

María Elisa Pacajoj Ordóñez

Guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina, municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché

Asesor: Lic. Ezequiel Arias Rodríguez



**Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

Guatemala, octubre de 2009

Este informe fue presentado por la autora, como trabajo de Ejercicio Profesional Supervisado, previo a optar al grado de licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, octubre de 2009.

Índice

Contenido	Página
Introducción	i
Capítulo I	
Diagnóstico	
1.1 Datos generales de la institución patrocinante	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	1
1.1.7 Objetivos	1
1.1.8 Metas	1
1.1.9 Estructura organizacional	2
1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)	3
1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico	3
1.3 Lista de carencias	5
1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas	6
1.5 Datos generales de la institución beneficiada	7
1.5.1 Nombre de la institución	7
1.5.2 Tipo de institución	7
1.5.3 Ubicación geográfica	7
1.5.4 Visión	7
1.5.5 Misión	7
1.5.6 Políticas	7
1.5.7 Objetivos	7
1.5.8 Metas	8
1.5.9 Estructura organizacional	9
1.5.10 Recursos (humanos, materiales, financieros)	10
1.6 Técnicas utilizadas para el diagnóstico	11
1.7 Lista de carencias	12
1.8 Cuadro de análisis de problemas	14
1.8.1 Priorización de problema	17

1.9	Cuadro de Análisis de viabilidad y factibilidad	18
1.10	Análisis de Viabilidad y factibilidad	19
1.11	Problema seleccionado	19
1.12	Solución propuesta como viable y factible	19

Capítulo II

Perfil del proyecto

2.1	Aspectos generales	20
2.1.1	Nombre del proyecto	20
2.1.2	Problema	20
2.1.3	Localización	20
2.1.4	Unidad ejecutora	20
2.1.5	Tipo de proyecto	20
2.2	Descripción del proyecto	20
2.3	Justificación	21
2.4	Objetivos del proyecto	21
2.4.1	Generales	21
2.4.2	Específicos	21
2.5	Metas	22
2.6	Beneficiarios (directos e indirectos)	22
2.7	Fuentes de financiamiento y presupuesto	23
2.8	Cronograma de actividades de ejecución del proyecto	24
2.9	Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros)	25

Capítulo III

Proceso de ejecución del proyecto

3.1	Actividades y resultados	26
3.2	Productos y logros	27
3.2.1	Guía motivacional	28

Capítulo IV

Proceso de evaluación

4.1	Evaluación del diagnóstico	75
4.2	Evaluación del perfil	75
4.3	Evaluación de la ejecución	75
4.4	Evaluación final	76

CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA	79
APÉNDICE	80
ANEXOS	132

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el trabajo del informe final del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- correspondiente a la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizado durante los meses de febrero a julio del año dos mil nueve, quien cuenta con cuatro capítulos los cuáles se describen seguidamente:

Capítulo I: se realiza el diagnóstico institucional de la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango, como entidad patrocinante de este proyecto y de la institución patrocinada que es el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB); mediante los siguientes instrumentos: Entrevista, Observación (participante), Análisis documental, Lluvia de ideas, Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), para conocer las carencias de cada una de ellas. Se detectó que el Instituto no contaba con ningún proyecto que elaborara guías, para motivar a los estudiantes y disminuir en cierta manera la deserción escolar y como propósito de esta práctica se elaboró una guía motivacional para estudiantes del nivel básico del instituto en mención.

Capítulo II: se describen los aspectos generales del proyecto, dándole una respuesta a las necesidades por las cuáles se elabora la guía. Con la elaboración de la guía se pretende apoyar a los docentes en su labor educativa mediante la aplicación de ésta a los estudiantes, para que ellos estén debidamente interesados y motivados para seguir preparándose para la vida, teniendo como resultado el logro de los objetivos propuestos para este capítulo.

Capítulo III: define y describe las actividades y logros, y contiene en sí la guía motivacional desarrollada.

Capítulo IV: se analizan todos instrumentos aplicados en cada etapa, para evaluar su funcionamiento, este capítulo es primordial porque permite determinar si se terminó cada etapa y si éstas cumplieron con sus finalidades, lográndose alcanzar todo lo planificado.

Para finalizar, se incluyen las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía correspondiente.

Todo esto con el propósito de colaborar con la superación personal y profesional de la juventud chichicasteca.

CAPÍTULO I DIGNÓSTICO

1.1 Datos generales de la Institución

1.1.1 Nombre de la institución:

Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché

1.1.2 Tipo de Institución:

Autónoma de servicios

1.1.3 Ubicación geográfica:

5ª. Avenida 7-14, zona única, Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché

1.1.4 Visión: No cuenta

1.1.5 Misión: No cuenta

1.1.6 Políticas: No tiene

1.1.7 Objetivos: No existen

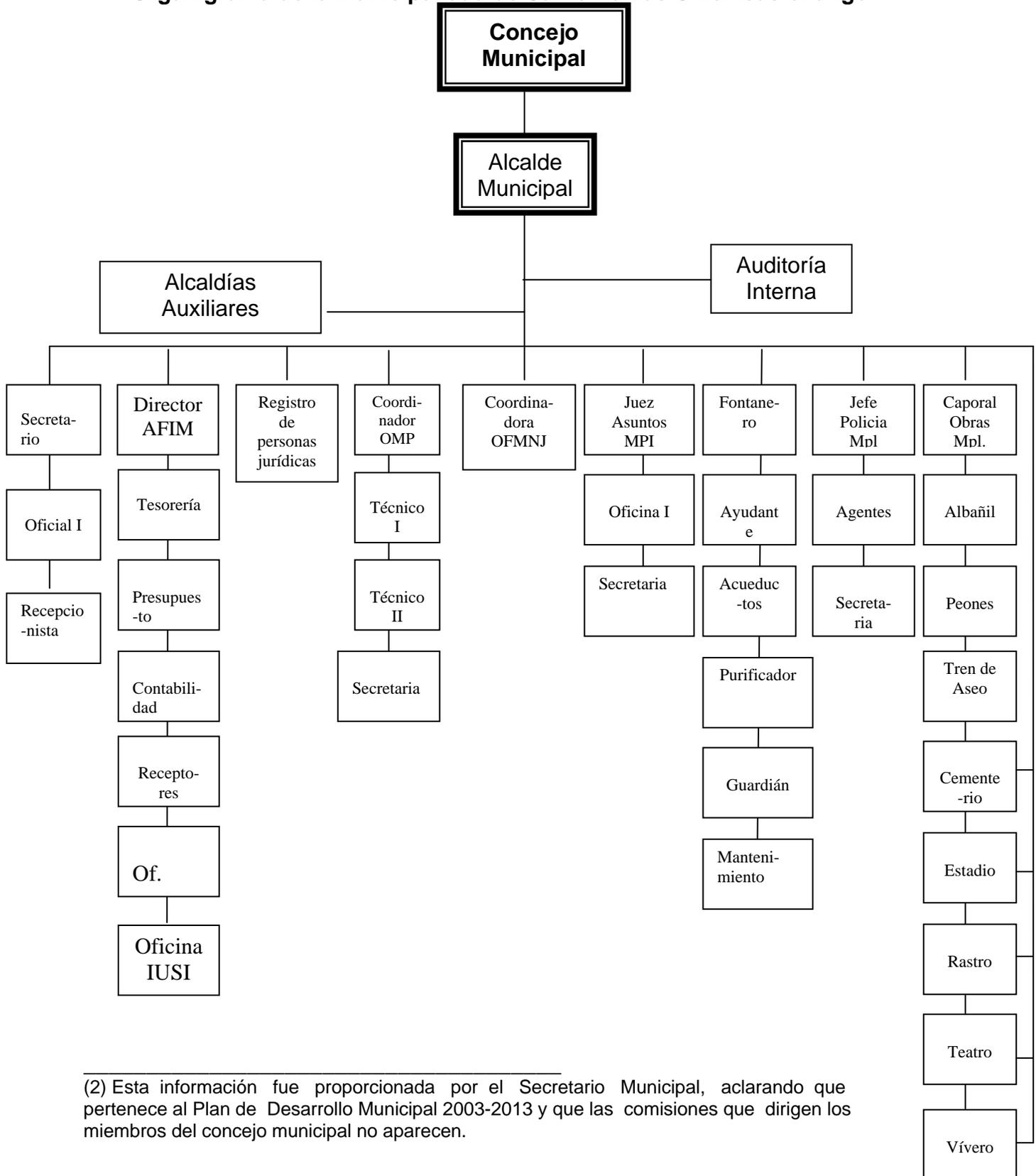
.

1.1.8 Metas: No existen

(1) La Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango no cuenta con el marco filosófico, cada una de las cinco áreas en las que esta dividida contiene toda esta información, más no la entidad propia, esto confirmado al investigar los datos mencionados, a través de las técnicas: lista de cotejo y la entrevista, aplicadas al coordinador de la Oficina Municipal de Planificación (OMP) y Secretario Municipal.

1.1.9 Estructura Organizacional:

Organigrama de la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango



(2) Esta información fue proporcionada por el Secretario Municipal, aclarando que pertenece al Plan de Desarrollo Municipal 2003-2013 y que las comisiones que dirigen los miembros del concejo municipal no aparecen.

1.1.10 Recursos (humanos, materiales, financieros):

“Humanos:

La municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango cuenta con un total de 86 trabajadores (8 jefes de oficina, 1 secretario, 1 recepcionista, 2 oficiales, 1 contador, 1 receptor de pagos, 2 secretarias, 2 técnicos y 68 empleados de servicio), más las 14 personas que conforman el concejo municipal (presidido por el señor alcalde).

Materiales (físicos):

La entidad funciona en un edificio asignado para tal, donde existen 17 oficinas con funciones específicas, su mobiliario e insumos necesarios, incluyendo la oficina del señor alcalde.

Financieros:

Posee un presupuesto de Q 11 millones, designado para este año, más las gestiones que se efectúen”³

1.2 Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico:

Durante la elaboración del diagnóstico de la entidad patrocinante como lo es la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango se utilizaron varias técnicas entre las cuáles cabe mencionar las siguientes:

▪ Entrevista

Se entrevistó a algunas personas que conforman el concejo municipal (concejales I y IX), secretario municipal y al coordinador de la Oficina de Planificación Municipal (OMP), quienes contaban con la información que se requería, lo cual ayudo a conocer e identificar las diversas situaciones de la Municipalidad.

(3) Todos los datos referentes a los recursos (humanos, Materiales y físicos) de la Municipalidad de Santo Tomás chichicastenango, fueron proporcionados por el Secretario Municipal y la oficina de Unidad de Información.

- **Observación (participante)**

Se aplicó en las áreas que componen la institución (Oficina de Planificación Municipal -OMP-), la Administración Financiera Integrada Municipal AFIM-, Secretaría Municipal, Juzgado de Asuntos Municipales y Oficina de la familia, mujer, niñez y juventud) de forma general para recabar datos relacionados con su estructura y funcionalidad.

- **Análisis (documental)**

Dentro de los documentos consultados se encuentran: El Código Municipal Decreto No. 12-2002 del Congreso de la República, la monografía de Chichicastenango en la página de Internet creada por la municipalidad (www.inforpressca.com) y otras fuentes, documento redactado y distribuido por la misma Municipalidad, siendo completada la información con la presencia en el lugar, permitiendo agenciarse de requerimientos debidos para completar la indagación.

- **Guía de sectores**

Es una orientación que permitió recabar datos para la investigación, obteniendo a través de la misma información relacionada con la situación y estructura tanto física como organizacional de la Municipalidad, aplicándose en este caso solo siete de los ocho sectores, porque la naturaleza de la entidad no admite información para el sector currículum.

- **Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)**

Es una técnica muy útil y práctica para conocer y describir la situación de la Municipalidad, desde un punto de vista tanto interno como externo, y en este caso se aplicó, para contar con el mayor número de datos de la institución y como resultado se obtuvo una descripción del estado de la municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango.

1.3 Lista de carencias

- 1 Limitación de espacio y comodidad
- 2 Escasez de personal en general
- 3 Privación de transporte propio
- 4 Poca comunicación
- 5 Escasez de material de oficina
- 6 Insuficiencia de información con respecto a historia y fundadores
- 7 Carencia de servicio de Internet para todas las oficinas.
- 8 Necesidad de personal especializado en sistemas y proyectos.
- 9 No cuentan con instrumentos de evaluación y supervisión del personal
- 10 Escasez de presupuesto para cubrir necesidades prioritarias de todas las comunidades.
- 11 No cuenta con el marco filosófico
- 12 Poca información objetiva de las necesidades de los establecimientos educativos
- 13 Necesidad de personal para visitas a los centros educativos

Estas son las mayores necesidades que se encuentran dentro de la institución, como resultado de la investigación realizada, las cuáles se dejan en evidencia, para que sean tomadas en cuenta, y pueden ser resueltas con el paso del tiempo por las personas encargadas, principalmente las más urgentes y si fuese posible todas. Para la presente investigación se tomará la opción o problema que más se adecuó al tipo de proyecto a desarrollar y la de mayor precisión.

1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas.

Problemas	Factores que los producen	Soluciones
1. Incomodidad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitación de espacio y comodidad 2. Escasez de material de oficina 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias para ampliar instalaciones 2. Ampliar presupuesto para contar con estos materiales
2. Administración deficiente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasez de personal 2. Necesidad de personal especializado en sistemas y proyectos 3. Poca comunicación 4. No cuentan con instrumento de evaluación y supervisión del personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar personal en general 2. Contratar personal especializado en las áreas requeridas 3. Diseñar estrategias de comunicación entre todo el personal y autoridades 4. Contratar personal encargado de diseñar los instrumentos.
3. Pobreza de soporte operativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carencia de servicio de Internet para todas las oficinas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategias de actualización tecnológica.
4. Inconsistencia institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insuficiencia de información con respecto a su historia y fundadores 2. Escasez de presupuesto para cubrir necesidades de las comunidades. 3. No cuenta con el marco filosófico 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recabar mayor información mediante diversos medios planeados 2. Gestionar apoyo y distribuir equitativamente 3. Crear el marco filosófico
5. Desactualización informativa sobre los establecimientos educativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poca información objetiva de las necesidades de los centros educativos 2. Necesidad de personal para visitas a los centro educativos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medios para recabar datos y apoyar a los establecimientos 2. Designar a más personas para formar la Comisión de Educación

1.5 Datos de la institución/ comunidad beneficiada

1.5.1 Nombre de la institución/comunidad:

Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)

1.5.2 Tipo de institución:

Educativa

1.5.3 Ubicación Geográfica:

5ta. Av. Arco Gucumatz 1-61 zona 1 Santo Tomás Chichicastenango, El Quiché.

1.5.4 “Visión:

Ser una Institución a la vanguardia en el desarrollo e implementación de modelos educativos, con principios éticos, culturales, morales, cívicos y sociales que permitan mantener y mejorar la calidad de nuestros educandos, para lograr que su vinculación con los sectores productivo y social, contribuya a la satisfacción de las necesidades sociales y al desarrollo de Guatemala.

1.5.5 Misión:

Somos una Institución dedicada a formar líderes y proporcionar servicios educativos de calidad con vanguardia tecnológica, en el nivel medio, para formar individuos íntegros que desarrollen los conocimientos y habilidades necesarios, que permitan interpretar la realidad y transformarla, con una sólida conciencia de responsabilidad y compromiso social.

1.5.6 Políticas:

Educación en valores.

1.5.7 Objetivos:

Objetivo General:

Promover en todos los miembros de la Comunidad Educativa del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) la vivencia de valores, desarrollo de competencias necesarias para afrontar su futuro personal y profesional desde una educación técnica y de calidad para alcanzar un sistema educativo donde todos los alumnos y alumnas crezcan plenamente integrados, seguros de sí mismos respetuosos de las diferencias de género y de la diversidad cultural y alcanzar una Educación Integral.

Objetivos Específicos:

- Los educadores seremos para nuestros alumnos como principales sujetos del proceso educativo, los mediadores y orientadores de su proceso.

- Inquirimos una sólida capacitación académica y técnica, valores y competencias que permiten a los estudiantes ser competentes para contribuir al desarrollo individual y colectivo.

1.5.8 Metas:

No contemplan metas propias (sólo los perfiles de egreso de los estudiantes).

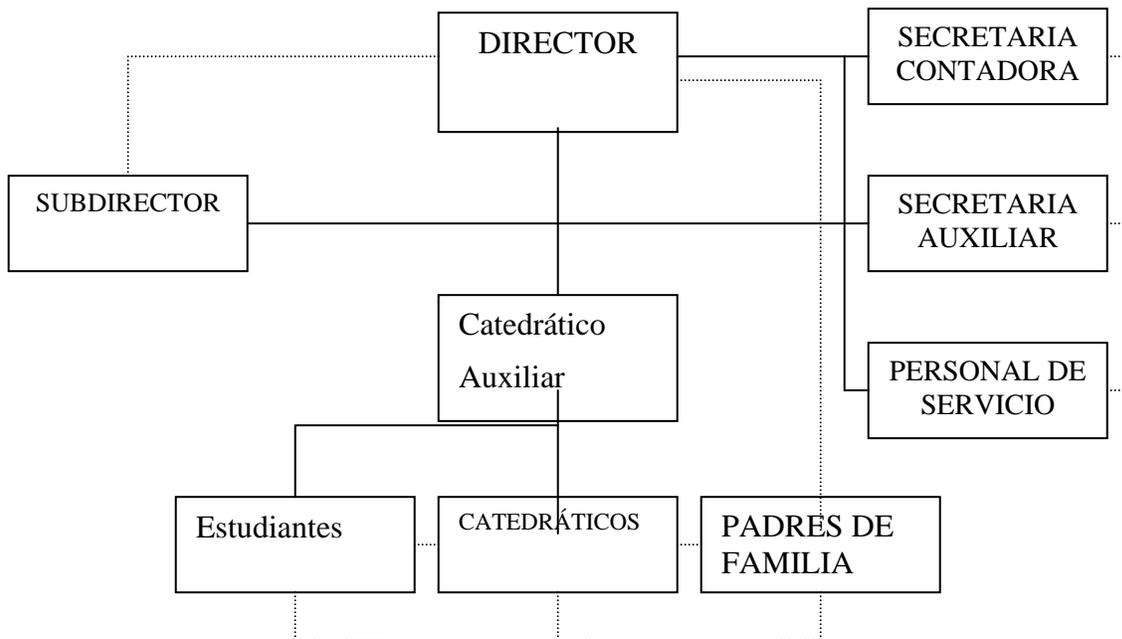
El perfil de los egresados del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, está basado en la filosofía de la educación guatemalteca, que considera al hombre como un ser productivo, que se está formando como persona. Entonces, tomando como base los puntos filosóficos anteriores y comprometidos en innovar la educación en Chichicastenango incluimos el perfil terminal del educando o profesional egresado del nivel medio del Instituto ya mencionado:

- **De la persona como tal:** Libre, responsable, deseoso de superarse, respetuoso de las personas y de los bienes, inclinado hacia los valores: Solidaridad, Responsabilidad y Respeto.
- **Del ciudadano:** Democrático, pluralista, consciente de sus derechos y obligaciones, respetuoso de la ley, solidario con los otros ciudadanos y con un concepto claro de identidad nacional.
- **Del profesional o ser productivo:** Competencia, eficacia. Actitud de servicio, solidaridad con el país, justicia, honestidad.
- **Del padre o de la madre:** Responsable, respetuoso con su familia, consciente de su rol y respetuoso de la vida”⁴

(4) Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), Plan **Estratégico Institucional (PEI)**, 2009, Pag. 28.

1.5. 9 Estructura organizacional:

Organigrama del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)



(5) Información facilitada por la directora del establecimiento, creada durante este año (2009).

(6) Aún no cuentan con el personal de servicio y técnico, pero se incluye en el organigrama porque están dispuestos a realizar todo lo necesario para que se les sea asignado pronto.

1.5.10 Recursos (Humanos, materiales, financieros):

“Humanos:

El Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) cuenta con un total de 8 docentes, de los cuales 1 cumple con el desempeño de director y 7 como docentes, no esta beneficiada con ningún otro tipo de personal más que los mencionados, debido a que es un establecimiento recién inaugurado.

Materiales (físicos):

El establecimiento donde funciona el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), que es la Escuela Nacional Comunal Indígena (ENCI), juntamente con las autoridades educativas correspondientes, le tienen autorizado utilizar dos aulas, una que funciona como dirección y la otra como salón de clases.

Financieros:

El Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) posee como presupuesto la asignación de Fondos de Gratuidad (fondos rotativos del Ministerio de Educación)” 6.

(7) Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), Plan Estratégico Institucional (PEI), 2009, Pag, 54

(8) Los Fondos de gratuidad, es ayuda económica asignada a los establecimientos educativos públicos, para el mantenimiento mínimo de los mismos,

1.6 Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico:

Para la obtención del diagnóstico de la entidad patrocinada que es el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) se utilizaron varias técnicas entre las cuáles cabe mencionar las siguientes:

- **Encuesta**

Diseñadas y aplicadas a los docentes y estudiantes del centro educativo en mención, cuya recopilación permitió identificar las diversas situaciones y necesidades con los que cuenta el Instituto.

- **Observación (participante)**

Se utilizó para compilar información visual del establecimiento, con el propósito de realizar una investigación completa, conviviendo con el personal docente y estudiantes.

- **Análisis documental**

Dentro de los documentos consultados se encuentran: Plan Estratégico Institucional (PEI) propio del establecimiento creado durante los primeros meses de este año, Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Educación Nacional, con el propósito de saber más del Instituto y también para lo que se requiere de el como tal.

- **Guía de sectores**

Es una orientación muy completa, que abarca la totalidad de fundamentos debidos, lo cuál permitió apropiarse de datos suficientes de la entidad patrocinada, utilizando la totalidad de los sectores.

- **Lluvia de ideas**

Permitió la conformación de la técnica de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) aplicado a la directora, personal docente y estudiantes del establecimiento educativo en mención (Instituto Nacional de Educación Básica -INEB-). Cabe mencionar que esta es una técnica participativa porque dio lugar a que cada uno de los involucrados externara sus ideas.

▪ **Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)**

Técnica aplicada para descubrir toda la información posible del centro educativo, tanto externo como interno, como resultado de la misma se conformó el respectivo cuadro donde se vació toda la información recabada.

1.7 Lista de carencias (Instituto Nacional de Educación Básica -INEB-):

- 1 No cuenta con de edificio propio
- 2 Inexistencia de acompañamiento del proceso de aprendizaje
- 3 Deserción estudiantil
- 4 Ausencia de hábitos de estudio de los alumnos
- 5 Ausencia de proceso de inducción para los alumnos repitentes
- 6 Asistencia irregular de algunos estudiantes
- 7 Desinterés de los estudiantes por superarse
- 8 No cuentan con centros de Internet y Bibliotecas cerca de los hogares
- 9 Viajar para llegar al centro de estudios
- 10 Impuntualidad
- 11 Trabajar y estudiar (estudiantes)
- 12 No tienen timbre propio
- 13 Inexistencia de dirección formal.
- 14 Inexistencia de sala de catedráticos
- 15 Mobiliario en mal estado
- 16 Ausencia de iluminación propia
- 17 Conflictos por el uso de establecimiento
- 18 Ausencia de áreas verdes
- 19 Falta de áreas recreativas propias
- 20 No cuentan con implementos deportivos
- 21 Estado inadecuado de servicios sanitarios
- 22 Ser acusados de la desaparición de objetos
- 23 Falta de equipo audiovisual

- 24 Inexistencia de equipo de oficina
- 25 No tienen laboratorio de computación
- 26 Inexistencia de computadoras
- 27 Ausencia de mobiliario de computo
- 28 Escasez de personal Técnico
- 29 Insuficiencia de docentes
- 30 Inexistencia personal de servicio
- 31 Inexistencia de becas para los estudiantes
- 32 Poca ayuda económica
- 33 Escasez de recursos didácticos
- 34 Poca relación con otros establecimientos
- 35 Ser confundido con los otros establecimientos de la misma creación.

1.8 Cuadro de análisis de problemas (Instituto Nacional de Educación Básica -INEB-).

Problemas	Factores que los producen	Soluciones
1. Inconsistencia Institucional	1. No cuentan con edificio propio 2. Inexistencia de acompañamiento del proceso de aprendizaje 3. Ausencia de hábitos de estudio de los alumnos 4. Ausencia de proceso de inducción para los alumnos repitentes 5. No cuentan con centros de Internet y Bibliotecas cerca de los hogares 6. Viajar para llegar al centro de estudios 7. Impuntualidad 8. Trabajar y estudiar (estudiantes)	1. Gestionar la construcción de edificio propio 2. Supervisiones y capacitaciones de parte del Ministerio de Educación y otros 3. Enseñar y facilitar técnicas de estudio 4. Prever el estímulo previo a los estudiantes repitentes. 5. Solicitar ayuda en la obtención de computadoras (Internet) y una biblioteca 6. Ofrecer carreras innovadoras y competitivas para asegurar población estudiantil. 7. Inculcar hábitos de responsabilidad y disciplina (reglamento interno) 8. Gestionar apoyo económico para los estudiantes.

Problemas	Factores que los producen	Soluciones
2. Inexistencia de propuestas de instrumentos que favorezcan la incentivación y persistencia de los estudiantes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deserción estudiantil 2. Desinterés de los estudiantes por superarse 3. Asistencia irregular de algunos estudiantes 	<ol style="list-style-type: none"> 1 y 2 Elaboración de una guía motivacional. 3. Estrategias para Inculcar hábitos de responsabilidad y disciplina (reglamento interno)
3. Incomodidad física situacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. No tienen timbre propio 2. Inexistencia de dirección formal. 3. Inexistencia de sala de catedráticos 4. Mobiliario en mal estado 5. Ausencia de iluminación propia 6. Conflictos por el uso de establecimiento 7. Ausencia de áreas verdes 8. Falta de áreas recreativas propias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalación de timbre propio. 2. Gestionar espacio y construcción 3. Solicitar apoyo a las instituciones debidas para la construcción 4. Obtener mediante gestiones correspondientes u otros medios mobiliario nuevo 5. Planta propia o llegar a acuerdos con el otro establecimiento 6. Crear normas de uso en consenso 7. Contactarse son instituciones debidas 8. Gestionar creación con Organizaciones

Problemas	Factores que los producen	Soluciones
4. Pobreza de soporte operativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de equipo audiovisual 2. Inexistencia de equipo de oficina 3. Inexistencia de computadoras 4. No tienen laboratorio de computación 5. Ausencia de mobiliario de computo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener equipo audiovisual 2. Adquirir equipo de oficina 3. Solicitar la donación de computadoras 4. Agenciarse de un laboratorio de computación 5. Gestionar mobiliario de computo
5. Administración Deficiente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasez de personal Técnico 2. Insuficiencia de docentes 3. Inexistencia de personal de servicio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar personal técnico 2. Asegurar contratación de más personal 3. Contratar personal de servicio
6. Recursos limitados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de becas para los estudiantes 2. Poca ayuda económica 3. Escasez de recursos didácticos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr la creación y asignación de becas 2. Agenciarse de apoyo económico 3. Renovar, afianzar y actualizar recursos didácticos
7. Poca Proyección Social	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poca relación con otros establecimientos 2. Ser confundidos con los otros establecimientos de la misma creación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar actividades de sociabilización 2. Diseñar estrategias de proyección al municipio

1.8.1 Priorización de problema:

Luego de la aplicación de los distintos instrumentos que fueron: la Entrevista, Observación (participante), Análisis documental, Lluvia de ideas y Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), etc. y como resultado de éstos, la obtención de la lista de carencias, se realiza el cuadro de análisis de problemas. Posteriormente se efectuó una reunión con las autoridades encargadas de la Comisión de Educación de la Municipalidad de Chichicastenango como intermedios entre el Alcalde Municipal y el Instituto asignado, donde se analizó el cuadro antes descrito, mediante votaciones de los participantes y por decisión unánime de votos razonados, considerando que se priorizaría la situación que más convenía, primero que cumpliera con el tipo de proyecto a ejecutarse (Proceso y producto), segundo que realmente solucionara contrariedades de la Municipalidad, y tercero que beneficiara y cubriera una necesidad, por lo que se concluyó en solucionar el problema número dos: **Inexistencia de propuestas de instrumentos que favorezcan la incentivación y persistencia de los estudiantes**, siendo sus opciones de solución:

Opción I: Elaboración de una guía motivacional.

Opción II: Estrategias para Inculcar hábitos de responsabilidad y disciplina (reglamento interno).

A continuación cada una de estas opciones será sometida al proceso de análisis de viabilidad y factibilidad, para seleccionar la más funcional, es decir, que de la opción que obtenga mayor puntaje de acuerdo a los indicadores, surgirá el proyecto a desarrollarse, el cuál dará solución a un problema.

1.9 Cuadro de análisis de viabilidad y factibilidad

No.	INDICADORES	Opción 1		Opción 2	
		SI	NO	SI	NO
	Financiamiento				
1	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	X		X	
2	¿Se cuenta con financiamiento externo?	X		X	
3	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X			X
4	¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X		X	
	Administración legal				
5	¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X		X	
6	¿El ambiente para la realización del proyecto es adecuado?	X		X	
7	¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X		X	
	Técnico				
8	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		X	
9	¿Se tiene tecnología apropiada para el proyecto?	X		X	
10	¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X			X
11	¿Se han definido claramente las metas?	X			X
12	¿Se tiene la opinión multidisciplinaria para la ejecución del proyecto?	X			X
	Mercado				
13	¿El proyecto tiene aceptación en el municipio de Chichicastenango?	X		X	
14	¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	X			X
15	¿El proyecto es accesible a la población en general?		X		X
	Político				
16	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X			X
	Cultural				
17	¿El proyecto responde a las expectativas culturales del municipio de Chichicastenango?	X		X	
	Social				
18	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?		X		X
19	¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar su edad o estado social?	X		X	
Totales		17	2	11	8

1.10 Análisis de viabilidad y factibilidad:

Luego de haber sometido las opciones al cuadro de viabilidad y factibilidad, se llegó a la conclusión de que la opción uno es completamente viable y factible para su realización. (Además de ser la más urgente de implementar por ser el establecimiento recién inaugurado, necesita de la estabilidad y acrecentamiento del número de estudiantes).

1.11 Problema seleccionado.

“Inexistencia de propuestas de instrumentos que favorezcan la incentivación y persistencia de los estudiantes”, luego de los análisis ya indicados, es relevante la necesidad de algún instrumento o estrategia que favorezca y solucione esta necesidad con la que cuenta el establecimiento, para contrarrestar tal situación.

1.12 Solución propuesta como viable y factible:

Elaboración de una guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina, municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché (aclarando que ellos solo cuentan con el primero básico, porque es un establecimiento recién inaugurado).

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos generales:

2.1.1 Nombre del Proyecto:

Guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina ubicada en el municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché.

2.1.2 Problema:

Inexistencia de propuestas de instrumentos que favorezcan la incentivación y persistencia de los estudiantes.

2.1.3 Localización:

Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Jornada Vespertina, ubicada en 5ta. Av. Arco Gucumatz 1-61 zona 1 el municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché.

2.1.4 Unidad ejecutora:

Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango.

2.1.5 Tipo de Proyecto:

Proceso y Producto

2.2 Descripción del Proyecto:

Consiste en el diseño de una guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina ubicada en el municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché, para estimular a los educandos tanto emocionalmente, como en su superación personal y profesional, ya que el estudio previo ha señalado notoriamente el desinterés de los mismos, por éstos puntos tan importantes, para ser mejores personas y poderse desenvolver e incluir en esta sociedad tan exigente, este material será aplicado por los docentes, la guía estará dividida en cuatro temas, cada una de las cuáles formada por subtemas, contendrá información y actividades respectivas para alcanzar el objeto de su elaboración, que es principalmente la motivación de los estudiantes.

2.3 Justificación

Se redacta la guía motivacional , dirigida especialmente al Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), porque sino logra aumentar y estabilizar el número mínimo de estudiantes (30 a 35 alumnos por lo menos en los grados de primero y segundo básico) para el próximo ciclo escolar, corre el riesgo de ser clausurada, y como un medio para alcanzar esta meta es primordial reconocer , que para lograr la superación personal y profesional y las distintas metas de la vida de los educandos ,es de suma importancia primero, que tengan estabilidad emocional y la autoestima debida para no detenerse ante cualquier adversidad ,segundo que estén concientes de que el medio en el que se vive, cada vez son más sus requerimientos para poder formar parte de ella y para esto hay que estar al día académicamente.

Además de que la educación no es la simple transmisión de conocimientos, sino que es una formación integral, que prepara al ser humano para adecuarse a una vida en sociedad, es decir vivir y convivir, y sobretodo ser el dueño de su propia vida, y solo una educación de esta índole logrará que goce de su existencia y ponga en práctica todas sus capacidades y habilidades sin ningún tipo de limitaciones, al valorarse a sí mismo.

2.4 Objetivos:

2.4.1 General:

Contribuir a estimular a los estudiantes para que continúen sus estudios, evitar la deserción escolar y aumentar el número de profesionales en el municipio.

2.4.2 Específico:

- Elaborar una guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Jornada Vespertina.

- Proporcionar a los docentes un material de apoyo práctico y funcional.
- Estabilizar y aumentar el número de estudiantes para el presente ciclo escolar y los venideros.

2.5 Metas:

- Entregar una guía motivacional a cada uno de los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Jornada Vespertina.
- Reproducir cincuenta ejemplares de la guía motivacional para el uso de estudiantes, docentes, autoridades correspondientes y para la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango.

2.6 Beneficiarios:

Directos

- 28 estudiantes y 8 docentes del mencionado establecimiento.

Indirectos

- Padres de familia y otros estudiantes del municipio.

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

RUBRO	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	TOTAL
Material	1 resma de hojas bond carta	Q 40.00	Q 40.00
Didáctico	3 lápices	Q 1.50 c/u	Q 4.50
	4 lapiceros	Q 1.50 c/u	Q 6.00
	1 sacapuntas	Q 1.50	Q 1.50
	1 cuaderno de apuntes	Q 8.00	Q 8.00
	5 folders tamaño carta	Q 1.50 c/u	Q 7.50
	5 ganchos para folders	Q 0.50 c/u	Q 2.50
Subtotal			Q 70.00
Equipo de Oficina	Fotocopias de documentos	Q 0.50 c/u	Q 50.00
	Tiempo de Internet Impresión	Q 6.00 p/h	Q 180.00
	Compra de 3 discos regrabables	Q 8.00 c/u	Q 24.00
	Alquiler de cañonera	Q100.00 p/h	Q 100.00
Subtotal			Q 354.00
Impresiones	Impresiones	Q 1.00 c/u	Q 600.00
	Impresión de informes	Q 100.00c/u	Q 500.00
	Empastado de informes	Q 30.00 c/u	Q 150.00
	50 guías	Q 50.00 c/u	Q2500.00
	50 empastados (guías)	Q 15.00 c/u	Q 750.00
Subtotal			Q4500.00
Transporte	Viajes	Q 60.00 c/u	Q 480.00
Total de gastos			Q5404.00

Financiamiento

No.	Descripción	Aporte	Total
1	Material didáctico	Asociación Centro Maya para la Educación, el Bienestar y la Asistencia Rural (ACEBAR)	Q 70.00
2	Equipo de oficina	Municipalidad	Q 354.00
3	Impresiones	Epesista	Q4500.00
4	Transporte	Epesista	Q 480.00
Total de gastos			Q5404.00

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto.

No.	Actividades	Junio 2009				Julio 2009			
		Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Visitas al establecimiento educativo		x						
2	Investigación de contenidos		x	x					
3	Selección y compilación de información			x	x				
4	Elección de metodología para la redacción de la guía				x				
5	Selección de bibliografía				x				
6	Redacción de guía				x	x			
7	Impresión de cincuenta guías motivacionales						x		
8	Presentación y entrega de guías							x	

2.10 Recursos:

2.10.1 Humanos.

Autoridades de la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango, personal administrativo, docentes y estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básico (INEB) jornada vespertina.

- Alcalde Municipal
- Concejo Municipal
- Secretario Municipal
- Comisión de Educación
- Directora del establecimiento
- Docentes del establecimiento
- Estudiantes

2.10.2 Materiales:

- Libros, manuales y documentos en general relacionados con la motivación.
- Computadora
- Impresora
- Fotocopiadora
- Fuentes bibliográficas
- Materiales didácticos y de oficina

2.10.3 Económico

- Epesista
- Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango
- Asociación Centro Maya para la Educación, el Bienestar y la Asistencia Rural (ACEBAR).

CAPÍTULO III

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Actividades y resultados:

Todas las actividades se basan en el cronograma.

No.	Actividades	Resultados
1	Visitas al establecimiento educativo	Esto permitió conocer la situación de los estudiantes, y la forma de trabajo de los docentes.
2	Investigación de contenidos, actividades, ejercicios, cuestionarios, etc. Que se incluirán en la guía	Se recaudó toda la información relacionada con el título que llevará la guía para seleccionar los temas y trabajos a desarrollar
3	Selección y compilación de información debida y necesaria	Determinaron de los temas que conformarán la guía, para que cumpla con su finalidad.
4	Elección de metodología en la redacción de la guía, afines a la misma.	Se seleccionaron los métodos y técnicas que se usaran, y las mismas harán más práctica la utilización de la guía.
5	Selección de bibliografía, para que la guía tenga una base.	Se escogió la bibliografía mas adecuada y donde los temas se desarrollaran con la mayor comprensión posible.
6	Redacción de guía	Presentar una guía que consta de 4 temas (sin incluir la evaluación final) cada una de las cuáles cuenta con sus propios subtemas.
7	Impresión de cincuenta guías motivacionales	Se obtuvieron cincuenta ejemplares de la guía motivacional, debidamente empastados, y disponibles para ser publicados.

8	Presentación y entrega de guías	Se hizo entrega de 23 ejemplares de la guía motivacional con su respectiva presentación, ante la directora y docentes del establecimiento educativo, 2 al Coordinador Técnico Administrativo 14-06-08 de Chichicastenango, 5 a la Municipalidad y 20 entre algunos estudiantes del Instituto patrocinado, también del Instituto Nacional de Educación Diversificado, ubicado dentro del mismo edificio escolar y otros educandos.
---	---------------------------------	---

3.2 Productos y logros

PRODUCTO	LOGRO
- Una guía motivacional para docentes del nivel básico del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)	- Apoyar al centro educativo, al proporcionarles este documento, para evitar el aumento de la deserción escolar.



Guía Motivacional

Descubre lo que eres capaz de hacer!!!

Autora: María Elisa Pacajoj Ordóñez
Guatemala, julio de 2009.

Índice

Introducción	i
Objetivos	1
Justificación	2
a. <i>¿Qué es la Autoestima y por qué de su importancia?</i>	3
Hoja de trabajo	
¿Qué es la Autoestima?	
Características de la autoestima	
Características del educador, educando con autoestima	
La autoestima y comportamiento del educando	
Ámbitos del autoestima	
Reflexión	
Autoevaluación	
b. <i>Motivación</i>	24
Autoevaluación	
c. <i>La importancia de la educación</i>	30
¿Qué es la Educación?	
¿Por qué es importante educarse?	
Reflexión	
Autoevaluación	
d. <i>Superación personal</i>	35
¿Qué es la superación personal?	
¿Qué ventajas tiene el ser un profesional?	
Claves para el éxito	
Autoevaluación	
e. <i>Evaluación Final</i>	44
Bibliografía	45

Introducción

La vida estudiantil resulta en muchas ocasiones una etapa de adecuación complicada, si el estudiante no recibe la preparación necesaria y previa al comienzo del ciclo escolar, especialmente cuando se trata de cambiar de un nivel académico a otro, por ello la presente guía pretende ayudar en lo posible a los estudiantes e indirectamente a los docentes, para la retención de los mismos , y que estén debidamente motivados, ya que esto ayudará no solo a que rindan mejor sino que le den la importancia debida al proceso de enseñanza-aprendizaje, este material es el resultado de una investigación, que requirió de la aplicación de varias técnicas(Entrevista, lista de cotejo, lluvia de ideas, observación entre otras) desarrollado durante los meses de febrero a julio del presente año, teniendo como institución patrocinante a la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango, Quiché.

La guía deberá ser aplicada en los primeros días de cada ciclo escolar (recomendablemente y las veces que sean necesarias, con duración de una semana) por los docentes, la misma contiene lo siguiente: El primer tema procura descubrir el nivel de autoestima tanto del estudiante como el del docente, el segundo tema reafirma la autoestima mediante la motivación, el tercer tema inculca en los estudiantes la importancia de su educación y el último tema despierta en ellos el interés por su superación personal y profesional. Concluye con la aplicación de la evaluación final, previo a este, se puede hacer un repaso de todo lo explicado.

Con su respectiva bibliografía, la guía va a ser compartida con los estudiantes, docentes y autoridades educativas y municipales, con el objeto de apoyar la superación profesional del municipio.

OBJETIVOS

GENERAL

Apoyar a los docentes en su labor educativa.

ESPECÍFICOS

EL DOCENTE

- Preparar al estudiante emocionalmente para obtener resultados deseados, en el proceso enseñanza -aprendizaje.
- Disminuir la deserción escolar, mejorando el rendimiento de los estudiantes.

EL ESTUDIANTE

- Participar en el uso de todas sus capacidades y habilidades para lograr sus metas.
- Adquirir conciencia plena de la necesidad de preparación personal y profesional
- Mejorar en su rendimiento escolar, realizando cada actividad o responsabilidad de la manera más aceptable y voluntaria.

JUSTIFICACIÓN

2

Todo estudiante necesita de motivación y conciencia de la importancia de prepararse en la vida, normalmente los estudiantes de los niveles básicos no solo empiezan con una etapa de cambios físicos y psicológicos que muchas veces hacen, que ellos tomen decisiones erróneas que afecten su futuro, sino también requieren y demandan atención de parte de todas las personas con las que se relacionan.

Por esto como docentes debemos proporcionarles la comprensión debida, asimismo, adquirir medios o materiales que nos proporcionen ideas de cómo apoyarlos.

Por tales motivos se redacta la presente guía motivacional con el propósito de brindar un material práctico, estético y funcional para el docente y al mismo tiempo colaborar en la medida de lo posible y de acuerdo a los alcances del recurso en la superación profesional y personal de los estudiantes, para aumentar el número de profesionales primeramente en el municipio de Santo Tomás, Chichicasteango.

La misma esta dividida en cuatro temas los cuáles son: Importancia de la Autoestima, motivación, importancia de la Educación y la superación personal y profesional, con sus concernientes subtemas, actividades y evaluaciones y la evaluación final, para desarrollar en los educandos la destreza de utilizar sus capacidades y habilidades durante cada día de su vida, lo que los llevará a alcanzar todas sus metas.

TEMA No. 1

¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA Y POR QUÉ DE SU IMPORTANCIA?



HOJA DE TRABAJO

Instrucciones: Realiza el ejercicio, completando las afirmaciones que se te presentan, desarróllalo de la manera más sincera y concéte un poco más a ti mismo (a).

¿QUIÉN SOY?
Como persona: (actitudes, personalidad, comportamientos, etc.)
1. Mi _____ favorito (a) es: (Qué es lo que más le gusta: comida, deporte, etc.)
2. Si pudiera tener un deseo, sería:
3. Me siento feliz cuando:
4. Me siento triste cuando:
5. Me siento muy importante cuando:
6. Una pregunta tengo sobre la vida es:
7. Me enojo cuando:
8. Cuando me enojo, yo:
9. Me da miedo cuando:
10. Algo que quiero, pero que me da miedo pedir, es:
11. Me siento valiente cuando:
12. Me sentí valiente cuando:
13. Amo a:
14. Algo que hago bien es:
15. Si fuera anciano (a):
16. Si fuera niño (a):
17. Lo mejor de ser yo es:
18. Odio:
19. Necesito:
20. Deseo:

Mediante esta hoja el estudiante descubrirá muchos de sus gustos y anhelos, sobre los cuales se podrá comentar y si fuese posible resolver algunas dudas y preguntas que ellos tengan.

Como siguiente paso, comenzamos induciendo, fortaleciendo o reafirmando su autoestima explicándole en primer lugar lo que esto significa para que el / ella vaya pensando y reflexionando...

❖ ¿Qué es la autoestima?

Se considera como “Un sentimiento que se expresa siempre con hechos, puede detectarse el autoestima por lo que hace y por cómo se hace” 1, “La autoestima no es conocerse a uno mismo, aunque con frecuencia se confundan estos conceptos. El conocimiento de uno mismo es una *teoría*; es lo que se cree de sí mismo”2.

Aceptarse uno mismo, con el perdón de nuestros errores, convencidos positivamente que podemos ser mejores, dejando atrás todo recuerdo que nos afecte negativamente, comenzando con esto:

- el primer paso es salir de algunas trampas impuestas por las emociones negativas,(considerarnos como las víctimas)
- limpiarnos de ideas erróneas acerca de la vida (Que nadie nos quiere, acepta, etc.)

De la forma más clara y resumida podemos decir que la autoestima es creer que somos valiosos y esto es lo que nos hará felices.

La autoestima comprende dos componentes psíquicos:

A. “La conciencia que cada uno tenemos acerca de nosotros mismos, de los cuales son los rasgos de nuestra identidad, cualidades y características más significativas de nuestra manera de ser. Este grado de conciencia lo llamamos autoconcepto” 3.

(1) REYNOLD BEAN, Harris Clemens, **Cómo desarrollar la autoestima**, Editorial DEBATE, primera edición, 2001, Pag.

(2) MASSÓ, Francisco, **¡Ponte a vivir! : valores y autoestima** Ediciones Eneida Madrid : 2001, Pag. 1

(3) Idem

B. “El segundo componente es un sentimiento: El aprecio y el amor que experimentamos por nuestra propia persona, la consideración que mantenemos hacia nuestros intereses, creencias, valores y modos de pensar”⁴.

La autoestima es pues de vital importancia para que psicológicamente podamos desarrollar debidamente nuestra personalidad.

Estos componentes también los podemos definir de la siguiente manera:

Concepto propio

Lo que cada uno piensa de sí mismo es el concepto propio, además de lo que las otras personas creen de nosotros que es una valoración ajena, siendo los dos aspectos subjetivos porque dependen de la persona y de la circunstancia, pues lo que para unos es bueno para otros es malo y viceversa.

Se le debe enseñar o inculcar al estudiante un concepto propio equilibrado y bien cimentado para que él no pierda de vista que si tiene en su vida malos momentos, estos no sean motivos para desistir de lo que quiere lograr.

“La idea que tenemos acerca de quienes somos o cual va a ser nuestra identidad, la fabricamos mediante la conducta que desarrollamos.

Cualquier comportamiento aun el más anodino y trivial, nos induce a efectuar una valoración subjetiva, la hacemos nosotros los protagonistas. Esta valoración podemos hacerla conscientemente o casi sin darnos cuenta. Sobre ella, va a incidir la valoración que también hacen los demás, que han sido observadores o receptores de los efectos y consecuencias de nuestra acción”⁵.

(4) MASSÓ, Francisco, **¡Ponte a vivir! : valores y autoestima** Ediciones Eneida Madrid : 2001, Pag.

(5) Idem.

Amor propio

“Es quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental. Para poder amar a otros, necesitamos amarnos a nosotros/as mismos/as, sentir aprecio y aun orgullo por como somos y contener los valores, cualidades y capacidades que hemos desarrollado. El amor propio es un sentimiento legítimo que nos motiva a fijarnos motivos y metas. Así como a procurar ser eficaces en la resolución de nuestros problemas y a establecer alianzas y vínculos sociales sanos” 6.

Tanto el concepto que uno de tiene de si mismo como el amor propio son primordiales para saber desenvolvernros y adecuarnos a los cambios, ya que mientras uno nos ayuda a prepararnos para a asumir retos el otro nos ayuda a aceptar y tomar con normalidad las situaciones en donde no podamos lograr lo que nos propusimos, sin angustia ni temor, sino disfrutando cada actividad que realizamos, no apresurándonos sino de acuerdo a nuestras capacidades, ya que el amor propio no es competitivo con otros.



(6) MASSÓ, Francisco, ¡Ponte a vivir! : valores y autoestima Ediciones Eneida Madrid : 2001, Pag.

❖ Características del autoestima

Para identificar la autoestima de una persona podemos tomar en cuenta las siguientes opciones, recomendando convertir estas indicaciones (se le podrán agregar otras) en una lista de cotejo u otro instrumento de observación, para tener un panorama general de situación anímica de nuestros estudiantes:

Persona con autoestima

“Estará orgulloso de lograr sus sueños	¡Vean! ¡Cómo me gusta este trabajo que hice!
Actuará con independencia	Yo voy a comprar mis zapatos
Asumirá responsabilidades con facilidad	Yo me encargo de cuidar a mis hermanos
Sabrá aceptar las frustraciones	Me es complicado relacionarme con personas que no conozco, pero se que puedo lograrlo
Afrontará nuevos retos con entusiasmo	¡Que bueno! Mañana a nosotros nos toca exponer por primera vez.
Se sentirá capaz de influir sobre otros	Yo te puedo ayudar a resolver esa operación con facilidad
Mostrará amplitud de emociones y sentimientos.	Me gustaría estar siempre con mis compañeros, pero se que debo conocer a otras personas.

Una persona con poca autoestima

Evitará situaciones que le provoquen ansiedad	Hoy no voy a estudiar, porque es el primer día y nos ponen a hacer actividades para socializar y eso no me gusta.
Despreciará sus dotes naturales	Nunca hago las cosas como yo quisiera
Sentirá que los demás no le valoran.	Nunca me toman en cuenta para las actividades, con una responsabilidad grande
Echará la culpa de su propia debilidad a los demás	Porque no me dijeron que iban a organizar esta actividad, los pude haber ayudado
Se dejará influir por otros con facilidad	Sé que lo que hice esta mal, pero tuve que demostrarles que si podía.
Se pondrá a la defensiva y se frustrará fácilmente	Si no puedo hacer esta tarea bien, yo no tengo la culpa, mejor no la entrego
Se sentirá impotente	No tengo amigos entre los compañeros, nadie se acerca a platicar conmigo, todos son unos engreídos.
Tendrá estrechez de emociones y sentimientos” 7	A mí no me importa sino me hablan, me da lo mismo.

Con el resultado obtenido de la técnica de observación que se utilice y los chequeos y anotaciones, los cuales se pudieron haber aplicado de forma individual o grupal (decisión del docente), conforme la información recabada ya se tomarán las medidas necesarias, a continuación se presentan las principales técnicas de Observación que se pueden utilizar, como sugerencias:

(7) REYNOLD BEAN, Harris Clemens, **Cómo desarrollar la autoestima**, Editorial DEBATE, primera edición, 2001, Pag.

“Lista de Cotejo

a. “¿Qué es?

Consiste en una lista de indicadores de logro o de aspectos que conforman un indicador de logro determinados y seleccionados por el y la docente, en conjunto con los alumnos y las alumnas para establecer su presencia o ausencia.

b. ¿Para qué se usa?

La lista de cotejo se usa para:

- Anotar el producto de observaciones en el aula de distinto tipo: productos de los alumnos, actitudes, trabajo en equipo, entre otros.
- Verificar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos.

c. ¿Cómo se elabora?

1. En una hoja anote en la parte superior los datos generales siguientes: nombre del establecimiento, grado, sección, nombre del maestro y fecha en la que se realiza la observación, nombre de la actividad, competencia o competencias que evaluará.
2. Elabore un formato similar al ejemplo que aparece en el inciso e.
3. En la primera columna anote el apellido y el nombre de los y las estudiantes en orden alfabético.
4. En las siguientes columnas en la parte superior de cada una, anote los indicadores de logro que va a evaluar o aspectos de un indicador.
5. Incluya en cada columna el juicio que permita la evaluación de lo observado que puede ser si – no.
6. En la antepenúltima columna anote el total de los juicios marcados para cada indicador o aspecto del indicador.
7. En la penúltima columna anote de Si el porcentaje que obtuvo.
8. En la última columna escriba los comentarios que considere pertinentes con respecto a la observación sobre el desempeño de los y las estudiantes durante el proceso (opcional).

d. ¿Cómo se calcula la valoración?

Para calcular la valoración, el punteo obtenido por cada estudiante, divida el total de se entre el total de aspectos y multiplíquelo por cien y eso le dará el porcentaje.

e. Ejemplo de formato de lista de cotejo

(1) Instituto Nacional de Educación Básica” La Providencia”

Primero Básico Sección “A”

Nombre del maestro: _____

Fecha: _____

Nombre de la actividad: _____

Competencia: _____

(3) Nombre del alumno(a)	(4) Aspecto		Trae sus tareas diarias		Viene puntual- mente		(6) Total		(7) % de SI	(8) Observaciones
	(5) si	no	si	no	si	no	si	no		

Escala de rango

a. ¿Qué es?

Es un instrumento que permite registrar el grado, de acuerdo con una escala determinada, en el cual un comportamiento, una habilidad o una actitud determinada es desarrollada por el o la estudiante.

b. ¿Para qué se usa?

- Evaluar comportamientos, habilidades y actitudes durante el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- Valorar los comportamientos previamente definidos.
- Comparar características entre dos estudiantes.
- Comparar juicios de los observadores.
- Observar si un o una estudiante ha alcanzado determinada competencia indicando, además, el nivel alcanzado.

c. ¿Cómo se elabora el instrumento?

1. En una hoja anote en la parte superior los datos generales siguientes: nombre del establecimiento, grado, sección, nombre del maestro y fecha en que se realiza la observación, nombre de la actividad, competencia o competencias que evaluará.
2. Elabore un formato similar al del ejemplo que aparece en el inciso e.
3. En la primera columna anote el apellido y el nombre de los y las estudiantes en orden alfabético.
4. Determine los aspectos que se pretenda evaluar y haga una lista de ellos.
5. Seleccione la escala que permita la evaluación de lo observado y asígnele un número, por ejemplo:
1= Nunca 2= Algunas veces 3= Regularmente 4= Siempre
Escribir la escala debajo de cada aspecto que será evaluado.
6. En la penúltima columna anote el punteo que obtuvo cada estudiante.
7. En la última columna escriba los comentarios que considere pertinentes respecto a la observación sobre el desempeño de los y las estudiantes durante el proceso (opcional).

d. ¿Cómo se calcula la valoración?

1. Se multiplica el valor máximo de la escala asignada para evaluar, por el número de aspectos a observar. Esto dará la nota máxima.
2. Se suma el total de valores obtenidos en cada uno de los aspectos o criterios.
3. La calificación se calcula dividiendo el total obtenido, entre la nota máxima y multiplicando el resultado por 100.

e. Ejemplo de formato de escala de rango.

(1) Instituto Nacional de Educación Básica” La Providencia”
Primero Básico Sección “A”

Nombre del maestro: _____

Fecha: _____

Nombre de la actividad: _____

Competencia: _____

(5) **Clave de Escala:** 1= Nunca 2= Algunas Veces 3= Regularmente
4= Siempre.

(3) Nombre del alumno(a)	(4) Aspecto				Realiza sus trabajos				(6) Punteo	(7) Observaciones
	(5) 1	2	3	4	1	2	3	4		

Rúbrica

a. ¿Qué es?

Es una tabla que presenta en el eje vertical los criterios que se van a evaluar y en el eje horizontal los rangos de calificación a aplicar en cada criterio. Los criterios representan lo que se espera que lo alumnos hayan dominado.

b. ¿Para qué sirve?

La rúbrica sirve para tener una idea clara de lo que representa cada nivel en la escala de calificación. Por eso se describe el criterio en cada nivel. Así mismo, el alumno puede saber lo que ha alcanzado y le falta por desarrollar. Los rangos deben representar los grados de logro, por medio de grados o números.

c. ¿Cómo se elabora el instrumento?

1. En una hoja anote en la parte superior los datos generales siguientes: nombre del establecimiento, grado, sección, nombre del maestro y fecha en la que se realiza la observación, nombre de la actividad, competencia o competencias que evaluará, nombre del estudiante.
2. Elabore un formato similar al del ejemplo que aparece en el inciso e.
3. Seleccione los aspectos que va a evaluar, por ejemplo para determinar si un o una estudiante comprendió el concepto de democracia usted puede tomar en cuenta los aspectos siguientes:
 - Explicación
 - Comprensión del concepto
 - Identificación de los elementos del concepto
 - Ejemplificación
4. Anotar los criterios seleccionados en la primera columna de la tabla.
5. Seleccionar el rango que permita la evaluación, por ejemplo: respuesta excelente, respuesta satisfactoria, respuesta moderadamente satisfactoria y respuesta deficiente y se le asigna valor a cada nivel, por ejemplo, de 1 a 4 puntos respectivamente.
6. Elaborar una lista de aspectos de lo que se espera en cada rango. Por ejemplo, para una respuesta usted esperaría:

Nivel 4: Respuesta excelente

- Respuesta completa
- Explicaciones claras del concepto
- Identificación de todos los elementos importantes
- Inclusión de ejemplos e información complementaria

Nivel 3: Respuesta satisfactoria

- Respuesta bastante completa
- Manifiesta comprensión del concepto
- Identifica bastantes elementos importantes
- Ofrece alguna información adicional

Nivel 2: Respuesta moderadamente satisfactoria

- Respuesta refleja alguna confusión
- Comprensión incompleta del concepto
- Identifica algunos elementos importantes
- Provee información incompleta relacionada con el tema.

Nivel 1: Respuesta deficiente

- No logra demostrar que comprende el concepto
- No provee contestación completa
- Omite elementos importantes
- Utiliza inadecuadamente los términos

7. Deje indicado un espacio para anotar el punteo.

8. En la parte de debajo de la rúbrica asigne un área para observaciones.

d. ¿Cómo se calcula la valoración?

- Multiplicar el valor máximo de la escala asignada para evaluar por el número de aspectos a observar. Esto dará la nota máxima.
- Sumar el total de valores obtenidos en cada uno de los aspectos o criterios.
- La calificación se calcula dividiendo el total obtenido, entre la nota máxima y multiplicando el resultado por 100.

e. Ejemplo de una rúbrica.

(1) Instituto Nacional de Educación Básica” La Providencia”
Primero Básico Sección “A”

Nombre del maestro: _____

Fecha: _____

Nombre de la actividad: _____

Competencia: _____

(4) Rango (3) Criterios	(5,6) Respuesta Deficiente 1	Respuesta moderadamen te satisfactoria 2	Respuesta satisfactori a 3	Respuesta Excelente 4
Explicación	No logra demostrar que comprende el concepto	Respuesta refleja alguna confusión	Respuesta bastante completa	Respuesta completa
Comprensión del concepto	No provee contestación completa	Comprensión incompleta del concepto	Manifiesta comprensión del concepto	Explicaciones claras del concepto
Ejemplificación	Utiliza inadecuadamente los términos	Provee información incompleta relacionada con el tema	Ofrece alguna información adicional	Inclusión de ejemplos e información complementaria

(7) Punteo obtenido: _____

(8) Observaciones: - _____

_____”8.

Como se mencionaba al principio estas son sugerencias de instrumentos de los que se puede valer el/la docente, para obtener los datos necesarios en la realización de esta actividad, que en cierta forma se podría tomar como un diagnóstico, en este caso relacionado con el estado emocional de los estudiantes.

(8) Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE) Ministerio de Educación, **Herramientas de Evaluación**, 1era. Edición, Guatemala 2006, Pag. 17

❖ Características del educador, educando con autoestima

Es muy importante conocer el grado de autoestima de nuestros estudiantes, pero también es primordial que el docente mismo cuente con ello, para poder contagiar con su claro ejemplo a sus alumnos. Por tal razón se hace de su conocimiento estos datos, para que usted mismo se haga una autoevaluación de lo que es realmente ser un docente:



“Además de los Indicios Positivos que indican una autoestima suficiente en cualquier persona, añadimos otros rasgos complementarios a éstos pero en relación específica con la profesión de la enseñanza.

Los educadores “ideales”, los que quieren y pueden de verdad marcar una diferencia positiva y determinante en la educación y en la enseñanza, poseen, en línea general y en mayor o menor cuantía, las siguientes actitudes o características:

- Creen en la propia capacidad, su importancia como educadores, y son conscientes de que enseñando y relacionándose con sus alumnos están creciendo y madurando ellos mismos.
- Estimulan su propia confianza en sí mismos en cuanto personas, y por lo tanto, se motivan a tener una mayor seguridad y revisar sus relaciones con sus alumnos desde esta perspectiva. Se sienten cómodos y desarrollan la interacción y el sentido de pertenencia.

- Alientan la reflexión y la conciencia sobre la capacidad y los potenciales propios y de cada uno de sus alumnos. Ayudan a que ellos saquen el mayor partido a sus destrezas y habilidades.
- Con su ejemplo estimulan, motivan y ayudan a sus alumnos a buscar y encontrar ellos mismos las soluciones a sus propios problemas y conflictos personales, además de académicos.
- Promocionan y facilitan la comprensión de los conceptos que enseñan. No aceptan o promueven aprendizajes que sean sólo memorizados. Fomentan la creatividad de sus alumnos.
- Por su forma de hablar y de comportarse consiguen la atención de sus alumnos. Acuerdan con ellos la necesidad de una buena convivencia en clase y fijan con ellos las normas correspondientes.
- Aceptan a sus alumnos tal como son. Suscitan admiración, respeto y cariño en sus alumnos por su forma abierta y cariñosa de actuar y de relacionarse.
- Saben conjugar el “ser EXIGENTES y a la vez COMPRENSIVOS” con sus alumnos en áreas académicas o personales. Tienen sobre ellos esperanzas realistas.
- En su actuación verbal y no verbal, toman en consideración los sentimientos personales de cada alumno.
- Se relacionan de forma positiva y constructiva, sabiendo trabajar en equipo, con sus colegas del Claustro de Profesores u otros departamentos del Centro Educativo.
- Motivan, piden y aceptan el apoyo de los padres de los alumnos.

- Tienen una visión general de la educación como proceso de aprendizaje para la vida, además de como preparación académica y cultural. Promocionan la enseñanza multidisciplinaria: *“Quien sólo sabe medicina, ni medicina sabe...”*.
- Promocionan el “aprendizaje para aprender”, facilitando, por ejemplo, el uso de técnicas de estudio.
- Están abiertos a la investigación, a encontrar nuevas metodologías, fórmulas alternativas de enseñanza, aprendizaje, motivación, refuerzo, interacción, concienciación, etc.
- Participan en programas o cursos de formación de puesta al día o reciclaje. Amplían sus conocimientos y métodos.
- Viven su profesión como una privilegiada vocación y carisma, llena de riesgos y oportunidades, y enfocada en el crecimiento humano”⁹.

Después de darle lectura a las actitudes y características de un docente con autoestima, usted podrá evaluarse y si a su consideración fuese, tratar de poner en práctica las mismas, perfeccionarlas o agregarlas a las aptitudes propias.

No es mentira cuando las personas comentan que el reflejo de la personalidad de los docentes son sus estudiantes, pues de los mismos, ellos adquieren no solo los conocimientos de tipo educativo, sino también aptitudes y actitudes que en cierta manera van a influir sobre la toma de sus decisiones y el cómo vivir su vida, mayormente.

(9) ALCANTARA, J. A. **Cómo educar la Autoestima**. Editorial CEAC. 1990, Barcelona, Pag. 25

❖ **Ámbitos del autoestima**

Hablar de autoestima muchas veces se limita solamente a que las personas creen en sí mismas y como resultado de esto, ellas sean capaces de relacionarse con las demás. El creer en uno mismo abarca muchas otras situaciones, los docentes en ocasiones vemos la personalidad y actitudes de los estudiantes desde un punto de vista meramente superficial, es decir solo la impresión que ellos nos causan, pero no nos ponemos a pensar ni a preguntarnos detenidamente el por qué de estas reacciones, por lo que seguidamente se dan a conocer los ámbitos que incluyen o forman parte del autoestima, y que también afectan a las personas si éstos no se desarrollan debidamente, esto con el fin de comprender a los estudiantes, para poder apoyarlos de una mejor forma:

“Ámbito de lo social.

Tener o no tener habilidades para interactuar con nuestros semejantes ocasiona indefectiblemente sentimientos positivos o negativos hacia uno mismo. Se trata, pues, de enseñar y aprender aptitudes de relación social, en la creencia de que la asunción y aplicación de éstas facilitarán un mayor intercambio con las personas próximas e influirán positivamente en el autoconcepto de los alumnos.

Ámbito de lo físico.

Durante la adolescencia, la imagen corporal cobra una importancia inusitada, ya que se producen cambios físicos notables (desarrollo genital, espermatogénesis, crecimiento del vello pubiano, espinillas...) que generan una cierta inquietud entre los jóvenes y les hace sentir su cuerpo como algo extraño, ajeno y difícilmente controlable. Hay que ayudar al alumnado a aceptar su propia realidad física, sin que esto signifique la renuncia a cambiar, mejorar o evolucionar de forma racional. Analizar los modelos de atractivo físico, las pautas de apariencia personal, higiene y vestimenta, puede ser una estrategia que incentive el grado de autoestima.

Ámbito de lo académico.

Se trata de plantear la adquisición de métodos y procedimientos (por ejemplo, técnicas de estudio) que ayuden a los alumnos a superar la contradicción entre las exigencias que se les imponen en cada área y los recursos que se les ofrecen para aprehenderlos.

Ámbito de lo emocional

Implica potenciar estados emocionales que se fundamenten en un lenguaje autodirigido positivo y en un control adecuado de los sentimientos y la propia conducta". 10.

Como docentes debemos asimilar ciertas actitudes que los estudiantes adquieren, ya que hay varios factores que les afectan, pues la edad de los alumnos al ingresar a este nivel académico oscila entre los 12 a 18 años, siendo esta una etapa crítica de cambios emocionales y físicos que le provoca desestabilidad , los adolescentes y/o jóvenes aún no tienen definido sus ideas de sí mismos y de la vida, por lo que es muy importante ayudarlos a concretar y fijar sus pensamientos , y comenzar a formar lo que podría llamarse como su proyecto de vida, encaminándolos y dándoles las bases necesarias para hacer de ellos personas exitosas y de bien.

(10) BRANDEN, N. **Cómo mejorar su autoestima**, 1999, Barcelona: Paidós, Pag. 57

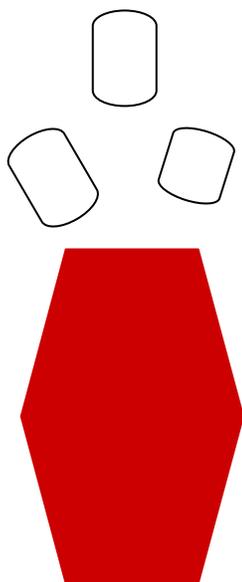


Reflexión

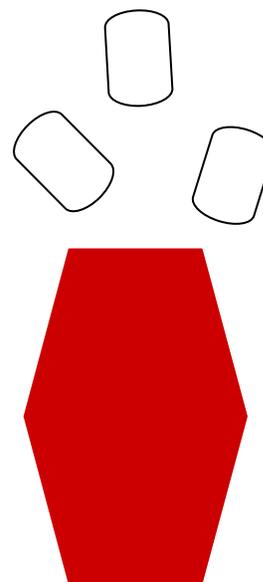
Cuál de las vasijas esta más llena.

Instrucciones: En una clase después de haberles terminado de explicar o compartir a los estudiantes lo que es la autoestima, pídeles que escriban en papelitos todos sus éxitos y en otros todo lo que ellos consideren como sus fracasos, tenga preparado dos recipientes de preferencia de barro, uno donde ellos depositen todos los papelitos con sus fracasos y el otro todos sus éxitos, para compararlos, luego queman los papelitos de los fracasos (con palabras de reflexión), para disolverlos simbólicamente y dejar atrás todas las malas experiencias. El punto es que los estudiantes acepten y estén dispuestos a superar sus desilusiones o decepciones, y comenzar a sembrar y cosechar mayores triunfos, sin temor a los obstáculos que se les presenten.

Triunfos



Fracasos



Autoevaluación

1. Escribe con tus propias palabras ¿Qué es para ti la autoestima?

2. Si se calificará el autoestima de un 1% a 100%, ¿Qué porcentaje te pondrías?

¿Por qué?

3. Inventa una historia, donde se incluyan varios valores (perseverancia, solidaridad, responsabilidad...) y que los mismos hallan conducido al éxito.



Nota: Estas preguntas y ejercicio ayudarán a que los estudiantes puedan escribir lo que comprendieron y podrá compartirse con los demás estudiantes si ellos así lo desean.

TEMA No. 2 MOTIVACIÓN



Luego de haber determinado la situación de los estudiantes, y tener un cuadro del estado anímico o nivel de autoestima de los mismos, para mejorarlo o encaminarlo hacia condiciones deseadas, que es por supuesto su autoestima equilibrada, el paso a seguir es *motivarlos*:

La motivación se puede definir como el proceso por el cuál una persona decide lograr todos sus propósitos, con estímulo propio. Tomando como retos los obstáculos que encontrará.

Para motivar a una persona es conveniente no perder de vista las siguientes recomendaciones:

“1. Cultivar la motivación intrínseca

Deberíamos suministrar tareas que promuevan la curiosidad y no emplear excesivamente las recompensas externas. El excesivo control exterior tiene la desventaja de que cuando se retira, puede decrecer el interés por la actividad” 11.

Hacer que los estudiantes realicen las diversas actividades (responsabilidades) por disposición propia, porque es indebido que los padres, maestros u otras personas les impongan las cosas con control excesivo.

“2. Conocer lo motivos de la gente

Las acciones para motivar deben estar en concordancia con los estilos de cada persona “12. Las personas tenemos distintos intereses y actividades que nos gustan realizar y en lo cuál nos destacamos, por ejemplo: a algunos les gusta participar en actividades de competitividad, otros prefieren solo formar parte de un grupo, encontramos también a los que eligen componer o escribir, etc., estos detalles hay que tomarlos muy en cuenta con los estudiantes, para incentivarlos en lo que ellos se enfaticen, demostrándoles además el interés que se tiene por ellos y lo que les agrada hacer.

“3. Determinar metas específicas

Y que impliquen un cierto desafío, siempre combinado con informar puntualmente sobre los progresos. Los objetivos deben ser claros y explícitos ya que ello orienta la atención, promueve el esfuerzo y estimula la creatividad” 13. Cuando un estudiante forma parte del logro de una meta propuesta, se motiva para alcanzar otras, mayormente cuando éstas están bien planificadas y establecidas, porque el/ ella podrá observar que el fin fue obtenido realmente.

Como complemento de lo anterior, se hace mención de frases, que se pueden presentar de manera creativa (dramatizadas, como moraleja de alguna fábula inventada, expuestas, etc., por estudiantes, con la instrucción previa por parte del docente, o presentada por este último)):

(11) OCEANO, **Enciclopedia de la Psicología**, Volumen 1, grupo OCEANO editorial S:A, España, Pag. 155

(12) Idem Pag. 156

(13) Idem

- “Pon todo lo que tienes en todo lo que te propongas” 14. Pero para poder hacer esto es necesario que el estudiante este debidamente conciente de lo que es el autoestima y el papel importantísimo que esto tiene para poder alcanzar sus metas, porque el debe creer y confiar en sí mismo.

Así también incentivarlo a que el ponga lo mejor de sí para aceptar positivamente los cambios, que se van a ir dando en todos lo ámbitos de su vida, en este caso refiriéndonos a lo académico y los nuevos retos que éstos requerirán.

- “La adquisición de un motivo no tiene nada de misterioso y casi todos los expertos en psicología afirman que el proceso se ajusta a los principios generales del aprendizaje”15. Esto quiere decir que muchas veces realizamos ciertas actividades como ordenes y obligaciones, y sin darnos cuenta vienen a convertirse en conductas deseadas (motivos) que harán que cambiemos nuestros hábitos, y lo importante es que ya no los tomaremos como deberes sino como prácticas voluntarias y satisfactorias.

Esta va a ser entonces la meta a perseguir, que los estudiantes admitan sus responsabilidades con entusiasmo, y esto en buena parte dependerá del docente si reemplaza estas obligaciones y deberes en tareas dinámicas , que al mismo tiempo satisfaga lo que él espera de los alumnos, así cellos lo consideren como una práctica más, que no solo permitirá la motivación para su preparación personal y profesional, sino que les abrirá puertas para que la necesidad de reconocimiento y su aprobación social, no sea con un sentido estricto y complicado.

"Una persona no puede directamente escoger sus circunstancias, pero si puede escoger sus pensamientos e indirectamente -y con seguridad- darle forma a sus circunstancias." (James Allen)

(14) SCOTT, Alexandre, **El rinoceronte**, Traducción de Evelyn Hernandez, Pag. 15

(15) OCEANO, **Enciclopedia de la Psicología**, Volumen 1, grupo OCEANO editorial S:A, España, pag.150

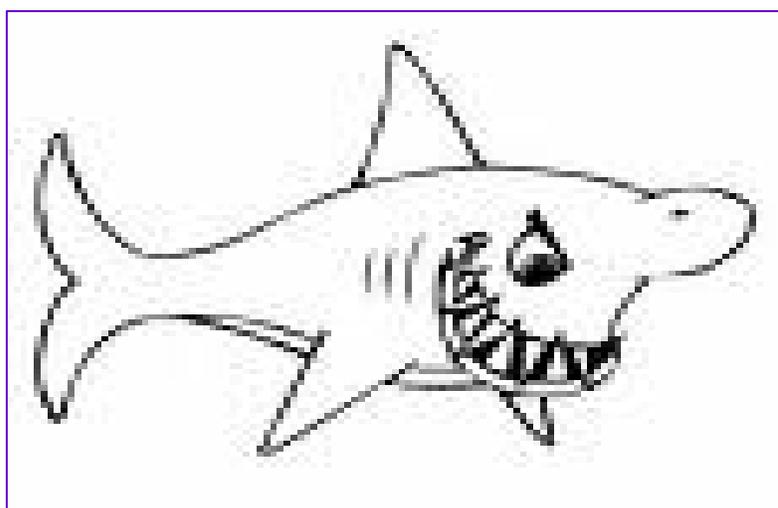
- Preocúpate más por tu carácter que por tu reputación. Tu carácter es lo que realmente eres, mientras que tu reputación es solo lo que los otros creen que tú eres." (Dale Carnegie)
- Aquello que habita en el pasado y aquello que habita en el futuro es solo una pequeña cosa comparado con aquello que habita dentro de nosotros. *(Ralph Waldo Emerson)*
- Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta. Nada sobre esta tierra puede ayudar al hombre con la incorrecta actitud mental. *(Thomas Jefferson)*
- El destino mezcla las cartas, y nosotros las jugamos. *(Arthur Schopenhauer)*
- Una persona usualmente se convierte en aquello que el cree que es. Si yo sigo diciéndome a mi mismo que no puedo hacer algo, es posible que yo termine siendo incapaz de hacerlo. Por el contrario si yo tengo la creencia que sí puedo hacerlo, con seguridad yo adquiriré la capacidad de realizarlo aunque no la haya tenido al principio. *(Gandhi)*
- Hay tres grupos de personas: los que hacen que las cosas pasen; los que miran las cosas que pasan y los que se preguntan qué pasó. *(Nicholas Murray Butler)*
- El sabio puede sentarse en un hormiguero, pero sólo el necio se queda sentado en él. *(Proverbio)*
- El hombre más poderoso es el que es dueño de sí mismo. *(Séneca)*
- Sólo una cosa convierte en imposible un sueño: el miedo a fracasar. *(Paulo Coelho)*
- Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica. Esa fuerza es la voluntad. *(Albert Einstein)*

- No esperes por el momento preciso. Empieza ahora. Hazlo ahora. Si esperas por el momento adecuado, nunca dejarás de esperar. (Jasmine Gillman)” 16

“Así que hecha a rodar tus planes. No te pares a pensar en todos los problemas que pueden surgir. Muchas personas planean y ensayan su propio fracaso al malgastar una gran cantidad de tiempo anticipando lo peor, los grandes triunfadores aceptan los riesgos que generalmente acompañan la búsqueda del éxito. Esa valentía, ese arranque, ese entendimiento de que todo gran sueño demanda acción inmediata, es lo que distingue al ganador del perdedor” 17.

Lo que no se debe olvidar es que cada quién es el protagonista de su propia historia, esto quiere decir que nosotros mismos somos los que decidimos que tipo de historia va a ser, como tal, tendremos capítulos difíciles que deberemos de superar. Para llegar a la meta principal que es un final feliz, esto no depende de nadie más, sino solo de nosotros mismos.

Lucha tenazmente por lo que quieres alcanzar (no se puede ser más claro).



(16) www.frasesmotivacionales.com

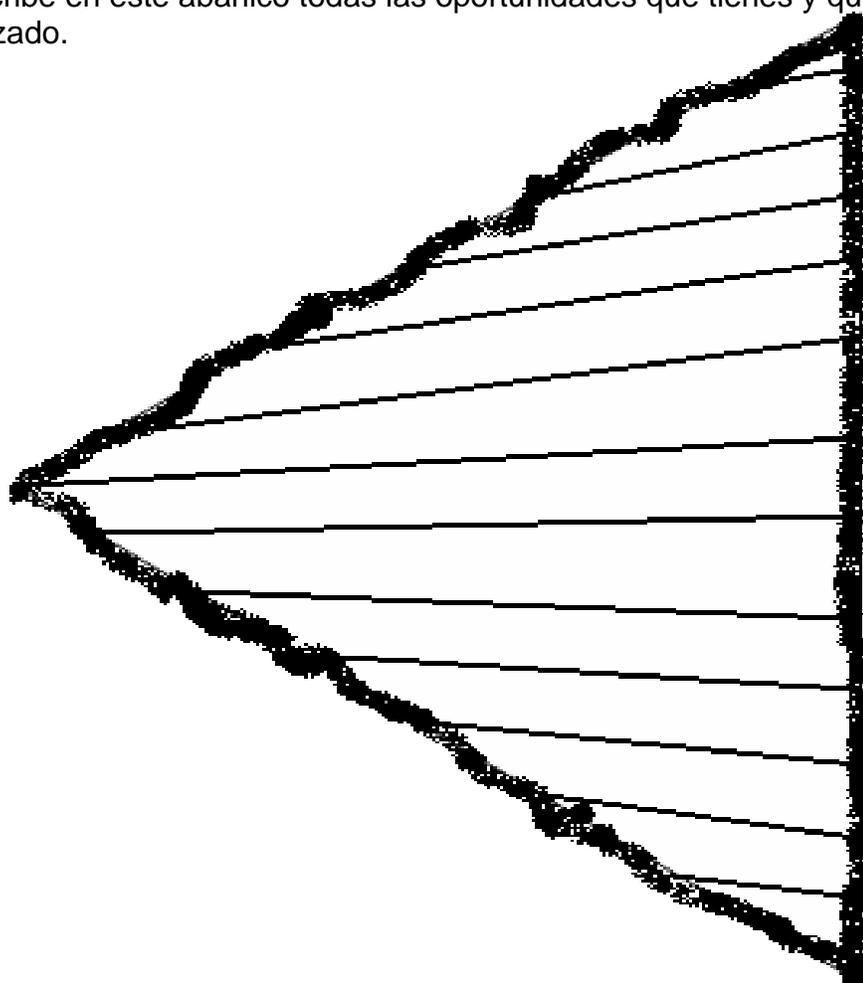
(17) CRUZ, Camilo, Ph. D., **LA VACA**, julio 2008 www.tiemposdecambio.ws, <http://www.elexito.com> <http://www.liderazgoymercadeo.com>, pag. 20

Autoevaluación

1. Describe como harías para motivar a alguna persona que lo necesite o que te haya pedido ayuda (como prueba de ello lo traigan por escrito/ aunque no lo practique de verdad al menos lo habrá escrito. Y claro lo habrán pensado...en esto.)-



2. Escribe en este abanico todas las oportunidades que tienes y que aún no haz alcanzado.



TEMA No. 3

LA IMPORTANCIA DE LE EDUCACIÓN



❖ ¿Qué es la educación?

“La educación es el conjunto de conocimientos, ordenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas”¹⁸.

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona, es el sumario de saberes que ayudarán a hacer de las personas más humanas y sensibles.

“La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión” ¹⁹.

(18) AUSUBEL, D.P., **El Aprendizaje significativo** (1990), Pag. 40

(19) Idem.

En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se considera que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial. Es decir, el paso de la educación tradicional a una más práctica y dinámica, donde el educando sea el propio sujeto de su educación.

❖ ¿Por qué es importante educarse?

- Porque en la actualidad es importante contar con muchos conocimientos que sirvan de base a los nuevos que se producen a un ritmo apresurado, ya sea en el aspecto cultural, científico-tecnológico, político, social, etc.
- Porque las personas necesitan adquirir habilidades sociales para poder insertarse en una sociedad compleja y cambiante como la actual, marcada por la violencia, la discriminación, la opresión y la injusticia, a nivel mundial.
- Porque las cambiantes condiciones sociales, políticas y económicas no solo inciden en los nuevos empleos, sino en las formas en que las personas pueden reconvertir sus habilidades laborales para adaptarse a las nuevas cualidades requeridas por el mundo laboral.
- Porque la gran cantidad de conocimiento producido, sumados a los ya mencionados cambios sociales, hacen que las familias requieran de otros agentes que complementen de forma efectiva, su derecho y deber de educar a sus nuevos integrantes de modo que pueden insertarse efectivamente en la sociedad, en las actuales y futuras condiciones.
- Porque se hace necesario que las personas realicen una hábil gestión de su propio conocimiento y del conocimiento producido en las redes sociales que integran.

En la actualidad ya no es suficiente contar solo con un título para poder obtener un trabajo deseado, sino que se requiere de una preparación y actualización constante, para lograr sumergirse dentro de esta sociedad tan competitiva y exigente, con esto, se sobreentiende la necesidad de mayor preparación de las generaciones futuras como se menciona anteriormente, para que ellos no queden marginados ni fuera de lugar en su medio. Y más que palabras es muy obvia la exigencia de educarnos, y saber que esto nos puede dar lugar a desarrollarnos o de lo contrario ser simplemente uno más del montón, que talvez no hayan tenido la oportunidad de decidir o elegir sobre su futuro, pero tú que tienes esa ventaja, no la desprecies, tomando el camino fácil, esfuérate por realizarte como persona, plenamente, enfrentando todo lo que esto conlleve.

“(La vaca simboliza todo aquello que te mantiene atado a la mediocridad, un pensamiento irracional que te paraliza y no te deja actuar, etc.)

En el juego de la vida o eres el jugador o eres espectador. Los triunfadores son más que simples participantes, ellos están totalmente comprometidos con sus objetivos. Ellos no buscan excusas, ya que saben que sus amigos no las necesitan y sus enemigos no las creerán de todas maneras. Cualquiera que sea tu vaca, existe una forma de matarla. La acción.

No permitas que la vida te pase de largo, libérate de tus vacas y cuídate de no engrosar las filas de aquellos que en la postrimería de sus vidas sólo pueden recordar con remordimiento y tristeza todas las oportunidades perdidas.

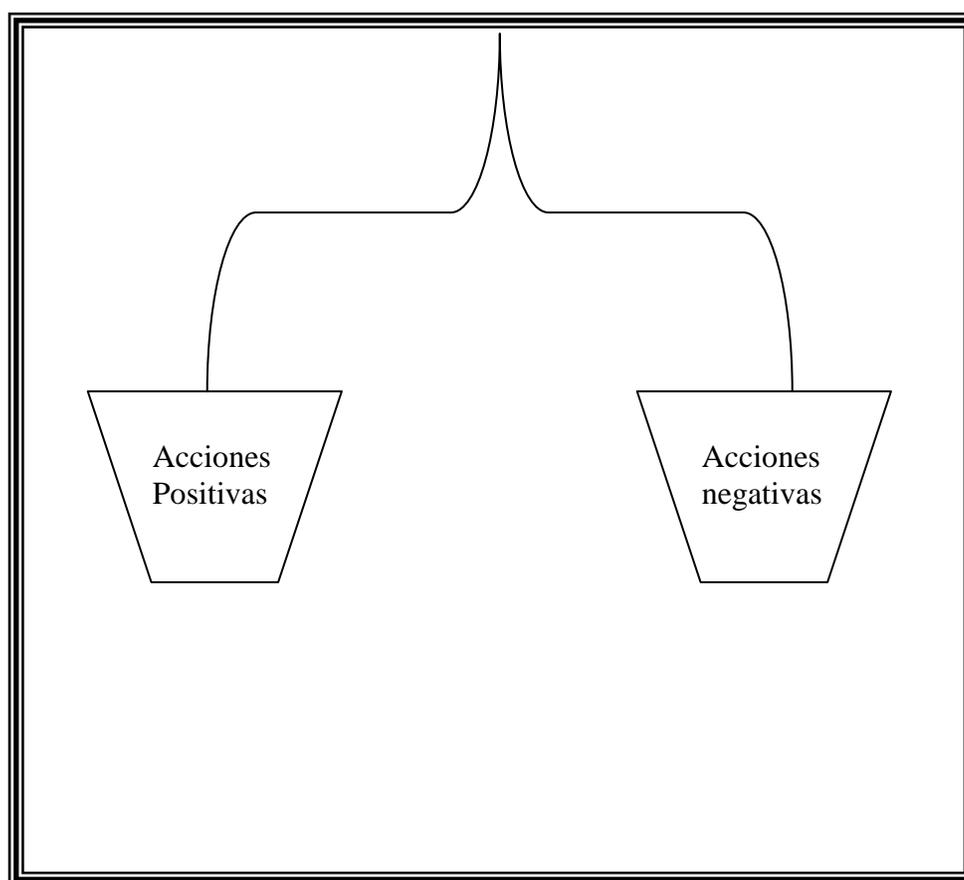
Encara todo nuevo reto; desafía las normas convencionales; rompe las reglas del juego. Las preocupaciones, los temores, los miedos, y las dudas no son más que vacas que tratan de robarte tus sueños y mantenerte atado a una vida de mediocridad”²⁰

(20) CRUZ Camilo, Ph. D., **LA VACA**, julio 2008. www.tiemposdecambio.ws, <http://www.elexito.com> <http://www.liderazgoymercadeo.com>, pag. 20

Reflexión

Balanza

Instrucciones: Reflexiona y escribe que acciones haz realizado para educarte, y las acciones negativas para evitarlo. Sé realista y observa de que lado esta inclinada su balanza.





Autoevaluación

Instrucciones: Contesta las siguientes preguntas.

1. ¿Cómo defines tú la educación?

2. ¿Consideras importante la educación?

3. ¿Existían en ti ideas, incorrectas sobre lo que es la educación?

Si _____ No _____

¿Cuáles?

4. ¿Qué fue lo que más te llamo la atención de este tema?

5. ¿Es importarte educarse?

Si _____ No _____

¿Por qué?

6. ¿Cuál es el sueño más grande que deseas alcanzar? ¿Crees que sin los suficientes conocimientos lo lograras?

Si _____ No _____

¿Por qué?

TEMA No. 4

35

SUPERACIÓN PERSONAL



La superación personal es un proceso de transformación y desarrollo, a través del cual una persona trata de adquirir nuevas formas de pensamiento y una serie de cualidades que mejorarán la calidad de su vida, que desde luego es una decisión que tiene que nacer de uno mismo.

Mediante de la superación personal el ser humano puede alcanzar un estado de satisfacción consigo mismo y con las circunstancias físicas y emocionales que lo rodean, para así poder disfrutar de una vida mejor.

Al hablar de una vida mejor no se trata nada más de tener comodidades, sino es el hecho de vencer pensamientos negativos que se tienen, y que en ocasiones son limitantes para lograr lo que quisiéramos, pues a veces nosotros mismos somos los que nos impedimos superarnos y permitimos que sentimientos como el conformismo nos invadan y se adueñen de nuestra voluntad.

La superación no llega por si sola, nosotros debemos buscarla y esforzarnos por conseguirla, requiere de acciones determinadas, el simple deseo no basta, se necesita planificación, esfuerzo, trabajo continuo, resistencia.

La superación personal no es exclusiva de una determinada edad; jóvenes y personas mayores *hasta muy viejitos* son capaces de lograr grandes metas, de cumplir grandes sueños, sin detenerse a dudar por la falta de experiencia o por el desgaste natural que traen los años.

La vida esta llena de oportunidades, es solamente de saberlas aprovechar y obtener los frutos deseados,

La superación la podemos definir como: un valor que nos motiva a perfeccionarnos, cuyos mayores obstáculos para su realización pueden ser:

- Los temores encubiertos de excusas, siempre esperando la gran oportunidad de oro, sin estar haciendo nada para encontrarlo.
- La vida requiere cambio y retos nuevos constantes, la estabilidad y la seguridad que nos causa el estar mucho tiempo en lo mismo, puede causar miedo a lo diferente y un sentimiento de incapacidad.

En muchas ocasiones la superación no aparece como un gran cambio lleno de beneficios materiales. Con cierta frecuencia encontramos a personas inconformes en su trabajo, deseando cambiar porque en el tiempo que llevan no ha mejorado su posición. Sin embargo, rechazan oportunidades con un bajo incremento económico o un mismo nivel profesional, sin darse cuenta que la experiencia, las relaciones y los nuevos conocimientos por adquirir, constituyen un perfeccionamiento personal que más adelante servirá para alcanzar otros objetivos.

❖ **Ventajas de ser profesional**

- Primeramente un estado de satisfacción con uno mismo
- Mejorar calidad de vida (propia y de la familia)
- Disfrutar de más comodidades
- Compartir y aprender de otras personas (sociabilizar)
- Retribución económica respectiva, entre otros

En el terreno profesional no basta lo que hemos aprendido, continuamente debemos buscar los medios para ser más profesionales y competentes, por ejemplo: aprender a sacarle el debido provecho al uso de la computadora, para aplicarlo a nuestro trabajo y tener un mejor rendimiento; idear nuevos sistemas para hacer nuestro trabajo con mayor agilidad y disminuir errores; estudiar una especialidad.

Para el estudiante significa dedicar más tiempo a su preparación, conocer y aplicar nuevas técnicas de estudio que faciliten un mejor aprendizaje con los resultados deseados; desarrollar la investigación personal y mejorar la calidad en los trabajos que realice.

Los padres de familia pueden dedicar un tiempo a lecturas sobre como educar mejor a los hijos según su edad, o inscribirse a cursos que persigan los mismos fines. Actualmente existen bastantes recursos que ayudan a conocer y a desempeñar mejor la labor de educación y formación de la familia.

Cabe considerar sobre la existencia de los obstáculos, siempre los habrá, pero la verdadera superación consiste en afrontarlos y ante ellos cobrar nuevos fuerzas y motivación. En esta vida nada es fácil, todo lo que vale la pena requiere de perseverancia y paciencia para alcanzarlo, es entonces cuando la superación se hace sublime -alejada de toda vanidad y soberbia- con el gozo interior de acercarnos cada vez más a la cima de la humana perfección.

Cuídate de no caer en alguno de éstos pensamientos o ideologías equivocadas:

“(Las vacas toman forma de falsas creencias que no te permiten utilizar tu potencial máximo)

Vacas “justificadoras de la mediocridad”:

- Yo estoy bien... Hay otros en peores circunstancias.
- Odio mi trabajo, pero hay que dar gracias que por lo menos lo tengo.
- No tendré el mejor matrimonio del mundo, pero por lo menos no estamos peleando todos los días.
- No tendremos mucho, pero al menos no nos falta la comida.
- Apenas pasé el curso, pero por lo menos no lo perdí. Quizás es hora de aceptar que no soy tan inteligente como los demás.

Las vacas de “la culpa no es mía”:

- Para la poca educación que tuve no me ha ido tan mal. Lástima que mis padres no hubiesen tenido más visión.
- Si mis padres no se hubiesen divorciado, quizás me hubiese ido mejor.
- Así era mi madre, lo mío es genético.
- Mi problema es que mi esposo no me apoya.
- Mi problema es que mi esposa es muy negativa.
- Es que en este país no hay apoyo para el empresario.
- Yo tengo buenas intenciones pero con esta economía pues... ni modo.
- Lo que sucede es que no tuve profesores que me motivaran a salir adelante.

Las vacas de las falsas creencias:

- Como mi papá era alcohólico, con seguridad para allá voy yo.
- Pues yo no he querido tener mucho dinero porque el dinero corrompe.
- Entre más tiene uno, más esclavo es de lo que tiene.
- Los ricos son infelices y entre más tienen, menos contentos están con lo que tienen.

Las vacas que buscan excusar lo inexcusable:

- Es que no me queda ni un minuto libre.
- Quisiera leer más, pero no tengo tiempo.
- Lo que pasa es que a las mujeres nos toca el doble de difícil que a los hombres.
- Es que no quiero empezar hasta no estar absolutamente seguro.
- Es que no quiero empezar hasta que no sepa cómo hacerlo perfectamente.

Las vacas de la impotencia:

- Lo que sucede es que yo nunca he sido bueno para eso.
- Es que el éxito no es para todo el mundo.
- Lamentablemente lo mío es genético. No hay nada que yo pueda hacer.
- Lo que uno no aprende de pequeño es muy difícil quererlo aprender de grande.
- Mi problema es que soy muy tímida. Creo que esto es de familia ya que mi madre también era así.

Las vacas filósofales:

- No he actuado, porque yo soy de los que cree que si vamos a hacer algo, o lo hacemos bien o no lo hacemos... y en este momento no creo poderlo hacer tan bien como quisiera.
- Si Dios quiere que triunfe, Él me mostrará el camino. Hay que esperar con paciencia. ¿Qué se puede hacer? Unos nacieron con buena estrella y otros nacimos estrellados.

Las vacas del autoengaño:

- El día en que decida que quiero dejar de fumar, lo dejo sin ningún problema. Lo que pasa es que no he querido.
- No es que a mí me guste dejar todo para el último minuto, lo que sucede es que yo trabajo mejor bajo presión.

- Lo importante no es ganar sino haber tomado parte en el juego. (¡Que vaca!)” 21

Atrévete a enfrentar tu realidad, cualquiera que sea, ya no pierdas más tiempo pensando en lo que no tienes o lo que te imposibilita, mejor haz algo para cambiarlo, o si estás actuando correctamente, tampoco te conformes, hay que mejor cada día más.



(21) CRUZ Camilo, Ph. D., **LA VACA**, julio 2008 .www.tiemposdecambio.ws
,<http://www.elexito.com> <http://www.liderazgoymercadeo.com>.

CLAVES PARA EL ÉXITO



“Vivir no es lo mismo que sobrevivir.

Hay que "echar manos a la obra" y ¡Ponerse a vivir!, pero no como un acto aislado sino como una forma de enfrentar la realidad.”²²

Esto lo alcanzaran aquellas personas que han decidido tomar las riendas de sus vidas, con responsabilidad y con coraje, con compromiso y con entusiasmo, nos ayudará a lograr esa higiene mental y emocional tan importante para el desarrollo y el conocimiento de uno mismo y de los que nos rodean.

(22) MASSÓ, Francisco, **¡Ponte a vivir! : valores y autoestima**, Ediciones Eneida Madrid : 2001, Pag. 50



No huyas de tus problemas, enfréntalos!!!.

No le des la espalda a las oportunidades que te ofrezca la vida, tómalos y haz todo lo que esto requiera.



Sonríe, ante las dificultades de la vida.

Debes aceptar que siempre necesitamos de la ayuda de los demás.



Esfuézate por lograr lo que quieres y ser el mejor en ello.

Siéntete orgulloso de ser quien eres.



¿Tú sabes lo que quieres ser y lograr en la vida?



¿Oh, aún te lo preguntas?

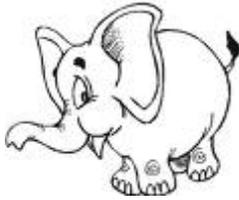
¿De qué lado te encuentras?

¿Cómo te ves a ti mismo en el futuro?

¿Qué es para ti la superación?

EVALUACIÓN FINAL

Instrucciones; Contesta las siguientes preguntas



¿Cómo definirías la autoestima?



¿Crees estar lo suficientemente motivado para lograr todos tus propósitos?

Si _____ No _____

¿Por qué?



¿Cuál es para ti la importancia de la educación?



¿La superación profesional es necesaria?

Si _____ No _____

¿Por qué?

CAPÍTULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

Proceso de evaluación

Se puede definir este proceso como uno de los más importantes porque a través del mismo se puede comprobar si todas las actividades realizadas fueron las correctas y si cumplieron con los propósitos por los cuáles fueron realizadas, como evidencia de ello se logro detectar el problema principal y por supuesto si se le dio la solución debida, utilizándose para este proceso la lista de cotejo y la encuesta, como instrumentos para recabar la información requerida.

4.1 Evaluación del diagnóstico

Para evaluar esta primera etapa se diseño como instrumento una lista de cotejo, para valorar o sustentar todos los datos obtenidos, y los medios que se utilizaron para recaudar toda esta información fueron: la guía de los ocho sectores, la entrevista, la observación y otros, dando como resultado la obtención de todos los datos necesarios para elaborar el diagnóstico, cumpliendo con el tiempo establecido para ello. Se verificó a través del instrumento aplicado que se obtuvo la aprobación de la solicitud para realizar la práctica en la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango, todos los datos necesarios para realizar el diagnóstico y su entrega respectiva a cada una de la entidades (patrocinada y patrocinante).

4.2 Evaluación del perfil

Se elaboró una lista de cotejo con el fin de comprobar la redacción necesaria de toda la información que se requiere y que son primordiales para la ejecución del proyecto, como lo son principalmente: los objetivos (general y específico), las metas, presupuesto, cronograma, etc., y si todo esto encaminó a la solución del problema. En este capítulo se comprobó que se cumplió con los objetivos, metas y el tiempo estipulado para proyecto y se beneficio a en total a 28 estudiantes y 8 docentes.

4.3 Evaluación de la ejecución

Luego de la realización de las etapas anteriores que son bases para ésta, se diseñó también una lista de cotejo para evidenciar el logro de esta última que se detectaba con la funcionalidad y terminación del proyecto en sí, que claro es la culminación de todo el proceso, el único imprevisto fue en parte el tiempo y estructuración de la guía, pues se deseaba hacer lo más práctico, eficaz e integral posible. Se confirmó el desarrollo de las actividades de acuerdo al cronograma, y como resultado final la redacción de la guía motivacional.

4.4 Evaluación final de impacto

Esta parte concluyente no es más que la conjugación de todos instrumentos aplicados, en los cuáles se comprobó que hubo algunas dificultades durante el proceso de elaboración del proyecto, pero que se les dieron solución adecuada, lo cual hizo que no afectarían notoriamente la conclusión del mismo. Como evaluación general se procedió a la aplicación de encuestas a todas las personas involucradas, como lo son principalmente las autoridades de la Municipalidad, directora, personal docente y estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), obteniendo como resultado la aceptación y validación del proyecto de parte de ellos. Aclarando que durante todo el proceso se evaluó antes, durante y después de cada capítulo, comprobando el logro del propósito de cada uno de éstos.

CONCLUSIONES

- Se promovió la necesidad de motivar a los estudiantes, para despertar su interés por superarse como personas y profesionales, dándoles las herramientas primordiales.
- Se elaboró una guía motivacional para los estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), que contiene temas adecuados para su debida estimulación.
- Se proporcionó principalmente a la directora y personal docente del establecimiento un ejemplar de la guía motivacional para su respectiva aplicación a los estudiantes.
- Se redactó una guía motivacional acorde a uno de los principales problemas del establecimiento como lo es la deserción escolar, con el fin de apoyarlos y evitar que tal situación aumente y termine afectando la estabilidad del mismo.

RECOMENDACIONES

- Que el Ministerio de Educación promueva estrategias para motivar a los estudiantes, realizando estudios directos de la realidad de la situación del interior del país.
- Crear guías o módulos con el fin de contribuir en la formación integral y real de los estudiantes, para hacer de ellos seres pensantes y la vez capaces de superar cualquier cambio y aceptar los retos que la vida les depara.
- Que el Ministerio de Educación cuente con personal especializado para impartir capacitaciones a los docentes sobre motivación, para ellos mismos y por supuesto para los estudiantes, porque este tema es de vital importancia para obtener los verdaderos fines de la educación.
- Que se le de la importancia necesaria a la deserción escolar en los establecimientos, porque esta es una de las mayores causas del subdesarrollo de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCANTARA, J. A. **Cómo educar la Autoestima**, Editorial CEAC. 1990, Barcelona.
2. AUSUBEL, D.P., **El Aprendizaje significativo** (1990).
3. BRANDEN, N. **Cómo mejorar su autoestima**, 1989, Barcelona: Paidós.
4. CRUZ, Camilo, Ph. D., **La vaca**, julio 2008. www.tiemposdecambio.ws, <http://www.elexito.com> <http://www.liderazgoymercadeo.com>.
5. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE) Ministerio de Educación, **Herramientas de Evaluación**, 1era. Edición, Guatemala 2006.
6. Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), **Plan Estratégico Institucional (PEI)**, 2009.
7. MASSÓ Francisco, **¡Ponte a vivir! : valores y autoestima**, Ediciones Eneida Madrid : 2001
8. OCEANO, **Enciclopedia de la Psicología**, Volumen 1, grupo OCEANO editorial S:A, España.
9. REYNOLD BEAN, Harris Clemens, **Cómo desarrollar la autoestima**, Editorial DEBATE, primera edición, 2001.
10. SCOTT, Alexander, **El rinoceronte**, Traducción de Evelyn Hernandez.
11. www.frasesmotivacionales.com

APÉNDICE

Proceso de Evaluación

4.1 Evaluación del diagnóstico

Lista de cotejo

No.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI	NO
1	¿Se halló institución para elaborar el diagnóstico?	X	
2	¿Fue aceptada la solicitud para realizar el diagnóstico en las dos entidades?	X	
3	¿Se elaboraron listas de cotejo para las dos entidades?	X	
4	¿Se elaboraron entrevistas para las dos entidades?	X	
5	¿Se hizo visita ocular en las entidades?	X	
6	¿Se compiló información de la dos entidades?	X	
7	¿Se elaboraron los diagnósticos de las dos entidades?	X	
8	¿Se entregaron los diagnósticos de las dos entidades?	X	

4.2 Evaluación del perfil

Lista de cotejo

No.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI	NO
1	¿Se encontró el problema?	X	
2	¿Se nombró el proyecto?	X	
3	¿Se identificaron los objetivos?	X	
4	¿Se propusieron metas?	X	
5	¿Existen beneficiarios?	X	
6	¿Se cuenta con recursos humanos, materiales, financieros?	X	
7	¿Se cumplió con el tiempo estipulado?	X	

4.3 Evaluación de la ejecución

Lista de cotejo

No.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SI	NO
1	¿Se desarrollaron todas las actividades previas a la ejecución del proyecto?	X	
2	¿Se inició el proyecto según el cronograma?	X	
3	¿Se realizó el proyecto como solución al problema encontrado?	X	
4	¿Se utilizaron diferentes fuentes de información?	X	
5	¿Se redactó la guía?	X	



**Evaluación Final
ENCUESTA
(Aplicada en la institución patrocinante y patrocinada)**

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de cuestionamientos, a los cuales responderá, marcando con una X la opción que corresponda.

1. ¿A su criterio el proyecto realizado, resolvió una de las necesidades primordiales de la comunidad educativa?

 SI No

2. ¿El proyecto desarrollado reúne la información necesaria para cumplir con su propósito?

 SI No

3. ¿Considera que el proyecto es viable y factible para la institución?

 SI No

4. ¿El proyecto que se ejecutó es confiable para ser aplicado en la institución?

 SI No

5. ¿A su consideración es necesario realizar este tipo de proyectos?

 SI No



PLAN DE DIAGNÓSTICO



1. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN PATROCINANTE: Municipalidad de Chichicastenango

LUGAR: Santo Tomás Chichicastenango, El Quiché

INSTITUCIÓN PATROCINADA: Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)

DIRECCIÓN: 5ta. Avenida Arco Gucumatz 1-61 zona única, Chichicastenango

RESPONSABLE: María Elisa Pacajoj Ordóñez

2. OBJETIVO GENERAL: Determinar la situación actual de la Institución para descubrir y priorizar las carencias de la misma.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No.	Objetivo	Actividad	Metodología	Recursos
1	Compilar datos escritos de la Institución para conocerla y adquirir información objetiva de ella.	Investigar, analizar, depurar y transcribir la información necesaria,	- Método Deductivo – Inductivo - Observación - Lista de Cotejo - Cuestionario	HUMANOS: Alcalde, concejo municipal, directora, docentes, estudiantes, epesista. MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores. TECNOLOGICOS. Computadora, fotocopiadora.

2	Recabar información oral de la Institución para conocer su naturaleza.	Analizar y valorar los datos obtenidos del diagnóstico.	Método Deductivo – Inductivo - Observación - Lista de Cotejo - Cuestionario	HUMANOS: Alcalde, concejo municipal, directora, docentes, estudiantes, epesista. MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores. TECNOLOGICOS. Computadora, impresora, fotocopidora
3	Analizar la información recaudada mediante los distintos instrumentos, para luego listar las carencias..	Recabar e interpretar los datos obtenidos.	- Método Analítico - Análisis Documental - Fichas de trabajo	HUMANOS: epesista. MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores. TECNOLOGICOS. Computadora, impresora, fotocopidora.

4	Priorizar los problemas existentes.	Elaborar los instrumentos, validar los datos y aplicarlos.	<ul style="list-style-type: none"> - Método Inductivo - Lista de Cotejo - FODA 	<p>HUMANOS: Alcalde, concejo municipal, epesista.</p> <p>MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores.</p> <p>TECNOLOGICOS. Computadora, impresora, fotocopidora</p>
5	Plantear posibles soluciones a las listas situaciones problemáticas.	Redactar, aplicar e interpretar el resultado de los instrumentos.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis descriptivo - Lluvias de ideas - Apuntes 	<p>HUMANOS: Alcalde, concejo municipal, directora, docentes, estudiantes, epesista.</p> <p>MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores.</p> <p>TECNOLOGICOS. Computadora, impresora, fotocopidora.</p>

6	<p>Evaluar todas las actividades realizadas valorándolas conforme a los resultados de la aplicación de los instrumentos y logro de objetivos trazados.</p>	<p>Analizar y valorar los datos obtenidos del diagnóstico.</p>	<p>- Método Analítico - Análisis Documental</p>	<p>HUMANOS: Alcalde, concejo municipal, directora, docentes, estudiantes, epesista. MATERIALES: Hojas de papel bond, lapiceros, lápices, marcadores. TECNOLOGICOS. Computadora, impresora, fotocopidora.</p>
---	--	--	---	---



Municipalidad Santo Tomás Chichicastenango

Guía de Análisis Contextual e Institucional

I SECTOR COMUNIDAD



1. Geografía	1.1 Localización Colinda al norte con Santa Cruz del Quiché, Chiché, Chinique y Patzité; al este con Tecpán Guatemala, Joyabaj, al sur con Tecpán Guatemala, Concepción y Sololá, al oeste con Totonicapán. 1.2 Tamaño 400 kilómetros cuadrados 1.3 Clima, suelo, principales accidentes Frío 1.4 Recursos Naturales Ríos: Sepelá, Tesoro. El río Sepelá nace en el cantón Xalbaqueiej, este río es mejor conocido en otros municipios y departamentos como Río Motagua. Está también el río Lacamá, el río Mucubaltzip y otros pequeños riachuelos que alimentan el Motagua. A la ladera de dicho río existe más de uno 300 nacimientos de aguas, muchos de los cuales son captados por comunidades para ser utilizados como agua entubada. Flora: Pino, ciprés, encino, aliso, pinabete. Fauna: La fauna del Municipio esta constituida de las especies de animales: venados, coyotes, conejos, armadillos, ardillas, serpientes de diferentes especies y aves silvestres, las cuales están en peligro de extinción.
---------------------	---

<p>2. Histórica</p>	<p>2.1 Primeros pobladores</p> <p>De acuerdo con el Memorial de Sololá o Anales de los Cakchiqueles (documento indígena del siglo XVII) el territorio que ocupa actualmente el municipio de Santo Tomás Chichicastenango sirvió de asiento a la corte cakchiquel. El territorio de Chiavar o Chiguila, fue ocupado, al salir los cakchiqueles por varios calpules Numá Quiché entre ellos, el de Uwilá que se cree estuvo asentado en lo que hoy es la cabecera municipal. A partir de 1539, la región central del Quiché fue encomendada a los misioneros dominicos, quienes se encargaron de administrar las reducciones o pueblos de indios, que se formaron, especialmente después de 1549. En el año de 1544, el rey de España, Carlos I, otorgó privilegios a varios caciques indígenas por su colaboración en la conquista de la provincia de Verapaz (Tezulutolan).</p> <p>2.2 Sucesos históricos</p> <p>El 13 de septiembre de 1948, el pueblo de Santo Tomás Chichicastenango fue elevado a la categoría de Villa mediante acuerdo gubernativo de esa fecha y declarado como municipio del departamento de El Quiché.</p> <p>El acuerdo gubernativo del 7 de agosto de 1946, no recopilado, dispuso que la municipalidad adquiriera los derechos del museo arqueológico que pertenecía entonces al sacerdote Idelfondo Rossbach.</p>
----------------------------	--

	<p>2.3 Personalidades presentes</p> <p>Pedro Tomás Mateo Velásquez (El niño de Itambores)</p> <p>Thomas Ricardo Ignacio (Dueño del Museo de Máscaras)</p> <p>Miguel Ignacio Calel (Hijo de Chichicastenango)</p>
<p>3. Política</p>	<p>3.1 Gobierno Local</p> <p>Conejo Municipal, presidida por el Alcalde Municipal</p> <p>3.2 Organización Administrativa</p> <p>Secretaría municipal, Oficina de Planificación Municipal (OMP), Administración Financiera Integrada Municipal (AFIM), Juzgado de Asuntos Municipales, Oficina de la familia, mujer, niñez y juventud</p> <p>3.3 Organizaciones Políticas</p> <p>Cocodes y distintos comités.</p>
<p>4. Social</p>	<p>4.1 Ocupación de los habitantes</p> <p>Agricultores, comerciantes, artesanos,</p> <p>4.2 Producción y distribución de productos</p> <p>Producción agrícola, pecuaria (menor cantidad), artesanal, y la comercialización</p> <p>4.3 Agencias educacionales, escuelas, colegios otras</p> <p>Centros Educativos actuales: Nivel primario 93 establecimientos, nivel básico 17, diversificado 3.</p> <p>4.4 Transporte</p> <p>Existen medios de transporte urbano y extra urbano, que pertenecen a dueños locales y externos, o a través de pick-up o mototaxis.</p> <p>4.5 Comunicaciones</p> <p>Correo, teléfono, radio, TV y otros medios de comunicación</p>

	4.6 Composición étnica K'iche', Ixil, Uspanteca, Pocomchí y ladina.
--	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Desactualización de información sobre los establecimientos educativos y las visitas necesarias a las mismas	- Falta de información objetiva - Poco personal	- Medios para recabar toda esta información. - Designar personal suficiente.

II SECTOR DE LA INSTITUCIÓN

1. Localización geográfica	1.1 Ubicación 5ª. Avenida 7-14, zona única, Santo Tomás Chichicastenango, El Quiché. 1.2 Vías de acceso Centro de población
2. Localización administrativa	2.1 Tipo de Institución Autónoma de servicios
3. Historia de la institución	3.1 Origen Sin evidencia 3.2 Fundadores u organizaciones Sin evidencia
4. Edificio	4.1 Área construida Sin evidencia 4.2 Área descubierta Sin evidencia

	<p>4.3 Estado de conservación Buen estado, se la da el mantenimiento posible.</p> <p>4.4 Locales disponibles 17 locales disponibles, que incluye alcaldía municipal, biblioteca municipal y oficinas en general.</p>
<p>5. Ambientes y equipamiento</p>	<p>5.1 Salones específicos (clases, secciones...) Un salón de honor y el teatro municipal.</p> <p>5.2 Oficinas 17 oficinas</p> <p>5.3 Comedor Inexistencia</p> <p>5.4 Servicios sanitarios Existen 4 servicios sanitario (para hombres y mujeres)</p> <p>5.5 Biblioteca Prestan servicio de biblioteca municipal</p> <p>5.6 Bodegas Cuentan con una bodega</p> <p>5.7 Gimnasio, salón multiusos El teatro municipal y el salón de honor</p> <p>5.8 Talleres No cuentan con talleres</p> <p>5.9 Centro de producciones o reproducciones Las oficinas cuentan con impresoras.</p> <p>5.10 Otros No existen otros medios</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - Poca información con respecto a historia y fundadores - Desactualización tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés por la importancia de éstos datos - Falta de preparación e innovaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Concientización de la necesidad de conocer el origen de esta entidad. - Capacitaciones al personal

III SECTOR FINANZAS

1. Fuentes de financiamiento	<p>1.1 Presupuesto de la nación 11 millones para este año.</p> <p>1.2 Donaciones, otros De diferentes instituciones de acuerdo a las gestiones que se realicen y la naturaleza de los mismos.</p>
2. Costos	<p>2.1 Salarios Sin evidencia</p> <p>2.2 Materiales y suministros De acuerdo al presupuesto asignado y necesidades</p> <p>2.3 Servicios profesionales Existen profesionales que capacitan constantemente al personal</p> <p>2.4 Servicios generales Los servicios de agua, luz y teléfono siempre están disponibles</p>
3. Control de finanzas	<p>3.1 Estado de cuenta De acuerdo a la ley, cuenta con un sistema contable, a través de la tesorería.</p> <p>3.2 Disponibilidad de fondos Según lo presupuestado</p>

	<p>3.3 Auditoria interna y externa Comisión asignada dentro de la entidad</p> <p>3.4 Manejo de libros contables Libro de caja</p> <p>3.5 Otros controles Sin evidencia</p>
--	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Carencia de servicio de Internet en las instalaciones.	- Falta de asignación de recurso económico para esta necesidad	- Incluir este servicio dentro del próximo presupuesto

IV SECTOR DE RECURSOS HUMANOS

1. Personal operativo	<p>1.1 Total de trabajadores 68 trabajadores</p> <p>1.2 Total de trabajadores fijos e interinos En total son 68 trabajadores</p> <p>1.3 Porcentaje de personal que se incorpora y retira anualmente El personal que se incorpora o retira es de 2% anual, aproximadamente.</p> <p>1.4 Antigüedad del personal Aproximadamente de 8 a 12 años.</p> <p>1.5 Tipo de trabajadores Obreros</p> <p>1.6 Asistencia del personal Según el horario establecido</p>
------------------------------	---

	<p>1.7 Residencia del personal La mayoría reside en las comunidades aledañas y otros en el centro de la población</p> <p>1.8 Horarios De lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.</p>
2. Personal administrativo	<p>2.1 Total de trabajadores 18 trabajadores</p> <p>2.2 Total de trabajadores fijos e interinos En total son 18 trabajadores</p> <p>2.3 Porcentaje de personal que se incorpora y retira anualmente El personal que se incorpora o retira es de 2% anual, aproximadamente.</p> <p>2.4 Antigüedad del personal Aproximadamente de 8 a 12 años.</p> <p>2.5 Tipo de trabajadores Profesionales</p> <p>2.6 Asistencia del personal Según el horario establecido</p> <p>2.7 Residencia del personal La mayoría reside en el centro de la población y otros en comunidades aledañas</p> <p>2.8 Horarios y otros... De lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas, a excepción de tesorería que labora también los días domingos</p>
3. Usuarios	<p>3.1 Usuarios Se atiende a toda la población del municipio</p> <p>3.2 Comportamiento anual de los usuarios De un 100% de personas que llegan, un 15% se van sin ser atendidos, debido al tiempo.</p>

	<p>3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia</p> <p>Se aglomeran personas tanto del sexo femenino como masculino, de todas las edades y procedencias</p> <p>3.4 Situación económica</p> <p>Aunque la mayoría de los asistentes son de escasos recursos, hay algunos que se clasifican dentro de la clase media.</p>
<p>4. Personal de servicios</p>	<p>4.1 Total de trabajadores</p> <p>Son considerados como el personal operativo</p> <p>4.2 Total de trabajadores fijos e interinos</p> <p>4.3 Antigüedad del personal</p> <p>4.4 Tipo de trabajadores</p> <p>4.5 Asistencia del personal</p> <p>4.6 Residencia del personal</p> <p>4.7 Horarios y otros...</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Necesidad de personal especializado para ciertas áreas	- Inconsciencia de que esto resulta una contrariedad	- Analizar detenidamente este problema y brindarle solución

V SECTOR ADMINISTRATIVO

<p>1. Planeamiento</p>	<p>1.1 Tipo de planes : (corto, mediano y largo plazo) De todo tipo de planes, según la acción lo amerite.</p> <p>1.2 Elementos de los planes Identificación, objetivos, actividades, recursos, control y evaluación.</p> <p>1.3 Forma de implementar los planes De acuerdo al tipo de plan tendrá alteración en la ejecución y tiempo del mismo.</p> <p>1.4 Base para los planes Según los fines, políticas, estrategias, de las cinco áreas</p> <p>1.5 Planes de contingencia Esta contemplado dentro de la planificación de las áreas</p>
<p>2. Organización</p>	<p>2.1 Niveles jerárquicos de organización Jefe o encargados de las áreas y demás empleados</p> <p>2.2 Organigrama Se evidenció su existencia</p> <p>2.3 Hora de atención a los usuarios De lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas</p> <p>2.4 Existencia de manuales de función</p>

	<p>Se apegan a lo descrito en el código municipal.</p> <p>2.5 Régimen de trabajo</p> <p>Se apegan a lo descrito en el código municipal.</p> <p>2.6 Existencia de manuales de procedimientos</p> <p>Se apegan a lo descrito en el código municipal.</p>
3. Coordinación	<p>3.1 Existencia o no de informativos internos</p> <p>Si cuentan con estos beneficios</p> <p>3.2 Existencia o no de carteleras</p> <p>Cuentan con ellas</p> <p>3.3 Formularios para comunicaciones escritas</p> <p>Cuentan con ellas</p> <p>3.4 Tipos de comunicación</p> <p>Orales, escritas, telefónicas.</p> <p>3.5 Periodicidad de reuniones técnicas de personal</p> <p>Semanales, pero son flexibles a cualquier situación de solución urgente</p> <p>3.6 Reuniones de programación</p> <p>Semanales, pero son flexibles a cualquier situación de solución urgente</p>
4. Control	<p>4.1 Normas de control</p> <p>No hay instrumentos técnicos</p> <p>4.2 Registros de asistencia</p> <p>Reloj tarjetero</p> <p>4.3 Evaluación de personal</p> <p>Comisión asignada en la misma entidad</p> <p>4.4 Inventario de actividades realizadas</p> <p>Sin evidencia</p> <p>4.5 Actualización de inventarios físicos de la institución</p> <p>Según el presupuesto asignado</p>

	<p>4.6 Elaboración de expedientes administrativos Cuando las situaciones lo ameriten se redactan este tipo de documentos.</p>
5. Supervisión	<p>5.1 Mecanismos de supervisión SICOIN (Sistema de contabilidad integrada de gobiernos locales) y SIAF (Sistema integrada de administración financiera).</p> <p>5.2 Periodicidad de supervisiones Constantes</p> <p>5.3 Personal encargado de la supervisión Comisión de Probidad</p> <p>5.4 Instrumentos de supervisión Observación</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Ausencia de instrumentos de evaluación y supervisión del personal	- Falta de personal específico y especializado para esta labor	- Crear una comisión fija que cumpla esta función.

VI SECTOR DE RELACIONES

1. Institución/ usuarios	<p>1.1 Estado/ forma de de atención a los usuarios Se la brinda atención a la población en las distintas oficinas, según sea el asunto.</p> <p>1.2 Intercambios deportivos Son organizados por comisión encargada, para entretenimiento y práctica del deporte por los pobladores.</p> <p>1.3 Actividades sociales (fiestas, ferias...)</p>
---------------------------------	--

	<p>La organización de éstos eventos es a cargo de la Comisión de Festejos</p> <p>1.4 Actividades culturales (concursos, exposiciones)</p> <p>La organización de estos eventos es a cargo de la Comisión de Educación y de Medio Ambiente.</p> <p>1.5 Actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones)</p> <p>La organización de estos eventos es a cargo de la Comisión de Educación, dirigidos hacia los centros educativos del municipio.</p>
<p>2. Institución con la comunidad</p>	<p>2.1 Asociaciones locales (clubes y otros)</p> <p>El municipio cuenta con diversos grupos de personas</p> <p>2.2 Proyección</p> <p>Se proyecta al municipio mediante la realización de actividades sociales y culturales, así como la ejecución de proyectos.</p> <p>2.3 Extensión</p> <p>Lograr apoyar mediante proyectos y otros medios, a las comunidades más necesitadas.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<p>- Falta de presupuesto para cubrir necesidades prioritarias de las comunidades.</p>	<p>- Poca de información de las necesidades de todas las comunidades, para hacer la debida clasificación de las primordiales.</p>	<p>- Aumentar presupuesto</p>

VIII SECTOR FILOÓFICO, POLÍTICO Y LEGAL

<p>1. Filosofía de la institución</p>	<p>1.1 Visión No cuenta con visión propia, solo con los de cada sector o áreas en las que se divide la entidad.</p> <p>1.2 Misión Falta de visión propia, solo cuenta con los de cada sector o áreas en las que se divide la entidad.</p>
<p>2. Políticas de la institución</p>	<p>2.1 Políticas Institucionales Sin evidencia</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<p>- Inexistencia de marco filosófico de la entidad</p>	<p>- Existen visiones y misiones de las distintas áreas, pero no de la municipalidad en sí.</p>	<p>- Crear marco filosófico.</p>

ENTREVISTA

1. ¿Cuántas áreas componen la institución?

2. Breve descripción del desempeño de cada área

- Oficina de Planificación Municipal (OMP):
- Administración Financiera Integrada Municipal (AFIM):
- Secretaría Municipal:
- Juzgado de Asuntos Municipales:
- Oficina de la familia, mujer, niñez y juventud:.

3. ¿Quiénes dirigen cada área?

4. ¿Tiene usted conocimiento de alguna necesidad urgente de un área específica?

5. ¿Se utilizan todas las instalaciones?

6. ¿Todas las áreas y/o oficinas cuentan con los mismos beneficios?

7. ¿Realizan actividades de estímulo al personal?

8. ¿Son acreditadas las horas extras de trabajo del personal?

9. A su consideración ¿El edificio se encuentra en buen estado?

10. ¿El personal de la Institución recibe capacitaciones periódicas para el mejoramiento de su desempeño laboral?

CUESTIONARIO

La Epesista de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, respetuosamente solicito su colaboración respondiendo las preguntas contenidas en el presente cuestionario, con el propósito de obtener información importante y necesaria de esta institución.

- 1. ¿Es prioridad de la Institución la superación profesional de la Comunidad Chichicasteca?**

- 2. ¿De qué manera apoya la entidad a la Educación de la población chichicasteca?**

- 3. ¿Qué actividades realiza la Comisión de Educación?**

- 4. ¿Con qué entidades educativas se relaciona la Comisión de Educación?**

- 5. ¿Hay comunicación entre la Comisión de Educación y las Coordinaciones Técnicas Administrativas existentes en el municipio?**

- 6. ¿Cuál es la relación de la Comisión de Educación y los centros educativos de Chichicastenango?**

- 7. ¿En qué consiste el apoyo de la Comisión a la Educación Chichicasteca?**

- 8. Dentro de la 5 áreas ¿Existe alguna que también se relacione con el tema de Educación?**

- 9. Si se solicita ¿La comisión aprueba y financia proyectos educativos?**

10. ¿Qué información tienen en relación a los nuevos establecimientos inaugurados en el municipio?

11. ¿De qué manera apoya la entidad a la Educación de la población chichicastecca?

12. En el POA de esta institución ¿Se contemplan objetivos y actividades educativas a desarrollar?

Si _____ No _____

¿Qué actividades?

13. ¿La población chichicastecca se ha acercado a esta institución Municipal para solicitar proyectos educativos?

Si _____ No _____

14. ¿Qué proyectos solicitan con más frecuencia?

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	Si	No	Comentario
1	Cada oficina cuenta con insumos necesarios.			
2	Cuentan con el personal necesario para brindar un buen servicio.			
3	Todas las oficinas cumplen con los requisitos de espacio y comodidad.			
4	Existen áreas que se adecuen al tipo de proyecto a realizar.			
5	Cada área cuenta con una planificación propia.			
6	Existen necesidades en alguna área de solución urgente que se adapte al tipo de proyecto a ejecutar.			
7	7. Prevalecen buenas relaciones humanas entre todo el personal.			
8	Existen medidas de seguridad mínimas para el personal y el edificio.			
9	Se cuenta con condiciones higiénicas necesarias.			
10	Hay control de asistencia y puntualidad del personal.			
11	El personal brinda atención adecuada a los usuarios.			
12	Hay canales de comunicación entre el personal de las distintas áreas de la Institución.			
13	La Institución cuenta con medios de transporte propios.			
14	14. El edificio cuenta con servicios básicos.			

Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas –FODA- de la municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango.

FORTALEZAS INTERNAS	DEBILIDADES INTERNAS
<ul style="list-style-type: none"> -Planificación estable Organización -Estímulo al personal -Acreditaciones extras -Capacitaciones constantes -Presupuesto asignado -Medidas de seguridad -Condiciones higiénicas -Control de asistencia y puntualidad -Servicios básicos -Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> -Redacción inconsistente -Inconformidad del personal con algunos puestos y tratos -Pocas actividades y no tan innovadoras -No todos pueden trabajar horas extras -Desactualización de temas -No cubre ni las necesidades primordiales para lo cuál esta designado. -Preparación del personal -Ausencia de servicio sanitario propios -No todos los empleados pueden utilizar los - sistemas de control -Iluminación insuficiente -Solo algunas personas
OPORTUNIDADES EXTERNAS	AMENAZAS EXTERNAS
<ul style="list-style-type: none"> -Mejorar redacción -Equidad entre el personal -Mejorar las actividades de motivación -Seleccionar temas más adecuados -Aumentar el presupuesto -Talleres para el personal -Mejorar condiciones de los servicios existentes -Modernizar el sistema de iluminación -Fomentar el liderazgo en el desempeño del personal 	<ul style="list-style-type: none"> -Confusión en los propósitos de la entidad -Quejas de los usuarios por malos tratos -Mala prestación de servicios -Desinterés del personal por mejorar -Inconformidad de la población -Ser víctimas de robo. -Contagio de enfermedades -Supervisión externa -Convertirse en una entidad sin personal activo y dinámico.



Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)

Guía de Análisis Contextual e Institucional

I SECTOR COMUNIDAD



<p>1. Geografía</p>	<p>1.1 Localización Centro de la población</p> <p>1.2 Tamaño Sin evidencia</p> <p>1.3 Clima, suelo, principales accidentes Frío</p> <p>1.4 Recursos Naturales No cuenta con esos recursos</p>
<p>2. Histórica</p>	<p>2.1 Primeros pobladores Sin evidencia</p> <p>2.2 Sucesos históricos Sin evidencia</p> <p>2.3 Personalidades presentes Sin evidencia</p>
<p>3. Política</p>	<p>3.1 Gobierno Local Director Departamental y Coordinador Técnico Administrativo, asignado al sector.</p> <p>3.2 Organización Administrativa Dirección del establecimiento Subdirección del establecimiento</p> <p>3.3 Organizaciones Políticas Junta directiva de padres de familia Directiva de estudiantes</p>
<p>4. Social</p>	<p>4.1 Ocupación de los habitantes Profesores, administrativos, estudiantes.</p> <p>4.2 Producción y distribución de productos Estudiantes graduados del nivel medio</p>

	<p>4.3 Agencias educacionales, escuelas, colegios otras Sin evidencia</p> <p>4.4 Transporte Servicio de transporte urbano, extraurbano y moto taxis.</p> <p>4.5 Comunicaciones Servicio telefónico particulares</p> <p>4.6 Composición étnica Multiétnica, porque asisten de todos los estratos sociales, políticos y religiosos.</p>
--	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - Poca información con relación a su historia - Ausencia de servicio de Internet dentro del establecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Es reciente su inauguración - Falta de presupuesto y espacio propio 	<ul style="list-style-type: none"> - Recabar más datos importantes. - Edificio propio, gestionar la asignación de un centro de cómputo.

II SECTOR DE LA INSTITUCIÓN

1.Localización geográfica	<p>1.1 Ubicación 5ta. Av. Arco Gucumatz 1-61 zona 1 Santo Tomás Chichicastenango, Quiché.</p> <p>1.2 Vías de acceso Centro de población</p>
2.Localización administrativa	<p>2.1 Tipo de Institución Oficial, atienden a todos los estudiantes que cumplan con los requisitos para su ingreso.</p>

<p>3. Historia de la institución</p>	<p>3.1 Origen</p> <p>De acuerdo a estudios realizados por el Ministerio de Educación en el ámbito de la educación se dio la necesidad de crear un nuevo centro educativo de Nivel Medio, debido a la falta de cobertura en educación; así también a la sobrepoblación estudiantil, tomando en cuenta las necesidades económicas las cuales impedían realizar o continuar estudios en los centros existentes.</p> <p>Es así como surge en el año 2008 la extensión de cobertura según resolución No. 200-2008, donde se establece la apertura del Centro Educativo a partir del 2 de enero 2009, el cual funciona en las instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta “Comunal Indígena” (ENCI).</p> <p>3.2 Fundadores u organizaciones</p> <p>Sin evidencia</p>
<p>4. Edificio</p>	<p>4.1 Área construida</p> <p>Sin evidencia</p> <p>4.2 Área descubierta</p> <p>Sin evidencia</p> <p>4.3 Estado de conservación</p> <p>Buen estado, se ha tratado de darle el debido mantenimiento</p> <p>4.4 Locales disponibles</p> <p>2 locales</p>
<p>5. Ambientes y equipamiento</p>	<p>5.1 Salones específicos (clases, secciones...)</p> <p>Una dirección y un aula.</p> <p>5.2 Oficinas</p> <p>No se tiene.</p>

	<p>5.3 Comedor No se cuenta con este espacio.</p> <p>5.4 Servicios sanitarios Existe dos servicios sanitarios (una para hombres y otra para mujeres)</p> <p>5.5 Biblioteca No cuenta con este beneficio</p> <p>5.6 Bodegas Falta de bodega propia</p> <p>5.7 Gimnasio, salón multiusos No se cuenta con espacios como éstos.</p> <p>5.8 Talleres Inexistencia</p> <p>5.9 Centro de producciones o reproducciones Carencia de estos medios</p> <p>5.10 Otros No existen</p>
--	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de espacios físicos propios - Incomodidad - Falta de ayuda económica 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de edificio - No se cuenta con los requerimientos básicos de comodidad para la comunidad educativa. - Falta de presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar terreno para la construcción de establecimiento exclusivo - Gestionar apoyo económico para la construcción.

III SECTOR FINANZAS

1. Fuentes de financiamiento	1.1 Presupuesto de la nación Fondos de Gratuidad (fondos rotativos del Ministerio de Educación) 1.2 Donaciones, otros Asociación centro maya para la educación, el bienestar y la asistencia rural (ACEBAR)
2. Costos	2.1 Salarios El pago de los docentes es a través del Ministerio de Educación 2.2 Materiales y suministros Algunos son donados por el Ministerio de Educación y otras entidades. 2.3 Servicios profesionales Contratación y asignación del personal es realizado por el Ministerio de Educación, mediante sus representantes en el sector (Dirección departamental de educación y/o coordinaciones técnicas administrativas) 2.4 Servicios generales Los servicios de agua y luz están siempre disponibles.
3. Control de finanzas	3.1 Estado de cuenta Asignado por el Ministerio de Educación 3.2 Disponibilidad de fondos De acuerdo a los fondos pertenecientes al establecimiento. 3.3 Auditoria interna y externa Técnicos de Campo del Proyecto 40 3.4 Manejo de libros contables Solo libro de caja

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - No cuentan con todos los servicios básicos - Poco presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> - No disponen de espacios y edificio propio - Falta de gestiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Buscar medios para cubrir estas necesidades - Ampliar presupuesto.

IV SECTOR DE RECURSOS HUMANOS

<p>1. Personal operativo</p>	<p>1.1 Total de trabajadores El establecimiento cuenta por el momento con 7 personas, que laboran como docentes.</p> <p>1.2 Total de trabajadores fijos e interinos En general son 7 personas</p> <p>1.3 Porcentaje de personal que se incorpora y retira anualmente Es ambiguo, porque son contratos asignados vigentes solo para un año.</p> <p>1.4 Antigüedad del personal Es el primer año de labor en el establecimiento</p> <p>1.5 Tipo de trabajadores Profesionales</p> <p>1.6 Asistencia del personal De acuerdo al horario establecido.</p> <p>1.7 Residencia del personal Es variado, unos residen en municipio, lugares aledaños al mismo y en la cabecera departamental.</p> <p>1.8 Horarios De lunes a viernes de 13:00 a 18:00 horas.</p>
-------------------------------------	--

<p>2. Personal administrativo</p>	<p>2.1 Total de trabajadores Una trabajadora</p> <p>2.2 Total de trabajadores fijos e interinos Ambiguo, debido a que son contratos con vigencia de un año.</p> <p>2.3 Porcentaje de personal que se incorpora y retira anualmente En general un trabajador</p> <p>2.4 Antigüedad del personal Un año</p> <p>2.5 Tipo de trabajadores Profesional</p> <p>2.6 Asistencia del personal De acuerdo al horario asignado</p> <p>2.7 Residencia del personal Reside en el municipio</p> <p>2.8 Horarios y otros... De lunes a viernes de 13:00 a 18:00 horas.</p>
<p>3. Usuarios</p>	<p>3.1 Usuarios Atienden a 24 estudiantes.</p> <p>3.2 Comportamiento anual de los usuarios Del 100% de inscritos se considera que un 35% se retira antes del culminar el ciclo escolar.</p> <p>3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia De todas las edades , procedencia, tanto hombres como mujeres</p> <p>3.4 Situación económica La mayoría son de escasos recursos, pero hay un porcentaje que se podría clasificar dentro la clase media.</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
<ul style="list-style-type: none"> - Personal inestable - Falta de personal especializado en algunas áreas - No cuentan con personal de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de plazas fijas para el establecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de plazas, de acuerdo a las necesidades y áreas.

V SECTOR CURRICULUM

<p>1. Plan de estudios</p>	<p>1.1 Nivel que atiende Básico</p> <p>1.2 Área que cubre el área de Comunicación y Lenguaje contempla L1 Idioma Materno, L2 o Segundo Idioma y L3 o Idioma Extranjero, Tecnología de Información y Comunicación es una sub-área de Comunicación y Lenguaje, Ciencias Sociales y Formación Ciudadana constituyen una sola área curricular, Formación Ciudadana, el área de Expresión Artística incluye Formación Musical, Artes Plásticas, Danza y Expresión Corporal, y Teatro, área de Productividad y Desarrollo.</p> <p>1.3 Programas especiales Las áreas prácticas (la mayoría de las sub-áreas)</p> <p>1.4 Actividades curriculares Según lo planificado</p> <p>1.5 Currículo oculto No existe</p> <p>1.6 Tipos de acciones que realiza</p>
-----------------------------------	---

	<p>Afines a la actualización, mejora y desarrollo de la educación</p> <p>1.7 Tipos de servicios</p> <p>Educativos</p> <p>1.8 Procesos productivos</p> <p>Enseñanza- aprendizaje</p>
<p>2. Horario Institucional</p>	<p>2.1 Tipo de horario</p> <p>Es flexible, dependiendo del asunto a tratar. El horario de las clases es variado, cuando se requiera.</p> <p>2.2 Manera de elaborar el horario</p> <p>Según asignación del Ministerio de Educación</p> <p>2.3 Horas de atención para los usuarios</p> <p>De acuerdo al horario establecido (13:00 a 18:00 horas)</p> <p>2.4 Horas dedicadas a las actividades normales</p> <p>De acuerdo al horario autorizado para el efecto.</p> <p>2.5 Horas dedicadas a actividades especiales</p> <p>Dependiendo de la disponibilidad de tiempo y la importancia de la actividad.</p> <p>2.6 Tipo de jornada (matutina, vespertina, nocturna, mixta intermedia)</p> <p>La jornada es vespertina</p>
<p>3. Material didáctico</p>	<p>3.1 Número de docentes que confeccionan su material</p> <p>Todos los docentes crean o adquieren su material a utilizar.</p> <p>3.2 Número de docentes que utilizan textos</p> <p>Todos los docentes</p> <p>3.3 Tipos de textos que utilizan</p> <p>Dependiendo del curso que imparten</p>

	<p>3.4 Materiales/ materiales utilizados. Pliegos de papel bond, marcadores, hojas, dibujos.</p> <p>3.5 Fuente de obtención de materiales Financiamiento de cada uno de lo docentes.</p> <p>3.6 Elaboración de productos Algunos de los docentes diseñan trabajos con los estudiantes como: murales, trabajos manuales, otros proyectos.</p>
<p>4. Métodos y técnicas</p>	<p>4.1 Metodología utilizada por los docentes Inductivo, deductivo, analítico, expositivo, investigaciones.</p> <p>4.2 Criterios para agrupar a los alumnos Según el número de estudiantes inscritos</p> <p>4.3 Planeamiento Cuentan con un plan operativo anual (POA)</p> <p>4.4 Capacitación Asisten a capacitaciones a las que sean convocados y autorizadas por autoridades educativas.</p> <p>4.5 Inscripción o membresía De acuerdo al programa y fechas asignadas.</p>
<p>5. Evaluación</p>	<p>5.1 Criterios utilizados para evaluar en general Existen normas para ejecutar la evaluación</p> <p>5.2 Tipos de evaluación Objetivas y subjetivas</p> <p>5.3 Características de los criterios de evaluación Visibles y confidenciales</p> <p>5.4 Controles de calidad (eficiencia-eficacia) Ahora se están realizando evaluaciones para calificar diferentes cualidades y habilidades docentes</p> <p>5.5 Instrumentos para evaluar Diversos tipos de pruebas objetivas</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Deserción escolar	- Falta de motivación	- Elaboración de materiales para motivar a los estudiantes y concientizarlos de la importancia de su superación personal y académica.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

<p>1. Planeamiento</p>	<p>1.1 Tipo de planes : (corto, mediano y largo plazo) Todos los tipos de planes</p> <p>1.2 Elementos de los planes Identificación, objetivos, actividades, contenidos, recursos, evaluación.</p> <p>1.3 Forma de implementar los planes Dependiendo del tipo de plan, así será su ejecución y el tiempo que abarque.</p> <p>1.4 Base para los planes Políticas educativas, estrategias, objetivos, actividades.</p> <p>1.5 Planes de contingencia Sin evidencia</p>
<p>2. Organización</p>	<p>2.1 Niveles jerárquicos de organización Directora, subdirectora, docentes, padres de familia y estudiantes</p> <p>2.2 Organigrama Se evidencia su existencia.</p>

	<p>2.3 Hora de atención a los usuarios De lunes a viernes de 13:00 a 18:00 horas</p> <p>2.4 Existencia de manuales de función Si cuentan con los manuales</p> <p>2.5 Régimen de trabajo De acuerdo a los establecido en el código de trabajo</p> <p>2.6 Existencia de manuales de procedimientos No cuentan con éstos manuales de procedimiento</p>
<p>3. Coordinación</p>	<p>3.1 Existencia o no de informativos internos No cuentan con estos medios</p> <p>3.2 Existencia o no de carteleras Inexistencia</p> <p>3.3 Formularios para comunicaciones escritas Carecen de estos beneficios</p> <p>3.4 Tipos de comunicación Orales, escritas y telefónicas.</p> <p>3.5 Periodicidad de reuniones técnicas de personal Según sean necesarias, no hay fechas específicas</p> <p>3.6 Reuniones de programación Son flexibles, con la programación de las reuniones por cualquier cambio necesario.</p>
<p>4. Control</p>	<p>4.1 Normas de control A través de instrumentos de evaluación</p> <p>4.2 Registros de asistencia Libro de asistencia</p> <p>4.3 Evaluación de personal Se realiza una evaluación de desempeño una vez al año</p> <p>4.4 Inventario de actividades realizadas Memoria de labores</p>

	<p>4.5 Actualización de inventarios físicos de la institución</p> <p>Dependiendo de las donaciones por parte del Ministerio de Educación</p> <p>4.6 Elaboración de expedientes administrativos</p> <p>No se maneja este tipo de expedientes</p>
5. Supervisión	<p>5.1 Mecanismos de supervisión</p> <p>Esto se realiza por parte de la Coordinación Técnica Administrativa, mediante la observación y la debida ejecución de los planes</p> <p>5.2 Periodicidad de supervisiones</p> <p>Son irregulares y en ocasiones sin previo aviso</p> <p>5.3 Personal encargado de la supervisión</p> <p>Coordinador técnico administrativo o personas asignadas por él.</p> <p>5.4 Instrumentos de supervisión</p> <p>Observación</p>

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Deficiencia administrativa	- Es un establecimiento recién inaugurado y autorizado	- Procurar aumentar el nivel de administración del establecimiento.

VII SECTOR DE RELACIONES

<p>1. Institución/ usuarios</p>	<p>1.1 Estado/ forma de atención a los usuarios Se les brinda atención a los estudiantes de acuerdo a las situaciones y necesidades, en la dirección del establecimiento.</p> <p>1.2 Intercambios deportivos Participan en los juegos interescolares.</p> <p>1.3 Actividades sociales (fiestas, ferias...) Todos los autorizados por la Coordinación Técnica Administrativa</p> <p>1.4 Actividades culturales (concursos, exposiciones) Las organizadas en el establecimiento</p> <p>1.5 Actividades académicas (seminarios, conferencias, capacitaciones) Aún no se organiza este tipo de actividades</p>
<p>2. Institución con la comunidad</p>	<p>2.1 Asociaciones locales (clubes y otros) Directiva de estudiantes, junta directiva de padres</p> <p>2.2 Proyección Innovación de algunos cursos, docentes preparados</p> <p>2.3 Extensión Mediante los estudiantes, se ha logrado que la mayoría de la población sepa de la existencia del establecimiento</p>

De la información obtenida señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Poca proyección social	- Primer año de funcionamiento del establecimiento	- Diseñar y planear estrategias, anticipadas al inicio del próximo ciclo escolar

VIII SECTOR FILOÓFICO, POLÍTICO Y LEGAL

<p>1. Filosofía de la institución</p>	<p>1.1 Visión</p> <p>Ser una Institución de vanguardia en el desarrollo e implementación de modelos educativos, con principios éticos, culturales, morales, cívicos y sociales que permitan mantener y mejorar la calidad de nuestros educandos, para lograr que su vinculación con los sectores productivo y social, contribuya a la satisfacción de las necesidades sociales y al desarrollo de Guatemala.</p> <p>1.2 Misión</p> <p>Somos una Institución dedicada a formar líderes y proporcionar servicios educativos de calidad con vanguardia tecnológica, en el nivel medio, para formar individuos íntegros que desarrollen los conocimientos y habilidades necesarios, que permitan interpretar la realidad y transformarla, con una sólida conciencia de responsabilidad y compromiso social.</p>
--	---

2. Políticas de la institución	2.1 Políticas Institucionales Educación en valores, además las asignadas por el Ministerio de Educación
---------------------------------------	---

De la información obtenida, señale los siguientes aspectos

Problemas del sector	Factores que los originan	Soluciones
- Poco conocimiento de los estudiantes de las políticas de la institución	- Falta de información	- Proveer o facilitar a los estudiantes toda información necesaria.



**LISTA DE COTEJO
(PARA INSTITUCIÓN PATROCINADA)**



No.	INDICADORES	Si	No	Comentario
1	El establecimiento cuenta con los insumos necesarios.			
2	Cuentan con el personal necesario para brindar un buen servicio.			
3	Todas las aulas cumplen con los requisitos de espacio y comodidad.			
4	El establecimiento cuenta con guías curriculares.			
5	El establecimiento cuenta con instalaciones propias.			
6	Existen necesidades de solución urgente que se adapten al tipo de proyecto a ejecutar.			
7	Prevalecen buenas relaciones humanas entre todo el personal.			
8	El Centro Educativo (por ser recién creado) ya cuenta con una monografía y/o historial.			
9	Se cuenta con condiciones higiénicas necesarias.			
10	Hay control de asistencia y puntualidad del personal.			
11	El personal brinda atención adecuada a los estudiantes.			
12	Hay canales de comunicación entre el personal y el director del establecimiento.			
13	El Establecimiento cuenta con una dosificación de contenidos específica para las distintas carreras que atiende.			
14	El edificio cuenta con servicios básicos.			



CUESTIONARIO (Para docentes)



La Epesista de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, respetuosamente solicitan su valiosa colaboración respondiendo las preguntas contenidas en el presente cuestionario, con el propósito de obtener información importante y necesaria de este establecimiento.

1. ¿Existen aspectos positivos con los que cuenta el Establecimiento.

Si _____ No _____

¿Por qué?

2. ¿Cuentan con los requerimientos primordiales para funcionar como un Centro Educativo?

Si _____ No _____

¿Por qué?

3. ¿Existen ventajas de este establecimiento en comparación con los demás de su misma naturaleza?

Si _____ No _____

¿Por qué?

4. ¿Ofrecen ustedes oportunidades innovadoras como establecimiento recién creado a la juventud Chichicasteca?

Si _____ No _____

¿Por qué?

5. ¿Reciben apoyo por parte de alguna entidad gubernamental o no gubernamental?

Si _____ No _____

¿Por qué?

6. ¿Tienen necesidades prioritarias que requieren ser cubiertas con urgencia?

Si _____ No _____

¿Por qué?

7. A su consideración ¿Es conocido este establecimiento educativo a nivel municipal?

Si _____ No _____

¿Por qué?

8. ¿Representa para ustedes un problema el no contar con edificio propio?

Si _____ No _____

¿Por qué?

9. ¿Considera usted que si no se cuenta con la proyección educativa necesaria del establecimiento hacia la comunidad estudiantil, podría provocar la disolución de la misma por falta de matrícula?

Si _____ No _____

¿Por qué?

10. Desde su punto de vista ¿La implementación del centro educativo es funcional?

Si _____ No _____

¿Por qué?



CUESTIONARIO (Para los estudiantes)



La Epesista de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, respetuosamente solicitan su valiosa colaboración respondiendo las preguntas contenidas en el presente cuestionario, con el propósito de obtener información importante y necesaria de este establecimiento.

1. Escriba cuáles son las mejoras que usted le haría al establecimiento, en cuanto a infraestructura.

2. ¿Existen necesidades en el establecimiento?

Si _____ No _____

¿Por qué?

3. ¿Hay ventajas con a creación de este establecimiento educativo?

Si _____ No _____

¿Por qué?

4. ¿Utilizan los docentes materiales didácticos en el desarrollo de sus clases?

Si _____ No _____

¿Por qué?

5. A su consideración, ¿cuenta este establecimiento con lo necesario para funcionar como tal?

Si _____ No _____

¿Por qué?

6. ¿Ve usted alguna necesidad urgente de ser solucionado en el establecimiento?

Si _____ No _____

¿Por qué?

7. ¿Hay buenas relaciones interpersonales entre docentes y alumnos?

Si _____ No _____

¿Por qué?

8. ¿Qué dificultades representan para usted, que el establecimiento no cuente con edificio propio?

9. Para usted, ¿Ofrece algún beneficio la creación de nuevos centros educativos en el municipio?

Si _____ No _____

¿Por qué?

10. ¿Habrían carreras nuevas que le gustaría que existiesen en los centros educativos del municipio?

Si _____ No _____

¿Por qué?

Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas –FODA- del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)

FORTALEZAS INTERNAS	DEBILIDADES INTERNAS
<ul style="list-style-type: none"> - Cursos nuevos - Ubicación del establecimiento - Facilidad de l información - Actualización de docentes - Horario (vespertino) - Relación estrecha con padres de familia - Legalización de establecimiento - Director técnico - Educación Gratuita - Implementación del Currículum Nacional Base. - Recurso humano(docentes) - Es un establecimiento Oficial - Aprendizaje en 3 idiomas - Visión de Nación - No hay límite de edad - Capacitación continua de docentes - Aceptan alumnos remitente 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo nivel de aceptación y reconocimiento - Poca afluencia de estudiantes. - No cuenta con equipo de cómputo y servicio de Internet, ni biblioteca propia - Los puestos solo son contratos por un año. - Causa de problemas e inadecuación de estudiantes al hora - No todos participan activamente en proceso educativo. - Inexistencia de una dirección - Desinterés de los estudiantes - Necesidad de mayor preparación de los docentes. - Pocos estudiantes - No cuenta con los insumos necesarios - Dificultad mayor para los estudiantes - Complicaciones entre los estudiantes - Temas pocos funcionales - Dificultades de aprendizaje

OPORTUNIDADES EXTERNAS	AMENAZAS EXTERNAS
<ul style="list-style-type: none"> - Innovación de pensum - Aumentar el número de estudiantes. - Agenciarse de equipo de cómputo, servicio de Internet y biblioteca. - Creación de plazas - Involucrar a todos los padres de familia en el proceso educativo. - Construcción de una dirección en un espacio propio. - Elevar el interés de estudiantes - Aplicar en su totalidad el Currículum Nacional Base - Mayor proyección social - Adquirir edificio e insumos ineludibles -Selección de temas - Estrategias de inducción para los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cierre del establecimiento - Desalojo - Disminución d número de estudiantes - Inestabilidad de docentes (no asignación) - Perder el apoyo y participación de los padres de familia. - Nunca contar con edificio propio. - Deserción Escolar - Inadecuación a los contenidos. - Despido de personal - Afectar la preparación de los estudiantes - Bajo rendimiento escolar - Problemas de tipo social.

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Proyecto: “Guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina, municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché”

I) PARTE INFORMATIVA:

- 1. Nombre del Proyecto:** Guía motivacional para docentes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), jornada vespertina, municipio de Santo Tomás Chichicastenango, departamento de El Quiché
- 2. Responsable de la Elaboración:** María Elisa Pacajoj Ordóñez
- 3. Responsables de la Ejecución:** Directora y personal docente del establecimiento
- 4. Beneficiarios:** Estudiantes y docentes
- 5. Dirección:** 5ta. Av. Arco Gucumatz, zona única, Chichicastenango, El Quiché.

ANTECEDENTES:

Como proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se redactó la guía motivacional en mención, pero luego de la culminación de la misma se determina que es necesario estabilizar su utilización en los próximos ciclos escolares en el establecimiento, pues de lo contrario se puede correr el riesgo de pasar inadvertida y ser descartada. Como resultado del análisis e investigación realizados previo a seleccionar el proyecto, fue ineludible su creación y por lo tanto su uso debe asegurarse en el futuro.

JUSTIFICACIÓN:

Un proyecto es el diseño de solución de un problema, que luego de ser hallado dicho recurso, requiere de estrategias para su mantenimiento y eficacia, sin las cuáles podría ser suplantado con facilidad o simplemente ser olvidado.

Por tales razones para que la guía motivacional cumpla con los objetivos por los cuáles fue creada, se llega a un acuerdo con la directora y personal docente del centro educativo, lo cuál se describe en un acta, donde se resalta que en los años subsiguientes se deberá de aplicar el material por los docentes hacia los estudiantes y que se le podrá agregar o adecuar a las diversas situaciones y según lo requiera el paso del tiempo, para estar actualizada. Fijándose como compromiso de las próximas personas que dirijan el establecimiento.

Además de establecer la guía como un aporte pedagógico que se utilizará al inicio de cada ciclo escolar, como estímulo previo al proceso de enseñanza-aprendizaje y afianzar con esto no sólo un mejor desempeño académico de los educandos, sino estabilizar el número de población estudiantil hasta el fin del ciclo escolar.

II) OBJETIVOS:

Objetivo General:

Contribuir con el desarrollo motivacional de los estudiantes del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB), a través del seguimiento del proyecto consistente en la elaboración de guía motivacional , agregándola dentro de los programas y planes de estudios de los y las docentes, para respaldar el uso de la misma en el establecimiento.

Objetivos Específicos:

- Establecer con la directora (a) del centro educativo el compromiso de la utilización de la guía motivacional con la redacción de documentos que lo afiancen.
- Asegurar la aplicación de la guía motivacional por los docentes como parte importante de los contenidos o del proceso educativo.

ALCANCES:

Institucional:

- Que la guía motivacional trascienda de tal manera que otros establecimientos reconozcan la necesidad de la utilización de materiales de apoyo de este tipo, observando las mejoras que ésta a provocado en el establecimiento educativo donde empezó su uso como lo es el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) del Chichicastenango, El Quiché.

Metodológico

- Aplicar la guía motivacional para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes, al incentivar a los mismos y hacer de ellos personas íntegras capaces de saber aprovechar todas las habilidades y capacidades con las que cuentan y ponerlas en práctica, con el objeto de lograr que el material forme parte importante del proceso educativo.

ESTRATEGIAS:

- Hacerle ver a la directora los beneficios que este material le puede proporcionar al centro educativo, en su prestigio como tal, al mantener estimulados a los estudiantes, pues ellos son los reflejos de la administración y manejo de ella como encargada del establecimiento, permitiendo y amparando la utilización de aportes pedagógicos de este tipo.

- Concientizar a los docentes que este material les facilita a ellos el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque es una motivación previa a los estudiantes.
- Al finalizar la aplicación de la guía motivacional, se les puede proporcionar a los estudiantes un diploma de participación y de ser posible a los docentes también.

ALIANZAS

- Organizaciones que apoyen el desarrollo de la educación en el municipio (ACEBAR, Asociación de Niños Masheños, etc.) para que implementen la utilización del material y lo promocionen.
- Concejo de Desarrollo Urbano –Rural, FONAPAZ (Fondo nacional para la paz), y actualmente cohesión social.
- Autoridades educativas municipales y departamentales de educación.

ACTIVIDADES SUGERIDAS:

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RESULTADO	FECHA
Socializar la Guía Motivacional con los estudiantes	Directora Personal docente	Compromiso de los docentes para utilizar la guía.	10-08-09
Asegurar el uso de la Guía Motivacional	Directora Personal Docente	Respaldo de la Guía Motivacional	17-08-09
Reunión para redactar un escrito sobre la utilización continua de la Guía motivacional	Directora Personal docente	Redacción de un acta que garantiza el seguimiento del uso del material, como apoyo al proceso educativo	A partir del septiembre de 2009.

ROLES:**Directora:**

- Supervisar la utilización de la guía motivacional.
- Motivar a los docentes en el empleo del material, dándoles a conocer las ventajas de la misma.

Docentes:

- Aplicar el material de forma dinámica, agregándole un aporte / toque personal, lo cuál identifica a todo docente, su creatividad y la vocación a su profesión.

Estudiantes:

- Ser el sujeto disponible a adquirir conocimientos que lo preparen para su vida y convertir con esto a la educación en un proceso integral, no solo basado en la transmisión de conocimientos sino la formación integral de las personas.

Entrega ejemplares de la guía motivacional al representante de la Comisión de Educación de la Municipalidad de Santo Tomás Chichicastenango.



Entrega de ejemplares de la guía motivacional a la directora del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB)



Entrega de ejemplares de la guía motivacional al Coordinador Técnico
Administrativo 14-06-08 de Santo Tomás Chichicastenango



ANEXOS

Reseña histórica:

“Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) Jornada Vespertina, ubicada en Santo Tomás Chichicastenango, El Quiché.

De acuerdo a estudios realizados por el Ministerio de Educación en el ámbito de cobertura académica se crea un nuevo centro educativo de Nivel Medio, debido a la falta de atención en este nivel; así también a la sobrepoblación estudiantil, tomando en cuenta las necesidades económicas las cuales impedían realizar o continuar estudios en los centros existentes.

Es así como surge en el año 2008 la extensión de cobertura según resolución No. 200-2008, donde se establece la apertura del Centro Educativo a partir del 2 de enero 2009, el cual funciona en las instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta “Comunal Indígena” ENCI ubicada en la 5ta. Av. Arco Gucumatz 1-61 zona 1 Santo Tomás Chichicastenango, Quiché cubriendo horario de 13:00 a 18:00 horas, atendiendo a estudiantes de primer grado básico en donde se imparten los cursos establecidos en el Curriculum Nacional Base, el cual esta contextualizado a las necesidades del docente, proporcionándole las herramientas necesarias para el buen desempeño académico, el cual le ayudará en su formación para destacarse en su medio como un agente de cambio logrando un mejor desarrollo del país.

A pesar de que las instalaciones en donde se encuentra funcionando no son propias, pero cuenta con la infraestructura adecuada para el desempeño de las actividades educativas, dentro del cual se encuentra los salones de clase, teniendo la capacidad para 40 estudiantes. Dicho instituto empezó a funcionar con 11 estudiantes y cuatro catedráticos luego se completó el personal proporcionando la oportunidad de inscripciones hasta el mes de marzo lo cual ayudo a que aumentara el numero de estudiantes, logrando contar con 28 estudiantes, actualmente se ocupan dos aulas, una para impartir clases y otra para uso exclusivo de la dirección.

Cada docentes asignado toma posesión de su cargo en enero de este año, como catedrático de grado en el Instituto Nacional de Educación Básica, INEB, Jornada Vespertina, para dar inicio a las labores docentes.

La directora del establecimiento, aclara a los docentes asignados para el presente ciclo escolar 2009, que en el establecimiento se impartirán las siguientes asignaturas: Área de Matemáticas, Formación Musical; Ciencias Naturales y Educación para el Hogar , el área de Ciencias Sociales, Formación Ciudadana, la sub-área de Teatro; área de comunicación y lenguaje, sub-áreas comunicación y lenguaje L1 Español, comunicación y lenguaje L2 Idioma Maya; área de Expresión Artística y sub-áreas Idioma extranjero L3, Artes plásticas y Danza, expresión corporal, sub-área de Artes Industriales, sub-área de Contabilidad, área de Educación física y sub-área de Tecnología de Información y Comunicación. Rigiéndose por el nuevo pensum de estudios implementándose en el primer Grado Básico.



**MUNICIPALIDAD
SANTO TOMÁS CHICHICASTENANGO
QUICHÉ, GUATEMALA, C.A.**

REF. NO. 079/2009-SM

**EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL
DE SANTO TOMAS CHICHICASTENANGO,
DEPARTAMENTO DE EL QUICHE;**

HACE CONSTAR:

Que a este Despacho Municipal se hizo presente la señorita MARIA ELISA PACAJÓ ORDOÑEZ, estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Quiché, de la carrera de LICENCIATURA EN PEDAGOGIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA, haciendo entrega de CINCO ejemplares de la GUIA MOTIVACIONAL PARA DOCENTES dirigido a estudiantes del nivel básico, como resultado de la realización del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de la mencionada carrera.

Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA CONVENGAN, EXTIENDO LA PRESENTE CONSTANCIA MUNICIPAL, EN LA VILLA DE CHICHICASTENANGO A VEINTIDOS DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL NUEVE.


José Tiriquiz Tzuc
ALCALDE MUNICIPAL

D.S.O.


Mario René Avila de León
SECRETARIO MPL.





**MUNICIPALIDAD
SANTO TOMÁS CHICHICASTENANGO
QUICHÉ, GUATEMALA. C.A.**

5ª Avenida 7-14, Chichicastenango, El Quiché

Tele Fax 77561015 - 77561386

OFICIO CIRC No. 13-2009/SM

3 de febrero de 2009

Licenciada
María Teresa Gatica Secaida
Directora de Extensión
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala

Respetable Licenciada:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que la profesora MARIA ELISA PACAJÓ ORDOÑEZ, estudiante de LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA, carne 200450999, fue autorizada por la Corporación Municipal para que pueda efectuar su Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) en esta Municipalidad de Chichicastenango, específicamente en la Oficina Municipal de Planificación, a partir de la fecha en que según sus instrucciones sean giradas para el efecto.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de Ud. como su más Atto. y S.S.


José Tiriquiz Tiniguar
ALCALDE MUNICIPAL



c.c.a.
c.c. Coordinador OMP.



**MUNICIPALIDAD
SANTO TOMAS CHICHICASTENANGO
QUICHE. GUATEMALA. C.A.**

REF. NO. 053/2009-SM

EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL

DE SANTO TOMAS CHICHICASTENANGO,

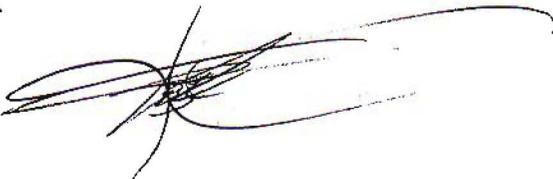
DEPARTAMENTO DE EL QUICHE;

HACE CONSTAR:

Que las estudiantes NANCY PAOLA DOMINGUEZ SUAR –CARNÉ 200450373- y MARIA ELISA PACAJÓ ORDOÑEZ -200450999- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, iniciaron en esta Municipalidad de Chichicastenango, su Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, el día veintitrés de febrero del año dos mil nueve.

Y, A SOLICITUD DE LAS INTERESADAS, EXTIENDO LA PRESENTE CONSTANCIA MUNICIPAL, EN LA VILLA DE CHICHICASTENANGO A TRES DE JUNIO DEL DOS MIL NUEVE.




**José Tiriquiz Tiniguar
ALCALDE MUNICIPAL**



**MUNICIPALIDAD
SANTO TOMÁS CHICHICASTENANGO
QUICHÉ, GUATEMALA, C.A.**

REF. NO. 069/2009-SM

EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL

DE SANTO TOMAS CHICHICASTENANGO,

DEPARTAMENTO DE EL QUICHE;

HACE CONSTAR:

Que la estudiante MARIA ELISA PACAJÓJ ORDOÑEZ, con Carnet No. 200450999, de la Sección Quiché de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), culminó satisfactoriamente con asistencia de la Oficina Municipal de Planificación de esta Municipalidad de Chichicastenango, el proceso de su EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO (EPS) de la carrera de "Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa" el cual comprendió del mes de febrero a julio del año dos mil nueve (2009).

Y, A SOLICITUD DE LA INTERESADA, EXTIENDO LA PRESENTE CONSTANCIA MUNICIPAL, EN LA VILLA DE CHICHICASTENANGO A SEIS DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL NUEVE.



**José Tiriquiz Tiniguar
ALCALDE MUNICIPAL**

LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN
BÁSICA UBICADO EN EL MUNICIPIO DE SANTO TOMÁS CHICHICASTENANGO,
DEPARTAMENTO DE EL QUICHÉ.-----

HACE CONSTAR:

Que a este centro educativo se hizo presente la señorita María Elisa Pacajoj
Ordóñez, estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de
Humanidades, Sección Quiché, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y
Administración Educativa, para hacerme entrega de veintitrés ejemplares de una
guía motivacional para docentes dirigido a estudiantes de este establecimiento,
como resultado del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de dicha carrera. -----

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE ALA INTERESADA CONVENGAN EXTIENDO,
FIRMO Y SELLO LA PRESENTE HOJA DE PAPEL BOND MEMBRETADA
TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SANTO TOMÁS CHICHICASTENANGO,
EL QUICHÉ A LOS VEINTITRES DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO
DOS MIL NUEVE.-----


PEM. Tomasa Catalina Ventura Ventura
Directora



MINISTERIO DE EDUCACION
COORDINACION TECNICA ADMINISTRATIVA
NO. 14-06-08. CHICHICASTENANGO
QUICHE.

EL INFRANSCRITO COORDINADOR TECNICO ADMISNITRATIVO NUMERO CATORCE
GUION CERO SEIS GUION CERO OCHO, CON SEDE EN EL MUNICIPIO DE SANTO
TOMAS CHICHICASTENANGO, DEPARTAMENTO DE EL QUICHE -----

HACE CONSTAR:

Que a esta instancia educativa se hizo presente la señorita María Elisa Pacajoj Ordóñez estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Quiché de la carrera de Licenciatura en Pedagogía en Administración Educativa, para hacerme entrega de dos ejemplares de la guía motivacional para docentes dirigido a estudiantes del nivel básico, como resultado de la realización del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de dicha carrera - - -

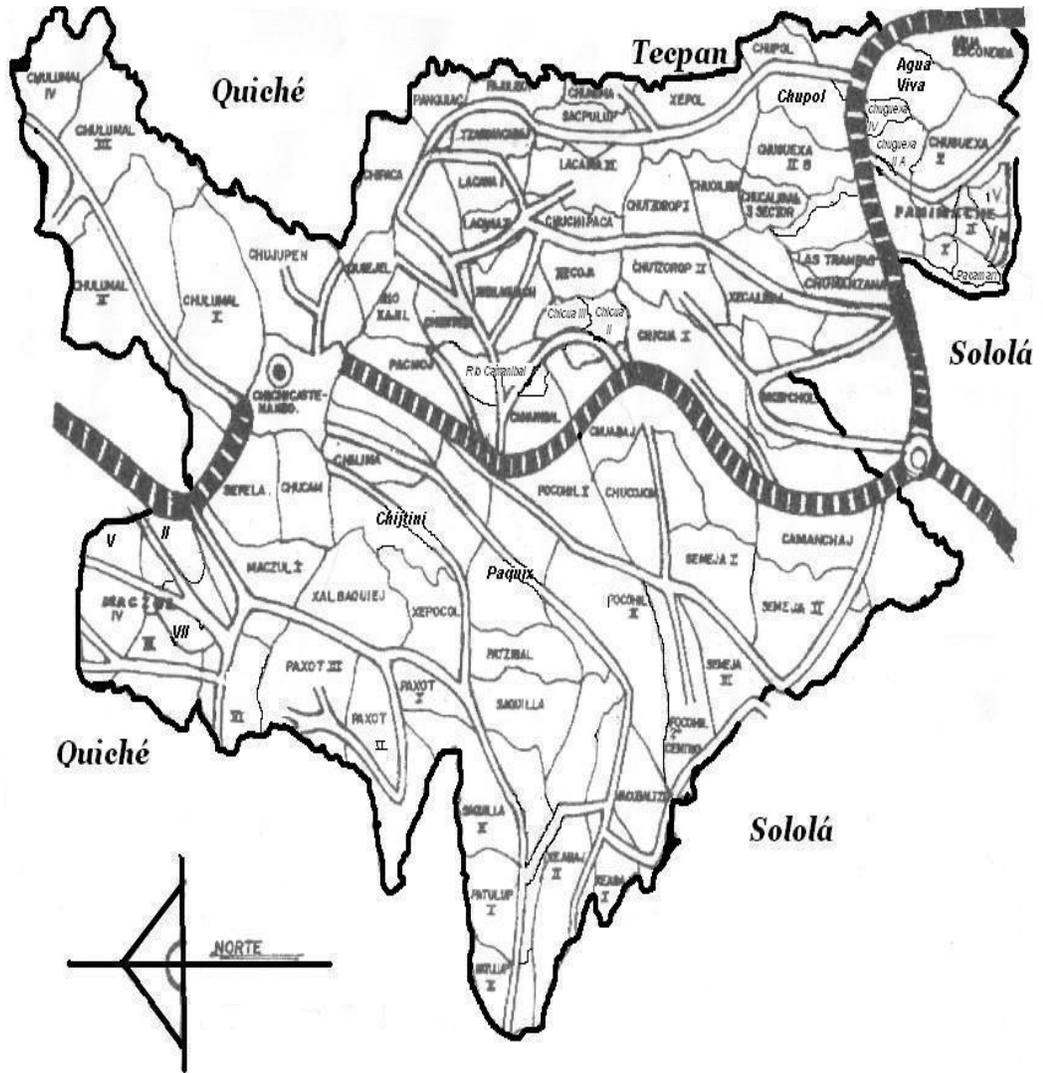
Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA CONVENGAN EXTIENDO,
FIRMO Y SELLO LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND MEMBRETADA
TAMAÑO CARTA, EN EL MUNICIPIO DE SANTO TOMAS CHICHICASTENBANGO,
QUICHÉ A LOS VEINTIUN DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL
NUEVE -----



Lic. José Domingo de Paz Girón
Coordinador Técnico Administrativo
No. 14-06-08, Santo Tomás Chichicastenango,
Quiché.



Mapa de Santo Tomás Chichicastenango, El Quiché



Equipo de trabajo del Instituto Nacional de Educación Básica(INEB)



Conformado por representantes de padres de familia, docentes, estudiantes y directora.