

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



**Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia, del departamento de Quetzaltenango**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Vilma Roselia Ramírez López

Guatemala  
2021

**FAC-EDU 111 050220**

**Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, del municipio de Sibilía, del departamento de Quetzaltenango**  
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Vilma Roselia Ramírez López

Licenciado Antonio Roberto Cifuentes de León Asesor  
Magister Brayan Ramiro García Matías Revisor

Guatemala

2021

**Autoridades Universidad Panamericana**

**M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación**

**M.A. Sandy Johana García Gaitán**

Decana

**M.A. Wendy Flores de Mejía**

Vicedecana


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


**ASUNTO: Vilma Roselia Ramírez López**  
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. 111 050220**

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: **Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia, del departamento de Quetzaltenango.** 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, **Vilma Roselia Ramírez López**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
Guatemala 07 de marzo, de 2020.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 090502, Sibilia Quetzaltenango**. Presentado por el estudiante: Vilma Roselia Ramírez López. Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Firma \_\_\_\_\_



Asesor

**Antonio Roberto Cifuentes de León**

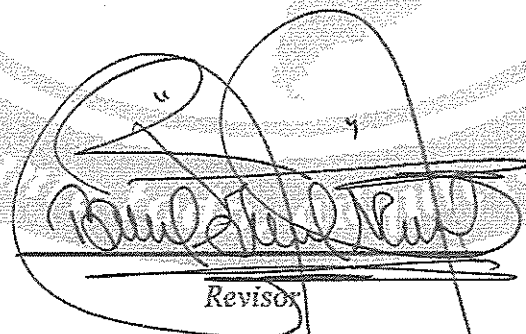
**Licenciado en Educación**

**Colegiado No.18696**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Guatemala 30 de octubre de dos mil veinte

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "*Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia, del departamento de Quetzaltenango*". Presentado por la estudiante: *Vilma Roselia Ramírez López*. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen *favorable* para que continúe con el proceso correspondiente.



Revisor

*Brayan Ramiro García Matías*


*Licenciatura en Educación*


*Maestría en Innovación y Formación Universitaria*

*Número de colegiado 19,758*

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

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia, del departamento de Quetzaltenango**, presentado por la estudiante **Vilma Roselia Ramírez López**, 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



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



## Contenido

|  |     |
|--|-----|
| Resumen                                | I   |
| Introducción                           | III |
| Capítulo 1                             | 1   |
| Marco contextual                       | 1   |
| 1.1 Descripción de la institución      | 1   |
| 1.2 Reseña histórica de la institución | 2   |
| 1.3 Visión y misión                    | 3   |
| 1.3.1 Visión                           | 3   |
| 1.3.2 Misión                           | 3   |
| 1.4 Estructura organizativa            | 3   |
| 1.4.1 Organigrama                      | 4   |
| 1.4.2 Autoridades                      | 5   |
| 1.5 Ubicación geográfica               | 5   |
| 1.6 Fortalezas de la institución       | 6   |
| 1.7 Limitantes de la institución       | 6   |
| 1.8 Problemática inicial detectada     | 7   |
| Capítulo 2                             | 9   |
| Diagnóstico institucional              | 9   |
| 2.1 Problemática                       | 9   |
| 2.2 FODA sistémico                     | 10  |
| 2.3 Árbol de problemas                 | 12  |
| 2.4 Árbol de objetivos                 | 13  |
| Árbol de objetivos                     | 13  |
| 2.5 Metodología                        | 14  |
| 2.6 Técnicas utilizadas                | 15  |
| 2.6.1 Encuesta                         | 15  |

|  |    |
|--|----|
| 2.6.2 Observación  | 16 |
| 2.6.3 Entrevista   | 17 |
| 2.7 Instrumentos   | 18 |
| 2.7.1 Cuestionario   | 18 |
| 2.7.2 Guía de observación  | 19 |
| 2.7.3 Guía de entrevista   | 19 |
| 2.8 Informantes  | 20 |
| 2.9 Resultados del diagnóstico institucional                           | 21 |
| <br>   |    |
| Capítulo 3   | 23 |
| Marco teórico  | 23 |
| 3.1 Desempeño docente  | 23 |
| 3.2 Monitoreo del desempeño docente                                    | 25 |
| 3.3 Instrumentos de monitoreo de desempeño docente                     | 27 |
| 3.4 Elaboración de instrumentos de monitoreo del desempeño docente     | 28 |
| Rodríguez (2000) afirma:   | 28 |
| 3.5 Implementación los instrumentos de monitoreo del desempeño docente | 29 |
| <br>   |    |
| Capítulo 4   | 32 |
| Propuesta  | 32 |
| 4.1 Nombre de la propuesta   | 32 |
| 4.2 Introducción   | 32 |
| 4.3 Justificación  | 33 |
| 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta                         | 34 |
| 4.5 Objetivos  | 34 |
| 4.5.1 Objetivo general   | 34 |
| 4.5.2 Objetivos específicos  | 35 |
| 4.6 Estrategia   | 35 |
| 4.7 Resultados esperados   | 36 |
| 4.8 Actividades  | 36 |

|  |    |
|--|----|
| 4.9 Cronograma de actividades                        | 37 |
| 4.10 Metodología                                     | 40 |
| 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta | 40 |
| 4.12 Recursos  | 41 |
| 4.12.1 Humanos                                       | 41 |
| 4.12.2 Materiales                                    | 41 |
| 4.13 Presupuesto                                     | 42 |
| <br>   |    |
| Capítulo 5   | 44 |
| Sistematización de la propuesta                      | 44 |
| 5.1 Proceso de sistematización                       | 44 |
| 5.2 Experiencia vivida                               | 45 |
| 5.3 Reconstrucción histórica                         | 46 |
| 5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta     | 47 |
| 5.5 Principales lecciones aprendidas                 | 48 |
| <br>   |    |
| Conclusiones   | 50 |
| Referencias  | 51 |
| <br>   |    |
| Anexos   | 52 |

## **Índice de figura**

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Organigrama de la institución educativa | 4  |
| Figura 2 Ubicación geográfica                    | 5  |
| Figura 3 Árbol de problemas                      | 12 |
| Figura 4 Árbol de objetivos                      | 13 |
| Figura 5 Reconstrucción histórica                | 46 |

## **Índice de tabla**

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 FODA sistémico de la institución educativa | 10 |
| Tabla 2 Cronograma de actividades                  | 37 |
| Tabla 3 Presupuesto                                | 42 |

## **Índice de imágenes**

|  |    |
|--|----|
| Imagen 1 Actividades administrativas               | 59 |
| Imagen 2 Planificación de actividades de propuesta | 59 |

## Resumen

El proceso de ejecución de la Práctica Profesional Dirigida, permitió reconocer las fortalezas, debilidades y favoreció la reflexión crítica durante su desarrollo, por medio de la experiencia vivida durante su ejecución, dicha ejecución de la práctica fue realizado en la Supervisión Educativa del distrito del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia departamento de Quetzaltenango. Las etapas de este informe se describieron de la manera siguiente: Capítulo 1, marco contextual, se refirió al tipo de institución donde se realizó la práctica, en este capítulo también se describió la reseña histórica de la institución, la descripción de su visión, misión y su estructura organizativa.

En el Capítulo 2, se describió el diagnóstico institucional, en este capítulo se implementaron instrumentos: guía de observación, guía de entrevista, cuestionario, y la creación del FODA; y sus estrategias, este proceso sirvió para definir la metodología aplicada, y los instrumentos que se utilizaron para identificar la necesidad de la supervisión e identificar el proyecto educativo, que se determinó como: proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 090502 , Sibilia Quetzaltenango.

El Capítulo 3, es el marco teórico, en este capítulo se realizó una investigación general sobre la implementación de instrumentos de desempeño docente, donde se hizo la investigación de temas y subtemas que dieron sustento y estuvieron relacionados en el proceso de la implementación de instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del nivel medio, ciclo básico.

Por otra parte, en el capítulo 4, hizo referencia a la descripción de la propuesta que se implementó para el fortalecimiento del desempeño docente, también en este capítulo se definieron los objetivos, la justificación de la propuesta, introducción, las estrategias, la metodología, los recursos que se utilizaron, las actividades que fueron ejecutadas en la implementación del proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 090502 y los resultados que se obtuvieron durante su ejecución.

En el capítulo 5, sistematización de la propuesta. El proceso de sistematización se enfatizó en las temáticas aplicadas durante la ejecución del proyecto, las técnicas educativas utilizadas como parte de la metodología innovadora del desempeño docente, y en relación a la ejecución de Práctica Profesional Dirigida. En este capítulo se describió el proceso de sistematización, la experiencia vivida por parte de los docentes, directores, estudiante practicante y el Supervisor Educativo, durante el proceso que se llevó a cabo en la ejecución del proyecto.

Este proceso también se llevó a cabo a través de la participación de los docentes e implicó la organización y disposición de trabajo para reconstruir las diferentes etapas del proceso de implementación del proyecto, en la cual su ejecución consistió en tres fases: La primera fase fue el diseño e implementación del proyecto, en la segunda fase se desarrolló las actividades para el fortalecimiento del desempeño docente, y en tercera fase fue el logro de los productos que se obtuvieron durante la implementación y el desarrollo de las fases implementadas en el ciclo de vida del proyecto, también en este capítulo se describieron las lecciones aprendidas que se obtuvieron en todo el proceso de ejecución del proyecto.

## **Introducción**

El desempeño docente constituyó un proceso generador de competencias, esenciales para la formación de los estudiantes. Conllevó una diversidad de experiencias donde el hilo conductor fue el aprendizaje para todos los involucrados, el desempeño docente es la capacidad que tiene el educador en contribuir en los estudiantes, para que la educación sea mejor cada día y lograr los objetivos, de acuerdo al diagnóstico realizado en la Supervisión Educativa del distrito 09-05-02. Durante la implementación de la propuesta se diseñaron instrumentos adecuados y útiles para poder monitorear el desempeño de cada uno de los docentes del municipio de Sibilia, departamento de Quetzaltenango.

Poder contribuir en la mejora del desempeño docente, implementando un proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, velando por las necesidades de los docentes en los centros educativos en donde desempeñaron su función de docencia. Ya que la falta de monitoreo para fortalecer el desempeño docente afectó el desarrollo de las actividades que los docentes deseó implementar en los salones de clases con los estudiantes, fortalecer el desempeño docente es responsabilidad de las autoridades encargadas de mejorar la educación de los estudiantes, en este caso el Supervisor Educativo, es el encargado de dar asesoramiento, acompañamiento y fortalecimiento en el desempeño de los docentes.

Aplicó instrumentos efectivos, orientados a mejorar la labor pedagógica de los docentes y promoviendo su desarrollo profesional, así mismo facilitó herramientas necesarias sobre la aplicación de métodos para encaminar el proceso de desempeño docente, implementó estrategias, técnicas que el docente pudo aplicar en su salón de clase también aplicó fichas de evaluación y monitoreo de desempeño docente, estos sirvieron para la mejora de las deficiencias de los docentes.

# **Capítulo 1**

## **Marco contextual**

### **1.1 Descripción de la institución**

La Coordinación Técnica Administrativa del distrito 09-05-02 ubicada en el municipio de Sibilia, del departamento de Quetzaltenango, es una institución que brinda los servicios al magisterio del municipio ya mencionado y municipios aledaños; que funciona en dos jornadas matutina y vespertina de lunes a viernes, en horarios de 08:00am – 05:00pm, atendiendo a directores, docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa de los diferentes establecimientos de forma flexible, con responsabilidad y experiencia; impulsando principios, valores éticos y morales para formar ciudadanos competentes en la transformación de nuevos cambios de nuestra sociedad guatemalteca.

Esta institución está dirigida por el Coordinador Técnico Administrativo, Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy, dicha institución formada por ciudadanos que siempre luchan por el desarrollo integral de las comunidades y el logro de una educación de calidad, en donde se fomenta el trabajo en equipo con toda la comunidad educativa, cuenta con los recursos necesarios para el apoyo de cada institución educativa, en donde pueda dar un servicio integral tomando en cuenta la diversidad.

El Coordinador Técnico Administrativo, Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy, fomenta el trabajo en equipo con los docentes que tiene a su cargo, da asesoramiento a los docentes que se necesitan mejorar sus deficiencias para la mejora del aprendizaje que se da a los estudiantes, que ya el objetivo del Supervisor, es que en los centros educativos que tiene a su cargo puedan formar profesionales capaces de desempeñarse en cualquier ámbito laboral, también gestiona talleres, capacitaciones para que los docentes estén actualizados constantemente y así poder responder a la educación de calidad que se necesita en nuestro país.



## 1.2 Reseña histórica de la institución

Durante el surgimiento de la Coordinación Técnica Administrativa del municipio de Sibilia, dicha coordinación pertenecía a la jurisdicción del municipio de Palestina de los Altos, bajo la administración del Lic. Esteban Fabián Juachin López, durante los años 1997 a 2000; luego se trasladó al Centro del municipio de Sibilia bajo el cargo del Lic. Pedro Sarat, durante los años 2001 a 2003.

Dejando el cargo a PEM Pedro Rojas, en los años 2003 a 2004; la sucesora del mismo la Licda, Rossemery Piedra Santa Gramajo, durante los años 2004 a 2005, El PEM, Eleazar Esaú López López, asumo el cargo en los años 2006 a 2009, en los próximos 08 años 2010 a 2018 luego el profesor Elizandro Ramón Jérez Maldonado fue encargado de llevar la administración de la Coordinación Técnica del municipio, en el año 2017 en donde el Lcdo. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy recibió nombramiento, en ese tiempo se estableció una división del municipio por dos distritos de establecimientos 09-05-01 y 09-05-02, el 02 de julio de 2018 el profesor Elizandro Ramón Jerez Maldonado, fue jubilado los distritos fueron unificados quedando a cargo del actual supervisor.

En el año 2000, en consenso con el magisterio de Sibilia en donde se ubicó la Coordinación Técnica Administrativa en la Escuela de Párvulos del centro del municipio de Sibilia, convirtiendo una sola oficina. A la fecha ha estado funcionando y brindando los servicios necesarios al municipio, para llegar a las instalaciones donde se encuentra la oficina de la Supervisión Educativa, distrito 090502 puede guiarse de la cancha polideportiva, a un costado de la municipalidad de Sibilia y de la iglesia católica, en donde se brinde la atención y apoyo necesaria a toda la comunidad educativa, municipios aledaños.

La Supervisión pertenece al Ministerio de Educación, a través de la Dirección Departamental de Quetzaltenango, y funciona con el código del distrito 09-05-02, tiene a cargo centros educativos públicos, privados, por cooperativa, Dicho Supervisión realiza acciones se asesoría, orientación y seguimiento del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

## 1.3 Visión y misión

### 1.3.1 Visión

Ser una institución que promueve el desarrollo y el funcionamiento Técnico-Administrativo de los distritos 09-05-01 y 09-05-02 con estudiantes, directores, docentes, padres de familia. Una institución caracterizado por su gestión administrativa eficiente, oportuna y transparente, conformado por docentes con vocación de servicio que promueve el desarrollo integral de los estudiantes altamente innovadores, autónomos, docentes calificados, infraestructura y equipamiento adecuado, métodos y estrategias de asesoría, de orientación, seguimiento al monitoreo constante para el logro de una educación de calidad en los diferentes centro educativos del municipio de Sibilia.

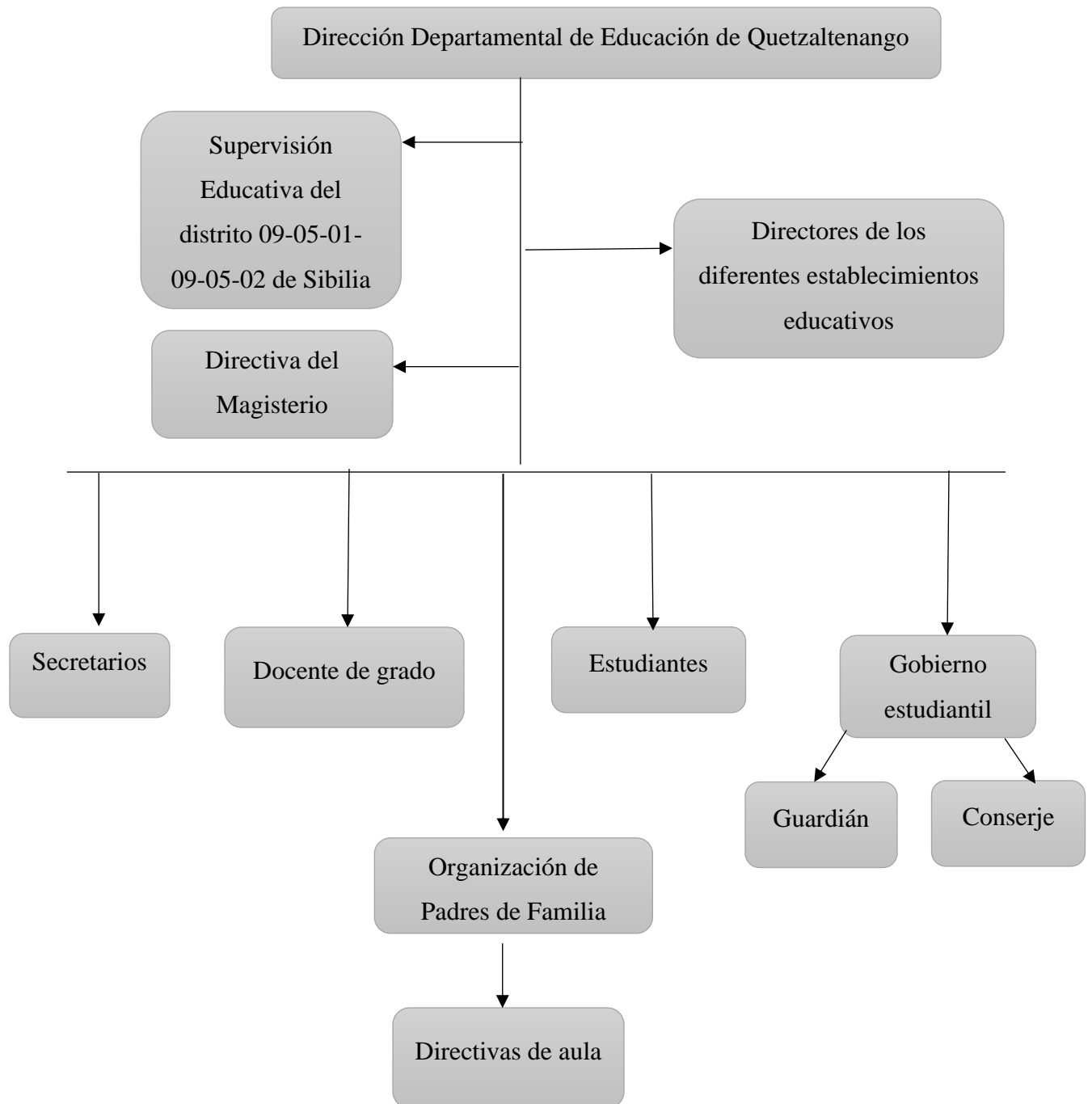
### 1.3.2 Misión

Promover el desarrollo integral para el logro de la calidad educativa que pueda permitir alcanzar los objetivos plantados, a través de la planificación, capacitación, coordinación, supervisión y evaluación de todas las actividades administrativas y pedagógicas en los diferentes establecimientos del municipio de Sibilia, con criterios de compromiso y responsabilidad para poder garantizar el monitoreo de la educación que posibilita en nuestros estudiantes, directores, docentes el desarrollo integral en la comunidad y en la sociedad, por lo cual estamos comprometidos a generar cambios en el ámbito educativo.

## 1.4 Estructura organizativa

### 1.4.1 Organigrama

**Figura No. 1**  
**Organigrama de la institución educativa**



Fuente: elaboración propia (2019).

#### 1.4.2 Autoridades

- Director Departamental: Lic. Carlos Enrique López de León.
- Asesor Jurídico: Lic. Luis Galicia.
- Directora de la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa: Licda. Luisa Fernanda Müller Duran.
- Supervisor Educativo: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy.
- Secretario: Br. Elías Ordoñez.
- Secretaria: Br. Juana Luisa Celene Echeverría.

A continuación se presenta la figura ubicación geográfica.

#### 1.5 Ubicación geográfica

**Figura No. 2**  
**Ubicación geográfica**



Fuente: google maps (2019).

Geográficamente la Coordinación Técnica Administrativa del distrito 09-05-02, se encuentra ubicada, en el segundo piso del mercado municipal, en el centro del municipio de Sibilia, Departamento de Quetzaltenango. Las Vías de acceso son:

- Calle principal.
- Instituciones Aledañas: Mercado Municipal, Iglesia Católica, Cancha polideportiva del municipio.

## 1.6 Fortalezas de la institución

- El Supervisor realiza monitoreo a los diferentes centros educativos y da seguimiento a las capacitaciones de los docentes.
- El Supervisor fomenta el trabajo en equipo a directores- docentes de los niveles que tiene a su cargo.
- El Supervisor educativo fomenta la importancia de las TICS en los centros educativos que tiene a su cargo.
- El Supervisor recibe apoyo de las autoridades municipales en proceso de gestión de capacitaciones a docentes.
- El Supervisor cuenta con el apoyo y la aceptación de los padres de familia y magisterio.
- En la Supervisión existe una buena comunicación entre el supervisor, docentes y la comunidad educativa.

## 1.7 Limitantes de la institución

- Inexistencia de planificaciones de clase en base al CNB, de parte de los docentes de nivel medio.
- Poco interés de los docentes en las capacitaciones, talleres para la mejora de la calidad educativa.
- Falta de liderazgo de algunos directores.
- Existe la deserción escolar en algunas instituciones educativas a cargo del supervisor

- Los centros educativos que no cuentan con docentes preparados, la falta de una planificación adecuada provoca a que los estudiantes no tienen interés de aprender, o por otros factores: como la desintegración familiar, la falta de apoyo económico de los padres.
- Inexistencia de materiales didácticos y recursos para realizar capacitaciones a docentes, directores
- La falta de recursos para realizar capacitaciones a los docentes hace que la calidad educativa no se mejores, ya que los estudiantes no puedan recibir una educación adecuada.
- En la Supervisión no existe un instrumento sobre la evaluación del desempeño de los docentes del nivel medio
- La falta de un instrumento hace que el docente desconoce sus deficiencias, también el Supervisor no puede no dar asesoramiento ya que no cuenta con una evidencia para hacer capacitaciones de mejora de la educación.

## 1.8 Problemática inicial detectada

Durante la realización de la práctica realizada en la Supervisión Educativa del distrito 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango, se observó la inexistencia de un instrumento de monitoreo de desempeño pedagógico hacia los docentes de Nivel Medio Ciclo Básico, dentro de este proceso se pudo evidenciar que el personal docente necesita ser monitoreado, para que los estudiantes tenga un aprendizaje mejor, dicho monitoreo pueda fortalecer las deficiencias de los docentes y que en las instituciones educativas que están a cargo del Supervisor puedan egresar profesionales con capacidad, competentes ante las exigencias de la vida cotidiana.

El Supervisor tiene bajo su responsabilidad velar por el cumplimiento de los programas y las planificaciones de los docentes y esto requiere un proceso de monitoreo de evaluación del desempeño docente. En donde se puede identificar en que área el docente se necesita asesoramiento pedagógico, ya que hoy en día nuestra sociedad se necesita de estudiantes preparadas y pueden responder ante las exigencias de la calidad educativa, El Supervisor Educativo debe desempeñar

un buen liderazgo, formar trabajo en equipo con toda la comunidad educativa para mejorar el nivel de desempeño de los docentes.

Para poder hacer monitoreo y fortalecer el desempeño docente se necesita implementar instrumentos de monitoreo con acciones de mejora del nivel de desempeño de los docentes, ya que es obligación del supervisor orientar y asesorar a docentes que necesitan mejorar sus deficiencias. A través de la mejora de desempeño docente se podrá mejorar la educación y formar ciudadanos capaces de aprender por sí mismos, alcanzando sus objetivos, conseguir su desarrollo integral con principios y valores. La falta de monitoreo del desempeño docente afecta en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, donde ellos pierden el interés en asistir a clase para poder formarse, es importante que el Supervisor Educativo de asesoramiento pedagógico para fortalecer el desempeño de los docentes y el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

## **Capítulo 2**

### **Diagnóstico institucional**

#### **2.1 Problemática**

Al iniciar el proceso de la práctica profesional dirigida en la Supervisión Educativa del distrito 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango, se identificó una necesidad la cual se pudo detectar a través de la aplicación de instrumentos de observación, cuestionario, entrevista, posteriormente se realizó el FODA en donde se evidenció la problemática partiendo del análisis de las debilidades y las amenazas de la Supervisión Educativa, que permitió identificar la falta de un instrumento de monitoreo para fortalecer el desempeño docente de Nivel Medio Ciclo Básico. Ya que el asesoramiento y seguimiento de la labor docente debe ser permanente, considerando que existe la hoja de servicio del docente, pero lo que se pretende que el docente recibe monitoreo constante y no hasta finalizar el ciclo escolar.

El supervisor educativo desconoce las deficiencias de los docentes en sus salones de clases, mismo afecta a los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Ya que la falta de acompañamiento pedagógico ha sido muy deficiente en los centros educativos, mismo a que no existe un reglamento que permite establecer el cumplimiento y rendir cuentas para la mejora de desempeño docente, en algunas instituciones el supervisor educativo hace monitoreo de actividades de los centros educativos, pero no al desempeño docente, ya que por falta de instrumentos que deben estar enfocadas en las hojas de servicio de los docentes.

La falta de asesoramiento y acompañamiento pedagógico de parte del supervisor educativo de los centros educativos que tiene a su cargo se dificulta a obtener la información sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes, si las competencias implementadas por los docentes se logran alcanzarlas durante el tiempo estipulado.



## 2.2 FODA sistémico

**Tabla No. 1**

**FODA sistémico de la institución educativa**

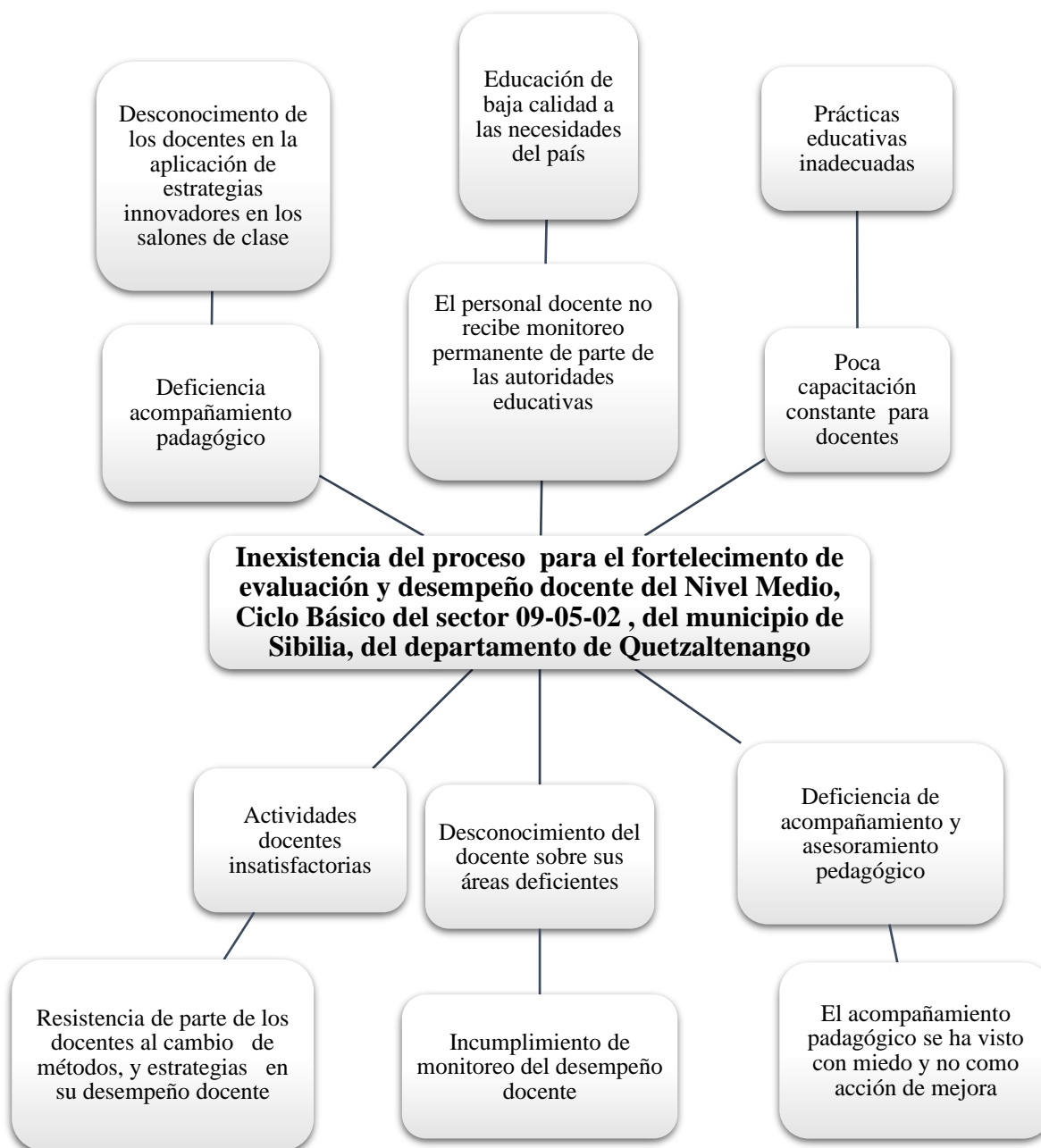
|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>FODA<br/>Área pedagógica</p>   | <p><b>Fortalezas (+)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Supervisor realiza monitoreo a los diferentes centros educativos y da seguimiento a las capacitaciones a los docentes.</li> <li>• El Supervisor fomenta el trabajo en equipo a directores, docentes de los niveles que tiene a su cargo.</li> <li>• El Supervisor educativo fomenta la importancia de las TICS en los centros educativos que tiene a su cargo.</li> </ul> | <p><b>Oportunidades (+)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Supervisor recibe apoyo de las autoridades municipales en proceso de gestión de capacitaciones a docentes.</li> <li>• El Supervisor cuenta con el apoyo y la aceptación de los padres de familia y magisterio.</li> <li>• Apoyo mutuo en la coordinación de actividades escolares.</li> </ul> |
| <p><b>Debilidades (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de planificaciones de clase en base al CNB, de parte de los docentes de nivel medio.</li> <li>• Poco interés de los docentes en las capacitaciones, talleres para la mejora de la calidad educativa.</li> </ul> | <p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación sobre la planificación de clase en base del CNB a docentes del nivel medio.</li> <li>• Implementación de las estrategias de aprendizaje en los salones de clases y que el</li> </ul>   | <p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres sobre la integración de métodos, estrategias para fomentar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Inducciones sobre técnicas y trabajo en equipo.</li> </ul>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de liderazgo de algunos directores.</li> <li>• Nivel bajo de acompañamiento de padres de familia en la educación de los estudiantes.</li> </ul>   | <p>aprendizaje pueda convertir en un ambiente dinámico.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación sobre el plan de mejora de los aprendizajes de los estudiantes.</li> <li>• Implementación de instrumentos que permite determinar el desempeño docente.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación mutua y simultánea entre docentes sobre sus habilidades y destrezas.</li> </ul>   |
| <p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades docentes sin apoyo del Supervisor educativo.</li> <li>• Inexistencia de materiales didácticos y recursos para realizar capacitaciones a docentes, directores.</li> <li>• En la Supervisión no existe un instrumento sobre la evaluación del desempeño de los docentes del nivel medio.</li> <li>• Ausencia de informes del desarrollo de actividades docentes.</li> </ul> | <p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo constante de actividades docentes.</li> <li>• Capacitación sobre la importancia del uso de recursos reciclables, como material de apoyo a docentes y estudiantes.</li> <li>• Implementar instrumentos que permite verificar las funciones y responsabilidades de los docentes a través del aprendizaje que se desarrolla con los estudiantes.</li> <li>• Monitoreo con procesos de acompañamiento y asesoramiento pedagógico.</li> </ul> | <p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de una guía sobre la selección de recursos reciclables, que pueden ser utilizadas como material de apoyo al docente en su salón clase.</li> <li>• Implementación de un instrumento de monitoreo, para fortalecer el desempeño docente en nivel medio.</li> </ul> |

Fuente: elaboración propia (2019).

## 2.3 Árbol de problemas

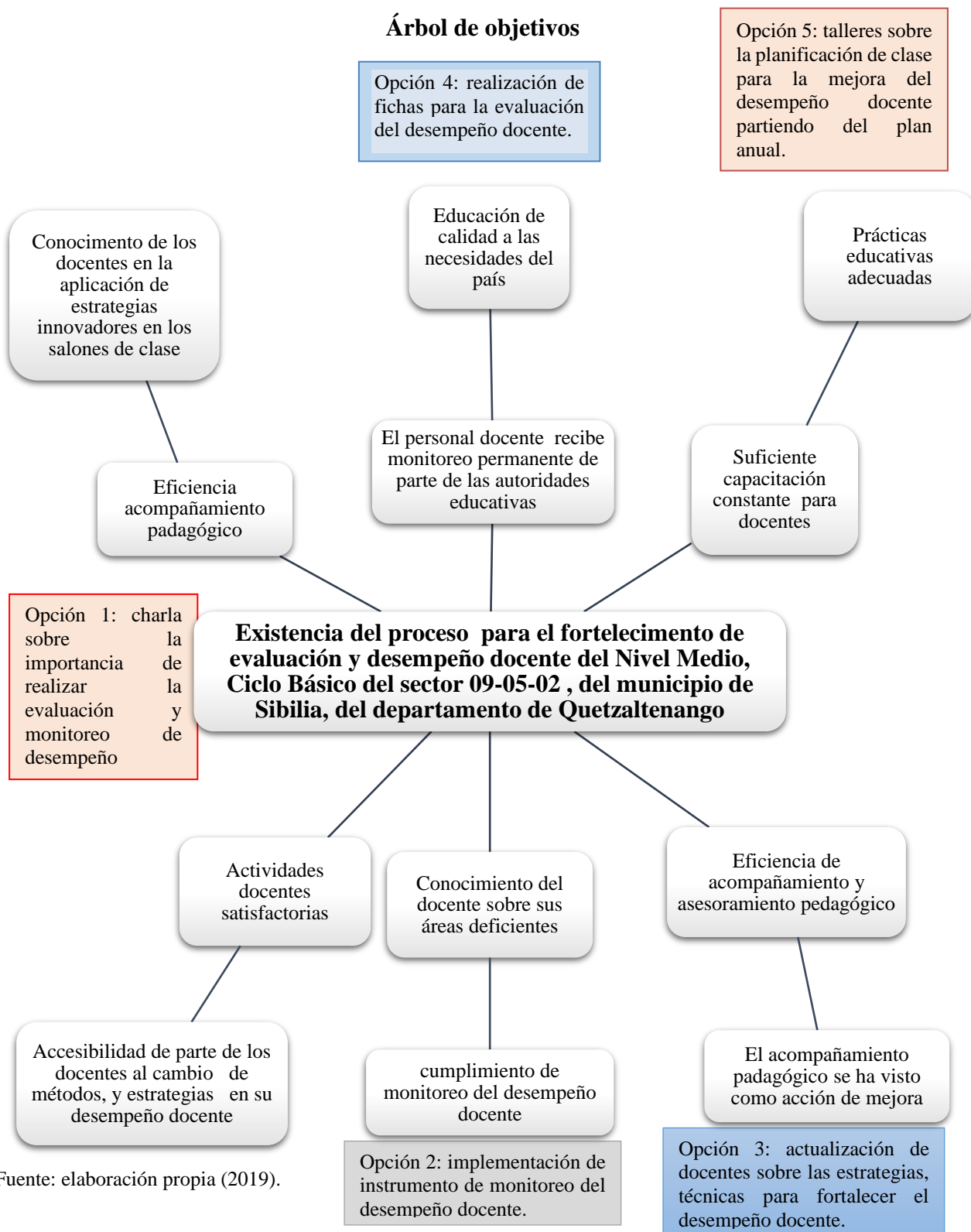
**Figura No. 3**  
**Árbol de problemas**



Fuente: elaboración propia (2019).

## 2.4 Árbol de objetivos

**Figura No. 4**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia (2019).

## 2.5 Metodología

Elliott (2000) afirma que: “El principal representante de la investigación-acción desde un enfoque interpretativo define la investigación-acción como un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma” (p.48). La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos.

Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas. La investigación-acción práctica implica transformación de la conciencia de los participantes así como cambio en las prácticas sociales. Así pues la investigación-acción se propone: mejorar y/o transformar la práctica social y/o educativa, a la vez que procurar una mejor comprensión de dicha práctica.

Kemmis (2001) afirma:

Un modelo para aplicarlo a la enseñanza. El proceso lo organiza sobre dos ejes: uno estratégico, constituido por la acción y la reflexión; y otro organizativo, constituido por la planificación y la observación. Ambas dimensiones están en continua interacción, de manera que se establece una dinámica que contribuye a resolver los problemas y a comprender las prácticas que tienen lugar en la vida cotidiana de la escuela. El proceso está integrado por cuatro fases o momentos interrelacionadas: planificación, acción, observación y reflexión. Cada uno de los momentos implica una mirada retrospectiva, y una intención prospectiva que forman conjuntamente una espiral autorreflexiva de conocimiento y acción.

(p.31)

Durante la implementación del proceso de diagnóstico se solicitó al Supervisor Educativo, para poder realizar una entrevista, cuestionario, guía de observación, ya que se explicó como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana y en función de la práctica profesional dirigida, se hizo necesario plantear un proyecto académico, los instrumentos fueron implementados de la siguiente manera: la entrevista fue realizada al Supervisor Educativo basado en las funciones que desempeñó, el cuestionario fue dirigido a directores y docentes del distrito 09-05-02 y la guía de observación se realizó dentro de la Supervisión Educativa.

Después que se haya implementado los instrumentos ya mencionados se procedió a realizar el FODA, en donde se identificó las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, donde se procedió a establecer las estrategias de cada parte del FODA, y así se logró identificar varias necesidades que hacen falta dentro de la Supervisión Educativa; como la falta de infraestructura, falta de equipos tecnológicos, la falta de recursos para la capacitación a docentes, etc.

Como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se procedió a elegir el problema detectado desde el principio del inicio de la práctica la falta de monitoreo para fortalecer el proceso de evaluación del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico, ya que el Supervisor desconoce las deficiencias de los docentes que tiene a su cargo, en consenso con el Supervisor se platicó de dicho problema ya mencionado la implementación de instrumentos de monitoreo para fortalecer el desempeño docente de nivel medio.

## 2.6 Técnicas utilizadas

### 2.6.1 Encuesta

García Ferrando (2010) afirma que: “Como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (p.23).

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar. Los datos suelen obtenerse mediante el uso de procedimientos estandarizados, esto con la finalidad de que cada persona encuestada responda las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación o estudio. Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario, este puede distribuirse en papel, aunque con la llegada de nuevas tecnologías es más común distribuir las utilizando medios digitales como redes sociales, correo electrónico.

La encuesta fue implementado a directores, docentes en los distritos 09-05-02, se solicitó permiso al Supervisor, luego se procedió a implementar dicho encuesta, aunque hay algunos directores, docentes se negaron en constar las preguntas que estaban plasmadas en la encuesta, fue realizado con el propósito de obtener información sobre el proceso de desempeño de los docentes en los centros educativos del municipio de Sibilia, se identificó la comunicación que existe entre Supervisor y directores, también si existe trabajo en equipo de los directores con sus docentes, después de haber obtenido la información las técnicas aplicadas se procedió a realizar el FODA, para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas de los centros educativos y de la Supervisión.

### 2.6.2 Observación

García Ferrando (2010) menciona que: “Es un método más utilizado por quienes están orientados conductualmente. Puede servir para determinar la aceptación de un grupo respecto a su profesor, analizar conflictos familiares, eventos masivos, la aceptación de un producto en un supermercado, el comportamiento de deficientes mentales, etc.” (p.28). Como método para recolectar datos es muy similar al análisis de contenido. La observación consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias. se podrá analizar el entorno de y las situaciones en las se desarrolla en grupo.

Sabino (2000) afirma que:” La observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear” (p.92). A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: la observación puede definirse, como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación. La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos; recibe el nombre de observación participante.

La observación fue aplicada por la practicante, se observó la infraestructura, los mobiliarios, la aplicación de las normas y reglamentos, la comunicación que existe entre el Supervisor Educativo y la comunidad educativa, el tipo de gestión que se hace para el apoyo de los instituciones educativas que están cargo del distrito 09-05-02,etc. La observación sirvió a la practicante para poder identificar el funcionamiento de las funciones que desempeña cada uno de los miembros de la Supervisión, se identificó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se encuentran en dicha Supervisión, que sirvieron para poder realizar el FODA e identificar las necesidades que necesitan ser mejoradas dentro de la Supervisión y con las instituciones educativas.

### 2.6.3 Entrevista

Sabino (2000) comenta que: “La entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación” (p.98). El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer.

La pertinencia de la entrevista en profundidad en algunos campos específicos como en la reconstrucción de acciones pasadas (enfoques biográficos, archivos orales o análisis retrospectivos



de la acción), estudios sobre representaciones sociales personalizadas (sistemas de normas y valores asumidos, imágenes y creencias prejudiciales, códigos y estereotipos cristalizados, rutas y trayectorias vitales particulares) o estudios de la interacción entre constituciones psicológicas personales y conductas sociales específicas. Según el momento de realización contamos con:

- Entrevista inicial, exploratoria o de diagnóstico.
- Entrevista de desarrollo o de seguimiento.
- Entrevista final.

Se realizó la aplicación de la entrevista al Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy, Supervisor Educativo del distrito 09-05-02 del municipio de Sibilia, Quetzaltenango. se solicitó para que pudiera apartar un poco de su tiempo de poder realizar la entrevista, ya que el Supervisor es una persona que se encuentra siempre ocupado, realizando diferentes gestiones, reuniones para el fortalecimiento de la educación del municipio ya mencionada. Él cedió su tiempo de poder realizar la entrevista enfocada en sus funciones que desempeña.

## 2.7 Instrumentos

### 2.7.1 Cuestionario

Hernández Sampieri (2003) afirma que: “Un cuestionario consiste, en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que se midan a través de este” (p.112). Básicamente podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas, es decir se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a estas. Las preguntas abiertas, son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente. sirven en situaciones donde se desea profundizar una opinión.

Se solicitó el permiso a directores y la autorización del mismo para poder realizar el cuestionario a los docentes de los centros educativos a cargo de los directores, luego de la autorización de los

directores se procedió a la aplicación de dicho guía, en donde se identificó el desempeño de los docentes, el trabajo en equipo entre directores y Supervisor Educativo, la comunicación que hay entre directores y sus docentes.

### 2.7.2 Guía de observación

Hernández Sampieri (2003) afirma que: “Es un instrumento de la técnica de observación, su estructura corresponde con la sistematicidad de los aspectos que se prevé registrar acerca del objeto e hipótesis” (p.102). Este instrumento permite registrar los datos con un orden cronológico, practico y concreto para derivar de ellos el análisis de una situación o problema determinado, puede ser utilizado como instrumento de medición en muy diversas circunstancias, la cual consiste en el registro sistemático valido y confiable del comportamiento o conducta siguiendo el método de observación.

La observación fue aplicada por la practicante, en donde se estableció una guía plasmando preguntas relacionadas a la infraestructura, los mobiliarios, la aplicación de las normas y reglamentos, la comunicación que existe entre el Supervisor Educativo y la comunidad educativa, el tipo de gestión que se hace para el apoyo de los instituciones educativas que están cargo del distrito 09-05-02, etc. la guía de observación sirvió para poder identificar las necesidades que carece la supervisión Educativa, el funcionamiento de las funciones que desempeña cada uno de los miembros de la Supervisión, se identificó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la que se encuentra dicha Supervisión, mismos sirvió para poder realizar el FODA.

### 2.7.3 Guía de entrevista

Hernández Sampieri (2003) afirma que: “La guía de entrevista no es un producto estructurado, se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse en cada informante” (p.114). En la situación de entrevista el investigador decide como enunciar las preguntas y cuando formularlas, la guía de entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas. La guía para la entrevista es una herramienta que permite realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas posibles que se abordarán en la entrevista.

No constituye un protocolo estructurado de preguntas, es una lista de tópicos y áreas generales, a partir de la cual se organizarán los temas sobre los que tratarán las preguntas. La guía de entrevista fue aplicada al Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy, Supervisor Educativo del distrito 09-05-02 del municipio de Sibilia, Quetzaltenango. Primero se hizo saber al Supervisor sobre la aplicación de la guía de entrevista, en donde él en ningún momento se negó.

## 2.8 Informantes

Sabino (2000) afirma:

Los sujetos naturales del estudio llamados simplemente informantes y los informantes claves: con funciones muy bien definidas y esperadas como: introducir al investigador en el grupo, le sugieren de las formas de relacionarse con el grupo, responden por él ante el grupo, es decir son el puente entre el investigador y los sujetos que viven enmarcados en el fenómeno de estudio. (p.99)

- La guía de entrevista se aplicó al Supervisor Educativo distrito 09-05-02: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy, en donde se plasmaron diferentes preguntas acordes de su función como Supervisor Educativo, en donde se identificó la falta de liderazgo con algunos directores de los centros educativos que tiene a cargo, la comunicación que tiene con toda la comunidad educativa, el rol que desempeña dentro, el trabajo en equipo que hay dentro de la Supervisión con los demás miembros que trabajan dentro del mismo.
- El cuestionario se aplicó a los directores, de los diferentes centros educativos del distrito 09-05-02, en donde se plasmaron preguntas enfocadas de su función como director, luego de haber hecho el cuestionario se logró identificar el desempeño de las funciones de cada uno de los directores, la comunicación que hay entre el director y los miembros de la comunidad educativa, aunque algunos de ellos se negaron de responder el cuestionario.

- La observación se fue aplicada por la practicante, en donde fue aplicada una guía de observación estableciendo preguntas que ayudaron a observar el funcionamiento de la supervisión, dicha guía fue enfocada en la infraestructura, los mobiliarios, la comunicación que existe entre el Supervisor Educativo y la comunidad educativa, el tipo de gestión que se hace para el apoyo de las instituciones educativas que están a cargo del distrito 09-05-02.
- La guía de observación sirvió a la practicante de poder identificar las necesidades que hay dentro de la supervisión. Después de haber aplicado los instrumentos se procedió a realizar el FODA, en donde se logró identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la que se encuentra dicha Supervisión, también se procedió a identificar algunas estrategias de mejora para realizar posibles soluciones de las necesidades identificadas.

## 2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Durante el desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida, realizada en la Supervisión Educativa del distrito 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango se evidenció las necesidades que carece la Supervisión y las necesidades de las instituciones educativas que están a cargo del distrito. Como estudiante practicante se procedió a hacer un diagnóstico identificando las siguientes necesidades: El incumplimiento de funciones administrativas de algunos directores, la inexistencia de un manual de registro de verificación sobre el uso de los programas de apoyo, la inexistencia de instrumentos de monitoreo para el fortalecimiento del desempeño docente, la inexistencia de materiales didácticos y recursos para la realización de capacitaciones para la actualización del docente, entre otros.

Después de haber realizado el diagnóstico se procedió a implementar instrumentos como: guía de entrevista para el Supervisor Educativo, cuestionario a directores, y la guía de observación realizada por la practicante. Por otra parte al haber aplicado los instrumentos se evidenció algunas necesidades que hay dentro de la supervisión y en las instituciones educativas que están a cargo del Supervisor, posteriormente se realizó el FODA en donde se evidenció la problemática partiendo

de la identificación de las debilidades y las amenazas de la Supervisión Educativa, que permitió identificar la falta de un instrumento de monitoreo para fortalecer el desempeño docente de Nivel Medio Ciclo Básico ya que el asesoramiento y seguimiento de la labor docente debe ser permanente.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Desempeño docente**

Rodríguez (2000) expresa que: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional” (p.31). A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Las evaluaciones del desempeño, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la organización. Con base en los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la organización. Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad. Es por ello que se hace necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de evaluar el rendimiento (o desempeño) de los empleados; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus esfuerzos.

En los lineamientos de evaluación docente, la evaluación del desempeño de una persona, significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos

de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

EL MINEDUC (2014) afirma que: “La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente” (p.12). La evaluación de desempeño docente es proceso sistemático que se lleva a cabo dentro de la institución educativa, con el objetivo de verificar el que hacer pedagógico de los docentes, ya que el nivel de desempeño académico de los estudiantes va depender del docente en la forma que aplica sus actividades planteadas, también va reflejar en los indicadores de logros de cada competencia aplicada por los docentes.

EL MINEDUC (2014) afirma que: “La evaluación de desempeño docente implica verificar las capacidades didácticas del docente, la forma de cómo se encuentra preparada, sus funciones y responsabilidades que debe desempeñarse dominio de las áreas que desempeña, así se podrá asesorar al docente para que el aprendizaje sea de mejora para la calidad educativa que demanda el país” (p.25).

La evaluación del desempeño docente es un proceso que permite identificar las deficiencias del docente dentro de su salón de clase, debe ser realizada por autoridades competentes como: Directores de instituciones educativas, Supervisores Educativas, etc. Esto permite al docente a mejorar sus actividades pedagógicas e identificar que estrategias, métodos se debe aplicar según las áreas que corresponden ser impartidas con los estudiantes, los Supervisores educativas deben dar más importancia al fortalecimiento de desempeño de los docentes y dar asesoramiento pedagógico continua para mejorar el proceso el aprendizaje, para que las actividades, competencias propuestas deber ser realizadas de la manera correcta y para que los deben deber ser retroalimentada.

La evaluación de desempeño docente permite identificar el cumplimiento de cada uno de las responsabilidades, funciones que la institución educativa pretende alcanzar y determinar el

desempeño individual del docente, para poder tomar decisiones sobre qué área el docente necesita ser mejorada. La evaluación de desempeño debe ser considerado como un proceso permanente para el cumplimiento de las funciones administrativas de los Supervisores Educativos ya que ellos son los principales actores que velan para que la enseñanza sea impartida acorde a la metodología que el docente plantea.

### 3.2 Monitoreo del desempeño docente

EL MINEDUC (2014) afirma:

El seguimiento o monitoreo es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la praxis profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del docente en el salón de clases y su repercusión en el aprendizaje de sus educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente. Este tipo de evaluación, que conlleva el seguimiento o monitoreo, tiene como objetivo más general, el lograr la eficiencia en el desempeño del docente por mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.30).

Para que el desempeño profesional docente eleve aún más sus niveles, es necesario complementar el monitoreo con acciones de acompañamiento y asesoramiento pedagógico, es decir que la supervisión debe darse utilizando todas sus estrategias evitando limitarse a una simple inspección, buscando lograr los estándares nacionales, es que es apoyada por la investigación realizada por Aguilar concluye que la supervisión pedagógica es un eje fundamental en la educación ya que permite lograr los objetivos nacionales El monitoreo pedagógico influye en el desempeño profesional de los docentes. Los datos iniciales nos indican, que incluso sin las tareas de acompañamiento y capacitación, hay influencia, pero como no se fomenta la solución de problemas.



Chiavenato (2000) menciona que: “La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro” (p.32). Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal, etc.

El proceso de monitoreo de desempeño docente forma parte de la práctica educativa en donde se desarrolla un diagnóstico previo para luego poder realizar una retroalimentación, ya que al no realizarlo afecta a los estudiantes al no poder recibir un aprendizaje adecuado de parte de los docentes, para poder llevar a cabo un proceso de fortalecimiento de desempeño docente es necesario como Supervisor Educativo estable instrumento que permite verificar que actividad docente se pretende ser observado, se debe establecer objetivos, resultados que se pretende alcanzar y establecer planes de mejora para el beneficio de toda la comunidad educativa.

Para que la evaluación de desempeño docente sea eficiente es necesario implementar diferentes estrategias de acompañamiento y asesoramiento pedagógico, el Supervisor Educativo debe implementar diferentes instrumentos de monitoreo que le puede permitir obtener resultados efectivos, debe realizar diferentes tipos de diagnóstico que contribuya a la mejora de la calidad educativa que nuestro país pretende alcanzar. El desempeño docente se monitorea después de realizar diferentes diagnóstico en donde se puede identificar las deficiencias que tiene el docente en las áreas que imparten con los estudiantes, de esa manera se puede dar seguimiento y asesoramiento pedagógico para mejorar las deficiencias que se identificaron del docente.

El acompañamiento pedagógico es fundamental en la integración, formación y fortalecimiento de las habilidades, capacidades docentes ante la comunidad educativa, especialmente en el desarrollo de competencias y conocimientos que favorece a los docentes para enriquecer sus modalidades de aprendizajes en los salones de clases, el monitoreo docente debe ser continúa ya que los docentes enfrenta diversidades situaciones en doce a veces no saben qué solución es adecuada, es por ello el

monitoreo docente deber ser considerado como un eje más importante en la educación, ya que si el docente no tiene asesoramiento pedagógico esto pueda afectar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

### 3.3 Instrumentos de monitoreo de desempeño docente

EL MINEDUC (2014) afirma que: “El instrumento de evaluación es un documento referido a una norma de competencia en el que se establecen los mecanismos que permiten determinar si una persona es competente o no, con relación a una o varias funciones laborales” (p.34).

El instrumento de evaluación es una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos destinada a documentar los aspectos a verificar y sus resultados, en relación con las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen.

El monitoreo, busca comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución, mediante la identificación de los aspectos limitantes y/o ventajoso. El propósito del monitoreo consiste en detectar de manera oportuna las fortalezas y deficiencias de los procesos de ejecución, con tal hacer ajustes para una óptima gestión de las iniciativas, “para optimizar los resultados esperados y responder a las expectativas de la ciudadanía.

Rodríguez (2000) afirma:

Los instrumentos de monitoreo son documentos que permite a la persona quien está evaluando a identificar las áreas deficientes de los docentes, en donde el evaluador establece ciertos lineamientos que pueda ser útil durante la realización de monitoreo, según el Ministerio de Educación no tiene establecida un modelo específico para poder evaluar y

monitorear al docente, ya que en las instituciones educativas existe la deserción escolar por lo mismo los docentes no tienen bien establecida el tipo de metodología que aplican, los estudiantes tienden a la repetencia de grado, esto también afecta a la falta de seguimiento y asesoramiento del Supervisor Educativo. (p.49).

Los instrumentos de monitoreo son acciones que deben ser confiables y viables, ya que a través de ello va depender el resultado que se pretende alcanzar, los indicadores establecidos deben ser bien detalladas ya que a la hora de ejecutarlas puedan proporcionar información de los procesos pedagógicos de los docentes, en donde se podrá tomar una decisión en que área se va dar asesoría que pueda permitir al docente a identificar las fortalezas y debilidades de su práctica pedagógica dentro de los salones de clases.

### 3.4 Elaboración de instrumentos de monitoreo del desempeño docente

Rodríguez (2000) afirma:

La metodología para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias profesionales consiste en elaborar una matriz de consistencia y congruencia de todos los componentes de la norma de competencia, estableciendo indicadores que permitan elaborar los reactivos o preguntas según técnicas e instrumentos para el recojo de las evidencias requeridas. Una Matriz o rúbrica es una tabla de doble entrada, en la evaluación de competencias se emplea para ordenar todos los componentes de la norma de competencia a evaluar, con la finalidad de establecer los indicadores de evaluación según los tipos de evidencias para que partir de estos se formulen los reactivos o preguntas que irán en el instrumento de evaluación. (p. 60).

La elaboración de instrumentos de monitoreo, se debe diseñar metodologías, matriz donde se especifica las indicaciones que se pretende monitorear con los docentes, para la elaboración de los instrumentos se debe considerar los tres momentos pedagógicos el antes, durante y después para que así se puede identificar las áreas que si necesita de asesoramiento, se debe diseñar un diseño de instrumento por área ya que las actividades que los docentes desempeña son diferentes acorde al área que corresponde con la finalidad poder identificar el logro de las competencias tanto estudiante y docente.

Los elementos para la elaboración de instrumentos de desempeño docente deben ser bien definidos para que las evidencias que se pretende identificar nos sirva para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, se debe realizar una recolección de instrumentos para luego de su aplicación, en donde se especifica qué tipo de evaluación desea obtener. Los Supervisores Educativos no solo deben monitorear al docente, sino dar asesoramiento pedagógico continua, también los resultados obtenidos durante el monitoreo deben ser analizadas, comparados con los resultados anteriores y poder retroalimentar al docente, o hacer cambios de diseño de instrumentos para poder mejorar el nivel de desempeño docente.

Durante la elaboración de instrumentos de monitoreo para fortalecer el desempeño docente es necesario llevar a cabo un proceso en donde se debe establecer alcances de la evaluación, debe ser percibida como un recurso que pueda ayudar a mejorar el que hacer docente en su práctica pedagógica, también permite identificar las limitaciones del docente, los resultados obtenidos deben dar a conocer a los docentes para que ellos conozcan sus deficiencias. El monitoreo de desempeño docente no debe ser percibido con miedo de parte de los docentes si no como una acción de mejora.

### 3.5 Implementación los instrumentos de monitoreo del desempeño docente

Rodríguez (2000) afirma que: “La efectividad de todas estas evaluaciones depende en gran parte de la adecuación y calidad de los instrumentos de evaluación de los aprendizajes estudiantiles que se utilicen” (p.68). Decidir cómo medir el aprendizaje requiere considerar diversos factores,

evaluar los pros y contras de cada instrumento disponible, y decidir cuál es el más adecuado para la situación específica. Es poco probable que exista un instrumento ideal, por lo que hay que estar preparado para soluciones de compromiso. Para asegurarse de que se tomó la mejor decisión posible, es necesario asegurarse de haber revisado la mayor cantidad de instrumentos disponibles y de haber recogido la suficiente información sobre cada instrumento.

El proceso de monitoreo y retroalimentación de los aprendizajes es facilitado por el hecho de que el clima es apropiado debido a que la comunicación es permanente, por el buen trato y por las relaciones de confianza entre los diversos actores involucrados. Además, existe una estructura donde se identifican procedimientos y rutinas que favorecen un ambiente organizado.

Rodríguez (2000) afirma:

La etapa del proceso de implementación y supervisión, cumple con las siguientes etapas: planeamiento, ejecución, seguimiento y evaluación, estas etapas se ejecutan en la gestión institucional y la pedagógica de los centros junto a los niveles, modalidades y subsistemas para lograr el mejoramiento de los resultados de la enseñanza y los aprendizajes. Planeamiento y ejecución de las acciones: es la etapa de la previsión de objetivos, metas, estrategias e instrumentos para la recolección de información tomando en cuenta los estándares internacionales, nacionales, regionales y locales. Para su realización todos los involucrados participan activamente: proponen, analizan y evalúan cada uno de los elementos del plan de Supervisión Educativa. (p.70)

La implementación de instrumentos de monitoreo va depender de la buena elaboración que se ha dado, en donde permite medir el que sabe el docente y que no, los instrumentos deben estar bien definidos para los diversos tipos de diversidad que se puede encontrar en los salones de clases, ya que como se menciona en los párrafos anteriores el Ministerio de Educación no tiene establecido un tipo de instrumento para monitorear a los docentes y asegurar que la calidad educativa depende

, de la calidad de aprendizaje que se está recibiendo los estudiante, también va depender las estrategias aplicadas por los docente, según el Currículo Nacional Base la educación deber ser flexible, participativo, dinámico, etc. Por lo tanto, la ejecución de los instrumentos de monitoreo de desempeño docente deben estar diseñadas para el logro y mejora de los aprendizajes.

El proceso de implementación de instrumentos de monitoreo docente deben cumplir las fases de planificación de las actividades que hace el docente, la ejecución de instrumentos adecuados y viables, dar seguimiento permanente para que tenga resultados efectivos, analizar los resultados y aplicar plan de mejora de desempeño docente. Los instrumentos antes de ser aplicados deben tener objetivos del porque o que se pretende alcanzar con ello, quienes son las persona que van ser el monitoreo y cada cuando se debe realizar.

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### 4.1 Nombre de la propuesta

Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango.

#### 4.2 Introducción

El desempeño docente, es la capacidad que tiene el educador de contribuir con los estudiantes, para que la educación sea mejor cada día y lograr los objetivos que se trazan al emprender un proyecto, de acuerdo al diagnóstico realizado en la Supervisión Educativa del distrito 09-05-02, del municipio de Sibilia, departamento de Quetzaltenango, se evidenció que los docentes desconocen sus deficiencias en las áreas que desempeñan en los centros educativos, existe la deserción escolar en los estudiantes, las actividades de metódicas aplicadas por los docentes son deficientes, los docentes no tiene los conocimientos necesarios para incentivar a los estudiantes a que realicen las actividades educativas.

El lugar donde se llevó a cabo la práctica profesional dirigida fue la Supervisión Educativa, del municipio de Sibilia, departamento de Quetzaltenango, se vio la necesidad de implementar un Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, con el propósito de poder contribuir a la mejora de la calidad educativa del país, siempre viendo la necesidad que hay en los docentes, aplicar metodologías correctas para que el aprendizaje pueda ir mejorando cada día.

A través de las acciones positivas de los docentes en sus salones de clases, ya que el desempeño docente es una las funciones que se debe dar mayor importancia, a través de ello va depender el nivel de aprendizaje de los estudiantes, actualmente nuestra sociedad necesita de personas

preparadas, competentes ante todas las diversidades que se les pueda presentar, el proyecto para el fortalecimiento del desempeño docente busca contribuir y alcanzar los objetivos planteados: fortalecer el desempeño docente, diseñar instrumentos adecuados y útiles para poder monitorear el desempeño de cada uno de los docentes.

### 4.3 Justificación

Contribuir en la mejora del desempeño docente, implementando un proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, velando por las necesidades de los docentes en los centros educativos en donde desempeñan su función de docencia. Ya que, la falta de monitoreo para fortalecer el desempeño docente afecta el desarrollo de las actividades, métodos, técnicas aplicadas por el docente en su salón de clase, también al no poder desarrollar actividades congruentes, los estudiantes pierden el interés de aprender y asistir a recibir clases, a través de la falta de interés de los estudiantes en aprender surge la deserción escolar, por lo mismo a que no existe un proceso de monitoreo adecuado para poder orientar, asesorar a los docentes.

La implementación del proyecto se realiza con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad educativa en los centros educativos, en especial en las instituciones educativas que están a cargo del distrito 09-05-02, del municipio de Sibilia, ya que, durante la realización de la práctica se evidenció necesidades que carece tanto la Supervisión como las instituciones educativas, fortalecer el desempeño docente es responsabilidad de los autoridades encargados de mejorar la educación de los estudiantes, en este caso el Supervisor Educativo, es el encargado de dar asesoramiento, acompañamiento y fortalecimiento en el desempeño de los docentes, ya que muchas veces ellos desconocen sus áreas deficientes de igual manera el Supervisor, desconoce en qué área se puede fortalecer al docente.

Aplicar instrumentos efectivos, orientados a mejorar la labor pedagógica de los docentes y promover su desarrollo profesional, así mismo es necesario hacer mención los resultados ya sea cuantitativo, cualitativo que los docentes puedan alcanzar en tiempo determinada. Los resultados



alcanzados se van depender de los objetivos planteados, ya que fortalecer el desempeño docente se necesita de procesos como la planificación de las actividades que se van evaluar y fortalecer, desarrollo de las acciones que se pretende ser, las metas que se pretende lograr, verificar y evaluar los instrumentos adecuados para la aplicación, de esta manera las autoridades administrativas pondrán dar un seguimiento adecuado al proceso de fortalecimiento del desempeño docente, y contribuir con acciones de mejora a la calidad de educación de los estudiantes que nuestro, sociedad necesita.

#### 4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

De acuerdo a la investigación realizada, es evidente que el desempeño docente ha sido deficiente, actualmente no existe un instrumento para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente, los docentes desconocen sus áreas deficientes, no hay acompañamiento, asesoramiento pedagógico hacia los docentes de nivel medio ciclo básico, existe la resistencia al cambio de métodos, estrategias de parte de los docentes, etc.

Estos problemas fueron identificados durante el diagnóstico y la implementación de instrumentos como la guía de entrevista, cuestionario, guía de observación, en donde también se realizó el FODA, para establecer estrategias de posibles soluciones a los problemas encontrados. Después de haber realizado el FODA, como estudiante practicante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, propone el siguiente proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango.

#### 4.5 Objetivos

##### 4.5.1 Objetivo general

Fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango.

#### 4.5.2 Objetivos específicos

- Establecer la importancia de la evaluación y monitoreo del desempeño docente.
- Implementar instrumentos de monitoreo de desempeño docente.
- Actualizar a los docentes sobre las técnicas, y estrategias para fortalecer el desempeño docente.
- Realizar fichas de evaluación y monitoreo del desempeño docente.

#### 4.6 Estrategia

- Realización de fichas para la evaluación del desempeño docente: es necesario fortalecer el desempeño del docente, ya que pueda permitir un desempeño eficaz para que los estudiantes logren alcanzar la competencia.
- Actualización de docentes sobre las estrategias y técnicas, para fortalecer el desempeño docente: permite al docente a mejorar sus deficiencias, y generar cambios en las instituciones educativas para la mejora de la calidad de educación.
- Implementar instrumentos de monitoreo del desempeño docente: monitorear el proceso de evaluación del desempeño docente permite hacer un análisis y reflexión que el docente hace de las actividades con sus alumnos como evidencia de su práctica de enseñanza.
- Taller sobre la planificación de clase para mejorar del desempeño docente: permite al docente de establecer bien sus competencias que van acorde al contenido, las actividades que se van a implementar.
- Realizar charla, sobre la importancia de la evaluación y monitoreo de desempeño docente: permite al docente identificar sus debilidades y poder fortalecerlos para mejorar su desempeño.

## 4.7 Resultados esperados

- Autorización e implementación de la propuesta.
- Se realizó y aplicó las fichas para la evaluación del desempeño docente.
- Se realizó taller sobre la planificación de clase, para el fortalecimiento del desempeño docente.
- Se ha actualizado a los docentes sobre las estrategias y técnicas para el fortalecimiento del desempeño docente.
- Se ha verificado y monitoreado el desempeño docente, a través de la implementación de instrumentos de evaluación y monitoreo de desempeño docente.
- Se realizó la charla sobre la importancia de evaluar y monitorear el desempeño docente.

## 4.8 Actividades

- Reunión con los directores y Supervisor Educativo para informarles sobre la ejecución e implementación del proyecto.
- Ejecución del ciclo de vida del proyecto.
- Implementación de instrumento y monitoreo de desempeño docente.
- Aprobación de instrumento que servirá al Supervisor Educativo para realizar la evaluación y monitoreo del desempeño docente cada año.
- Creación de instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo de desempeño docente.
- Actualización de los docentes sobre las estrategias y técnicas para fortalecer el desempeño docente.
- Charla sobre la importancia de realizar la evaluación y monitoreo de desempeño docente.
- Se convocó a los docentes sobre la realización de la charla sobre la importancia de mejorar su desempeño en su labor educativa.
- Taller sobre la planificación de clase.
- Se invitó un facilitador sobre la ejecución del taller sobre, la planificación de clase.

- Realización e implementación de fichas de evaluación y monitoreo de desempeño docente.
- Búsqueda del lugar para la realización del taller y charla, a los docentes.
- Realización de una agenda sobre el monitoreo de desempeño docente, que el Supervisor Educativo Utilizara.
- Finalización del proyecto.

#### 4.9 Cronograma de actividades

**Tabla No. 2**  
**Cronograma de actividades**

| Estrategia  | Resultados esperados   | Actividades   | Mes 1 | Mes 2 | Mes 3 | Observaciones |
|---|--|---|-------|-------|-------|---------------|
| Realización de fichas para la evaluación del desempeño docente. | Autorización e implementación de la propuesta.   | Reunión con los directores y Supervisor Educativo para informarles sobre la ejecución e implementación del proyecto.                  | X     |       |       |               |
|   | Se ha verificado y monitoreado el desempeño docente, a través de la implementación de instrumentos de evaluación y monitoreo de desempeño docente. | Ejecución del ciclo de vida del proyecto.   | X     |       |       |               |
|   |  | Aprobación de instrumento que servirá al Supervisor Educativo para realizar la evaluación y monitoreo del desempeño docente cada año. | X     |       |       |               |
|   |  | Se implementó fichas de evaluación y monitoreo de desempeño docente, con el fin de mejorar el desempeño docente                       | X     |       |       |               |

|  |  |   |  |                            |  |  |
|--|--|---|--|----------------------------|--|--|
| <p>Actualización de docentes sobre las estrategias y técnicas, para fortalecer el desempeño docente.</p> | <p>Se actualizo a los docentes sobre las estrategias y técnicas para el fortalecimiento del desempeño docente.</p> | <p>Se actualizaron las estrategias y técnicas de aprendizaje que los docentes implementan en los salones de clases con los estudiantes.</p>   |  | <p>X</p>                   |  |  |
| <p>Implementar instrumentos de monitoreo del desempeño docente.</p>                                      | <p>Se ha realizado y aplicado las fichas para la evaluación del desempeño docente</p>                              | <p>Creación de instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo de desempeño docente.</p> <p>Se implementó instrumento de evaluación y monitoreo de desempeño docente, con el fin de mejorar las áreas deficientes de los docentes.</p>  |  | <p>X</p> <p>X</p>          |  |  |
| <p>Taller sobre la planificación de clase para mejorar del desempeño docente.</p>                        | <p>Se realizó taller sobre la planificación de clase, para el fortalecimiento del desempeño docente.</p>           | <p>Se buscó un salón para la realización del taller a los docentes.</p> <p>Se invitó un facilitador sobre la ejecución del taller sobre, la planificación de clase.</p> <p>Se realizó el taller sobre la planificación de clase, tuvo como objetivo a que los docentes logran identificar la competencia adecuada según el contenido que desean</p> |  | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> |  |  |

|   |   |   |  |   |   |  |
|---|---|---|--|---|---|--|
|   |   | implementar en el salón de clases.  |  |   |   |  |
| Charla, sobre la importancia de la evaluación y monitoreo de desempeño docente. | Se realizó la charla sobre la importancia de evaluar y monitorear el desempeño docente. | <p>Se buscó un salón para la realización de la charla a los docentes.</p> <p>Se convocó a los docentes sobre la realización de la charla sobre la importancia de mejorar su desempeño en su labor educativo.</p> <p>Se realizó la charla sobre la importancia de la evaluación y monitoreo de desempeño docente, con el fin a que los docentes trabajarán en equipo para mejorar su desempeño.</p> <p>Se realizó de una agenda sobre el monitoreo de desempeño docente.</p> <p>Finalización del proyecto.</p> |  | X | X |  |

Fuente: elaboración propia (2019).

#### 4.10 Metodología

Elliott (2000) menciona que: “El método deductivo permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares” (p.56). Proviene de deductivo que significa descender. Este método fue ampliamente utilizado por Aristóteles en la silogística en donde a partir de ciertas premisas se derivan conclusiones: por ejemplo, todos los hombres son mortales, Sócrates es hombre, luego entonces, Sócrates es mortal. No obstante, el mismo Aristóteles atribuía gran importancia a la inducción en el proceso de conocimiento de los principios iniciales de la ciencia.

El proceso deductivo es el razonamiento derivado de las premisas o proposiciones conducentes a una verdad más concreta y especificada procede exactamente en sentido contrario; es decir, va de lo general a lo particular, como lo señala el mismo autor, se establecen criterios e hipótesis que se aprueban o rechazan como válidas después de obtener datos y/o registrar hechos a través de la investigación.

Hernández Sampieri (2003) menciona que: “El método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. En esta investigación se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información” (p.96).

#### 4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación de la propuesta fue aprobada por las autoridades de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Cabricán, Quetzaltenango, el Supervisor Educativo estuvo de acuerdo para la implementación del Proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, municipio de Sibilia.

Dicho proyecto estuvo a cargo de la estudiante practicante, el proceso de implementación del proyecto tiene una duración de tres meses, el Supervisor Educativo: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez

Utuy, está comprometido a realizar el monitoreo cada año para fortalecer el desempeño docente Nivel Medio Ciclo Básico.

## 4.12 Recursos

### 4.12.1 Humanos

- Asesor de la práctica.
- Estudiante practicante.
- Directores, docentes y Supervisor Educativo. del municipio de Sibilia del departamento de Quetzaltenango.

### 4.12.2 Materiales

- Documentos acordes al desarrollo temático del proyecto.
- Computadora, cañonera.
- Hojas de papel bond.
- Lapiceros.
- Marcadores.
- Cartulinas.
- Impresora.
- Fotocopiadora.
- Grapadora.
- Folder.
- Libro herramientas de evaluación en el aula.



## 4.13 Presupuesto

**Tabla No. 3**

**Presupuesto**

| Insumos   | Materiales  | Valor unitario                                  | Total                                      |
|---|---|---|--|
| Impresión de Solicitudes.   | Papel bond, impresora.  | Q 0.10 c/u                                      | Q 5.00                                     |
| Creación de instrumentos para fortalecer el desempeño docente.              | Papel bond, impresora.  | Q 0.10 c/u                                      | Q 10.00                                    |
| Fotocopia del libro herramientas de evaluación en el aula.                  | Papel bond.   | Q 0.25 c/u                                      | Q 50.00                                    |
| Viáticos del Expositor encargo de realizar la charla y taller.              | Proyector.<br>Computadora.<br>Marcadores.<br>Pliegos de papel construcción. | Q. 50.00<br>Q 25.00<br>Q 3.00 c/u<br>Q 1.00 c/u | Q 50.00<br>Q 25.00<br>Q 12.00<br>Q 10.00   |
| Impresión de cronograma para evaluación del desempeño docente.              | Papel bond,   |   | Q 5.00                                     |
| Taller sobre la planificación de clase.                                     | Cañonera.<br>Computadora.<br>Carteles.<br>Marcadores.                       | Q 50.00<br>Q 25.00<br>Q 1.25 c/u<br>Q 3.00 c/u  | Q 50.00<br>Q 25.00<br>Q 6.25.00<br>Q 12.00 |
| Charla sobre la importancia de evaluación y monitoreo de desempeño docente. | Cañonera.<br>Computadora.<br>Carteles.<br>Marcadores.                       | Q 50.00<br>Q 25.00<br>Q 1.25 c/u<br>Q 3.00 c/u  | Q 50.00<br>Q 25.00<br>Q 6.25.00<br>Q 12.00 |

|   |             |             |                    |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| Impresión de instrumento de monitoreo docente.                | Papel bond. | 0.10.00 c/u | Q 10.00            |
| Impresión de fichas para la evaluación del desempeño docente. | Papel bond. | 0.10.00 c/u | Q 10.00            |
| <b>Total</b>  |             |             | <b>Q 373.50.00</b> |

Fuente: elaboración propia (2019).

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

#### **5.1 Proceso de sistematización**

La sistematización de una experiencia realizada durante la implementación de un proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango, permitió a los docentes reconocer sus fortalezas, debilidades y favoreció a la reflexión crítica por medio de la experiencia vivida de los docentes, directores y Supervisor Educativo durante su desarrollo. En donde se aplicó instrumento para el monitoreo del desempeño docente, se realizaron actividades en donde cada uno de los docentes se autoevaluó sobre sus funciones que desempeñan dentro de los salones de clases en beneficio de la formación de los estudiantes.

En esta sistematización de experiencia se enfatizó las temáticas aplicadas, las técnicas de aprendizaje utilizadas como parte de la metodología innovadora del trabajo docente en el aula con los estudiantes y el fortalecimiento del desempeño docente del nivel medio del sector 09-05-02, del municipio de Sibilia, la experiencia obtenida dejó aprendizajes significativos a los docentes, lecciones aprendidas que ellos pusieron en práctica para enfrentar cada desafío que se les pudo presentar en la institución educativa donde laboran y que esta experiencia pueda contribuir a la calidad educativa que Guatemala requiere.

En la implementación de los instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño, se lograron alcanzar los objetivos de la propuesta, de esa manera se contribuyó a la mejora del desempeño docente. Así también se observó la responsabilidad que tiene cada uno de los docentes participantes en el proceso de ejecución de la propuesta.

## 5.2 Experiencia vivida

Durante la implementación del proyecto para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango; se pudo experimentar una serie de procedimientos pedagógicos, las actividades desarrolladas fueron regidas por las etapas que contempló el proceso. La primera etapa fue la implementación de los instrumentos de investigación: guía de observación, guía de entrevista, cuestionario, que permitieron aclarar que era necesario la implementación del proyecto ya mencionado, se definieron los tipos de instrumentos que el Supervisor Educativo utilizará durante la realización del monitoreo que hará en los centros educativos para fortalecer el desempeño docente, se convocó a los docentes para informarles sobre la implementación del proyecto

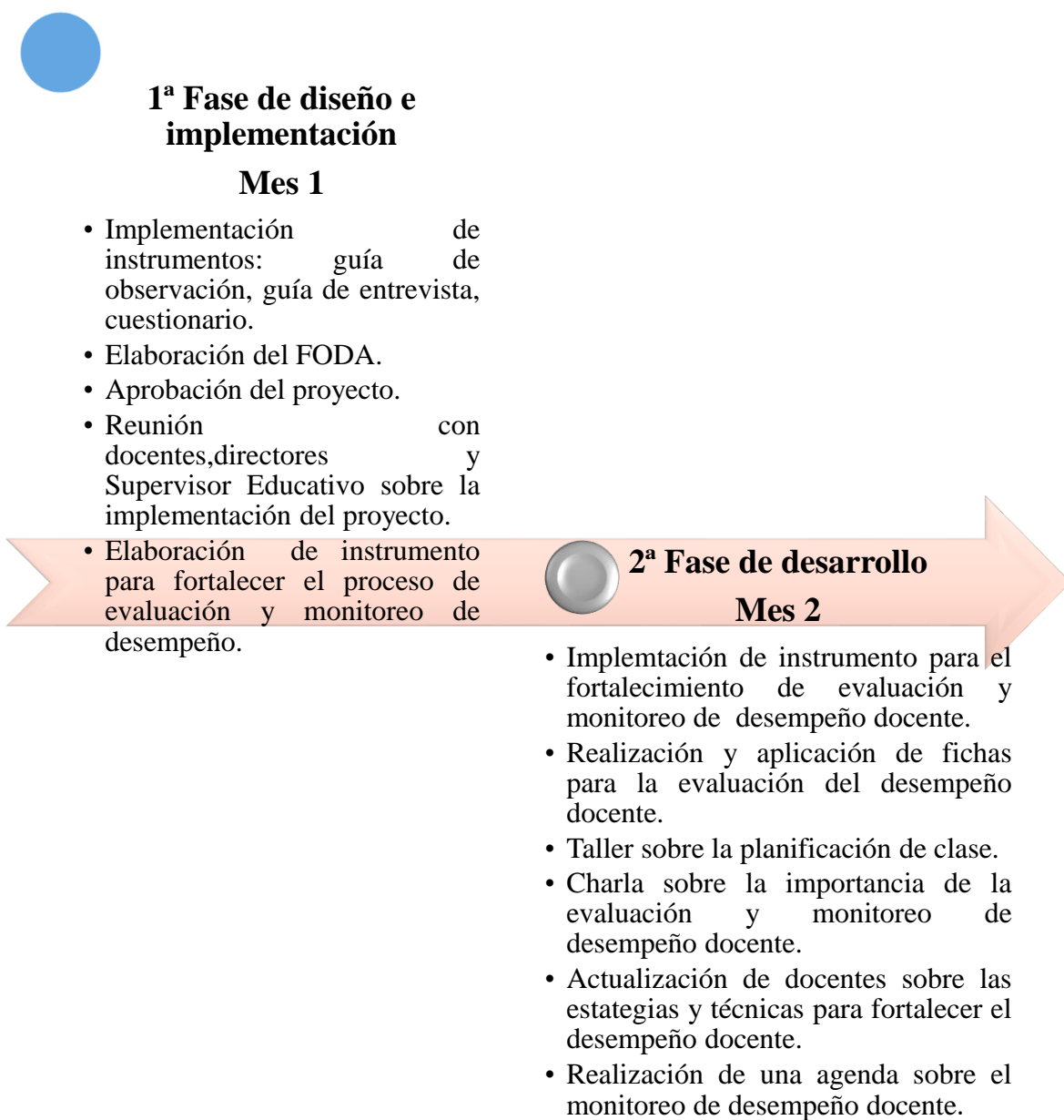
La segunda etapa fue la ejecución del ciclo de vida del proyecto, la implementación de los instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo de desempeño docente, la actualización de los docentes sobre las estrategias y técnicas para fortalecer su desempeño, el docente se comprometió a aplicarlo en su salón de clase para mejorar su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes, la realización de un taller sobre la planificación de clase para mejorar el desempeño docente, durante la ejecución del taller se implementaron métodos, técnicas que permitieron al docente y estudiante a comparar y compartir nuevos conocimientos, la creación de instrumentos que el Supervisor Educativo utilizará para monitorear el desempeño docente cada año.

En la tercera etapa fue la ejecución de una charla sobre la importancia de evaluar y hacer monitoreo de desempeño docente, durante la ejecución de la charla se evidenció el interés de los docentes en mejorar sus áreas donde presentan deficiencias, la realización y aplicación de fichas para la evaluación del desempeño docente, la realización de una agenda sobre el monitoreo de desempeño docente, una de las experiencias significativas en este proceso fue la socialización con los docentes, directores, Supervisor Educativo, sobre las actividades que fueron ejecutados durante la implementación del proyecto.

A continuación se presenta la figura reconstrucción histórica de la sistematización de la propuesta.

### 5.3 Reconstrucción histórica

**Figura No. 5**  
**Reconstrucción histórica**

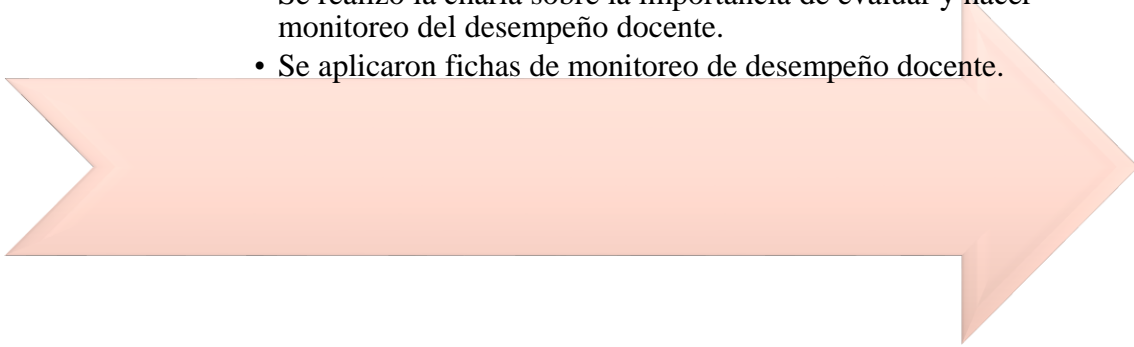




### **3ª Fase producto final**

#### **Mes 3**

- Se realizó el monitoreo del desempeño docente.
- Se aplicó instrumento de monitoreo de desempeño docente.
- Se realizó taller sobre la planificación de clase, para el fortalecimiento de desempeño docente.
- Se realizó la actualización de docentes sobre la integración de métodos, y estrategias para el fortalecimiento del desempeño docente.
- Se realizó la charla sobre la importancia de evaluar y hacer monitoreo del desempeño docente.
- Se aplicaron fichas de monitoreo de desempeño docente.



Fuente: elaboración propia (2019).

#### **5.4 Objeto de la sistematización de la propuesta**

Aplicación de instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango: la aplicación de dichos instrumentos se realizó con el propósito de fortalecer las áreas donde los docentes presentaron deficiencias, se desarrollaron actividades innovadoras, las actividades realizadas se obtuvieron resultados significativos.

Se elaboró y se aplicó fichas para la evaluación del desempeño docente, se implementaron actividades acordes y enfatizadas en el área que se necesitó mejorar, dicha actividad evidenció las áreas que los docentes necesitan de asesoramiento pedagógico.

Se actualizó a los docentes sobre las estrategias y técnicas para fortalecer el desempeño docente, ya que, es importante que el docente se actualice para enfrentar los desafíos en su vida profesional y laboral, se implementaron técnicas, métodos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, los docentes se dieron cuenta que la actualización es importante porque fortalece las habilidades, debilidades.

Taller sobre la planificación de clase para mejorar el desempeño docente: la realización del taller es importante ya que a través de ello los docentes fortalecen sus habilidades, debilidades, las actividades implementadas en el taller sirvieron a los docentes a identificar qué tipo de estrategia y técnica deben utilizar acorde al contenido y área.

Charla sobre la importancia de evaluar y hacer monitoreo de desempeño docente: la realización de la charla fue de mucha importancia, ya que los docentes compartieron nuevos conocimientos, se trabajó en equipo las actividades implementadas para el fortalecimiento del desempeño docentes, durante la charla se fortaleció las debilidades, habilidades de los docentes.

## 5.5 Principales lecciones aprendidas

Durante la implementación de instrumentos para fortalecer el proceso de evaluación y monitoreo del desempeño docente del Nivel Medio, Ciclo Básico del sector 09-05-02, Sibilia Quetzaltenango, se vivieron experiencias significativas, se aprendió las siguientes las lecciones:

- La planificación fue la herramienta indispensable al momento de implementar un proyecto, debe existir la comunicación y buena relación entre docentes, director y el Supervisor Educativo es clave para formar un clima afectivo.
- Para implementar un proyecto se necesita de procesos que determinan los ciclos de vida de un proyecto, se debe terminar los objetivos que se pretende alcanzar, se debe tener un control y monitoreo durante la ejecución.

- Las metodologías innovadoras, la convivencia y trabajo en equipo son eficaces para que un proyecto tenga resultados significativos.
- La implementación de instrumentos de monitoreo de desempeño docente, ayuda a fortalecer e identificar las áreas donde los docentes presentan deficiencias y así poder dar un seguimiento y asesoramiento para la mejora de la educación de los estudiantes.



## Conclusiones

El buen desempeño profesional del educador depende de mucho más que solo conocimientos; la vocación, el deseo de servir, el ser autodidacta, el buscar siempre la mejor forma de facilitar el conocimiento haciéndolo atractivo para los estudiantes, y ante todo el amor que debe profesarse por cada uno de los educandos.

Se realizó la capacitación a los docentes sobre las estrategias, y métodos que fue aplicado en su salón de clase, la aplicación de métodos para encaminar el proceso de desempeño docente, fue necesario implementar todos los medios para que el desempeño docente sea significativo, de forma que se lograron los cambios esperados en su conducta del docente.

Se implementaron instrumentos de monitoreo de desempeño docente, que consistió en implementar diferentes fases para poder obtener resultados significativos durante el monitoreo de desempeño docente, los instrumentos que se implementaron fueron confiables y verídicas para el logro del impacto que se obtuvo durante su ejecución en el ámbito educativo, de esa manera, se mejoraron las circunstancias del contexto donde se realizaron el monitoreo.

Se implementaron fichas sobre las estrategias, técnicas que el docente pudo aplicar en su salón de clase, estos fueron elaboradas y desarrolladas correctamente que garantizo el desarrollo de las actividades involucrados dentro de las fichas que se a implementaron.

Se aplicaron fichas de evaluación y monitoreo de desempeño docente, que fue enfocado dentro del contexto y en el contacto con la realidad del país, fue primordial para la aplicación efectiva y pertinente de los aprendizajes construidos en los salones de clases, así se logró fortalecer el desempeño docente.

## Referencias

Chiavenato (2000). *Administración, una ventana del nuevo siglo*. México: McGraw Hill.

Elliott, J. (2000). *La lógica de la investigación*. Madrid: Trotta, S.A.

García Ferrando, M. (2010). *La Encuesta. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad.

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de investigación*. México: McGraw Hill.

Kemmis, L. (2001). *Proceso metodológico de investigación*. México: Planeta.

Ministerio de Educación (2014). *La evaluación Educativa*. Guatemala: El Autor.

Rodríguez, M. (2000). *Evaluación de la eficiencia Docente*. Chile: Universidad Católica de Valparaíso.

Sabino, C. (2000). *Investigación cualitativa. Libros profesionales de empresa*. México: Lara.

## Anexos

### Anexo 1 Cartas de autoridades



Quetzaltenango 22 de Abril de 2019

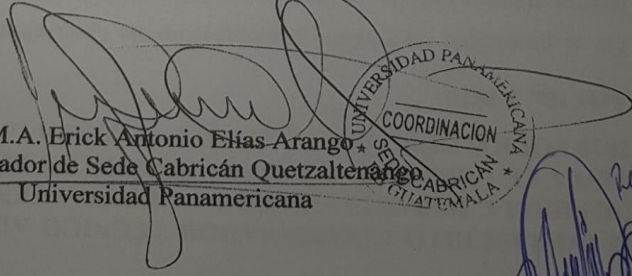
Lic. Aidán Bersabé Ordóñez Utuy.  
Supervisión Educativa 090502  
Sibilia, Quetzaltenango.

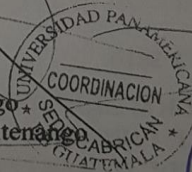
Estimado Supervisor me permito saludarlo a nombre de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Cabricán.

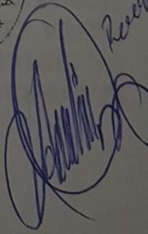

La presente tiene como finalidad hacer de su conocimiento que la estudiante: Vilma Roselia Ramírez López, es alumna de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de esta casa de estudios con sede en el municipio de Cabricán.

Por tal razón y con el aval correspondiente, se le otorga la presente solicitud para que pueda realizar la Práctica Profesional dirigida durante el presente ciclo escolar en la supervisión educativa 090502 que usted dignamente dirige y que consiste en 200 horas distribuidas en diferentes Momentos: observación y desarrollo de la Práctica Profesional Dirigida. La referida práctica surte sus efectos a partir del día 22 de abril de 2019 y de manera atenta solicitamos se sirva suscribirle el Acta de inicio y en su momento la de finalización de Práctica.

Agradeciendo de antemano la atención prestada la presente, me es grato suscribirme de usted.  
Atentamente;

  
M.A. Erick Antonio Eñas Arango  
Coordinador de Sede Cabricán Quetzaltenango  
Universidad Panamericana



*Recibido 22/4/2019*  
  


## Anexo 2 Ficha informativa



### 1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del estudiante Practicante: Vilma Roselia Ramirez López.
- b. Carné: 000038201
- c. Fecha de Nacimiento: 15 de noviembre de 1,993 Edad: 27 años
- d. Dirección: Aldea Las Ventanas Cabricán, Quetzaltenango.
- e. Número de teléfonos: \_\_\_\_\_ Móvil: 53513205
- f. Dirección electrónica: vilmaramirez2012@gmail.com

### 2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

- a. Nombre de la institución educativa: Supervisión Educativa distrito. No.090502
- b. Nombre del jefe inmediato: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy.
- c. Dirección: Municipio de Sibilia, Quetzaltenango.
- d. Números de teléfonos: 49163851
- e. Dirección electrónica: \_\_\_\_\_

### 3. Datos de la práctica

- a. Período del: 22 de abril de 2019 al: 01 de julio de 2019

### 4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

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

Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy.

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

Lic. Erick Antonio Elías Arango

5. Lugar y fecha del informe: Cabricán Quetzaltenango, 07 de diciembre de 2019

Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica

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



Listado de asistencia Practica Profesional Supervisada

Nombre del Estudiante: **Vilma Roselia Ramírez López**  
 Institución: **Supervisión Educativa Sibilia, Quetzaltenango**  
 Persona a cargo de la institución u oficina: **Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy**

| Fecha      | Horario de entrada | Firma   | Hora de salida | Firma   |
|------------|--------------------|---------|----------------|---------|
| 22/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 23/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 24/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 25/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 26/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 30/04/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 01/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 02/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 03/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 06/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 07/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 08/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 09/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 10/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 13/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 14/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 15/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 16/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 17/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 20/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |

F [Firma]  
 Vilma Roselia Ramírez López  
 Practicante

F [Firma]  
 Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy  
 Coordinador Técnico Distrital





Listado de asistencia Practica Profesional Supervisada

Nombre del Estudiante: Vilma Roselia Ramírez López  
 Institución: Supervisión Educativa Sibilia, Quetzaltenango  
 Persona a cargo de la institución u oficina: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy

| Fecha      | Horario de entrada | Firma   | Hora de salida | Firma   |
|------------|--------------------|---------|----------------|---------|
| 27/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 24/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 25/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 26/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 27/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 28/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 29/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 30/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 31/05/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 03/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 04/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 05/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 06/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 07/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 10/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 11/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 12/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 13/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 14/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |
| 17/06/2019 | 12:00 pm           | [Firma] | 17:00 pm       | [Firma] |

F [Firma]  
 Vilma Roselia Ramírez López  
 Practicante

F [Firma]  
 Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy  
 Coordinador Técnico Distrital





Listado de asistencia Practica Profesional Supervisada

Nombre del Estudiante: Vilma Roselia Ramírez López  
 Institución: Supervisión Educativa Sibilia, Quetzaltenango  
 Persona a cargo de la institución u oficina: Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy

| Fecha      | Horario de entrada | Firma              | Hora de salida | Firma              |
|------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|
| 18/06/2019 | 12:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 19/06/2019 | 11:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 20/06/2019 | 11:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 27/06/2019 | 12:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 27/06/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 25/06/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 26/06/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 27/06/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 28/06/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
| 07/07/2019 | 17:00 pm           | <i>[Signature]</i> | 17:00 pm       | <i>[Signature]</i> |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |
|            |                    |                    |                |                    |

F *[Signature]*  
 Vilma Roselia Ramírez López  
 Practicante

F *[Signature]*  
 Lic. Aidán Bersabé Ordoñez Utuy  
 Coordinador Técnico Distrital



**EI INFRASCRITO COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL MUNICIPIO DE SIBILIA, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 03-2015, EN DONDE APARECE EL ACTA NO. 08-2019 FOLIOS NÚMEROS 94 Y 95, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

**Acta No. 8-2019**

En el municipio de Sibilía, departamento de Quetzaltenango, siendo a las catorce horas con diez minutos del día lunes veintidos de abril del mes de abril, del año dos mil diecinueve. Constituidos en la Coordinación Técnica Administrativa del distrito escolar cero nueve, cero cinco, cero dos del municipio de Sibilía, estando presente las siguientes personas: El Supervisor Educativo Lic. Aidán Bersabe Ordoñez Utuy, Elías Ordoñez, y las maestras practicantes: Dayli Yuleysi Ramírez Ramírez, Vilma Roselia Ramírez López, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en el municipio de Cabricán, departamento de Quetzaltenango, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** Las maestras practicantes Dayli Yuleysi Ramírez Ramírez, presentaron las solicitudes de autorización al Supervisor Educativo Lic. Aidán Bersabe Ordoñez Utuy con la finalidad de poder ejercer el proceso de la Práctica Profesional Dirigida de la carrera antes mencionada, la cual tiene una duración de doscientas horas hábiles a partir de la fecha de su inicio, distribuidas de la siguiente manera, veinticinco horas de observación y ciento setenta y cinco horas de práctica directa. **SEGUNDO:** El Licenciado Aidán Bersabe Ordoñez Utuy, da la cordial bienvenida a las maestras practicantes, comprometiéndose a poder desarrollar su labor con el profesionalismo y la orientación que necesitan para dicha acción y culminación con éxito. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente a media hora después de su inicio, en el mismo lugar y fecha de suscripción, firmando los que en ella intervenimos.

**Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, A LOS TRES DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

F. \_\_\_\_\_

Coordinador Técnico Administrativo  
090502, Sibilía Quetzaltenango





**EI INFRASCrito COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL MUNICIPIO DE SIBILIA, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 082-2018, EN DONDE APARECE EL ACTA NO. 02-2019 FOLIOS NÚMEROS 03, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:**

**Acta No. 2-2019**

En el municipio de Sibilía, departamento de Quetzaltenango, siendo a las catorce horas con treinta minutos del día martes dos de Julio de dos mil diecinueve. Reunidos en las instalaciones de la Supervisión Técnica Administrativa del distrito 090502, estando presente las siguientes personas: Lic. Aidán Bersabe Ordoñez Utuy, Elias Ordoñez, y las maestras practicantes: Dayli Yuleysi Ramírez Ramírez, Vilma Roselia Ramírez López, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en Cabricán, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** La maestra practicante Dayli Yuleysi Ramírez Ramírez, da las palabras de agradecimiento por el espacio brindado en la Supervisión Educativa durante la realización de la Práctica Profesional Supervisada que consisto en doscientas horas. **SEGUNDO:** El Supervisor Lic. Aidán Bersabe Ordoñez Utuy, toma la palabra y agradece a las maestras practicantes: Dayli Yuleysi Ramírez Ramírez, Vilma Roselia Ramírez López; por tomar en cuenta la Supervisión Educativa y por el apoyo que se brindó y anima a las maestras practicantes a seguir adelante. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente a cuarenta minutos después de su inicio, en el mismo lugar y fecha de suscripción, firmando los que en ella intervenimos.

**Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, A LOS TRES DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

F.



Coordinador Técnico Administrativo  
090502, Sibilía Quetzaltenango

## Anexo 4 Galería fotográfica

### Imagen No. 1

#### Actividades administrativas



Fuente: elaboración propia (2019).

### Imagen No. 2

#### Planificación de actividades de propuesta



Fuente: elaboración propia (2019).