciones realizadas dentro del desarrollo de la práctica profesional dirigida; la realización de las practicas fue realizada en etapas comprendidas desdeel nueve de julio para el cuatro de octubre del año dos mil dieciocho, para ello se hace el respectivo acercamiento con las autoridades de la institución educativa, docentes y personal administrativo con practicante; durante la misma se contribuyó al desarrollo del ámbito administrativo de la misma manera efectuando la observación para la respectiva indagación de la información en el ámbito administrativo.

La práctica profesional dirigida es una fase donde se va adquiriendo las experiencias necesarias para poder aplicar de mejor manera los conocimientos adquiridos estando en el ámbito de la administración de un centro educativo, con ello a través de la observación que se realizó en la institución se comenzó con la construcción del marco contextual de la institución, esta información se obtuvo del proyecto educativo institucional PEI, del establecimiento, para definir la filosofía tal y como la escuela ha definido.

En la siguiente fase de la práctica se apoyó al centro educativo en el ingreso de datos de expedientes existentes en archivo de forma digitalizado para una mejor facilidad en ubicación, de la misma manera se hizo la separación de los diferentes oficios enviados y recibidos en la institución educativa.

La construcción del FODA sistémico hubo necesidad de hacer entrevistas con docentes, personal administrativo y operativo para el soporte de la observación y una mejor indagación de la información necesaria para la reconstrucción de lo anteriormente mencionado.

Después de haber realizado investigaciones, observaciones, encuestas y entrevistas la propuesta seleccionada es la creación de herramientas de evaluación del desempeño docente, con ello no se busca perjudicar al docente sino ir mejorando día con día, en lo que se realizaba la identificación de todos los aspectos del FODA sistémico, árbol de problemas y objetivos, se empieza a trabajar sobre la propuesta definida con los demás; se brindaba apoyo a las secretarias en la realización de diversos archivos que se manejaban para el área administrativa.

En la continuidad de la práctica se apoyó en el orden de expedientes de los estudiantes que están cursando primero, segundo y tercero básico, por esa misma razón se realizaba el análisis de la institución de acuerdo a todas las actividades administrativas que se realizaban, al determinar el tema sobre el cual se iba trabajar durante el proceso de la práctica docente y lograr llegar a su implementación o aplicación en el centro educativo se procedió la elaboración de árbol de objetivos en donde sobresale la propuesta a trabajar sobre las herramientas de evaluación del desempeño docente.

Con ello cuando se llega a la detección de la propuesta a trabajar se hace la elaboración del perfil de la propuesta para la institución educativa, en ella se elaboran las herramientas de evaluación para el desempeño docente; de la misma manera se hace la ejecución, de la misma aplicándolo con los docentes del centro educativo para que sea una herramienta que apoye en el logro de la calidad educativa y filosofía que se propone el centro educativo con los estudiantes, para que sean un establecimiento competitiva en el mercado de la población estudiantil.

5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta

Es importante reconocer la razón primordial de la propuesta de la elaboración de las herramientas de evaluación para el desempeño docente en la institución educativa ya que es una

herramienta de utilidad para el director del centro educativo como para las personas que en su momento queden al frente de dicha institución, porque para el área administrativa es de gran importancia la realización de diferentes procesos que contribuyan a la educación que se requiere para el país, para que docentes a través de esta evaluación que se haga encuentren los diferentes aspectos de mejora. De acuerdo a lo planificado lo que se desea alcanzar con la propuesta planteada se detalla las diversas actividades como alcances que se tuvieron en las mismas, brindar la calidad educativa necesaria para los estudiantes, tener un equipo que trabaje por el bien común de todos, cumplimiento de los fines y compromisos educativos, que los docentes estén comprometidos en la función que diariamente desempeñan, que tengan una actualización docente a diario, con todo los aspectos anteriormente mencionados sobresale el tema de la realización de la evaluación del desempeño docente.

La razón por la cual se hace la sistematización de la propuesta es para encontrar el punto inicial con los objetivos planteados para ver el logro y los avances que se tuvieron en relación al árbol de problemas y objetivos si se le dio respuesta a la mejoras que la institución donde se desarrolló la práctica profesional dirigida, con el fin y el objetivo de tener la vivencia del proceso administrativo poniendo en práctica las habilidades y capacidades para la solución de los diferentes problemas y dificultades que se presenten en el centro educativo en las diferentes situaciones que se presenten, para que el trabajo de los docentes sea de la manera más eficaz y eficiente brindando los resultados satisfactorios de estudiantes preparados y competentes, de igual manera lograr la eficiencia y eficacia en los docentes de los centros educativos para un mejor beneficio para ellos y su comunidad.

5.5 Principales lecciones aprendidas

Las principales lecciones aprendidas son las siguientes:

Es muy importante de grado de compromiso que los docentes en servicio de instituciones de jornada nocturna deben tener puesto que tienen la gran función de formar a personas adultas que necesitan un respaldo académico para acceder a mejores condiciones de vida.

Los objetivos de toda propuesta deben ser claros y alcanzables para no perderse en la implementación de esta, asimismo se deben ir midiendo avances para determinar a tiempo el continuar o ver la posibilidad de redireccionar algunas actividades para la consecución del proyecto.

Cuando se está estudiando la carrera, como estudiante uno no se imagina la dificultad con la que se enfrentará al realizar la práctica administrativa y luego plasmar este proceso en un informe por eso es muy necesario tomar con la seriedad debida todo el proceso de formación.

Conclusiones

El conocimiento sobre la administración educativa, para el buen funcionamiento de los establecimientos es de gran importancia para mejorar los procesos técnicos, docentes y administrativos, y realizar el monitoreo correspondiente para darle acompañamiento al personal bajo su cargo, de gran importancia para mejorar el ámbito educativo.

La sistematización es la interpretación crítica de una o varias experiencias vividas después de la ejecución de la propuesta de solución, que fortalece las lecciones aprendidas durante el proceso de la administración logrando así en el desempeño laboral, para alcanzar las competencias y superar los indicadores a través de la evaluación.

Las herramientas para la evaluación del desempeño son esenciales en cualquier institución para poder verificar el nivel de efectividad y calidad de trabajo que cada uno de los colaboradores realicen en sus labores, estas se realizan con el fin de hacer ver las mejoras y compromiso para lo que son contratados, brindando buenos resultados.

La administración de cualquier instituciones la utilización y gestión de los recursos en beneficio a la comunidad educativa, ya que esta proviene de las responsabilidades y obligaciones que el director del centro educativo debe de cumplir, ya que administrar no solo queda en una fase de dirección sino de gestión tomando en cuenta lo valioso del personal humano.

Recomendaciones

Los administradores de las instituciones educativas deben contar con un manual de evaluaciones de desempeño para medir resultados del personal que tiene a su cargo y mejorar los procesos académicos.

Es recomendable que se sistematicen todas las prácticas exitosas en el trabajo administrativo y docente de las instituciones educativas para el fortalecimiento institucional.


Los directores de los centros educativos deben conocer la importancia del diagnóstico institucional para detectar los fenómenos que afectan al centro educativo; para que en conjunto se estructure la propuesta de solución que contribuye a disminuir el hallazgo detectado, para lograr las actividades planificadas en el plantel, en beneficio a la educación.

Referencias

- Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires. Argentina: Noveduc. Educación. ISBN 9789702606918. Consultado el 25 de febrero de 2018.
- Chiavenato, I., (2008). *Gestión del talento humano*. España: McGraw Hill.
- Dessler, Gary (2009). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Eizagirre, M. y Zabala, N. (s. f.). *Investigación-Acción Participativa*. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Recuperado el 10 de agosto 2011 de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>.
- Hernández Sampieri, R (2014). *Metodología de la Investigación*, sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V., México D.F
- Leyva, Y., (2010). *Evaluación del Aprendizaje: Una guía práctica para profesores*. P. 6-8.
- Martínez, M. (2009). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación, en ciencias sociales*, México Trillas.
- Ramos, C. E. (2008). *Métodos y técnicas de investigación*
- Revista Práxis. Vol 7. Consultado el: 19/07/2014. Disponible en: <http://nrevistas.Unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/download/16/13>.

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades



Sololá, 07 de julio de 2018

Licenciado:
Juan Francisco Guzman
Director del Instituto Nacional Nocturno
Sololá, Sololá

Estimado Licenciado:

Reciba un cordial saludo de Universidad Panamericana, Sede Sololá, institución dedicada a la formación de profesionales a nivel superior en el campo de la Educación. La estudiante que acude a la institución que dignamente dirige, está en su fase de desarrollar su práctica profesional dirigida como requisito previo a optar al Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Y, de manera atenta y respetuosa **Solicito** sus buenos oficios a efecto de **autorizar** un espacio para la realización de la misma en la institución bajo su dirección, a la estudiante:


Romelia Cipriana Chipín Saquic
Carné No. 201400788


Por espacio de 200 horas. El propósito de la práctica es, que asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido en su formación académica en la carrera de la administración educativa.

Agradezco desde ya su apoyo y aprovecho para suscribirme como su atento servidor.

Lic. Antonio Esheban Pérez Dionisio
Docente Práctica Profesional Dirigida
UPANA Sede Sololá

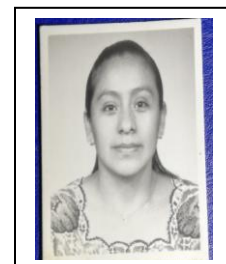
Lic. Juan Basilio Tahay Aguilar
Coordinador de Carreras
UPANA Sede Sololá





HORA: 19:00 FIRMA: [Signature]

Anexo 2 Ficha informativa del estudiante




1. Datos personales
 - a. Nombre completo de la estudiante practicante: Romelia Cipriana Chipín Saquic.
 - b. Dirección: Barrio el Mirador, Santa Lucía Uatlán, departamento de Sololá.
 - c. Números de teléfonos: móvil: 32086692
 - d. Dirección electrónica: romelichipin2@gmail.com

2. Datos de la Institución en donde realizó la Práctica Profesional Dirigida
 - a. Nombre: Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturno, Sololá.
 - b. Nombre del director: Juan Francisco Guzmán
 - c. Dirección: 5ª. Avenida y 13 calle esquina, zona 1, Barrio El Carmen, Sololá.
 - d. Números de teléfonos: 77623522
 - e. Dirección electrónica: inebnocturnosolola@yahoo.com
 - f. Horarios: días y horas: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes: de 7:00pm, a 10:20pm.

3. Fechas de Práctica Profesional Dirigida: del 09 de Julio al 4 de octubre 2018

4. Nombre del Asesor: Antonio Pérez
 - a. Por la Universidad Panamericana: Antonio Pérez

Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica.
Certificación de acta de inicio y final

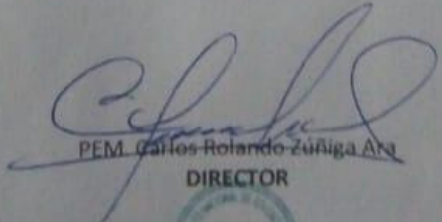



INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO,
SOHLÁ

A QUIEN INTERESE:


El infrascrito Director del Instituto Nacional de Educación Básica Nocturno de la ciudad de Sohilá, por este medio **CERTIFICA**: Que la señořita Romelia Cıpriana Chipın Saquic quien se identifica con Carné 201400788 extendido por la Universidad Panamericana realizó su Práctica Supervisada Dirigida en este establecimiento, la cual tuvo una duración de 200 horas habiendo desempeñado sus funciones asignadas con la responsabilidad y dedicación necesarias siendo apoyo para la comunidad educativa de centro educativo.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVENGAN, SE EXTIENDE LA PRESENTE CONSTANCIA EN LA CIUDAD DE SOHLÁ A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.- - -


PEM. Carlos Rolando Zúñiga AN
DIRECTOR



Actas de inicio y finalización de la práctica profesional dirigida.



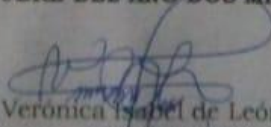
**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO
SOLOLÁ**


LA INFRANSCRITA SECRETARIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO SOLOLA, CREADO SEGÚN ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 1202 DE FECHA 21-08-85. CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS GENERALES QUE SE LLEVA EN EL ESTABLECIMIENTO No. 5 EN EL QUE A FOLIOS DEL 347 AL 348 SE ENCUENTRA EL ACTA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:


Acta no. 03-2018. En la ciudad de Sololá, siendo las dieciocho horas en punto del lunes nueve de julio del año dos mil dieciocho, reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto nacional de Educación Básica Nocturno, Sololá, el infrascrito señor Director M.A. Juan Francisco Guzmán, la Profa. Romelia Cipriana Chipin Saquic, estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y P.C. Verónica Isabel de León Rodríguez Secretaria quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente:


PRIMERO: Se tiene a la vista la solicitud extendidos por los licenciados Antonio Esteban Pérez Dionicio Docente de Práctica Profesional Dirigida y Lic. Juan Basilio Tahay Aguilar coordinador docente de carreras de la Universidad Panamericana de esta ciudad que copiada literalmente dice: "Sololá, siete de julio de dos mil dieciocho, Siendo Juan Francisco Guzmán Director del Instituto Nacional de Educación Básica, Nocturna, Sololá, Sololá, Estimado licenciado: Reciba un cordial saludo de la Universidad Panamericana Sede Sololá, institución dedicada a nivel superior en el campo de la Educación. La estudiante que acude a la institución que dignamente dirige esta en su fase de desarrollar su práctica profesional dirigida como requisito previo a optar al Título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Y de manera atenta y respetuosa Solicito sus buenos oficios a efecto de autorizar un espacio para la realización de la misma en la institución bajo su dirección, a la estudiante: Romelia Cipriana Chipin Saquic, Carné No. Dos mil catorce cero cero setecientos ochenta y ocho, por espacio de doscientas horas. El propósito de la práctica es que asuma de manera gradual el rol profesional, a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido en su formación académica en la carrera de la Administración Educativa. Agradezco desde ya su apoyo y aprovecho para suscribirme como su atento servidor. Aparecen las firmas y el sello respectivo. **SEGUNDO:** De conformidad con la nota descrita en el punto anterior el señor Director da formal posesión a la estudiante Romelia Cipriana Chipin Saquic haciéndole las recomendaciones pertinentes y pidiéndole el fiel cumplimiento en sus labores asignadas. No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha media hora después de su inicio firmando de conformidad previa lectura los que en ella intervinieron. (Aparecen las firmas y sellos respectivos).

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE SOLOLÁ A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.-


P.C. Verónica Isabel de León Rodríguez
SECRETARIA


SECRETARIA


Vo.Bo
Carlos Rolando Zúñiga Ara
DIRECTOR


DIRECCIÓN



INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO
SOLOLÁ

LA INFRANSCRITA SECRETARIA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO SOLOLA, CREADO SEGÚN ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 1202 DE FECHA 21-08-85. **CERTIFICA:** QUE PARA EL EFECTO TIENE A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS GENERALES QUE SE LLEVA EN EL ESTABLECIMIENTO No. 5 EN EL QUE A FOLIOS DEL 354 AL 355 SE ENCUENTRA EL ACTA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: - - - -

Acta Número 08-2018. En la ciudad de Sololá, siendo las veintidós horas en punto del día cuatro de octubre del año dos mil dieciocho, reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Nocturna Sololá, el infrascrito Director PEM. Carlos Rolando Zúñiga Ara, la estudiante Romelia Cipriana Chipin Saquic alumna de la Universidad Panamericana y P.C. Verónica Isabel de León Rodríguez Secretaria quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** En la presente fecha la estudiante Romelia Cipriana Chipin Saquic, con carné de identificación dos mil catorce cero cero setecientos ochenta y ocho estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad en mención, finaliza su Práctica Profesional Dirigida en el establecimiento, la cual tuvo una duración de doscientas horas que comprenden del nueve de julio al cuatro de octubre del año dos mil dieciocho, las cuales fueron cumplidas a cabalidad según el plan de práctica que la estudiante Romelia Cipriana Chipin Saquic presentó a esta Dirección. **SEGUNDO:** El señor Director PEM. Carlos Rolando Zúñiga Ara, agradece a la estudiante por el apoyo brindado al establecimiento ya que fue de mucha utilidad. No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha veinte minutos después de su inicio, firmando en constancia previa lectura los que en ella intervenimos. (Aparecen las firmas y sellos respectivos).

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN LA CIUDAD DE SOLOLÁ, A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.



P.C. Verónica Isabel de León Rodríguez
SECRETARIA

Vo.Bo.

PEM. Carlos Rolando Zúñiga Ara
DIRECTOR



Anexo 4 Galería fotográfica

Actividades con personal docente



Entrevistas realizadas con el personal administrativo del establecimiento.



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																				
Conclusiones de la práctica																				
Referencias																				
Anexos																				
Anexo 1 Cartas de las autoridades																				
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante																				
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica. Certificación de acta de inicio y final																				
Anexo 4 Galería fotográfica																				
Introducción y Resumen																				
Entrega del informe final escrito al asesor																				
Elaboración del dictamen de asesor																				

Herramientas de evaluación para el desempeño docente

Parte I

Identificación del plantel

Nombre del plantel: _____

Nivel o modalidad: _____ Municipio: _____

Año escolar: _____ Fecha: _____

Parte II

Datos del Docente a Evaluar

Apellidos _____ Nombre: _____

Fecha de nacimiento: ____/____/____/ Título profesional: _____

Cargo: _____ grado: _____ Curso: _____

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems
- Responda cada uno de los ítems utilizando una "X" en la que considera que corresponda en cada una de las actividades que se está evaluando.
- Totalice la evaluación final de cada uno de los componentes.
- Elabore el resume de cada uno de los componentes.
- Dele a conocer al docente las mejoras que debe de realizar de una forma objetiva.

Evaluación para la Calidad y productividad

Evaluación del desempeño sobre el conocimiento del docente

No.	Aspecto a evaluar	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Precisión y calidad del trabajo realizado					
2	Cantidad de trabajo completada					
3	Organización del trabajo en tiempo y forma					
4	Cuidado de herramientas y equipo.					
5	Total					
		48				

No.	Aspectos a evaluar	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.					
2	Uso y conocimiento de métodos y procedimientos					
3	Uso y conocimiento de herramientas.					
4	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda					
5	Capacidad de enseñar/entrenar a otros					
6	Total					

Evaluación para la Iniciativa y liderazgo

No.	Aspectos a evaluar	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Trabaja sin necesidad de supervisión					
2	Puntualidad					
3	Cuando completa sus tareas, busca nuevas asignaciones.					
4	Elige prioridades de forma eficiente					
5	Sugiere mejoras					
6	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.					
7	Motiva y ayuda a los demás					
8	Total					

Evaluación sobre aspectos de trabajo en equipo

No.	Aspectos a evaluar	Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Trabaja fluidamente con supervisores, padres y subordinados					
2	Tiene una actitud positiva y proactiva					
3	Promueve el trabajo en equipo					
4	Toma en cuenta las decisiones de los demás					
5	Involucra a todos en las realizaciones de las actividades.					
6	Se delegan responsabilidades para las actividades					
7	Total					

Evaluación del desempeño

Nombre del docente

Cursos que imparte

Escuela.....

Nombre del director.....

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo	: 1	---Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo	: 2	---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.
Moderado	: 3	---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.
Alto	: 4	---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto	: 5	---Superior. - Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

9. Esta evaluación se puede realizar semestralmente o de manera trimestral.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						

Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las competencias						
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (director, del establecimiento o encargado del personal de la escuela)	Comentarios
---	--------------------

Firma del docente evaluado (docente que fue evaluado en su desempeño laboral)	Comentarios

INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA NOCTURNO, SOLOLÁ

EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE SEGÚN EL ESTUDIANTADO

PROFESOR: _____ FECHA: ____/____/____.

ASIGNATURA: _____

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de criterios para conocer su apreciación acerca del desempeño del profesor. Cada criterio ofrece cinco (5) niveles de apreciación, usted debe seleccionar sólo uno de ellos marcando con una (X). Hágalo de forma anónima y con la mayor sinceridad. RESPÓNDALAS TODAS.

CRITERIOS A EVALUAR	NIVELES DE APRECIACIÓN				
	SIEMPRE	FRECUENTE- MENTE	ALGUNAS VECES	RARA VEZ	NUNCA
	5	4	3	2	1
El profesor asiste con regularidad a las horas de clase establecidas para la asignatura					
El profesor es puntual					
El profesor planifica y organiza coherentemente sus clases.					
El profesor muestra dominio de la asignatura.					

El profesor utiliza estrategias, situaciones y ejemplos adecuados para facilitar el aprendizaje.					
El profesor se expresa con claridad y fluidez.					
El profesor despierta el interés del estudiante por la asignatura.					
El profesor promueve y respeta la expresión de puntos de vista y opiniones divergentes a los expuestos por él, vinculados con la asignatura.					
El profesor mantiene un trato cordial y respetuoso con los estudiantes.					
El profesor realiza las evaluaciones con criterio de objetividad y justicia.					
El profesor informa oportunamente al estudiante sobre sus evaluaciones.					

Como estudiante: ¿Qué recomendaciones puede ofrecer usted para el Profesor?
