



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

Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Donaida del Carmen Reyes Molina

Guatemala

2020

Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Donaida del Carmen Reyes Molina

Licenciado Gerson Abimael Herrera López (**Asesor**)

Licenciada Nadya Lisbeth Muñoz Paiz (**Revisora**)

Guatemala

2020

Autoridades Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

MA. 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

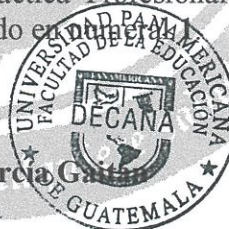
ASUNTO: Donaida del Carmen Reyes Molina
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

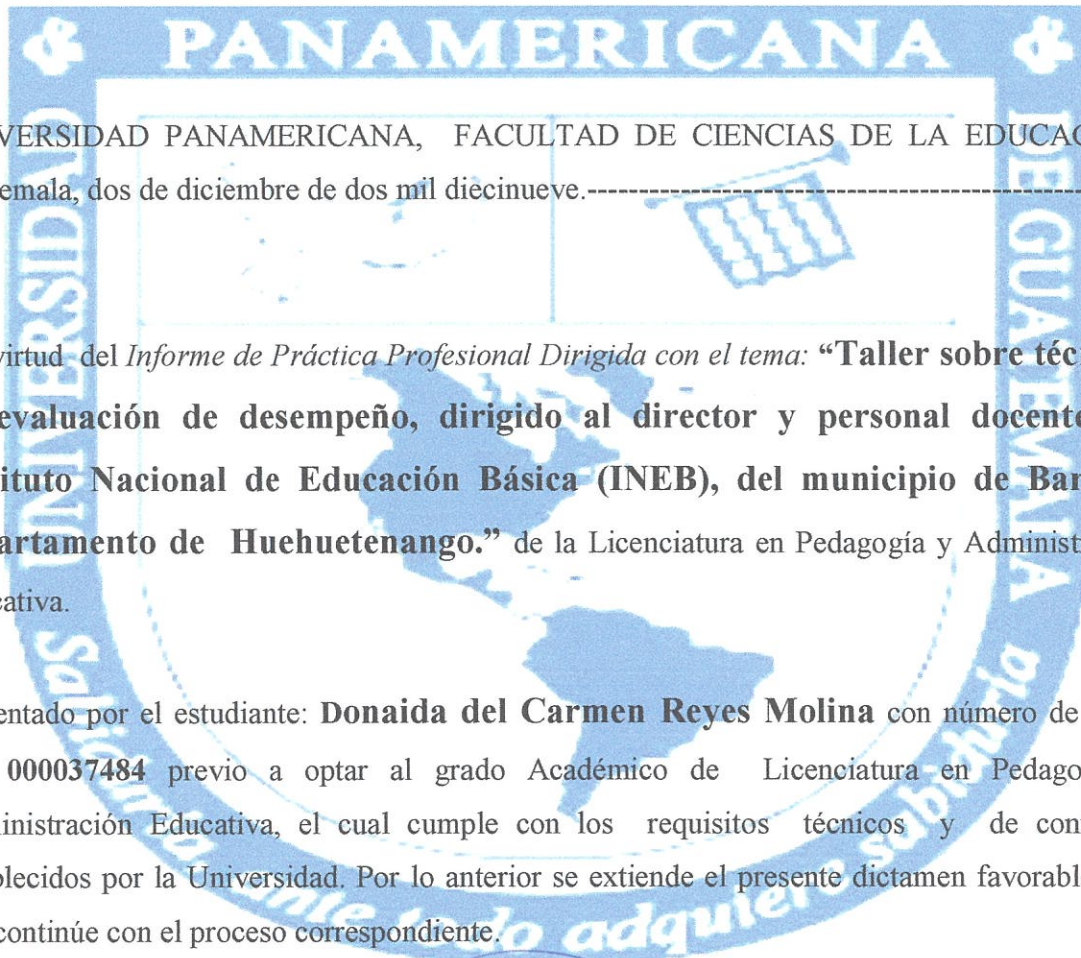
Dictamen No. 062 021119

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: **Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Donaida del Carmen Reyes Molina**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en el numeral


M.A. Sandy Johana Garcia Gaitan
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación





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

En virtud del *Informe de Práctica Profesional Dirigida* con el tema: **“Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño, dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.”** de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Presentado por el estudiante: **Donaida del Carmen Reyes Molina** con número de carné No. **000037484** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, el cual cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Gerson Abimael López Herrera

Asesor

Lic. Gerson Abimael
López Herrera
Colegiado No. 15278

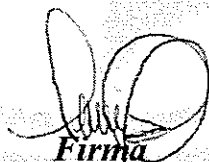
**Licenciado en Ciencias de la Educación
con Especialidad en Proyectos Educativos**

Colegiado 15,278

Magister en Andragogía y Docencia Superior.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 22 de mayo de 2020.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango. Presentado por el estudiante: Donaida del Carmen Reyes Molina Previo a optar al Grado Académico de Ejemplo: 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)

Nadya Lisbeth Muñoz Paiz

Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango** presentado por la estudiante **Donaida del Carmen Reyes Molina**, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


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



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

Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 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	9
1.7 Limitantes de la institución	10
1.8 Problemática inicial detectada	10
Capítulo 2	11
Diagnóstico institucional	11
2.1 Problemática	11
2.2 FODA sistémico	11
2.3 Árbol de problemas	16
2.4 Árbol de objetivos	17
2.5 Metodología	18
2.5.1 Investigación acción	18
2.6 Técnicas	19
2.6.1 FODA	19
2.6.2 Entrevista	20

2.6.3	Encuesta	20
2.6.4	Observación	21
2.7	Instrumentos	22
2.7.1	Matriz FODA	22
2.7.2	Guía de entrevista	22
2.7.3	Cuestionario	23
2.7.4	Guía de observación	24
2.8	Informantes	25
2.9	Resultados del diagnóstico institucional	26
Capítulo 3		28
Marco teórico		28
3.1	Evaluación	28
3.2	Evaluación de desempeño	29
3.3	Instrumentos de evaluación	29
3.4	Evaluación según su función	30
3.4.1	Evaluación diagnóstica	30
3.4.2	Evaluación formativa	31
3.4.3	Evaluación sumativa	31
3.5	Auto evaluación	32
3.6	Coevaluación	32
3.7	Heteroevaluación	33
3.8	Herramientas de evaluación	34
3.8.1	El portafolio	34
3.8.2	El debate	34
3.8.3	La mesa redonda	35
3.8.4	El ensayo	35
3.9	Evaluar	36
3.10	Medir	36

Capítulo 4	38
Propuesta	38
4.1 Nombre de la propuesta	38
4.2 Introducción	38
4.3 Justificación	39
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	40
4.5 Objetivos	40
4.5.1 Objetivo general	40
4.5.2 Específicos	40
4.6 Estrategia	41
4.7 Resultados esperados	41
4.8 Actividades	42
4.9 Cronograma de actividades	42
4.10 Metodología	44
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	45
4.12 Recursos	46
4.12.1 Humanos	46
4.12.2 Materiales	46
4.13 Presupuesto	47
Capítulo 5	48
Sistematización de la propuesta	48
5.1 Experiencia vivida	48
5.2 Objeto de la sistematización de la propuesta	49
5.3 Reconstrucción histórica	50
5.4 Ordenamiento de la información	52
5.5 Análisis e interpretación de la propuesta	53
5.6 Elaboración de conclusiones	53
5.7 Principales lecciones aprendidas	54

Conclusiones	55
Referencias	56
Anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1 FODA sistémico	11
Tabla 2 Cronograma de actividades	42
Tabla 3 Presupuesto	47

Índice de gráficas

Gráfica 1 Estructura organizacional	4
Gráfica 2 Ubicación geográfica	8
Gráfica 3 Árbol de problemas	16
Gráfica 4 Árbol de objetivos del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)	17

Resumen

El presente informe contiene una descripción de cada uno de los capítulos que se elaboraron durante el proceso de Práctica Profesional Dirigida de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y cada uno de los procesos que se llevaron a cabo para poder presentar la propuesta de un taller sobre técnicas de evaluación del desempeño, dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.

El capítulo uno describe los datos de la institución donde se realizó la práctica con una reseña histórica que presenta el inicio y desarrollo del centro educativo, así como la misión y visión con los que se identifican. Por otra parte, se detalla la estructura organizativa con la que cuenta, las autoridades y la ubicación. El capítulo dos detalla el diagnóstico institucional y la forma en que se llevó a cabo el mismo, menciona el análisis FODA, el árbol de problemas, el árbol de objetivos, concluyendo con los elementos de la metodología que se utilizaron los cuales son: investigación acción, técnicas, instrumentos, informantes y por último los resultados del diagnóstico institucional.

El capítulo tres corresponde al marco teórico donde se recopiló la fundamentación teórica con autores reconocidos los cuales se investigaron en diversas fuentes entre ellas el internet, corroborando los requisitos que validan las citas, por ejemplo: nombre del autor, año que contempla la elaboración del libro, país y la editorial en algunos casos. Por otra parte, el capítulo cuatro integra la formulación de los diferentes elementos que comprende la propuesta de mejora de acuerdo con el diagnóstico realizado definiendo una justificación y los objetivos, así también describe los recursos y la metodología a utilizar para poder hacer efectiva dicha propuesta, incluyendo un presupuesto de todos los gastos que se realizarán.

Por último, se presenta el capítulo cinco, donde se realizó el proceso de sistematización de la propuesta con la intención de plasmar todo lo vivido durante dicho proceso y así mismo el

aprendizaje que se obtuvo de dicha experiencia. Se presenta las conclusiones, referencias, anexos y cronograma de toda la práctica en sus diferentes fases.

Introducción

En el contexto en el que hoy se encuentra la sociedad se necesita de docentes que puedan desempeñarse en cualquier ámbito de su vida profesional y sobre todo laboral para así lograr brindar una educación de calidad con intereses y expectativas más elevadas para beneficio de todos los involucrados en el proceso, especialmente para beneficio de los alumnos.

Por dicho motivo la propuesta del taller sobre técnicas de evaluación de desempeño, dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango, tiene como objetivo principal proporcionar a los docentes dichas técnicas para que puedan utilizar las actividades educativas.

Para la ejecución de la propuesta mencionada anteriormente fue necesario contar con el apoyo de la directora de la institución ya que se busca que con la implementación de dicha propuesta se puedan fortalecer las habilidades de cada uno de los docentes para la utilización de las distintas técnicas de evaluación de desempeño y así lograr los objetivos trazados. Por otra parte, los docentes y directora tomaron conciencia sobre la importancia de evaluar el desempeño, pretendiendo con ello lograr una educación de calidad y eficiente. La propuesta tomó relevancia dentro del contexto social educativo, para poder influir de forma positiva en la formación académica de los estudiantes y así emprender el desarrollo para cada uno de los que conforman la comunidad educativa.

El objetivo esencial de la ejecución de la propuesta pedagógica se estableció de forma clara para los docentes, indicando la forma correcta de la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño para el proceso de enseñanza aprendizaje y enriquecimiento de los conocimientos. Por otra parte, los docentes trasladarán dichos conocimientos a los educandos y por medio de ello se promoverá el uso de estas herramientas de evaluación para buscar una mejora en el rendimiento académico de los estudiantes.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Instituto Nacional de Educación Básica INEB, se encuentra ubicado en la cabecera del municipio, en la 1ra. Calle entre 6ta. Y 7ma. Avenida Zona 1 Barrio El Rastro Santa Cruz Barillas, Huehuetenango. Es una institución pública que presta su servicio a toda la población del municipio y a las comunidades rurales de sus alrededores. Atiende en la jornada vespertina, en horarios de 13:00 a 18:00 horas. Su modalidad es monolingüe y cuenta con una infraestructura adecuada para su funcionamiento.

El distrito escolar al que pertenece es 13 - 26 - 0100 – 45 y actualmente se encuentra bajo la dirección de la PSE. Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa, ofreciendo los servicios de: educación básica, cursos de mecanografía y cursos de computación para los tres grados. Se apoya con 11 docentes quienes se encuentran a cargo de los 255 estudiantes.

1.2 Reseña histórica de la institución

A continuación, se describen algunos datos históricos relevantes, período de fundación, marco legal, principales reformas de la institución la cual fue creado directamente por parte del gobierno central en el ciclo escolar 2,019.

La creación del establecimiento se fundamenta en el Artículo No. 1 del Acta de Constitución donde se autorizó la creación y funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) ubicado en la cabecera municipal de Barillas, departamento de Huehuetenango para impartir en forma gradual y progresiva el nivel medio del ciclo básico de cultura general, iniciando con primer grado a partir del dos de enero del año dos mil nueve, según resolución No.

888-2,008 firmada y sellada en la Dirección Departamental de Educación por la Directora Departamental de Educación.

El pensum de estudios autorizado para el ciclo de educación básica es el establecido en Artículo No.13 del Acuerdo Ministerial No. 478 de fecha 28 de junio de 1978. Por otra parte, cabe mencionar que el Acta de constitución en el Artículo 3 indica que el personal que labora en el Instituto de Educación Básica debe ser acreditado por las Autoridades Educativas correspondientes, quienes deben cumplir con las cualidades, normas y horarios establecidos para el funcionamiento efectivo del centro educativo.

El Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) se encuentra ubicado en el área urbana del municipio de Santa Cruz Barillas, departamento de Huehuetenango. En el año 2009 el Instituto inicio en las instalaciones del gimnasio municipal, y en si interior se construyeron aulas de lámina y madera las cuales no eran muy cómodas para estudiantes y maestros ya que hacía mucho calor y los diversos ruidos que no permitían realizar correctamente las actividades educativas. Posteriormente en el año 2012 se construyeron aulas de madera para satisfacer las necesidades de estudiantes y maestros, sin embargo, el aumento de la población estudiantil demostró que las instalaciones ya no eran suficientes para albergar dicho establecimiento.

En la actualidad el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) cuenta con nuevas y modernas instalaciones, y sus salones de clase son de una buena calidad para el proceso educativo y tiene capacidad para albergar alrededor de 500 estudiantes aproximadamente. Dichas instalaciones fueron inauguradas por el presidente de la República de Guatemala Otto Fernando Pérez Molina el 20 de marzo del año 2015.

El establecimiento cuenta con la administración de personal técnico administrativo, quien toma la responsabilidad para coordinar las actividades técnico-administrativas y personal 021 contratado por el MINEDUC, quienes en conjunto se encargan de brindar una educación de calidad a los 255 estudiantes que están inscritos en la actualidad, así mismo cuenta con personal operativo quienes tienen a su cargo el cuidado, mantenimiento y limpieza del establecimiento.

En la actualidad el INEB presta los servicios de educación básica en sus tres grados a jóvenes del área urbana y rural de escasos recursos económicos con deseos de preparación y superación personal y académica, impartiendo también los cursos de computación y mecanografía de manera eficaz y eficiente, con personal capacitado.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Ser una institución educativa líder en el campo de la formación integral de los jóvenes y señoritas impartiendo una educación con metas y principios morales, espirituales y aspectos académicos acorde a las necesidades de los educandos, brindando facilidades de superación y formación académica en diferentes aspectos sociales, logrando el funcionamiento con la participación activa de la comunidad.

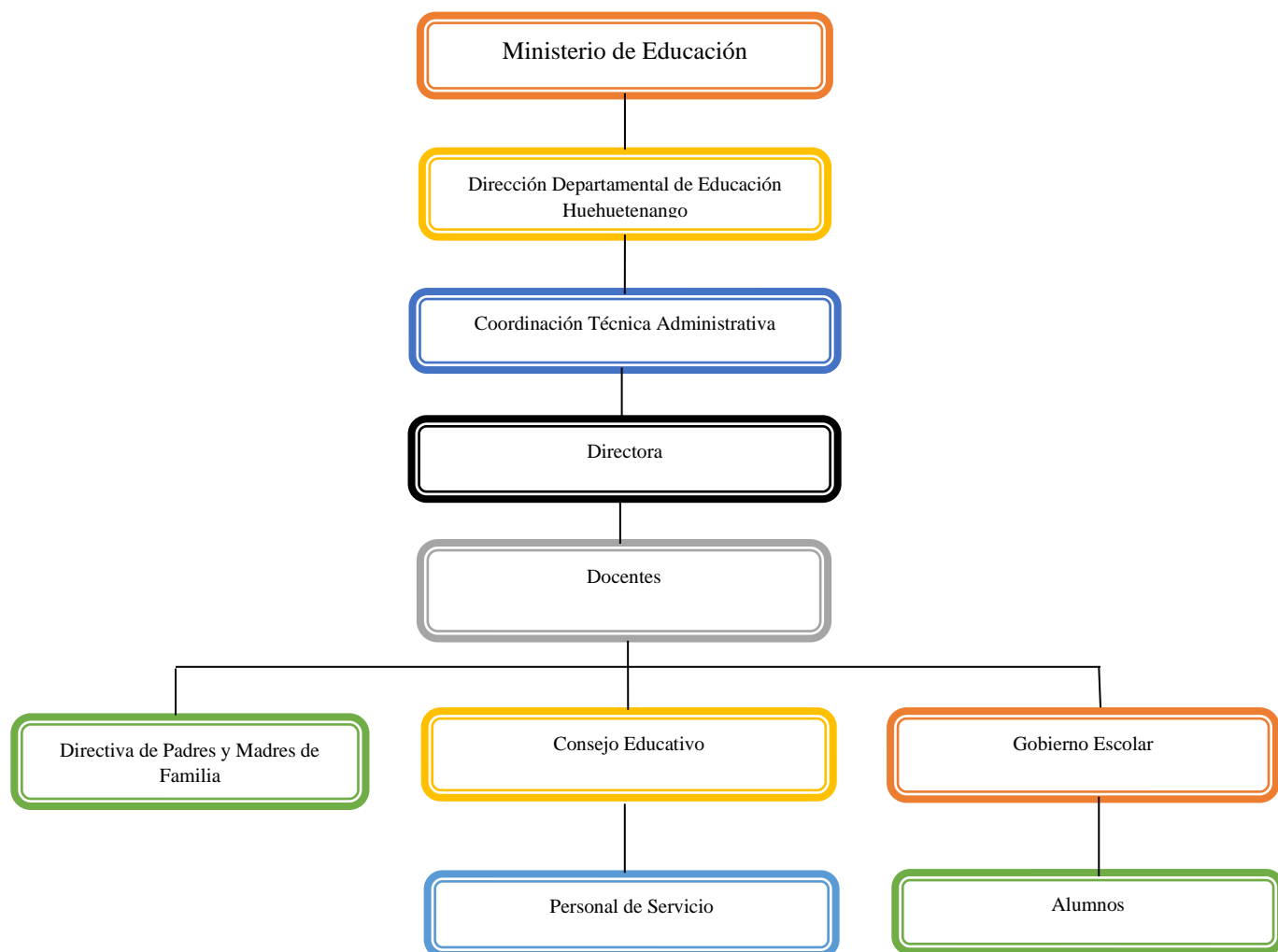
1.3.2 Misión

Somos una institución educativa que imparte educación basada en el aspecto intelectual y espiritual a través de la formación de valores y conocimientos académicos, que brinden a los estudiantes una educación eficiente con amplia trayectoria en el campo de la formación integral de cada uno de ellos, y la práctica de sólidos valores morales y éticos que fortalecen el espíritu de servicio; lo que les permite formarse como entes para la transformación de una sociedad con excelencia.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Gráfica No. 1
Estructura organizacional del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas
Huehuetenango



Fuente: elaboración propia.

1.4.2 Autoridades

Ministerio de Educación: su función es dirigir formular y administrar en coordinación con el gobierno regional las políticas educativas y pedagógicas, velando por la calidad y cobertura de los servicios educativos públicos de conformidad con la ley, para que el sistema educativo del Estado contribuya al desarrollo integral de las personas con base en los principios constitucionales de respeto a la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y carácter multiétnico.

Dirección Departamental de Educación: su función es planificar las acciones educativas en el ámbito de su jurisdicción, en relación de la identificación de las necesidades locales. Coordinar la ejecución de las políticas y estrategias educativas nacionales en el ámbito departamental correspondiente, adaptándolas a las necesidades y características de su jurisdicción llevando a cabo las acciones que le corresponden en la adquisición y entrega de los bienes y objetos de los programas de apoyo establecidos por el Ministerio de Educación buscando la ampliación de la cobertura educativa.

Coordinación Técnica Administrativa: su función es, controlar los procesos administrativos en una unidad sectorial, a fin de lograr la efectiva distribución y utilización de los recursos materiales y financieros disponibles, asignándolos equitativamente y administrándolos para el eficiente funcionamiento de los servicios y la satisfacción de las necesidades de la dependencia del área que le compete, estableciendo controles eficientes sobre el proceso administrativo.

Director: el superior inmediato de los docentes es el rector o director del establecimiento educativo, lo anterior en virtud de las facultades establecidas en el artículo 25 del decreto 1860 de 1994 el cual establece en el Artículo 25 las funciones del director del establecimiento educativo, las cuales son “Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto. Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento. Mantener activas las relaciones con las autoridades educativas, con los patrocinadores o auspiciadores de la institución y con la

comunidad local, para el continuo progreso académico de la institución y el mejoramiento de la vida comunitaria. Orientar el proceso educativo con la asistencia del consejo académico. Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia”.

Docentes: su función es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos y sus respectivos resultados, así como de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. Comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia, así como las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planeación y evaluación institucional. Por otra parte, también incluye actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Consejo de padres de familia: las secretarías de educación deben apoyar a los establecimientos educativos para que se conformen los consejos de padres de familia y deben solicitar informes periódicos sobre su funcionamiento. La función del Consejo según acuerdo 016 de 2001 es contribuir con el director en las actividades artísticas, científicas, técnicas y deportivas que organice el establecimiento, orientadas a mejorar en las distintas áreas, incluida la ciudadana y la creación de la cultura de la legalidad, así como participar en la elaboración de planes de mejoramiento, promoviendo actividades de formación de los padres de familia, presentando propuestas para el logro de los objetivos planteados.

Gobierno escolar: asume a un conjunto de obligaciones, prácticas, políticas y procedimientos que una institución educativa efectúa para garantizar la dirección efectiva de la misma, con el apoyo de estudiantes para el cumplimiento de sus objetivos y el uso adecuado de los recursos disponibles, se pueden resumir en el buen manejo de las instituciones para generar una educación de calidad. Dentro de sus funciones se encuentran: la creación de organizaciones participativas, la

promoción de reuniones para discutir temas relevantes para la institución y el desarrollo de políticas escolares.

Estudiante: se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias, el estudiante actual genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor en pro de su beneficio personal, es decir, creando un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social, es el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige indirectamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Las principales funciones del estudiante son:

- Asistir a clases
- Participar en las actividades del establecimiento
- Cumplir con las normas y reglamentos establecidos por el establecimiento
- Permanecer en el establecimiento durante la jornada de clase
- Propiciar la interacción y dinámica con los contenidos
- Respetar las instalaciones del establecimiento.

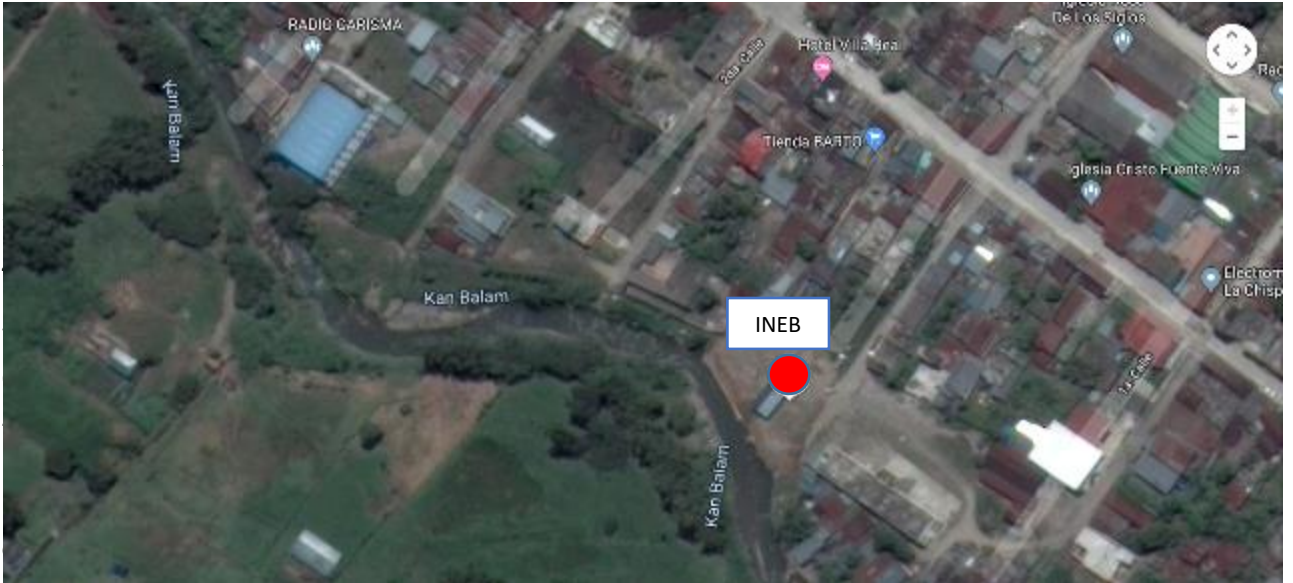
Personal de servicios generales: su función es participar en las comisiones de trabajo que se le confieran, conocer y cumplir con el reglamento y funcionamiento del establecimiento que tienen a su cargo, así como las actividades de mantenimiento, guardia, custodia, y trabajos elementales de mantenimiento, conservación y reparación del inmueble. De igual forma incluye el control de personas ajenas al centro educativo, abrir y cerrar las instalaciones dentro de su horario laboral.

1.5 Ubicación geográfica

El Instituto Nacional de educación Básica (INEB) se encuentra ubicado en el municipio de Santa Cruz Barillas, del departamento de Huehuetenango en la 1ra. Calle entre 6ta. Y 7ma. Avenida Zona 1 Barrio El Rastro. Cuenta con una vía de acceso para carros, motos y toda clase de vehículos. Colinda con varias instituciones educativas entre ellas el Colegio Evangélico Mixto Berea, y Manos Para la Paz.

Imagen No. 1

Ubicación geográfica del Instituto Nacional de educación Básica (INEB) Santa Cruz Barillas Huehuetenango



Fuente: Google maps (2019).

1.6 Fortalezas de la institución

Dentro de las fortalezas con que cuenta el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) se encuentran las siguientes:

- Documentos administrativos en orden.
- Manejo de documentos e información por parte de la directora.
- Organización para la realización de actividades.
- Relación cordial y respetuosa entre personal docente.
- La directora se dedica únicamente a actividades del área administrativa.
- Los docentes planifican sus clases.
- Los docentes permanecen dispuestos a ayudar a los estudiantes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Los docentes están motivados ante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Los docentes cuentan con un nivel académico apropiado.
- Los docentes promueven la interculturalidad y buena interacción.

1.7 Limitantes de la institución

Dentro de las debilidades que se pudieron evidenciar en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) se encuentran las siguientes:

- Tiempo limitado para los periodos de clases.
- Los estudiantes no asisten constantemente al centro educativo.
- Algunos docentes no cuentan con especialidad en su rama académica.
- Desconocimiento de leyes educativas por parte de los docentes.
- Deterioro y ausencia de valores que determinan el comportamiento de los estudiantes.
- Estudiantes con bajo nivel de lectura.
- No se les da seguimiento a las actividades lúdicas.
- Conductas inadecuadas ocasionadas por la falta de valores en los estudiantes.
- Estudiantes con deficiencia ortográfica.
- Los docentes no aplican técnicas de evaluación.

1.8 Problemática inicial detectada

Se observó que los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas Huehuetenango, no aplican técnicas de evaluación de desempeño con los estudiantes afectando el buen desenvolvimiento estudiantil durante las pruebas y reflejando a la vez bajos resultados académicos. Esto tiene como consecuencia un bajo nivel académico general y un bajo nivel de formación de profesionales a futuro ya que al salir del establecimiento los egresados no contarán con un nivel de preparación adecuado para el desenvolvimiento profesional futuro.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Nos encontramos en un país donde la educación nos sigue atando a la ignorancia, es tiempo de romper paradigmas y caminar hacia un futuro lleno de bienestar y felicidad estudiantil. Actualmente la mayoría de los docentes se encuentran desinteresados, desactualizados y no utilizan algún tipo de técnicas de desempeño en los centros educativos del sector público y privado de nuestro país. El Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas Huehuetenango no es la excepción, ya que se puede observar que no utilizan técnicas de evaluación de desempeño en los estudiantes, por lo tanto, es necesario un taller herramientas de evaluación en el aula con las técnicas de evaluación de desempeño necesarias y actualizadas, dirigido a directores y personal docente del establecimiento.

2.2 FODA sistémico

Tabla No. 1
FODA sistémico del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas
Huehuetenango

	Fortalezas	Oportunidades
FODA Área Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos administrativos en orden. • Manejo de documentos e información por parte de la directora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Control general de la administración del centro educativo. • Registro organizado de administración y atención a estudiantes y padres de familia.

	<ul style="list-style-type: none"> • Organización para la realización de actividades. • Relación cordial y respetuosa entre personal docente. • Directora únicamente para atender el área administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes tienen distintas capacidades y se encuentran competentes para enfrentarse a cualquier desafío. • Compañerismo y respeto entre compañeros. • Orden y control en la administración de la documentación y atención a estudiantes, personal docente y padres de familia.
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo limitado en los periodos de clases. • Los estudiantes no asisten constantemente al centro educativo. • Algunos docentes no cuentan con especialidad. • Desconocimiento de leyes educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación adecuada de los contenidos. • Concientizar a los docentes sobre la realización de actividades estratégicas y creativas motivando y despertando el interés de los estudiantes. • Concientizar a los docentes sobre la importancia de la preparación académica para hacer un buen trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre la aplicación de la planificación. • Capacitación sobre los diferentes tipos de actividades estratégicas. • Taller con docentes sobre el manejo del recurso humano en el salón de clases.

<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de valores que determinan el comportamiento de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar actividades que promuevan el cumplimiento de la ley de Educación Nacional. • Promover los valores dentro de las actividades que se realizan en el centro educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación con OPF y docentes sobre la ley educativa Nacional. • Taller con docentes y estudiantes sobre la importancia que tienen los valores en el establecimiento y en la sociedad.
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • No se cumplen todas las actividades planificadas. • Los estudiantes no se preparan para las pruebas objetivas. • Los docentes no cuentan con un título específico para el área que imparten. • No se sancionan correctamente las malas conductas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el uso del nuevo paradigma educativo. • Inculcar en los docentes la importancia de evaluar correctamente. • Ejecutar actividades que fortalezcan los métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje de los docentes. • Informar al personal docente y alumnado sobre el reglamento de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a personal docente sobre metodologías de enseñanza aprendizaje. • Charla a Padres de familia y alumnado sobre la importancia de la asistencia al centro educativo. • Charla a directora y personal docentes sobre la importancia y los beneficios de la preparación profesional de cada uno de ellos. • Capacitación a directora y personal docente sobre cómo enfrentarse a cualquier situación educativa.

<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés por custodiar la conducta de los estudiantes por parte de los padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la mentalidad de los estudiantes por medio de actividades de socialización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Charla a padres de familia y comunidad educativa sobre la conducta de los estudiantes.
<p style="text-align: center;">FODA Área Pedagógica</p>	Fortalezas	Oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes planifican sus clases. • Docentes dispuestos a ayudar a los estudiantes para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. • Docentes motivados ante el proceso de enseñanza aprendizaje. • Los docentes tienen un nivel académico apropiado. • Docentes promovedores de la interculturalidad y buena interacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos adecuados a la vida cotidiana. • Estudiantes con una mejor calidad educativa. • Actitud docente positiva y entusiasta y alumnos activos en su aprendizaje. • Profesionales con oportunidades de superación personal. • Personas con facilidad de interacción en su entorno.
Debilidades	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes con bajo nivel de lectura. • No se da seguimiento a las actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar a los docentes sobre la aplicación de técnicas de la lectura. • Analizar los diferentes tipos de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar sobre los tipos de lectura. • Capacitar a docentes sobre algunas herramientas para

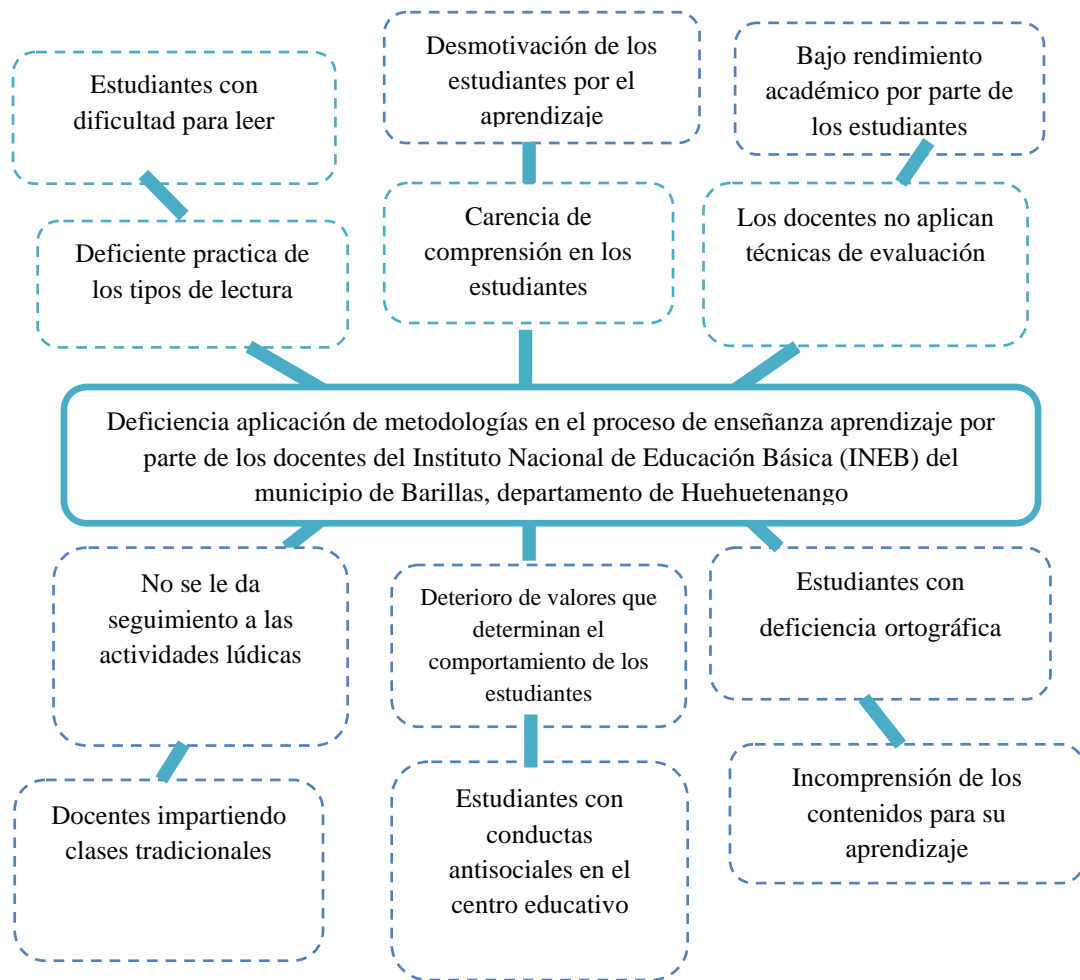
<p>lúdicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conductas inadecuadas ocasionadas por la falta de valores en los estudiantes. • Estudiantes con deficiencia ortográfica. • Los docentes no aplican técnicas de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar a los estudiantes sobre la importancia de los valores. • Motivar a los estudiantes sobre la importancia de una buena ortografía. • Analizar la importancia de los tres momentos de la evaluación durante la clase. 	<p>facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre la práctica de valores dentro y fuera del centro educativo. • Taller sobre la práctica de la ortografía. • Capacitar a los docentes sobre herramientas de evaluación.
Amenazas	Estrategias	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes con bajo nivel de análisis y comprensión. • Organización inadecuada en la realización de actividades lúdicas. • Malas relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes. • Estudiantes con mala ortografía. • El docente solo hace 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la práctica de la lectura. • Análisis profundo sobre cada una de las actividades lúdicas que se realizan en el centro educativo. • Implementación de valores entre docentes y estudiantes. • Promover un tiempo destinado para la práctica de la lectura con los estudiantes. • Adquisición de nuevas 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre las competencias de lectura. • Capacitación sobre diferentes actividades lúdicas. • Charla sobre la práctica de principios y valores, brindada por un Pastor. • Capacitación a docentes sobre los tipos de lectura y los beneficios que se obtendrán. • Capacitación a docentes

uso de evaluaciones estandarizadas las cuales no son funcionales para todos los estudiantes.	estrategias de evaluación para mejorar el proceso educativo.	sobre las diferentes técnicas de evaluación.
--	--	--

2.3 Árbol de problemas

Imagen No. 2

Árbol de problemas del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango



Fuente: elaboración propia.

2.4 Árbol de objetivos

Imagen No. 3

**Árbol de objetivos del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas
Huehuetenango**



Fuente: elaboración propia.

2.5 Metodología

2.5.1 Investigación acción

Martinez (2009) argumenta que la investigación acción es una metodología que admite crear el nivel de capacidad y habilidad para dar respuestas de solución a los diferentes problemas que se presentan en la vida cotidiana, en tanto que la misma tiene su accionar en el contexto de la comunidad educativa y no solo incluye al investigador, sino también a todos los partícipes del mismo, los cuales a partir de la detección de la situación problemática aportan sus ideas y soluciones viables desde la elaboración de proyectos o planes de acción que beneficie a los sujetos curriculares en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su parte Creswell (2014) menciona que la investigación acción es similar a los métodos de investigación mixtos, porque utiliza una variedad de datos tipo cuantitativo, cualitativo o ambos, solo que se diferencia de estos, centrándose en la solución de un problema específico y práctico. Este tipo de metodología se encarga del estudio de una problemática social específica que requiere solución afectando a un grupo de personas, sea una comunidad, asociación, centro educativo o empresa.

Con el análisis de la situación del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) y tomando como base la información obtenida sobre la metodología de investigación acción, se logró recolectar la información, se interactuó con parte del personal de dicho establecimiento educativo para analizar y corroborar que los datos del diagnóstico concuerden con los problemas que realmente se viven en dicho centro. La investigación acción fue una herramienta sumamente importante para poder recopilar información, analizar y clasificar con el fin de encontrar el problema principal y poder brindar una solución adecuada.

2.6 Técnicas

2.6.1 FODA

Según Ramirez (2009) el análisis FODA es una herramienta fundamental que ayuda al proceso de la planeación estratégica de una organización, su relevancia radica en la evaluación de los puntos fuertes y débiles por ello el ambiente interno y externo de una institución con la finalidad de contar con un diagnóstico de sus condiciones de operación. Las fortalezas, oportunidades y amenazas que se incluyen dentro del diagnóstico son únicas de cada organización y de acuerdo a cada escenario empresarial.

Vieites (2012) argumenta que la palabra FODA está formado por las iniciales de cuatro variables que lo integran: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, por lo tanto las fortalezas y debilidades hacen mención a los factores internos de la empresa, y necesariamente por ello son los puntos sobre los que resulta más oportuno trabajar y obtener resultados viables a corto y medio plazo, porque son elementos sobre los cuales se puede actuar de manera directa y sobre los cuales la empresa tiene control y capacidad de cambio significativo. Al contrario de las oportunidades y amenazas que hace referencia a los factores externos que perjudican a la empresa u organización, y sobre los cuales existe menos capacidad de control porque no dependen únicamente de las actuaciones de la empresa sino también del contexto en el que se mueve la misma.

A través de la técnica FODA se pudo obtener información del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas Huehuetenango sobre el aspecto interno y el aspecto externo de dicha institución, sirvió para clasificar las áreas pedagógicas y administrativas, además sirvió como base para proponer posibles soluciones a los distintos problemas encontrados. Cabe mencionar que de todos los problemas encontrados en el análisis FODA se deben priorizar los de mayor relevancia para trabajar en ellos.

2.6.2 Entrevista

Serra (2009) argumenta que entrevista es lo que el sujeto informa, considerando que la tristeza, el enojo, coraje, bondad, altanería, rigidez, ira y sumisión son elementos importantes los cuales se demostraran claramente en el trascurso de la entrevista, o el tratamiento, y lo que comunica en forma no verbal es la parte más positivas de sí mismo, ya que la persona puede decir que está a gusto, sin embargo en su rostro y músculos manifiesta tensión que es indicador de lo contrario. El ser humano pasa por la etapa de los gestos, lenguaje escrito y lenguaje oral, manifestando lo que siente.

De igual forma Gómez (2012) indica que la entrevista puede ser individual o colectiva y por la manera en que se encuentre estructurada puede definirse en: libre y dirigida. La experiencia revela que un testigo se desenvuelve mejor cuando se le permite usar una forma narrativa, se le interrumpe menos, se le anima a seguir un orden cronológico, cuando las preguntas se manejan únicamente para suscitar narraciones.

Los autores concuerdan que la entrevista es una forma de poder establecer una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, la entrevista por lo tanto es una narración que tiene como objeto el estudio de determinado fenómeno. Se aplicaron entrevistas al director y personal docente, con el objeto de poder intercambiar opiniones e ideas, aludiendo al beneficio de la comunidad educativa.

2.6.3 Encuesta

López y Fachelli (2015) indican que la encuesta es una de las técnicas de investigación social, su extendido uso en el campo de la sociología ha trascendió en el ámbito exacto de la investigación científica, para dar prioridad en una actividad periódica de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que estos son especialistas en todo.

Por su parte Lisette (2013) da a conocer que la encuesta es un instrumento que fundamentalmente necesita de los aspectos a observar, pero de forma general, es decir, el investigador empleó la técnica de observación donde corroboró la información adquirida para luego redactarlas de manera escrita para profundizar la información. Este proceso consistió en la verificación de varios procesos efectuados de observar al fenómeno, para posteriormente triangular los resultados, revelar una descripción detallada de lo afirmado en cada uno de los instrumentos realizados por los mismos en este caso por el investigador.

La encuesta fue aplicada a la directora del instituto para poder conocer profundamente los problemas que más han afectado a la institución en los últimos días, a la vez se conocieron aspectos que no fueron posibles de encontrar al momento de realizar la entrevista a algunos estudiantes, sin embargo, gracias a la encuesta fue posible corroborar los datos colectados con ambas técnicas de investigación.

2.6.4 Observación

Según Puebla, Alarcón, López, Pastellides y Colmenarejo (2010) la observación es necesaria para obtener los datos relevantes en una investigación, por otra parte, el investigador es esencial para el grupo, hecho o fenómeno observado y para conseguir la información desde dentro. Cualquier trabajo de investigación requiere conocer el campo de interés hasta llegar a una conclusión tal que lo que comenzó siendo un área problemática se materialice en un problema determinado. En la metodología observacional es acostumbrado llegar a esta concreción después de una observación general del área de interés.

Así mismo Martínez (2007) indica que la observación es un procedimiento por el cual recopilamos información para la investigación ya sea de algún objetivo o sobre alguna persona; es el acto de observar algo sin modificarlo con la intención de examinarlo, interpretarlo, y obtener unas conclusiones sobre ello. El objetivo es definir de antemano varias modalidades de conducta y pedir a los observadores que registren cada vez que suceda la conducta.

La observación como investigación de campo fue sin duda la técnica más utilizada en la recolección de información porque desde el primer momento que se entró al establecimiento se aplicó esta técnica con el fin de observar la forma de trabajar de los docentes, el clima laboral, los problemas pedagógicos y administrativos que actualmente se tienen para posteriormente depurar la información y poder clasificarla a través de otras técnicas.

2.7 Instrumentos

2.7.1 Matriz FODA

Riquelme, (2016) señala que la Matriz FODA es como una herramienta de planificación estratégica, diseñada para permitir un análisis interno de fortalezas y debilidades y de lo externo se refiere a las oportunidades y amenazas de una empresa u organización. En términos generales la palabra FODA es una sigla creada de una letra inicial de los términos mencionados anteriormente. Toda organización o empresa requiere tener una matriz FODA para desarrollar.

La matriz FODA es una gran herramienta que permite clasificar, ordenar y depurar los datos obtenidos mediante otros instrumentos de investigación, fue utilizada al momento de tener que plasmar la información de forma sistemática y al momento de buscar soluciones a los problemas encontrados porque por cada caso debió darse una solución adecuada.

2.7.2 Guía de entrevista

Troncoso y Amaya (2017) mencionan que la guía de entrevista como herramienta en la que se establece el conjunto de incógnitas construidas estratégicamente, las cuales se utilizarán durante el proceso de la entrevista. Por lo tanto, la guía debe tener una estructura adecuada que le permita ser utilizada por una o más investigadores, sin modificar el objeto del estudio planificado.

De lo anterior, como todo proceso investigativo, es preciso formalizar o estandarizar las actividades a realizar mediante un protocolo en específico, este último instrumento se define como un registro formal de las secuencias detalladas en un proceso científico, médico o técnico.

Barrera (2010) señala que la entrevista permite acercarse a las ideas, creencias, supuestos mantenidos por otros. También es definida como: una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo varios aspectos que ayudan al informante a comportarse como tal, dando también a conocer que está estructurada como hemos mencionado en varios encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, estas nos llevan hacia la comprensión y dar perspectivas de los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones.

La guía de entrevista como instrumento de investigación fue de gran ayuda porque sirvió para tener ya plasmadas las preguntas que se iban a realizar a los entrevistados, además esta guía sirvió para poder encontrar casos y problemas que no fueron encontrados con los demás instrumentos de investigación. Fue aplicada al momento de realizar el diagnóstico institucional con el fin de obtener datos cualitativos de los quehaceres pedagógicos.

2.7.3 Cuestionario

Listte (2015) menciona que el cuestionario es un instrumento principalmente basado en aspectos a observar, pero de forma general es decir, el investigador aplicó la técnica de observación donde confirmo la información obtenida, para luego redactarlas de manera escrita para progresar con la información. Este proceso se basó en la verificación de varios pasos realizados al observar el fenómeno, para consecuentemente triangular los resultados, relevar una descripción detallada de lo afirmado en cada uno de los instrumentos realizados por los mismos, en este caso por el investigador.

Por otra parte, Fabregues (2016) menciona que se trata de un instrumento fácil de construir, fundamentado en el auto informe como método para la recolección de información y en consecuencia con importantes ahorros en el tiempo de desarrollo de trabajo de campo, ha compartido un auténtico comienzo de este tipo de trabajos en la investigación social moderna, hasta tal punto que han acabado por trascender el propio campo de la investigación para formar parte de manera más o menor congruente.

El cuestionario fue un instrumento de investigación que se aplicó al momento de listar las preguntas que se realizarían a los encuestados las cuales fueron creadas con el fin de conocer y formar una hipótesis de los problemas pedagógicos y administrativos que no fue posible observar a simple vista, sino que son casos que por una u otra razón se podían obviar.

2.7.4 Guía de observación

Rodríguez (2008) argumenta que la guía de observación es el primer contacto o la primera relación con los objetos que van a hacer investigados y son los medios utilizados por el cual el investigador hará útil de esta herramienta para recolectar información, entre las que sobresalen la observación se apoya en hacer uso de la: vista, oído, olfato, tacto, sentidos kinestésicos y cenestésicos; cuestionarios y encuestas.

Moroncho (2011) sostiene que la observación es una técnica normalmente aplicada en el transcurso de evaluación por la razón que brinda información que admite ejecutar juicios de valor adecuados sobre los diferentes procesos de la vida en el salón de clases donde logremos manifestar las habilidades, conceptos y actitudes de los estudiantes, para su comprobación se pueden utilizar instrumentos como: escala de rango, lista de cotejo, rubrica, entrevistas, guías de observación.

La guía de observación fue un instrumento de gran ayuda porque sirvió para listar los aspectos y casos que se sabían previamente a la observación formal, fue llevado a la práctica como primer

instrumento para la recolección de datos porque con él se pudo clasificar y detonar los aspectos que había que priorizar y los casos que no eran tan graves.

2.8 Informantes

Hernández y Mirabal (2014) indican que son aquellas personas que, con sus vivencias, capacidad de relaciones y manera de interactuar pueden ayudar al investigador, formándose en un principio importante de la recolección de datos y así mismo les va accediendo a otras personas y brindándoles paso a nuevos escenarios.

Martín (2009) sostiene que un informante es un individuo que informa, notifica, documenta, avisa, manifiesta, divulga o reseña algún suceso. Son aquellas personas que, por sus experiencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador transformándolo en una fuente importante de información que le va accediendo a otras personas y a nuevos escenarios.

Para la recolección de datos fue importante contar con la ayuda de la comunidad educativa, se les hizo saber que el propósito de la recolección de datos era conocer los problemas que se tienen en la Institución para poder darles una solución adecuada; los informantes que apoyaron la recolección de datos fueron: personal directivo, personal docente y estudiantes.

La directora del centro educativo desde el primer momento en el que se le solicitó información dio a conocer algunos problemas que necesitaba priorizar durante el ciclo lectivo. Así mismo, algunos docentes manifestaron algunos casos que se han presentado en sus quehaceres educativos. Por otra parte, se logró conversar con algunos estudiantes sobre la didáctica docente y todo esto fue posible gracias a la aplicación de técnicas e instrumentos para la recolección y clasificación de datos.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Durante el proceso de Práctica Profesional Dirigida realizado en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas departamento de Huehuetenango, se llevaron a cabo 200 horas de práctica dirigida, tiempo en el que se pudo apoyar en las actividades administrativas del centro educativo a la vez que sirvió como proceso formativo en el que se aprendió a llevar un control sistemático de las distintas actividades que se llevan a cabo.

Por otra parte, como toda institución tiene sus fortalezas y aspectos a mejorar se pudo encontrar varias situaciones que limitan el buen rendimiento institucional, esto fue posible gracias a la implementación de técnicas e instrumentos de investigación, utilizados para recopilar información importante.

El primer hallazgo encontrado según el estudio realizado a los docentes del Instituto Nacional de Educación básica (INEB) Barillas Huehuetenango, se refleja en la carencia y deficiencia del uso de herramientas de evaluación disminuyendo la calidad del perfil de egreso de los estudiantes en los centros educativos medidos cuantitativamente. Esto ocurre por falta de actualización en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como por la falta de interés en la implementación de nuevas técnicas de trabajo y evaluación.

El segundo hallazgo detectado fue la conducta inadecuada en los estudiantes ocasionada por la falta de valores y falta de práctica de normas de convivencia. Esto tiene como consecuencia las malas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de manera que no es posible tener un ambiente agradable, sin embargo, este pequeño problema no se da en todos los salones de clase sino en los salones de grados superiores que prontos a retirarse del establecimiento. Por otra parte, cabe mencionar que fue posible regular estas conductas gracias a charlas motivadoras de practica de principios y valores.

De igual forma, durante el proceso de práctica profesional se pudo observar que en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) los estudiantes tienen muy bajo nivel de lectura, limitando así su capacidad de análisis y buena comprensión a la hora de recibir clases, se observó que el problema no depende solo del docente ya que en la actualidad los estudiantes deben construir su propio aprendizaje y no ser solo receptores, sin embargo el docente debe promover técnicas de lectura y análisis para mejorar considerablemente el nivel académico de sus estudiantes.

Otro de los hallazgos encontrados fue que en el establecimiento no se cumplen a cabalidad las actividades planificadas. Se tiene presente que una de las características del CNB es la flexibilidad, sin embargo, cuando se omiten actividades periódicamente también representa un descuido e incumplimiento del personal docente. Estos pequeños detalles que parecen insignificantes pueden hacer la diferencia en el buen desenvolvimiento docente y estudiantil en las distintas actividades lúdicas. Por todo lo anteriormente mencionado se propone dar una solución a dicha problemática con un taller sobre técnicas de evaluación de desempeño, dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Evaluación

Oviedo (2012) argumenta que la evaluación es la forma de percibir el aprendizaje y explica que se realiza como proceso y no como resultado, implica atender aquellos progresos y retrocesos, movimientos y cambios cualitativos que se van generando en los alumnos, reconocer al alumno como sujeto de la evaluación, concebirlo como sujeto de la enseñanza, qué opciones o decisiones toma el alumno, qué responsabilidades asume, que tipo de investigación y análisis de su propio proceso de conocer va ejecutando.

Por su parte David (2015) menciona que la evaluación es el proceso perfecto y consiste en indicar los objetivos de un aspecto educativo y estima el grado en que tales objetivos se han alcanzado. En la actualidad la evaluación se representa de diferentes formas; se avalúa para saber dónde estamos o donde vamos a comenzar, evaluamos a medida que camina el programa educativo y evaluamos al culminar el camino para saber si tales objetivos se han logrado. Las funciones de la evaluación son: la diagnóstica que sirve para orientar estratégicamente el trabajo inicial; la evaluación formativa en la que hace referencia al acompañamiento del proceso y la sumativa que sirve principalmente para verificar, certificar y acreditar.

Asimismo, Frigerio (2011) argumenta que la evaluación se postula como neutral, desconociendo que tal procedimiento genera el ocultamiento de saberes, procesos, logros y situaciones vinculados a la enseñanza, que pueden ser invisibles bajo resultados de evaluación. Así, no se recupera ni lo producido por educadores, ni por los Estados. De esta manera no solo se ocultan en los resultados los procesos subjetivos y los cambios de la situación educativa, sino también aspectos más macro vinculados al sistema y a la política educativa.

3.2 Evaluación de desempeño

Según Chiavenato (2007) la medición del desempeño del empleado implica asignar una cifra o etiquetas que muestren el rendimiento de este, esto con el fin de que conozca su potencial y sus limitantes. La idea principal de medir el rendimiento es el desarrollo de la empresa y del empleado. Los pasos para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen el propósito de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y promover su desarrollo personal dentro de la empresa.

Por otra parte, MINEDUC (2011) indica que la evaluación del desempeño responde a cómo evaluar en un currículo organizado en competencias. En lugar de evaluar lo que los alumnos saben o sienten, se evalúa lo que los alumnos pueden hacer. Para evaluar el desempeño es preciso que el alumno demuestre sus conocimientos o habilidades en elaborar una respuesta o un producto. Se toma en cuenta el proceso de enseñanza aprendizaje y se potencia la evaluación integral.

3.3 Instrumentos de evaluación

Ibarra y Rodríguez (2011) mencionan que es una clasificación de los procedimientos de evaluación donde precisan los medios, las técnicas y los instrumentos de evaluación de la siguiente manera: pruebas o evidencias que se utilizan para obtener información sobre el objeto a evaluar dando a conocer también que son técnicas de evaluación y estrategias que utiliza el evaluador para recoger sistemáticamente información sobre el objeto evaluado. Pueden ser de tres tipos, la observación, la encuesta y el análisis documental.

De igual forma Rodríguez (2010) indica que los documentos utilizados que nos permiten obtener y medir el alcance de los objetivos que los alumnos alcanzaron en base al aprendizaje de determinado tema. Algunos instrumentos para llevar a cabo esta técnica son: el cuestionario, la entrevista y la técnica de la evaluación del desempeño la cual se refiere a la solicitud de productos resultantes de un proceso de aprendizaje, los cuales deben expresar los cambios

producidos en el campo cognoscitivo y demuestren las habilidades que el alumno ha obtenido o potencializado, así como la información que ha digerido.

3.4 Evaluación según su función

3.4.1 Evaluación diagnóstica

Fernando (2006) define que por medio de la evaluación diagnóstica se pueden establecer los objetivos y contenidos procedimentales, que deben ser alcanzados para realizar un planteamiento o diseñar instrumentos para medir tanto los objetivos, contenidos procedimentales y competencias propuestas que estipulen cuanto saben los estudiantes. Es importante incluir en ello los instrumentos de mediación, donde se debe tomar en cuenta todos aquellos requisitos que mejoren las evidencias de validez y seguridad de los resultados. Por otra parte, es fundamental un análisis de los resultados ya que de esta manera se comparan los resultados alcanzados por los estudiantes con juicios de conducta determinados.

La evaluación diagnóstica es, por lo tanto, una manera para acopiar y tratar información sobre el grado de desarrollo de las competencias básicas del estudiantado con el fin de conocer, predecir y tomar decisiones que favorezcan el pleno desarrollo educativo de los alumnos. Además, se trata de un procedimiento llevado a cabo en los centros educativos y compete a la administración educativa el diseño, la planificación y organización de esta evaluación.

Vega (2015) menciona que la evaluación diagnóstica es uno de los tipos de evaluación que tiene como objetivo fundamental alcanzar, indagar y conocer las ideas previas de información sobre los conocimientos y experiencias previas, así como estilos de aprendizaje e intereses de los alumnos. Contribuye a contextualizar desde medidas realistas la selección de estrategias de enseñanza y aprendizajes en pro de un aprendizaje significativo.

3.4.2 Evaluación formativa

Hattie (2012) indica que la evaluación formativa debe incluir a los docentes para analizar lo que los alumnos hacen y dicen como base para transformar su enseñanza. Indica el camino para perfeccionar la práctica pedagógica y mejorar los niveles de rendimiento en los estudiantes.

Por otra parte, López (2009) sostiene que la evaluación formativa es un proceso de verificación, valoración y toma de disposiciones cuyo propósito es mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que tiene lugar, desde una perspectiva humanizadora y no como mero fin calificador. Es el procedimiento utilizado para reconocer al aprendizaje del estudiante con el fin de fortalecerlo durante el propio proceso.

3.4.3 Evaluación sumativa

Sanmarti (2007) analiza la evaluación sumativa como una función primordial y es la elección u orientación del alumnado. La segunda función más relevante es la de carácter pedagógico orientado a identificar los cambios que hay que introducir en el proceso de enseñanza para auxiliar a los alumnos en su propio proceso de formación del conocimiento. Este tipo de evaluación tiene la finalidad de normaliza el proceso de enseñanza aprendizaje tomando como base los elementos claves mencionados anteriormente.

Por su parte Agüero (2016) argumenta que la evaluación de los resultados se produce para establecer si los aprendizajes se obtuvieron o no, por tal razón es apreciada como una evaluación de promoción que busca verificar si las capacidades se han desarrollado en el estudiante al término de un curso o programa. El objetivo de esta evaluación es observar el nivel del logro de las capacidades por lo tanto se le considera más una evaluación administrativa y de corte cuantitativa, es la que autoriza al estudiante y se realiza al culminar el proceso formativo. Es una evaluación que sistematiza la información obtenida para que el alumno reciba no solo la promoción de su curso sino una información que le proporcione medir su desempeño a partir de criterios establecidos.

3.5 Auto evaluación

Hernández (2010) sostiene que la auto evaluación es como una idea de la medición, la verificación del aprendizaje o bien en el resultado obtenido por el estudiantado o docente al término de un periodo académico, sin duda la evaluación tiene que ver con todo esto, pero también involucra factores de mayor resultado por tal razón señala seis aspectos centrales que implica:

- Caracterización de los objetos de evaluación
- Uso de criterios para situar la evaluación y de indicadores para realizarla
- Sistematización lo más fidedigna viable del objeto de evaluación
- La manifestación de juicios
- La adquisición de decisiones.

Asimismo, Vargas (2011) menciona que la autoevaluación es un instrumento que le permite al estudiante desarrollar sus habilidades críticas y reflexivas del pensamiento ya que en muchos momentos esa es una particularidad del ensayo. Para marcar un límite en la respuesta que se esperan del alumno, es conveniente ser muy específicos con el tema requerido y no hacerlo de manera general para que no se pierda del objetivo central. Es una evaluación que el alumno hace de su propio aprendizaje, suministra una evidencia muy valiosa para el alumno y es el punto alto de un aprendizaje significativo.

3.6 Coevaluación

Ureña (2016) argumenta que este tipo de evaluación es realizada por los compañeros de aprendizaje por medio de una presentación de evidencias, tomando como base ciertos criterios y propiedades de calidad para cada resultado a través de otro instrumento entregado por el docente que permita consensuar los criterios de esta actividad.

Por su parte Rodríguez e Ibarra (2011) dan a conocer que la coevaluación es una apreciación reflexiva y sistemática que lleva a cabo cada estudiante con relación a su propio proceso de aprendizaje, el cual le permite el desarrollo de la autonomía y autorregulación.

De igual forma Agüero (2016) menciona que la coevaluación accederá a que los estudiantes que integren un grupo de aprendizaje tengan la oportunidad de observar su rendimiento entre pares y esto permitirá al docente acceder a la información en contextos diferentes de los logros de aprendizaje. Ayuda, al igual, que la autoevaluación a mejorar la relación entre los objetivos que se planteó el docente y los contenidos que está desarrollando, lo que incluye también a los procedimientos y la forma cómo evalúa esos objetivos en un contexto de aprendizaje colaborativo, por la tanto, también es una evaluación formativa.

3.7 Heteroevaluación

Ureña (2016) manifiesta que la heteroevaluación es realizada por el docente la cual consiste en un juicio sobre las características del aprendizaje de los estudiantes indicando las fortalezas y los aspectos a mejorar; tiene como base la observación general del desempeño en las sesiones realizadas de aprendizaje y evidencias específicas.

Por su parte, Hernández (2014) indica que la heteroevaluación es un proceso mediante el cual el docente obtiene información sobre los aprendizajes alcanzados por los estudiantes considerando las actividades desarrolladas que indican la situación en que se encuentran los mismos y especialmente indican los aspectos en el desarrollo de competencias que deben ser fortalecidos.

De igual forma Agüero (2016) menciona que el docente puede promover este tipo de evaluación siempre y cuando sea pertinente para el acumulo de los progresos del estudiante. Después de aplicar la autoevaluación y la coevaluación desde la perspectiva del estudiante y de sus pares, es necesario que el docente almacene información a partir de criterios establecidos desde la naturaleza conceptual y procedimental del curso. En la hetero evaluación el docente tiene un nivel jerárquico superior que el alumno.

3.8 Herramientas de evaluación

3.8.1 El portafolio

Según Barberá (2006) el portafolio se figura como un sistema de evaluación formado en el proceso de enseñanza aprendizaje, consiste en una clasificación de evidencias y muestra que recoger y aportar el estudiante a lo largo de un espacio de tiempo fijo y que responde a un objetivo concreto. Estas evidencias consienten que el alumnado demuestre que está aprendiendo, a la vez que posibilitan al profesor un seguimiento del progreso de este aprendizaje.

Por su parte Rey (2015) menciona que el portafolio es comprendido como técnica de recopilación, compilación, colección y registros de evidencias y competencias profesionales que proveen a una persona para un desarrollo apacible. Además, debido a la inseparable novedad que suponen los portafolios educativos en nuestro país, es oportuno acercarse a este recurso aún poco desarrollado para concentrarse en sus comienzos en la educación.

3.8.2 El debate

Triana, Wilches y Vargas (2014) mencionan que el debate es un suceso propio de la comunicación el cual pretende el desarrollo y discusión acerca de un tema incuestionable entre dos personas o grupos, se lleva a cabo de manera cuestionable y es mandado por un moderador en el cual los participantes deben mantener sus mejores ideas y defenderlas. Un debate será más completo y complejo a medida que las ideas presentadas vayan aumentando en cantidad y en solidez de demostración. Se comporta también como una excelente instancia para reforzar y fomentar los aprendizajes en torno a ciertos temas, así como también puede ser una excelente manera de desarrollar determinadas habilidades respectivas a la comunicación.

De igual forma Sánchez (2015) citando a Adelmo (2003) menciona que el debate es como una competición, un reto, un desafío entre dos opositores en los que a diferencia de lo que ocurre en

una simple disputa, existe una tercera parte, un juez, un auditorio, cuyo consentimiento buscan los adversarios. Se puede debatir incluso sobre cuestiones que se creen imposibles de resolver con el objetivo de convencer a otros. Se destaca un elemento distintivo, el de juez o auditorio y su aprobación, en un debate académico en el que se debe convencer al juez o jurado.

3.8.3 La mesa redonda

Pimienta (2012) menciona que las mesas redondas son un espacio que permiten la exposición de puntos de vista sobre un tema por parte de un equipo de expertos. Son dirigidas por un moderador, y su propósito es obtener información y conocimientos especializados y actualizados sobre un tema a partir de la confrontación de diversos puntos de vista, puede ser usada dentro del salón de clases y también es posible asistir a espacios de carácter profesional para progresar en un tema.

Por su parte Cuevas (2017) argumenta que la exposición de diversos puntos de vista sobre un tema terminante por parte de varios especialistas. Es conveniente que los miembros se reúnan para mercantilizar ideas unos minutos antes de emprender la mesa redonda, no se debe establecer discusión entre la concurrencia y la mesa.

3.8.4 El ensayo

Pérez (2013) señala que el ensayo es un juicio en el que nos enfatizamos, argumentamos y concluimos, según las experiencias que hayamos tenido, conocimientos y lecturas que aprueban y reconfortan nuestro planteamiento y que implica todo un esfuerzo del conocimiento, de análisis, síntesis, disconformidad y asimilación. Un ensayo establece una premisa, de modo que se recurre a la información para defender dicha deducción.

Asimismo, Zambrano (2012) afirma que el ensayo es un género complejo de la tipología textual argumentativa cuya escritura se idea en prosa. En él, autor cumple el objetivo fundamental de defender una tesis para lograr el afecto del auditorio a la misma. para ello trabaja desde dos

ángulos: uno sumergido dentro de la opinión proyectada y otro inmanente al lenguaje utilizado es decir, la forma como el escritor expresa, desde el punto de vista estético, su idea o ideas.

3.9 Evaluar

MINEDUC (2008) menciona que evaluar es la apreciación de los procesos de enseñanza y aprendizaje que suscita un diálogo entre el grupo de participantes del hecho educativo para establecer si los aprendizajes han sido significativos con sentido y valor eficaz para los estudiantes, además lleva a la reflexión crítica sobre el desarrollo de las competencias de acuerdo con lo que especifican los indicadores de logro, según lo soliciten las circunstancias del momento o las actividades educativas.

De igual forma Martín (2017) argumenta que evaluar es la acción de atribuir un valor al efecto y a la actuación de los alumnos en el contexto de una situación académica. A la vez indica que el valor proviene de la estimación y se reflejada en una calificación, por tanto, la evaluación se va a limitar a una medición.

Se presenta la relación entre aquellas perspectivas de aprendizaje que establecen un área curricular y los logros manifestados por el estudiante a partir de la ejecución de las actividades de evaluación propuestas por los docentes. Por lo tanto, la evaluación tiene sus usos dentro del proceso de enseñanza para comenzar el aprendizaje durante todo el curso, esta debe ser formativa, además sumativa.

3.10 Medir

Según James (2009) la medición del desempeño del empleado involucra asignar una cifra o etiquetas que reflejen el beneficio de un empleado esto con el fin de que el empleado conozca su potencial y sus limitantes. La idea principal de medir el rendimiento es el desarrollo de la empresa y del trabajador.

Por su parte Botero (2010) indica que medir es el proceso por el cual se establece una relación de comunicación entre un conjunto o series de números y otro de personas, fenómenos u objetos, según ciertas normas determinadas en donde se asigna un número y se determina una cantidad. Haciendo cumplir el sentido de la evaluación que es un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora de proceso de enseñanza de los estudiantes.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.

4.2 Introducción

La educación es un derecho que poseemos todos los guatemaltecos, tomando en cuenta la actualización del sistema educativo y con el objeto de poder mejorar y cambiar aquello que no sea de beneficio es importante que los profesionales de la educación estén dispuestos a realizar cambios en el entorno educativo y personal para lograr una educación de calidad. De la mano de los cambios es importante poner especial énfasis en la evaluación de los estudiantes por medio de la utilización de distintas técnicas para conocer el rendimiento académico es por ello que la propuesta se enfoca en realizar un taller de técnicas de evaluación de desempeño en el Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas Huehuetenango.

Durante el análisis de la institución se pudo observar que no se prestaba importancia a la evaluación de desempeño es por ello que la presenta propuesta trata de ofrecer una solución estratégica a través de capacitaciones pedagógicas al personal docente de la institución sobre la importancia de la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño en el salón de clase para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje y con ello motivar a los docentes para practicar la innovación en el salón de clases.

La ejecución del taller fue llevada a cabo por una persona experta en el tema, los docentes se encontraron motivados e interesados porque algunos de ellos presentaron sus dudas las cuales fueron resueltas por medio de la capacitación. Por otra parte, cabe mencionar que el objetivo principal de este taller fue que los docentes pudieran llevar a la práctica las distintas técnicas de evaluación de desempeño, logrando el interés y la participación activa y voluntaria de cada uno de los estudiantes para reforzar un aprendizaje activo y participativo. Es importante que se tome en cuenta que los contenidos deben ser contextualizados según las características que posee el CNB, recordando el propósito que siempre debe existir una educación que exprese mejoras al sistema educativo.

Por lo tanto, la finalidad de la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje es mejorar la calidad educativa, siendo importante evaluar de acurdo a las necesidades de los alumnos, obteniendo a través de este procedimiento una adecuada transmisión de aprendizaje.

4.3 Justificación

Por medio del estudio que se realizó con la técnica de análisis FODA en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango, se pudo observar que los docentes no utilizan técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje. Para poder obtener una mejora en el proceso es necesario que los docentes apliquen las técnicas de evaluación de desempeño, siendo estas de suma importancia para fortalecer la realización de diferentes actividades y así lograr una mejora en el rendimiento académico de los estudiantes.

La importancia del taller radica en que facilitará a los docentes la implementación del manual de técnicas de evaluación de desempeño y de esta forma obtendrán una mejora significativa en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de dicho establecimiento. El desarrollo de la propuesta pedagógica adquirió un valor significativo y sobre todo cobrará relevancia al momento que la propuesta sea ejecutada.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Se observó que en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango existe la desactualización y la descontextualización de técnicas de evaluación de desempeño por lo que fue necesario analizar las causas y efectos del problema detectado. Tomando en cuenta que dichas técnicas de evaluación de desempeño mejoran el perfil de egreso de los estudiantes en las diferentes áreas y ciclos en su vida académica se consideró que era de suma importancia llevar a cabo un taller sobre técnicas de evaluación de desempeño para que los docentes lo puedan aplicar en cada uno de los cursos que imparten, para beneficio de los estudiantes y la mejora del rendimiento académico y como consecuencia del centro educativo.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Implementar las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la adquisición de conocimientos en los estudiantes.

4.5.2 Específicos

- Instruir a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango sobre el uso y manejo de las técnicas de evaluación de desempeño.
- Capacitar a los docentes sobre los beneficios del uso constante de las técnicas de evaluación de desempeño, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Concientizar a docentes sobre la importancia de utilizar las técnicas adecuadas que permitan mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y el perfil de los estudiantes egresados para un mejor desempeño en la sociedad.

4.6 Estrategia

El taller sobre técnicas de evaluación de desempeño sugerido para el Instituto de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas departamento de Huehuetenango, surge como resultado del análisis, la observación y la interpretación de entrevistas e información recabada en la institución, donde se detecta claramente la ausencia de estas técnicas para analizar el desempeño de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para la elaboración del plan se establecieron los objetivos, métodos y medios necesarios ordenados de manera sistemática según la prioridad de las actividades de manera que se pueda con ello mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La estrategia se basó en las siguientes actividades:

- Orientación a los docentes sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Motivación a los docentes a la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño, en el proceso de enseñanza aprendizaje y su beneficio para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

4.7 Resultados esperados

- Aplicación de las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje facilitando los conocimientos en los estudiantes y logrando una mejora significativa en el desempeño académico.
- Uso de las distintas técnicas de evaluación del desempeño según la necesidad y la forma de aprendizaje de los estudiantes.
- Clasificación y valoración de los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes demuestren en su desempeño académico.

4.8 Actividades

- Convocar a los docentes a un taller sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño.
- Realizar la gestión y contratación del experto para la implementación de la propuesta pedagógica.
- Motivar al personal docente al uso de las técnicas de evaluación de desempeño, contribuyendo a la mejora de la calidad educativa.
- Clasificar las diferentes técnicas de evaluación de desempeño, concientizar y promover el uso de la propuesta pedagógica.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 2

Cronograma de actividades del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Orientar a los docentes sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Los docentes utilizan las técnicas de evaluación de desempeño para el proceso de enseñanza aprendizaje facilitando la adquisición de los conocimientos en los estudiantes.	Convocar a los docentes a un taller sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño. Realizar la gestión y contratación del experto para la implementación de la propuesta pedagógica.	x	x		

Motivar a los docentes a la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica aplican eficientemente las técnicas de evaluación de desempeño.	Motivación en la presentación del uno de las técnicas de evaluación de desempeño, contribuyendo a la mejora de la calidad educativa.		x	x	
Motivar a los docentes sobre la aplicación de las técnicas de evaluación de desempeño.	Los docentes aplican adecuadamente las técnicas de evaluación de desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Los docentes valoran los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes demuestran en su desempeño.	Clasificación de las diferentes técnicas de evaluación de desempeño y concientización sobre la propuesta pedagógica.		x	x	

Fuente: elaboración propia.

4.10 Metodología

4.10.1 Investigación-Acción

Según Martínez (2009) la investigación acción es una metodología que admite crear el nivel de capacidad y habilidad para dar respuestas de solución a los diferentes problemas que se presentan en la vida cotidiana, en tanto que la misma tiene su accionar en el contexto de la comunidad educativa y no solo incluye al investigador sino también a todos los partícipes del mismo, los cuales a partir de la detección de la situación problemática aportan sus ideas y soluciones viables desde la elaboración de proyectos o planes de acción que beneficie a los sujetos curriculares en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otra parte, Creswell (2014) menciona que la investigación acción es similar a los métodos de investigación mixtos porque utiliza una variedad de datos tipo cuantitativo, cualitativo o ambos, solo que se diferencia de estos centrándose en la solución de un problema específico y práctico. Este tipo de metodología se encarga del estudio de una problemática social específica que requiere solución afectando a un grupo de personas, sea una comunidad, asociación, centro educativo o empresa.

4.10.2 Método analítico

Lopera y Ramírez (2010) argumentan que el método analítico es una vía para llegar a un resultado mediante la desintegración de un fenómeno en sus elementos constitutivos. Al referirse a diversos saberes en los que la aplicación de método analítico es permitida, vemos una sucesión que va desde las aplicaciones más empíricas y concretas hasta las más abstractas y simbólicas. Las diferentes ciencias aplican comúnmente ambas maneras de método, alternando entre métodos empíricos y abstractos, pero al final prevalece una de las dos.

4.10.3 Método inductivo

Según Gonzales (2017) el método inductivo es como una investigación que se basa en la obtención de conclusiones a partir de la observación de hechos, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos los de la investigación. La observación de análisis permite extraer conclusiones más o menos verdaderas, pero no permite establecer generalizaciones o predicciones.

Davila (2006) argumenta que el método inductivo se conoce como experimental con la teoría de la falsación presentando conclusiones inductivas que solo pueden ser absolutas cuando el grupo al que se refieran sea pequeño y no es legítimo de extraer conclusiones de otros grupos ni grupos futuros. Solo es posible realizar inducciones perfectas en grupos reducidos, en un sistema en el cual se observa la muestra de un grupo y se infiere en ella.

Para la presente propuesta se ha utilizado la investigación acción con el propósito que a través de ella se pueda obtener información veraz, que sirva de guía para llevar a cabo la elaboración de la propuesta que promueva el desarrollo de habilidades y destrezas de los docentes en el uso de técnicas de evaluación de desempeño, de manera que se pueda propiciar una educación de calidad en los diferentes centros educativos del municipio.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Durante el proceso de implementación de la propuesta se contó con la presencia y el apoyo del profesional experto con amplios conocimientos en el tema de técnicas de evaluación de desempeño. Por otra parte, para la ejecución de dicha propuesta fue necesario contar con la presencia de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEBE) Barillas, Huehuetenango. Cabe mencionar que al realizar el taller se logró un ambiente armonioso y agradable donde los convocados participaron en cada una de las actividades que se llevaron a cabo, tomando en cuenta y adquiriendo diferentes puntos de vista con el objetivo de mejorar el rendimiento en las aulas y mejorar los conocimientos y habilidades de los estudiantes.

Se acordó con la directora del establecimiento monitorear cada mes la aplicación de las diferentes técnicas de evaluación de desempeño utilizando la observación directa y la entrevista a estudiantes y docentes. Por otra parte, se delegó a la profesora Ony Dorely Marily Reyes López el fiel cumplimiento y aplicabilidad de las diferentes técnicas, asimismo la estudiante practicante hará visitas al establecimiento para verificar la aplicación de la propuesta.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Capacitador
- Director
- Docentes
- Practicante.

4.12.2 Materiales

- Cañonera
- Computadora portátil
- Manuales
- Bocina
- Pizarra
- Hojas de papel bond
- Lapiceros
- Cuadernos
- Memoria extraíble

4.13 Presupuesto

Tabla No. 3

Presupuesto para la elaboración del taller de sobre técnicas de evaluación de desempeño del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas Huehuetenango

No.	Materiales	Unidades	Valor unitario	Valor total
1	Proyector	1	Q. 75.00	Q. 75.00
2	Computadora	1	Q. 100.00	Q. 100.00
3	Manuales	12	Q. 35.00	Q. 420.00
4	Bocina	1	Q. 50.00	Q. 50.00
5	Platos desechables	12	Q. 0.50	Q. 6.00
6	Vasos desechables	12	Q. 0.41	Q. 5.00
7	Tenedores	12	Q. 0.25	Q. 3.00
8	Servilletas	100	Q. 0.03	Q. 3.00
9	Jamaica	1	Q. 20.00	Q. 20.00
10	Pastel	1	Q. 175.00	Q. 175.00
11	Tostadas	24	Q. 2.00	Q. 48.00
12	Agua pura	1	Q. 10.00	Q. 10.00
13	Azúcar	2	Q. 3.50	Q. 7.00
14	Bolsas de basura	1	Q. 1.00	Q. 1.00
15	Pago al profesional	1	Q. 1,000.00	Q. 1,000.00
TOTAL				Q.1,923.00

Fuente: elaboración propia.

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Proceso de sistematización

Con base al proceso de práctica Profesional Dirigida llevada a cabo en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango, se redacta la siguiente sistematización del proceso en el que se llevó a cabo. Se presentan algunas experiencias vividas, así como la reconstrucción histórica de toda la experiencia, el objeto de la sistematización de la propuesta, y las lecciones aprendidas durante la práctica.

5.1 Experiencia vivida

En la elaboración del diseño de la propuesta de la práctica se construyó un FODA en el cual se encontraron diferentes debilidades que permitieron conocer la problemática existente en el centro educativo, esto permitió formular diferentes propuestas de las cuales finalmente una de ellas fue autorizada con el propósito de darle solución y mejorar el proceso de evaluación que realizan los docentes durante las clases impartidas. También se formuló el árbol de problemas que describió las diferentes situaciones de la institución como causas y efectos, mismos que sirvieron para darle forma a la propuesta planteada.

Por otra parte, se realizó un diagnóstico a través de la técnica de observación y de entrevista, aprovechando cada instancia que se tenía para interrogar a los docentes y estudiantes evidenciando aspectos relevantes que afectan al centro educativo. Posteriormente se realizó el FODA que proporcionó información para seleccionar los problemas y así ir generando las propuestas de solución y luego se procedió a hacer entrega de la propuesta a las autoridades de la universidad para la aprobación correspondiente. El diseño estaba estructurado con tres temas de los cuales uno fue autorizado el cual consistía en la realización de un taller sobre técnicas de

evaluación de desempeño dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.

Después contar con la aprobación de la propuesta se procedió a elaborarla, tomando en cuenta la que los objetivos planteados debían priorizarse para lograr las metas trazadas, haciendo una justificación del por qué presentar esta propuesta. Se procedió seguidamente a realizar el planteamiento del problema con diferentes estrategias, actividades y resultados esperados, se utilizó como herramienta un cronograma de actividades establecidas con fechas de ejecución, tomando en cuenta diferentes metodologías que se utilizaron para su realización, por ejemplo: la investigación acción, el método analítico y el método inductivo. También se organizó a las personas responsables de la sostenibilidad de la propuesta y se realizó el análisis de los diferentes recursos tanto humanos como materiales y finalmente se elaboró un presupuesto que contenía todos los gastos realizados.

Todo el proceso que se llevó a cabo durante el período de práctica profesional dirigida, así como las actividades realizadas y la experiencia de permanecer de lleno dentro una institución educativa siendo parte de los procesos que se llevan a cabo me permitió generar nuevas experiencias y conocimientos y poner en práctica todo lo relacionado a mi formación académica para contribuir con el desarrollo y actualización de métodos de evaluación en benéfico de la educación de nuestro país.

5.2 Objeto de la sistematización de la propuesta

Se hizo énfasis durante la ejecución de la propuesta sobre la implementación de las técnicas de evaluación de desempeño para el proceso de enseñanza aprendizaje que facilitaran los conocimientos en los estudiantes. Esto por medio de instruir a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango sobre el uso y manejo de las técnicas de evaluación de desempeño, las cuales son la clave para poder lograr un aprendizaje constructivista tomando en cuenta la participación de los educandos y dejando por un lado la rutina de la evaluación tradicional.

Una de las ideas principales fue capacitar a los docentes por medio de un taller sobre el uso constante de las técnicas de evaluación de desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, así como concientizarlos sobre la valoración de los conocimientos, habilidades y destrezas que deben demostrar en su desempeño como profesionales. Como resultado los docentes utilizaron eficientemente las técnicas de evaluación de desempeño para el proceso de formación y preparación, facilitando los conocimientos en los educandos.

Finalmente se realizaron diversas actividades entre ellas la contratación del facilitador de la propuesta, la cual consistió en un taller sobre técnicas de evaluación de desempeño, siguiendo con la práctica y orientación de dichas herramientas, hasta la concientización a cada docente sobre el cambio de paradigmas en evaluación. Por otra parte, se llegó a concluir que es necesario la preparación y actualización de los docentes para poder estar al día con las metodologías que faciliten el conocimiento y transformen las ideas que se ha tenido anteriormente sobre la forma de evaluación que se aplica a los educandos en muchos centros educativos.

5.3 Reconstrucción histórica

En un inicio se convocó a los docentes para asistir a un taller sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño, donde se instruyó a cada uno sobre la necesidad de hacer uso de las diferentes técnicas de evaluación para poder aplicarlas de una forma atractiva que permita a los estudiantes desenvolverse durante el proceso de clases. Así mismo se realizó la gestión y contratación del licenciado Samuel Argueta González quien es un experto en el tema para facilitar la implementación de la propuesta.

Se pudo observar que los docentes se encontraron motivados durante la presentación del taller de uso de técnicas de evaluación de desempeño, ya que el facilitador les orientó sobre en qué consistía cada una de las técnicas y como poderlas aplicarlas con los estudiantes. Esto les pareció interesante ya que comprendieron que la evaluación actualmente debe aplicarse en los tres momentos del proceso enseñanza aprendizaje para que sea funcional. Por otra parte, es

indiscutible que esto contribuyó a la mejora de la calidad educativa y principalmente al rendimiento académico de cada uno de los estudiantes.

Posteriormente se realizó una clasificación de las diferentes técnicas de evaluación de desempeño, compartiendo con los docentes la estructura y la forma en que se deben aplicar dichas técnicas. Se tomó en cuenta algunos ejemplos funcionales para poder fijar en ellos los conocimientos y que puedan aplicarlos en los momentos en que se requiera. También se concientizó al personal sobre la necesidad de hacer práctica la presente propuesta y que realmente sea aplicada para evaluar los conocimientos adquiridos en los estudiantes.

Seguidamente se realizó el desarrollo del contenido del taller con el personal docente y administrativo sobre las diferentes técnicas de evaluación, dando a conocer el objetivo que se pretende alcanzar. Así mismo se presentó un diagnóstico para conocer el grado de conocimientos relacionados al tema que cada uno de los docentes posee y en base a ello poder analizar los resultados al finalizar el taller. De igual forma se trató de dar seguimiento a cada docente a través de dinámicas, actividades lúdicas y diapositivas que contienen información relevante de la temática.

Por otra parte, se realizó una socialización con varias herramientas de evaluación que permitieron un cambio en la forma de percibir las para posteriormente ejecutarlas. Durante este tiempo los participantes aportaron sus conocimientos e hicieron diferentes interrogantes para salir de las dudas que se presentaron, construyendo de esa manera el aprendizaje que se requirió desde el momento de plantear los objetivos.

El facilitador solicitó la colaboración de los docentes para llevar a la práctica cada una de las herramientas de evaluación en el salón de clases, para fortalecer y fijar en ellos los conocimientos que permitan mejorar el proceso de enseñanza y la calidad educativa.

Por último, se procedió con la resolución de dudas que surgieron en el transcurso del desarrollo del taller, esto con el fin de tener claridad y no tener problemas en el desarrollo de las técnicas en el salón de clases.

Durante el transcurso del taller se pudo observar que los docentes utilizaron correctamente las técnicas de evaluación de desempeño para el proceso de enseñanza aprendizaje; sin lugar a duda la preparación y orientación que se brindó fue funcional y efectiva ya que se realizó la práctica y ejercitación de las diferentes técnicas. Se logró finalmente que los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Barillas, Huehuetenango, aplicaran eficientemente las técnicas de evaluación de desempeño y se mostraron comprometidos a continuar con el proyecto.

Los docentes fueron capacitados sobre el uso de las técnicas de evaluación de desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, fortaleciendo sus conocimientos, habilidades y actitudes lo que fue demostrado en el desarrollo del taller al hacer efectivas dichas técnicas por medio de la práctica de ejemplos de la vida real.

Como resultado final del proceso de socialización de la propuesta los docentes y personal administrativo acordaron dar el seguimiento respectivo para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante el taller, aceptando que las herramientas son funcionales para la vida profesional y principalmente para la motivación de los estudiantes. Cabe mencionar que se realizó una evaluación final a los docentes para verificar los conocimientos adquiridos y se conocieron los puntos de vista en relación al taller, así como los aportes y sugerencias en relación al tema por lo que se puede concluir que se cumplió con el objetivo de la propuesta.

5.4 Ordenamiento de la información

Luego de desarrollar la propuesta y haber culminado las 200 horas de práctica profesional dirigida, la directora del establecimiento otorgó la aprobación para poder realizar la propuesta del taller sobre técnicas de evaluación de desempeño, dirigido al director y personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB).

En un inicio se procedió a agendar un día específico y el lugar adecuado para llevar a cabo el taller. Seguidamente se convocó a los docentes a participar en la actividad.

Por otra parte, se procedió a elaborar la agenda con las diferentes actividades y materiales a utilizar de manera que todo estuviera listo. Al momento de iniciar la actividad se hizo conciencia a los docentes sobre la aplicación de las técnicas de evaluación, luego cada docente aportó diferentes puntos de vista para enriquecer la actividad, concluyendo en el buen desempeño al momento de evaluar a los estudiantes.

5.5 Análisis e interpretación de la propuesta

Después de haber implementado la propuesta se observó una actitud positiva por parte de los docentes que participaron en el taller los cuales manifestaron su compromiso a mejorar el proceso de evaluación. Por otra parte, se realizó el análisis sobre el impacto positivo que tendrá este taller en la evaluación y el rendimiento de los estudiantes.

De igual manera se realizó una entrevista a los estudiantes quienes manifestaron que las nuevas metodologías y formas de evaluar son funcionales y novedosas para el proceso de enseñanza aprendizaje ya que les permite recordar los contenidos que han aprendido.

5.6 Elaboración de conclusiones

La propuesta permite mejorar el proceso de evaluación de los estudiantes si los docentes aplican las técnicas aprendidas eficientemente.

Para desarrollar la propuesta fue necesario contratar a una persona profesional con amplios conocimientos y experiencia en el tema.

Con la aplicación de las diferentes herramientas de evaluación fue posible notar un cambio significativo en el rendimiento y aprendizaje de los estudiantes.

5.7 Principales lecciones aprendidas

- Durante el proceso de práctica profesional dirigida se reforzaron múltiples conocimientos adquiridos durante el período de formación académica, esto contribuye al desarrollo profesional ya que no es lo mismo estudiar que llevar a la práctica los conocimientos.
- El principal reto fue la elaboración y redacción del presente informe ya que lleva consigo muchas horas de análisis y estructura, así como la aplicación de técnicas de redacción para poder plasmar lo más importante.
- Entre las experiencias más significativas se puede resaltar el manejo de documentación del centro educativo, así como el orden, estructura y archivo de documentos y expedientes de los alumnos ya que únicamente en la interacción que ofrece la práctica profesional dirigida se puede tener acceso a esta información.
- Es fundamental dentro de proceso de enseñanza aprendizaje aprender a convivir y tener buenas relaciones interpersonales entre los docentes, estudiantes y practicante, ya que nada es posible sin una buena interacción humana.
- Por último, pero no menos importante se puede mencionar que dentro de los conocimientos adquiridos se encuentra la resolución de conflictos ya que durante el proceso se pudo jugar el rol de mediador entre algunos estudiantes y aprender a dialogar para resolver algunas diferencias.

Conclusiones

La práctica administrativa es un proceso de planificación, gestión, seguimiento y evaluación, que se lleva a cabo para enriquecer los conocimientos a través de las diferentes etapas de investigación, a la vez que busca contribuir con la solución de un problema educativo en la institución.

El informe de Práctica Profesional Dirigida es un documento en el cuál quedan plasmados los resultados obtenidos y las actividades realizadas de manera clara y precisa que sirven como evidencia del trabajo ejecutado.

La propuesta planteada sobre la implementación del taller de técnicas de evaluación de desempeño para el proceso educativo permite transformar los paradigmas actuales sobre el proceso de evaluación y el temor que poseen los estudiantes de evaluarse.

La formulación del FODA, árbol de problemas y árbol de objetivos permite al estudiante tener mejor panorama de la situación actual de la institución para luego crear la estrategia que más se adapte a brindar una solución al problema detectado.

Referencias

- Agüero, J. (2016). *Evaluación formativa y aprendizaje por competencias en la asignatura de dibujo gráfico de los estudiantes de la escuela de ingeniería industrial de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad San Martín de Porres*. (Tesis Doctoral). Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Barberá, M. (2006). *Evaluar para aprender*. Madrid: Aique Educación.
- Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (3ra. Edición). Caracas: Fundación Sypal.
- Botero, I. (2010). *Evaluación del aprendizaje*. México: [s.e.].
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Creswell, J. (2014). *Investigación educativa*. Perú: [s.e.].
- Cuevas, I. (2017, 12 de diciembre). *Mesa redonda*. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P Presentaciones/huejutla/derecho/2017/Mesa_redonda.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/Presentaciones/huejutla/derecho/2017/Mesa_redonda.pdf)
- David, A. (2015, 17 de enero). *Que es evaluación*. Guatemala: Seneca. Recuperado de <https://2-learn.net/director/que-es-evaluacion/>
- Davila, G. (2006). *Razonamiento Inductivo y Deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Caracas: Laurus.
- Fabregues, S. (2016). *Técnicas de Investigación Social y Educativa*. España: [s.e.].

Fernando, B. (2006). *Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa de los aprendizajes*. Costa Rica: EUNED.

Frigerio, G. (2011). *Seminario sobre perspectivas de la educación en América Latina y el Caribe*. Chile: UNESCO.

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Tercer Milenio.

González, E. (2017, 17 de febrero). *Método Científico Generalidades Máster en Pericia Sanitaria*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>

Hattie, J. (2012). *Evaluación formativa, sugerencias para el rol de los equipos Directivos*. Chile: Educar.

Hernández, B. (2014). *Guías didácticas de heteroevaluación como estrategia que favorece el desarrollo de las competencias en el pensamiento aleatorio en los estudiantes del séptimo grado de la institución educativa Villa Flora*. (Tesis Magisterial). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Hernández, D. y Mirabal, P. (2014). *Población, Muestra, informantes clave, variable y de unidad de análisis*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jthd40/poblacin-muestra-informantes-clave-variable-unidad-de-analisis>

Hernandez, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed). México: Mc Graw Hill.

James, F. (2009) *Evaluación para el Docente*. México: INEE.

Lisette, R. (2013). *La orientación vocacional como estrategia para toma de decisiones en estudiantes de educación media general*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela. Recuperado de

<http://maidalobo.blogspot.com/2013/04/lisette-ramirez-capitulo-iv-dianostico.html>

Lopera, E. y Ramírez, G. (2010). *El método analítico como método natural*. Euro Mediterranean University Institute. 2, 2-28.

López, M. (2009). *Evaluación formativa y compartida en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)*. Madrid: Narcea.

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: UAB.

Martín, O. (2017). *Evaluación de los aprendizajes en escenarios clínicos: ¿Qué evaluar y por qué?* Revista Educación. 41, 1-18.

Martínez, M. (2009). *Ciencias y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.

Martinez, R. (2007). *Metodología de la investigación educativa*. España: La Muralla.

Ministerio de Educación (2011). *Herramientas de evaluación en el aula*. Guatemala: El autor.

Ministerio de Educación (2008). *Curriculum Nacional Base Ciclo I, Nivel Primario*. Guatemala: El autor.

Oviedo, P. (2012). *La evaluación cualitativa en los procesos y prácticas del trabajo en el aula*. México: Gernika.

Pérez, M. (2013). *¿Como hacer un ensayo o trabajo escrito académico?* España: [s.e.].

Pimienta, J. (2012). *Estrategia de enseñanza-aprendizaje*. México: Pearson.

Rey, E. (2015). *El uso del portafolio como recurso metodológico y autoevaluativo en el área de conocimiento del medio*. Argentina: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.

Riquelme, M. (2016). *Una herramienta esencial para el estudio de una empresa*. Santiago, Chile: [s.e.].

Rodríguez, G. e Ibarra, M. (2011). *Evaluación orientada al aprendizaje estratégico en educación superior*. Madrid: Narcea Ediciones.

Rodríguez, G. e Ibarra, S. (2011). *Evaluación orientada al aprendizaje estratégico*. España: Narcea.

Rodríguez, P. (2008). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán Sinaloa*. México: [s.e.].

Rodríguez, X. (2010). *Técnicas en instrumentos para facilitar la evaluación del aprendizaje*. Centro de Enseñanza Técnico Superior. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdlic/ED/AV/AM/11/Manual.pdf

Sánchez, G. (2015). *El debate competitivo en el aula como técnica de aprendizaje cooperativo en la enseñanza de las asignaturas de recursos humanos*. Recuperado de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/136018/El_debate_competitivo_en_el_aula_como_te.pdf;jsessionid=35B442666D17F1AF9A09EC4DE5C3457D?sequence=1

Sanmarti, N. (2007). *Evaluar para aprender, 10 ideas claves*. España: Grao.

Serra, C. (2009). *Monografías de Evaluación de la Personalidad y Método Clínico*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de México, México.

Triana, P. Wilches, L. y Vargas, M. (2014). *El debate como estrategia didáctica para el mejoramiento de la expresión oral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Libre de Colombia, Colombia.

Troncoso, C. y Amaya, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. Revista de la Facultad de Medicina. 65, 329-332.

Ureña, C. (2016). *Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para un trabajo por competencias en las carreras de informática*. Revista San Gregorio Bolivia. 1, 7-15.

Vargas, V. (2011). *Manual de Técnicas e Instrumentos para Facilitar la Evaluación del Aprendizaje*. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/ED/AV/AM/11/Manual.pdf

Vega, M. (2015). *La evaluación diagnóstica como orientadora de las estrategias de enseñanza y aprendizaje*. (Tesis Doctoral). Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Vieites, R. (2012). *Gestión empresarial*. España: CEEI Galancia.

Zambrano, J. (2012). *El ensayo: concepto, características, composición*. Sophia, Universidad de Colombia. 8, 3-12.

Anexos
Anexo No. 1
Cartas de autoridades

Santa Cruz Barillas, mayo de 2019.



A:
Dny Dorely Reyes López
Directora WEB,
Barillas, Huehuetenango

Estimada Directora:


Universidad Panamericana, Sede Barillas, Huehuetenango, envía a usted un respetuoso saludo.


El motivo de la presente, es para hacer de su conocimiento que, **DONADA DEL CARMEN REYES MOLINA**, estudiante del Sexto Trimestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de Universidad Panamericana, Sede Barillas, Huehuetenango; tiene como opción de egreso realizar una Práctica Profesional Dirigida en una institución educativa, por lo cual como Coordinador de esta casa de estudios, me permito, **SOLICITAR**, pueda brindarle la oportunidad para que la realice a partir del mes de Mayo del presente año en la institución educativa que esté bajo su digno cargo, en donde debe cubrir un período de 200 horas; con un mínimo de 10 horas por semana; cumpliendo las funciones de asistente de su persona; así mismo debe realizar un diagnóstico institucional y con base a éste debe ejecutar una propuesta educativa. El Licenciado Gerson Abimael López Herrera ASESOR del referido estudiante tendrá bajo su responsabilidad la supervisión del proceso de práctica.


El estudiante practicante, debe sujetarse a la filosofía y políticas que rigen a la institución o centro educativo; por lo cual solicito que por su medio se suscriba y se le pueda extender Actas de inicio y cierre de práctica, además una constancia en donde se haga referencia al cumplimiento de las 200 horas que se piden como requisito.

Agradeciendo sus buenos oficios y en espera de su incondicional apoyo, me es grato suscribirme con toda consideración.

Atentamente,


Lic. Juan Carlos Mérida Reyes
Coordinador Universidad Panamericana
Sede Barillas, Huehuetenango

 **UNIVERSIDAD PANAMERICANA**
Coordinador Sede Barillas


Lic. Gerson Abimael López Herrera
Asesor

Anexo No. 2

Ficha informativa del estudiante



Universidad Panamericana
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa

Ficha informativa del estudiante

Datos del estudiante

Nombre completo: Donaida del Carmen Reyes Molina
Carné 000037484 Fecha de nacimiento 02-12-1994
Edad 24 años Dirección 5ta Av.5-60 zona 6 Barillas
Números de teléfono 30217411
Correo electrónico carmacrmcv@gmail.com

Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

a. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.
b. Nombre del jefe inmediato Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa
c. Dirección 1ra calle entre sexta y séptima avenida, zona 1 Barrio el Rastro
d. Números de teléfono 51526929
e. Correo electrónico _____

Datos de la práctica

Periodo del 13 de mayo al 11 de septiembre de 2019

Nombre y firma del jefe inmediato y/o asesor de práctica

a. Por la institución educativa
Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

b. Por la Universidad Panamericana
Gerson Abimael López Herrera



Lugar y fecha: Barillas 18 de septiembre del año 2018.

Anexo No. 3

Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica, certificación de acta de inicio, final y control de asistencia

Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas
1ra calle entre sexta y séptima avenida, zona 1 Barrio el Rastro
Barillas, Huehuetenango
Teléfono: 51526930

La infrascrita directora del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), con sede en el municipio de Barillas, departamento de Huehuetenango.

-----HACE CONSTAR-----

Que la profesora Donaida del Carmen Reyes Molina quien se identifica con número de DPI 3437 91161 1326, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de Guatemala con sede en este municipio, FINALIZÓ satisfactoriamente el proceso de Práctica Profesional Dirigida en esta Institución, equivalente a una mínima de 200 horas comprendido del 13 de mayo al 11 de septiembre del año 2019.

PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA BOND TAMAÑO CARTA, A LOS DIECIOCHO DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.....

F



Prof. Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa
Directora Técnico Administrativo
Instituto Nacional de Educación Básica
Santa Cruz Barillas, Huehuetenango

LA INFRASCrita DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA, UBICADO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ BARILLAS, DEL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS AUXILIAR NÚMERO TRES QUE SE LLEVA EN LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO, EN DONDE A FOLIO CIENTO SEIS, APARECE EL ACTA NÚMERO CATORCE GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

Acta No. 14-2019. En el municipio de Santa Cruz Barillas, departamento de Huehuetenango, siendo las catorce horas del día lunes trece de mayo del año dos mil diecinueve, reunidos en la dirección del establecimiento la profesora: **Donaida del Carmen Reyes Molina**, estudiante del Sexto Trimestre de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de Universidad Panamericana, sede Barillas, Huehuetenango y la profesora Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa, directora del Instituto Nacional de Educación Básica, para dejar constancia de lo siguiente. PRIMERO: se presentó la estudiante portando solicitud para realizar el proceso de Práctica Administrativa Supervisada en el establecimiento a partir del mes de mayo del presente año. SEGUNDO: analizando la solicitud, la directora considera que es viable que la profesora: **Donaida del Carmen Reyes Molina**, pueda realizar el proceso de Práctica Administrativa Supervisada en el Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Vespertina, municipio de Barillas, Huehuetenango, dando inicio a partir de la presente fecha. TERCERO: la directora hace saber a la practicante que para el claustro de catedráticos del centro educativo es un gusto poder apoyarla en este proceso, además informa que debe tomar en cuenta las normas de convivencia que se manejan en el establecimiento, así como la responsabilidad, puntualidad y el respeto hacia docentes y estudiantes. CUARTO: la profesora agradece a la directora por haber aceptado que se llevará a cabo el proceso de Práctica Administrativa Supervisada, así mismo manifiesta que está en toda la disposición de apoyar en cualquier actividad que se realice. QUINTO: no habiendo más que hacer constar se finaliza la presente media hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha, firmando para constancia los que en ella intervenimos. Aparecen dos firmas ilegibles y el sello del establecimiento.

Y, PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO, LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ BARILLAS, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, A LOS DIECINUEVE DÍAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE.-----



Prof. Ony Dorely Marily Reyes Lopez de Samayoa
Directora Instituto Nacional de Educación Básica
Santa Cruz Barillas, Huehuetenango.



LA INFRASCrita DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA, UBICADO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ BARILLAS, DEL DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NÚMERO TRES QUE SE LLEVA EN LA DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO, EN DONDE A FOLIO VEINTE NUEVE Y TREINTA , APARECE EL ACTA NÚMERO SIETE GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE, QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

Acta No. 07-2019. En el municipio de Santa Cruz Barillas, departamento de Huehuetenango, siendo las catorce horas con cero minutos del día viernes once de octubre del año dos mil diecinueve, reunidas en la dirección del Instituto Nacional de Educación Básica, Santa Cruz Barillas, Huehuetenango; la profesora, **Donaida del Carmen Reyes Molina**, estudiante de Universidad Panamericana, sede Barillas, Huehuetenango, y la profesora Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa, directora del establecimiento, para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: la profesora **Donaida del Carmen Reyes Molina**, se presenta a esta dirección indicando que ha culminado el proceso de Práctica Administrativa Supervisada, agradeciendo a la directora, por el apoyo brindado durante este proceso. SEGUNDO: la profesora Ony Dorely Marily Reyes López agradece a la profesora practicante, la responsabilidad y apoyo brindado a la dirección y en las diferentes actividades que se realizaron durante el proceso de Práctica Administrativa Supervisada. TERCERO: no habiendo más que hacer constar se finaliza la presente quince minutos después de su inicio, en el mismo lugar y fecha, firmando para constancia los que intervenimos. Aparecen dos firmas ilegibles y el sello respectivo.

Y, PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDE, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO, LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ BARILLAS, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO, A LOS VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.



Prof. Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa
Directora Técnico Administrativo
Instituto Nacional de Educación Básica
Santa Cruz Barillas, Huehuetenango.



Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.
 Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina
 Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No.1							
1.	13-05- 2019	2:00pm	6:00pm	4			
2.	14-05- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
3.	15-05- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
4.	16-05- 2019	2:00pm	6:00pm	3			
5.	17-05- 2019	2:00pm	6:00pm	4			
Semana No.2							
1.	20-05- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
2.	21-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
3.	22-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
4.	23-05- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
5.	24-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			

Nombre del asesor de práctica:

Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael López Herrera
Colegiado No. 15278

Sello

(f)



Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.

Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina

Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No.3							
1.	27-05- 2019	2:00pm	6:00pm	4			
2.	28-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
3.	29-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
4.	30-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
5.	31-05- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
Semana No. 4							
1.	03-06- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
2.	04-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
3.	05-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
4.	06-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
5.	07-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			

Nombre del asesor de práctica:

Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael
López Herrera
Colegiado No. 15278

(f)



Sello



**Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa
Barillas, Huehuetenango**

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.

Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina

Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No.5							
1.	10-06- 2019	2:00pm	6:00pm	4			
2.	11-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
3.	15-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
4.	12-06- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
5.	13-06- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
Semana No.6							
1.	17-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
2.	18-06- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
3.	19-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
4.	20-06- 2019	2:00pm	5:00pm	3			
5.	21-06- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			

Nombre del asesor de práctica:

Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael López Herrera
Colegiado No. 11273

(f)

Sello



**Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa
Barillas, Huehuetenango**

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.
 Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina
 Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No.7							
1.	01-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
2.	02-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
3.	03-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
4.	04-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
5.	05-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
Semana No.8							
1.	08-07-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	09-07-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	10-07-2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
4.	11-07-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
5.	12-07-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			

Nombre del asesor de práctica:
Lic. Gerson Abimael López Herrera

(f)

Sello



**Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa
Barillas, Huehuetenango**

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.
 Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina
 Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No. 9							
1.	15-7- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	16-07- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	17-07- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.	18-07- 2019	2:00pm	5:30pm	3:30			
5.	19-07- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
Semana No.10							
1.	01-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	02-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	05-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.	08-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
5.	12-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			

Nombre del asesor de práctica:
Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael López Herrera
 Colegiado No. 15278

(f)

Sello



**Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa
Barillas, Huehuetenango**

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas.
 Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina
 Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No. 11							
1.	22-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	23-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	24-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.	25-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
5.	26-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
Semana No.12							
1.	26-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	27-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	28-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.	29-08- 2019	3:00pm	6:00pm	3			
5.	30-08- 2019	3:00pm	5:30pm	2:30			

Nombre del asesor de práctica:

Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael López Herrera
Colegiado No. 19278

(f)

Sello



**Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Administración Educativa
Barillas, Huehuetenango**

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Barillas. _____

Nombre del alumno practicante: Donaida del Carmen Reyes Molina _____

Nombre del jefe inmediato: Ony Dorely Marily Reyes López de Samayoa _____

Control de asistencia

No	Fecha	Hora de entrada	Hora de salida	Horas por día	Firma del jefe inmediato	Sello	Observaciones
Semana No.13							
1.	02-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
2.	03-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	04-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.	05-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
5.	06-09-2019	3:00pm	6:00pm	3			
Semana No.14							
1.	09-09-2019	3:00pm	5:00pm	2			
2.	10-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
3.	11-09-2019	3:00pm	5:30pm	2:30			
4.							
5.							

Nombre del asesor de práctica:

Lic. Gerson Abimael López Herrera

Lic. Gerson Abimael López Herrera
Colegiado No. 15278

(f)

Sello

Anexo No. 4
Galería fotográfica

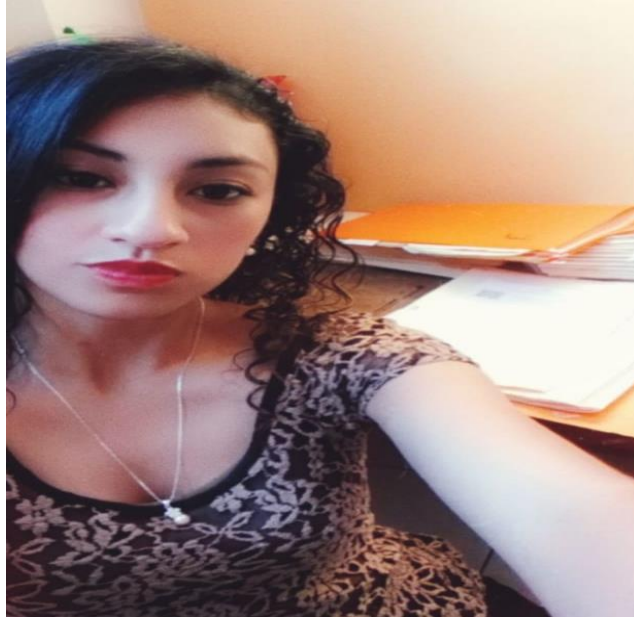
Taller sobre técnicas de evaluación de desempeño.



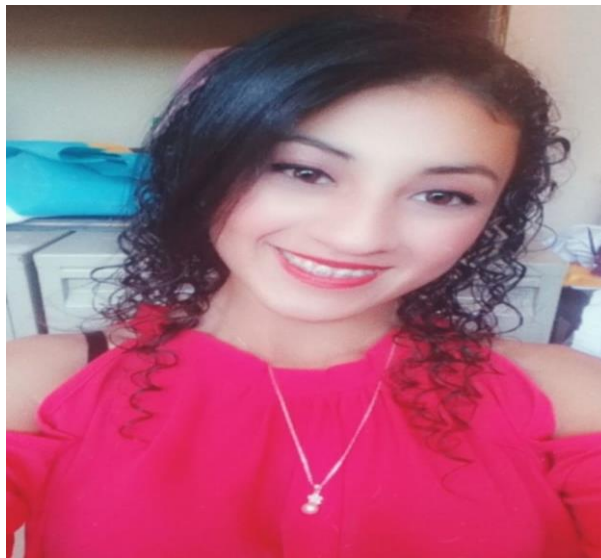
Licenciado desarrollando el taller.



Revisión de expedientes de alumnos.



Asistencia a la práctica.



Anexo No. 5

Cronograma guía de la Práctica Profesional Dirigida

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																			
6	1.1 Descripción de la institución																		
7	1.2 Reseña histórica de la institución																		
8	1.3 Visión y misión																		
9	1.4 Estructura organizativa																		
10	1.5 Ubicación geográfica																		
11	1.6 Fortalezas de la institución																		
12	Limitantes de la institución																		
13	Problemática inicial detectada																		
Capítulo 2																			
Diagnóstico institucional																			
14																			
	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																		
15																			
	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																					
16																					
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																					