

María Magdalena García Garza

Guía de “Diseño Curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del INEB, Con Orientación Agropecuaria del municipio Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

Asesor: Henry David Hernández Campos



**Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, Agosto2018

Este informe fue presentado por la autora, como trabajo del Ejercicio Profesional supervisado previo a optar el grado de licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

Guatemala, Agosto 2018

Índice

Resumen	i
Introducción	ii-iii
Capítulo I: Diagnostico	1
1.1. Contexto	
1.1.1. Ubicación geográfico	1
1.1.2. Composición social	3
1.1.3. Desarrollo histórico	15
1.1.4. Situación económica	16
1.1.5. Vida política	18
1.1.6. Concepción filosófica	19
1.1.7. Competitividad	20
1.2. Institucional (identidad institucional, desarrollo histórico, los usuarios, infraestructura, proyección social, finanzas, política laboral, administración, ambiente institucional, otros aspectos).	20
1.2.1. Identidad institucional	20
1.2.2. Desarrollo histórico	22
1.2.3. Los usuarios	23
1.2.4. Infraestructura	24
1.2.5. Proyección social	26
1.2.6. Finanzas	27
1.2.7. Política laboral	29
1.2.8. Administración	29
1.2.9. Ambiente institucional	40
1.2.10. Otros aspectos	
1.3. Lista de deficiencias, carencias identificadas	43
1.4. Nexo/razón/conexión con la institución/comunidad avalada.	43
<u>Institución/comunidad avalada</u>	
1.5. Análisis institucional	44
1.5.1. Identidad institucional	44
1.5.2. Desarrollo histórico	47
1.5.3. Los usuarios	49

1.5.4. Infraestructura	50
1.5.5. Proyecto social	52
1.5.6. Finanzas	53
1.5.7. Política laboral	54
1.5.8. Administración	55
1.5.9. Ambiente institucional	58
1.5.10. Otros aspectos	60
1.6. Lista de deficiencias, carencia identificada	61
1.7. Problematización de las carencias y enunciados de hipótesis acción (cuadro que visualice carencia-problema –hipótesis acción)	61
1.8. Priorización de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención =proyecto)	63
1.9. Análisis de viabilidad y factibilidad de la propuesta.	67
Capítulo II: fundamentación teórica	
2.1. Fundamentación teórica	69
2.2. Fundamentos legales	74
Capítulo III: plan de acción o de la intervención (proyecto)	
3.1. Tema/ o título del proyecto	81
3.2. Problema seleccionado	81
3.3. Hipótesis acción (selección en el diagnostico)	81
3.4. Ubicación geográfica de la intervención	81
3.5. Unidad ejecutora	81
3.6. Justificación de la intervención	82
3.7. Descripción de la intervención	82
3.8. Objetivos de la intervención: generales y específicos	82
3.9. Metas	83
3.10. Beneficiarios	83
3.11. Actividades	83
3.12. Cronograma	84
3.13. Técnicas metodológicas	86
3.14. Recursos	86

3.15. Presupuesto	87
3.16. Responsables	88
3.17. Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	88
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	
4.1. Descripción de las actividades realizadas	144
4.2. Productos, logros y evidencias (fotos, actas)	146
4.3. Sistematización de la experiencia	149
4.3.1 Actores	150
4.3.2 Acciones	150
4.3.3 Resultados	150
4.3.4 Implicaciones	150
4.3.5 Lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional etc)	150
Capítulo V: Evaluación del proceso	
Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados	
5.1 Del diagnóstico	151
5.2 De la fundamentación teórica	152
5.3 Del diseño del plan de la intervención	153
5.4. De la ejecución y sistematización de la intervención	154
Capítulo VI: Voluntariado	
Descripción de la acción realizada en este aspecto	
6.1. Plan del proyecto	154
6.2. Sistematización (descripción de la acción realizada)	156
6.3. Evidencias y comprobante (fotos, documentos, finiquitos)	157
Conclusiones	
Recomendaciones	
Bibliografía	
Apéndices	
Anexos	

Resumen

En el ejercicio profesional supervisado en la etapa de diagnóstico institucional , a la Municipalidad de Agua Blanca como institución avaladora y el Instituto nacional de educación básica con orientación agropecuaria del municipio anterior mente mencionado como institución avalada, en el cual se identificó después del análisis la lista de problemas y priorizando, se eligió en conjunto con las autoridades municipales y educativas, el cómo implementar material didáctico sobre una guía de diseño curricular y actualización docente dirigido al director y a los docentes, con el propósito de aprender y aprovechar los conocimientos de manera significativa con el fin a problemática de material didácticos sobre una guía. La metodología para realización del EPS fue la observación, planificación, organización, dirección y control de las diferentes actividades, así como la gestión para la obtención de los implementos necesarios para su realización.

Introducción

El Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, se realizó de la siguiente manera:

En el Capítulo I, del diagnóstico se realizó una investigación de la institución avaladora siendo la Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, y el centro educativo Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria como institución avalada, listar las carencias y necesidades para priorizar el problema a través de las técnicas de observación, la entrevista, y la aplicación de un instrumento como cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, una libreta de notas determinando que el problema prioritario elaborando una guía de diseño curricular y actualización docente.

En el Capítulo II, se presenta la fundamentación teórica con información de los elementos teóricos que clarifiquen sobre el tema de la guía de diseño curricular y actualización docente para la realización del proyecto de igual manera la fundamentación legal.

En el Capítulo III, Plan de Acción o de intervención (Proyecto), este consiste en indicar lo que es el problema la hipótesis acción su justificación y objetivos, cronograma, recursos, presupuesto y la guía de diseño curricular y actualización docente.

En el Capítulo IV, Ejecución y Sistematización de la Intervención, este capítulo consiste en la descripción de las actividades realizadas sus productos y logros, experiencias, resultados y lecciones aprendidas.

En el Capítulo V, Evaluación del Proceso, en este capítulo presenta evidencias de instrumentos utilizados y resultados del diagnóstico, fundamentación teórica plan acción, ejecución y sistematización de la intervención.

En el Capítulo VI, El Voluntariado, consiste en las descripción de las acciones realizadas como lo es la reforestación en las orillas del rio grande del municipio de Asunción Mita, departamento Jutiapa, conjunto con miembro de la brigada Jutiapaneca, y la asociación miteca AMMA.

Este informe además se complementa de conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, apéndice y anexos con los cuales se demuestra la veracidad del trabajo realizado.

Capítulo I

Diagnostico

INSTITUCION AVALADORA

1.1 Contexto

1.1.1 Geográfico

Localización

El municipio de Agua Blanca del departamento de Jutiapa, se encuentra localizado al lado Nororiente del departamento de Jutiapa, dentro de las coordenadas siguientes:

Latitud Norte: 14° 29'43"

Longitud Oeste: 89° 38'56"

Altitud sobre el nivel del mar: 897 metros.

Colindancias

Al Norte con los municipios de Ipala del departamento de Chiquimula y San Manuel Chaparrón del departamento de Jalapa, al Suroeste con el municipio de Santa Catarina Mita del departamento de Jutiapa, al Noreste con el municipio de Concepción Las Minas del departamento de Chiquimula, al Este con la República de El Salvador y al Sur con el municipio de Asunción Mita del departamento de Jutiapa. El municipio de Agua Blanca dista de la cabecera departamental 44 kilómetros y 162 kilómetros a la ciudad capital, siendo la vía asfáltica que lo une con el departamento de Chiquimula.

Tamaño

El territorio del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa, cuenta con 340 kilómetros cuadrados, dividido en un pueblo, catorce aldeas, ochenta y cuatro caseríos.

Clima, suelo, principales accidentes

Clima

En general, el clima en el municipio de Agua Blanca, Jutiapa; debido a la altura sobre el nivel del mar prevalece el clima templado en la mayor parte del territorio. En

las partes más altas se puede contar con clima cálido. La estación seca, se presenta entre los meses de noviembre a abril; estación lluviosa, que normalmente se presenta entre los meses de mayo a octubre, siendo los más copiosos los meses de agosto y septiembre; con precipitaciones entre 900 y 1200 mm, como promedio 1000 mm, Con una humedad relativa media de 81% y una evaporación potencial de 3.5.

La bio-temperatura anual que presenta el municipio de Agua Blanca, se encuentra en los rangos siguientes:

Media anual de 22° C.

Promedio de máxima 26° C.

Promedio de mínima 18° C.

Absoluta máxima 24° C.

Absoluta mínima 19° C.

Suelo

El sistema de suelo en el municipio de Agua Blanca en su mayoría son áridos, franco arcilloso y arcilloso en su mayoría, su topografía en su mayoría es quebrada, aunque existen áreas significativas que es terreno plano. También existen pequeñas cantidades de latifundio.

Accidentes geográficos

El municipio de Agua Blanca posee 17 cerros, siendo éstos: Cerro Las Iguanas, Colorado, Guayabillas, Brujo, Zacarías, Montoso, Cinaca, San Marcos, El Matasano, Los Cedros, La Llorona, Gordo, De Pinos, Panalvía, La Bandera, Monte Riquito y Cerro Las Flores.

Aspectos hidrográficos

Ríos, Talquezal, Ángel, Carrizal, El Platanar.

Recursos naturales

Dentro de sus recursos naturales cuenta con una flora y fauna variada, que corresponden a distintos géneros y familias; abundantes, principalmente en el área de La Laguna de Candelaria en la aldea Monte Rico, declarada como área Protegida según decreto 7-98, Laguna de obrajuelo, finca ojos de Agua, Vertiente la cueva de la Iglesia en aldea las cañas, vertiente el paterno, la bomba, el pinal.

Vías de comunicaciones

El municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; se comunica desde su cabecera departamental por carretera asfaltada, de su cabecera municipal se comunica con sus comunidades del área rural a través de caminos vecinales, veredas.

Además dentro de los medios de comunicación, el municipio de Agua Blanca, cuenta con el servicio telefónico domiciliar y público proporcionado por la empresa TELGUA, en la cabecera municipal; en el área rural se cuenta con los servicios de telefonía móvil de tigo y claro.

1.1.2 Social

Instituciones educativas

El sector educativo del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; está bajo la jurisdicción de la Coordinación Técnica Administrativa, Distrito Escolar No. 22-03, ubicado en su cabecera municipal; la cual atiende los niveles pre-primario, primaria y media.

Sector oficial

Establecimientos educativos

Escuela Oficial Urbana Mixta, John F. Kennedy; jornadas Matutina, Vespertina.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio Arriba.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio las Casitas.

Escuela Oficial Rural Mixta, 1ro de Mayo.

Establecimientos educativos primarios

Escuela Oficial Urbana Mixta, John F. Kennedy; jornadas Matutina, Vespertina.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio Arriba.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio las Casitas.

Escuela Oficial Rural Mixta, 1ro de Mayo.

Liceo Juan Pablo II

Establecimientos educativos ciclo básico

Instituto Nacional de Educación Básica Con Orientación Agropecuaria.

Liceo Juan Pablo II

Sector privado

Establecimientos educativos de pre-primaria

Liceo Juan Pablo II.

Establecimientos educativos de primaria privados

Liceo Juan Pablo II.

Establecimientos educativos de ciclo básico

Liceo Juan Pablo II.

Establecimientos educativos de ciclo diversificado privados

Colegio Particular Mixto Aguablanquense.

Establecimientos educativos de academias de mecanografía curso libre y básico.

Academia de Mecanografía Monja Blanca.

Sector cooperativade los establecimientos educativosde ciclo diversificado

Instituto Diversificado Por Cooperativa IDPC.

Universitario

Universidad Rural de Guatemala

Agencias educativas

Escuela Oficial Urbana Mixta, John F. Kennedy; jornadas matutina, vespertina

Fundada en el año: 1963

En el año de 1963 fue construida, se apertura en el año de 1964, colocándole el nombre de la Escuela Oficial Urbana Mixta, John f. Kennedy; impartiendo los grados de primaria dicho nombre fue colocado en honor al presidente de Estados Unidos de Norteamérica, por aporte dado a la construcción, con la organización Alianza para el Progreso, con un plan trifinio: Aporte de Gobierno 1963-1966, Q. 6,000.00. El Presidente de Estados Unidos, en ese entonces John F. Kennedy, con \$6,000.00 y la población de Agua Blanca, con Q. 6,000.00 comenzándola el Alcalde Rodolfo Aguirre y la termino el Alcalde Octaviano Castañeda Sandoval de ese entonces. La Escuela Oficial Urbana John F. Kennedy funciona con 6 grados, con salones separados para niños y niñas. Con jornadas Matutina y Vespertina, por lo que los niños asistían por el mismo grado las dos jornadas, con una estadística aproximada de 175 niños.

A la presente fecha la Escuela Oficial Urbana Mixta John F. Kennedy cumple 49 años de dar educación al municipio de Agua Blanca, alumnos egresados de este maravilloso centro educativo son hoy por hoy grandes profesionales orgullo de nuestra tierra Aguablanquense, y han desfilado grandes docentes y directores, que han cultivado grandes sabidurías a los educandos haciéndolos hombres de bien a la sociedad guatemalteca. Entre estos personajes tenemos:

Primer Director en el año 1964 Profesor Gilberto López.

Segundo Director en el año 1965 Profesor José Alberto Martínez.

Primer Supervisor Técnico Administrativo fue Ernesto Jiménez

La Escuela John F. Kennedy era Mixta con tres aulas, solo que funcionaba por separado: La Escuela de solo varones funcionaba, lo que hoy actualmente es la Escuela Oficial de Párvulos año 1964 Prof. Gilberto López. Director con grado.

Año 1965. Los primeros maestros fueron:

Prof. José Alberto Martínez, Director con grado.

Prof. Álvaro Antonio Escobar.

Profa. Aidé Esperanza Espino.

Prof. Víctor Melgar

Prof. Liby Consuelo Sandoval Martínez.

Año 1967 Profa. Dina Osbelia Sandoval y Sandoval.

La Escuela John F. Kennedy era mixto con tres aulas solo que funcionaba por separado la de las niñas funciono en lo que hoy actualmente está ubicado el centro comercial o mercado nuevo.

Año 1968

Los primeros maestros fueron:

Profa. Rosa Pinto y Pinto, Directora con grado.

Prof. Francisco Javier Lemus Salazar.

Prof. Ramiro González Sandoval.

Prof. Roberto Enrique Sandoval.

Profa. Carmen Amelia González.

Pero después según Acuerdo Ministerial No. 1132 de fecha 22 de agosto de 1968, se unifica la Escuela Oficial Urbana Mixta John F. Kennedy, y queda un solo Director siendo el Prof. José Alberto Martínez, se agrega a los anteriores los profesores:

Año 1970

Profa. Judith Martínez de Morales.

Profa. Aida Yolanda Lemus Osorio.

Profa. Alba consuelo Sagastume López.

Profa. Gloria Leticia Palma Godoy de Hernández.

Profa. Ana Argelia Girón de Sandoval.

Profa. Lilian Esperanza Argueta de González.

Profa. Telma Margarita Díaz Montejo.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio Arriba.

Fundada en el año: 1974

En el año 1971, se impartían las clases a los alumnos y alumnas del barrio arriba, en una casa particular. Por ese motivo nació la idea de un grupo de personas para el desarrollo educativo de dicho caserío. En 1974 fue construida la Escuela por el Lic. Celestino Sandoval, con la ayuda del MINEDUC y el comité de pro mejoramiento, cuando surge la idea en el casco Urbano no podían haber dos Escuelas Urbanas, entonces el comité pro construcción la registro con el nombre de: Escuela Oficial Rural Mixta caserío barrio Arriba, barrio el llano

El Ministerio de Educación autorizo el funcionamiento de la Escuela, siendo el primer Director el Lic. Narciso Morales, segundo Celestino Sandoval, tercero el Lic. Rudy Castañeda y actualmente la Profesora Libida Aguirre. En el 2004 se brindaban los servicios de primero y cuarto grado de primaria, quinto y sexto primaria, a partir del año 2005 hasta la fecha se imparte quinto y sexto primaria, en el año 2006 se apertura la Educación parvulario. La Escuela ha tenido una magnifica cobertura Educativa en los barrios cercanos, ha sido de beneficio a todo el alumnado estudiantil.

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio las Casitas.

Fundada en el año: 1998

En el año 1998 fue fundada la escuela de las casitas propuestas por el COCODE del barrio, inicio con el nombre de "Pronade" como institución de CONALFA, las gestiones las dio un integrante del cocode llamado Maximiliano Gómez, la cual con la ayuda del alcalde municipal en ese entonces Leónidas Valladares, quien era el que les colaboraba en el alquiler de la casa donde impartían las clases para los niños en lo que empezaban a construir la escuela, los padres de familia eran los que pagaban

la mensualidad a los maestros y ellos eran los que contrataban a los maestros pagándoles una mensualidad de 1250.00, en ese entonces la maestra era de una aldea de los Horcones de Santa Catarina Mita, llamada Elsitita Palma, actualmente la escuela paso a hacer del gobierno cuenta con 40 alumnos y 2 maestros.

Escuela Oficial Rural Mixta, 1ro de Mayo.

Fundada en el año: 2008

La escuela 1ro de Mayo fue fundada por el alcalde Milo García, se empezó con pocos alumnos, empezando alquilando en la casa de una señora de la colonia María Piedad Espino Castañeda. La actual escuela ya no será municipal ahora pasara a hacer por parte del gobierno, el lugar donde está siendo construida parte de la municipalidad, dicha escuela es construida con ayuda del alcalde actual Cesar Guerra Cameros y por el gobierno, la escuela cuenta con 4 alumnos.

Liceo Juan Pablo II

Fundado en el año: 2014

El liceo fue fundado por el profesor Osmin Orellana, observando las necesidades del pueblo, implemento una institución para aportar los procesos de enseñanza aprendizaje impartiendo los grados de preprimaria, primaria y básico, el nombre de la institución "liceo Juan Pablo II" nació de la religión de la que asiste la familia del fundador ya que ellos son devotos a la religión católica, colocándole el nombre de un santo y sacerdote, la institución anteriormente la directora era; Heidi Beza, actualmente paso a ser directora la profesora María de Orellana esposa del fundador de dicho institución en la jornada Matutina en la Jornada vespertina como director el profesor Raúl, actualmente apertura la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en la Educación.

Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria

Fundado el 20 de enero del 1970

El génesis de nuestro Instituto se da en 1964 cuando directores de la Escuela Urbana, Profesores Gilberto López y Rosa Pinto tienen la inquietud de solicitar la creación de un Instituto Particular de Educación Básica para nuestro municipio Agua Blanca. Las gestiones surten en efecto hasta el primero de abril de 1966, cuando el MINEDUC autoriza el funcionamiento del Instituto bajo la dirección de los profesores Javier Lemus Salazar y Roberto Enrique Sandoval Q.E.P.D. se inscriben 26 alumnos de ambos sexos.

El Instituto Nacional Mixto de Educación Básica con Orientación Agropecuaria INMEBOA, fue creado según acuerdo ministerial No. 103 de fecha 20 de enero de 1970, inicia sus labores el primero de febrero de ese año. Es El Ministerio de Educación de esa época el ilustre Doctor Carlos Martínez Duran, dos veces rector magnífico de la Universidad de San Carlos, quien firma el acuerdo correspondiente en el periodo presidencial del Lic. Julio Cesar Méndez Montenegro.

Tiene como su primer director a Roberto Enrique Sandoval en forma adhonorem.

En el año 1980 El Ministerio de Educación nombra como Director pos primaria al profesor Fredy Salguero Teo, de gratos recuerdos siendo el primer Director en propiedad. Los grados del Instituto se fueron nacionalizando paulatinamente, en 1970 primer grado con 35 alumnos y alumnas, en 1971 se nacionaliza segundo grado y se inscriben 94 alumnos y alumnas y en 1972 se nacionaliza tercer grado básico y se inscribe un total de 115 alumnos y alumnas.

El instituto ya nacionalizado funciona todos esos años en un edificio ya casi en ruinas, donde hoy es la de párvulos, cobijados bajo una hermosa ceiba que servía de escenario al aire libre. En ese escenario se presentaron las recordadas y alegres viernes tinas, en la cátedra de Idioma a cargo del profesor Byron René Hernández Escobar.

En 1972 se inicia la construcción del Instituto, en los terrenos comunales del Jícaral cedidos por la municipalidad, se construyen seis aulas, servicios sanitarios, fosas sépticas bomba de agua y cancha de basquetbol, se inaugura en 1975 por el Ministerio de Educación Licenciado Guillermo Putzeys Álvarez. Ese año se traslada

al nuevo edificio a los alumnas, alumnos, personal docente, administrativo y de servicio. En la misma década de los setenta, año con año se van creando otras secciones nombrándose profesor auxiliar y más catedráticos, ocupándose todas las aulas y se condicionan dos provisionales. La inscripción sube y asisten estudiantes de Agua Blanca área urbana y rural, de los municipios de Ipala, San Manuel Chaparrón y Santa Catarina Mita, principalmente del área rural. Actualmente se atienden nueve secciones.

En 1996 se inauguran tres aulas más durante la administración del Gobierno de Álvaro Arzú y con la ayuda de la municipalidad presidida por el profesor Heberto Leónidas Valladares, además se implementa un aula específica para Educación para el Hogar con ayuda del concejo de desarrollo. En el año dos mil uno, la municipalidad que preside el Bachiller Tito Leonel Montoya Castañeda y el concejo de desarrollo construyeron un hermoso edificio que alberga el área administrativa, dirección y secretaria, sala de profesores, Oficina de Orientación, biblioteca. Cocineta, guardiana, y servicios sanitarios,

En el año 2005 y el establecimiento, empieza una nueva etapa de administración al dejar el cargo de Director por Jubilación el profesor Byron Rene Hernández Escobar y recae la responsabilidad de administrar el establecimiento en base a elección del personal Docente, Administrativo y de servicio y con el Visto Bueno de las Autoridades en el profesor Juan Carlos Montenegro Matta.

Colegio Particular Mixto Aguablanquense.

Fundado en el año: 1990

Corrían finales de los años ochenta y principios de los noventa, un grupo de profesores en el desempeño de su labor como docentes en el área rural y urbana deciden ingresar a la Universidad de San Carlos de Guatemala, para profesionalizarse más. En el transcurso de los años de estudio en su facultad unen esfuerzos y gestionan ante las autoridades educativas en ese momento, siguiendo los lineamientos y pasos que el Ministerio de Educación exige para poder autorizarse la creación de la carrera de diversificado. Se hizo una encuesta a nivel de alumnos

egresados de tercero básico durante los años ochenta y cuatro y los ochenta y nueve y se pudo determinar que alumnos que continuarían sus estudios de acuerdo a nuestro medio y también por la falta de centros de estudios de este nivel para poder estudiar una carrera de acuerdo a sus necesidades, este establecimiento nació como una necesidad, pidiéndole sus expedientes como lo pide el Ministerio de Educación y según la encuesta fue la carrera de Perito Contador, dando inicio el primer día hábil del año mil novecientos noventa en cuarto grado con un personal altamente capacitado y autorizado de creación y autorización y finalmente por Resolución No.044-90 de fecha 28 de agosto de mil novecientos noventa, con personal docente y administrativo el profesor Javier de Jesús Lemus Alarcón, bajo el nombre de Instituto de Educación Diversificada de Ciencias Comerciales, Jornada Vespertina. Trascurriendo diez años de labores con la carrera de perito contador, con su cumplimiento de servicios a las autoridades educativas específicamente lectura de mejoramiento y adecuación curricular (SIMAC) para que nos autorizaran cambiar el nombre y la carrera de Magisterio de Educación Primaria Urbana y fue autorizado bajo Resolución No. 007-2000 de fecha 26 de enero del año dos mil, llamándose desde ese entonces Colegio Particular Mixto Aguablanquense. Posteriormente se solicitó nuevamente ampliación de servicios y fueron autorizados de carrera de Magisterio de Educación Pre Primaria y de Secretariado Bilingüe, Bachillerato en Ciencias y letras, Perito en Administración Pública, bajo Resolución No. 156-2002.

Actualmente cuenta con Bachillerato por Madurez y Bachillerato y las carreras de Perito Contador, Magisterio de Educación Pre Primaria, Secretariado Bilingüe, Bachillerato en Ciencias y Letras con orientación en Educación.

Instituto Diversificado Por Cooperativa IDPC.

Fundada en el año: 2001

El Ministerio de Educación autorizó el funcionamiento del IDPC a partir del Ciclo Escolar 2,001 según resolución No. 051-2001 de fecha 21-09-2,001 sirviendo la carrera de Perito en Administración de Empresas (PAE).contando con el subsidio respectivo que el Gobierno central otorga a los Institutos por Cooperativa.

En el año 2,002 se inicia la carrera de Magisterio de Educación Primaria Urbana bajo el Acuerdo de ampliación No. 014-2,002 de fecha 22-01-2,002. Funcionando esta Carrera únicamente con el aporte Municipal, luego con el subsidio que otorga el estado.

La Institución ha tenido una magnífica cobertura Educativa en las comunidades rurales al entorno de la Cabecera Municipal de Agua Blanca paliando en gran parte la necesidad de educación y de superación de mucha población estudiantil que por problemas económicos y de distancia, jamás se podrían haberse graduado.

Actualmente cuenta con las carreras de: Perito en Administración de Empresas y Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Educación. La dirección está a cargo del Lic.Ottoniel Sandoval Palma, se cuenta con una nómina de 12 docentes, 5 de personal administrativo y 2 de personal operativo.

Agencias sociales de salud

Para brindar asistencia médica a sus habitantes, el municipio de Agua Blanca, Jutiapa; cuenta con un Centro de Salud tipo "B", en su cabecera municipal, funcionando con el personal mínimo necesario para brindar asistencia médica a sus habitantes; así mismo cuenta con 6 puestos de salud en las siguientes comunidades del área rural, aldea El Tempisque, La Cima, Obrajuelo, Papalhuapa, Las Cañas y Santa Gertrudis. Asimismo con 4 centros de Convergencia en Monte Rico, Piñuelas, Llano Hondo y Santa Teresa, cuatro clínicas privadas, que son atendidas por médicos particulares y cuatro farmacias.

Farmacia del ahorro
Farmacia cruz verde
Farmacia municipal
Farmacia la fé
Farmacia Medina
Farmacia de la comunidad

Clínicas Privadas

Doctor Néstor Guerra
Doctora Nora Bojórquez
Doctor Leiva
Doctor Chinchilla
Doctora Marisol Orellana
Doctor Oscar Danilo Ortiz

Mortalidad

Las principales causas de morbilidad en niños y adultos en todo el municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; son las siguientes:

Parasitismo intestinal
Enfermedades de la piel
Enfermedades de las vías respiratorias
Anemia
Diarrea
Amebiasis
Artritis
Infección urinaria.

Causas de mortalidad

Principales causas de mortalidad en niños, mujeres y hombres, en todo el municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; son las siguientes:

Deshidratación

Infección intestinal
Desnutrición
Herida por arma de fuego
Herida por arma blanca
Cáncer
Infarto al miocardio
Bronconeumonía
Intoxicación alcohólica
Intoxicación con insecticidas
Politraumatismo
Asfixia por ahogamiento.

Tipos de vivienda

En la cabecera municipal de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; las viviendas reúnen las condiciones mínimas necesarias en aspecto habitacional, salud y de seguridad; las cuales son construcciones formales y sólidas, elaboradas de block, ladrillo de barro o adobe; con techo de teja de barro, lámina de zinc, lámina asbesto o concreto fundido; piso de cemento líquido, ladrillo de cemento, ladrillo de barro o mosaico; sin embargo en algunas comunidades del área rural; en su mayoría, la vivienda es de condición humilde; éstas no llenan las normas mínimas necesarias en aspecto habitacional y de seguridad; estando construidas de adobe, bajareque o palo pique; con piso de ladrillo de barro, cemento líquido o tierra; con techo de teja de barro, lámina de zinc o paja.

Según el censo realizado en 1994 por el INE, las características generales habitacionales son: Casa formal 43%, Palomar 10%, Rancho 12%, Improvisada 15% y otro tipo 20%.

Centros de recreación

Entre los centros de recreación que existen en municipio de Agua Blanca podemos mencionar: Un salón Polideportivo, cancha de basquetbol, futbol y parque en el

Barrio Tecuán, cancha de basquetbol en el Barrio Arriba, parque en el Barrio El Centro y un Centro Turístico privado.

Composición étnica

No existe cultura indígena predominante; la cultura del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; es ladina.

1.1.3 Desarrollo historia

Primeros pobladores:

Según diagnóstico realizado en 1998 y la Monografía existente del municipio de Agua Blanca, éste municipio fue poblado por españoles, luego por los pipiles que se asentaron en dos comunidades rurales, siendo éstas, Aldea El Chile y Aldea Papalhuapa. Más tarde vinieron los chinos de apellido Lau.

Sucesos históricos importantes

Se sabe que por estas tierras pasó don Pedro de Alvarado camino a El Salvador y que a la vez dio de beber agua a sus caballos de la vertiente el cual aún se conserva. Este municipio tiene categoría de pueblo desde 1886. También se dice que la cabecera de éste municipio estuvo funcionando primero en una de sus aldeas conocida como: Las cañas, una de las más grandes, tanto en territorio como en población, más tarde en el Barrio Arriba, en la actualidad éste barrio es parte del área urbana, mientras que lo que hoy se conoce como la cabecera municipal anteriormente era una gran finca conocida con el nombre de nuestra señora del Rosario, la cual fueron poblando poco a poco, siendo las primeras familias los Montoya, Lau hijo, entre otros.

Lugares de orgullo local.

Lugares turísticos

Entre los lugares turísticos de mayor importancia en el municipio de Agua Blanca: Laguna de candelaria en el cráter del volcán de Ipala, laguna de obrajuelo, río el carrizal, cueva de la Iglesia, cueva del venado, finca ojos de agua.

Parques

Una plaza central ubicada frente al edificio municipal, otro en Barrio Tecúan de la cabecera municipal, dos parques más en aldeas Papalhuapa y Piñuelas.

Sitios Arqueológicos

El municipio de Agua Blanca, contó en un tiempo con sitios arqueológicos en aldea el chile y papalhuapa, de éste último aún quedan pequeños restos.

Sitios Culturales

Casa de la cultura, biblioteca municipal,
Centros educativos privados y públicos.

1.1.4 Situación económicos

Medios de productividad

Ocupación de los habitantes

El comercio

Ha sido partefundamental en la economía de este pueblo. Debido a que se encuentra ubicado estrategias, se encuentra fronterizo con la república de el salvador; puede decirse que cumple con su objetivo, que es satisfacer la demanda que su gente exige; el consumo de productos de primera necesidad, mercancías, materiales para la industria, productos químicos para la agricultura, la ganadería, servicios bancarios y otros que al final cumplan su cometido.

La agricultura se puede decir que es la base fundamental en la economía de este pueblo, el trabajo de la tierra se ha aprovechado especialmente en el cultivo de granos básicos.

La Ganadería. Forma parte del crecimiento económico de éste pueblo.

Remesas familiares. Se ha convertido en una palanca de apoyo económico de muchas familias en la construcción de viviendas, ampliación y apertura de empresas, obtención de vehículos, maquinaria, vestuario y todo lo que necesiten, las remesas familiares representan los ingresos de moneda extranjera a nuestro país y en especial al pueblo de Agua Blanca, Jutiapa” Según el INE, censo de 1994, las

actividades con mayor proporción del PEA ocupada son: la agricultura un 65%, el comercio con 1.5%, la ganadería con 25% los servicios comunales, sociales y personales con 8% y la construcción con 2%.

Producción, distribución de productos.

Agrícola

La principal actividad económica es el cultivo de maíz, frijol y arroz.

La producción anual de los granos básicos en un 30% es para consumo familiar y un 70% es comercializado en los municipios vecinos de Guatemala y el Salvador.

El municipio de Agua Blanca produce en época de invierno un promedio de 60,000 quintales de frijol, 100,000 quintales de maíz y 450,000 quintales de arroz. Existe buen porcentaje de cabezas de ganado, por lo que produce carne, leche y sus derivados.

Industria

Los productos generados por la industria de la panadería, estructuras metálicas y carpintería, son comercializados en la cabecera municipal de Agua Blanca y sus comunidades.

Transporte

El transporte del servicio extra-urbano en el municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; lo cubren siete empresas de la iniciativa privada, con un total de 14 unidades, de las cuales su totalidad son corrientes (de parrilla); cubriendo el servicio de ésta población a la cabecera departamental y la ciudad capital de Guatemala y viceversa.

Además se presta el servicio de microbuses con quince unidades, los cuales hacen su recorrido hacia las diferentes comunidades del área rural.

El servicio urbano lo cubren dieciocho unidades de moto taxi.

1.1.5 vida política

Gobierno local

Corresponde con exclusividad al Alcalde y Consejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio que goza de autonomía.

Organización administrativa

La organización administrativa de la municipalidad de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; está integrada por el **alcalde, 3 síndicos y 6 concejales**, que en conjunto forman el consejo municipal; y ejercen el gobierno del municipio, dentro de sus atribuciones están: velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, con forme a la disponibilidad de los recursos. **El alcalde:** representa a la municipalidad y al municipio, es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; miembro del Consejo Departamental de Desarrollo respectivo y presidente del Consejo Municipal de Desarrollo. **Los concejales y síndicos**, al igual que el Alcalde, son electos popularmente en proporción al número de votos obtenidos por los comités cívicos y partidos políticos legalizados; como miembros del órgano de deliberación y de decisión, fiscalizan la acción administrativa del alcalde y exigir el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Consejo Municipal. **Secretario municipal:** Además de sus funciones y atribuciones; participa de las sesiones del Consejo Municipal, con voz pero sin voto. **Tesorero municipal:** en cuyo cargo recae la recaudación, depósito y custodia de los fondos y valores municipales, así como la ejecución de los pagos. **Registrador civil:** Estas funciones fueron trasladadas al Registro Nacional de las Personas –RENAP-, en cumplimiento al Decreto No. 90-2005. **Oficina municipal de planificación:** Encargada de coordinar y consolidar los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.

Organizaciones Políticas

Frente Republicano Guatemalteco “FRG”

Unidad nacional de la Esperanza “UNE”

Partido Todos

Partido Patriota.

Organizaciones Civiles Apolíticas:

Asociación de ganaderos

Asociación de moto taxis

Asociación de productores

Asociación de futbolistas

Asociación del magisterio Aguablanquense.

Parroquia nuestra señora del rosario.

Organizaciones evangélicas.

1.1.6 concepción filosófica

Grupos religiosos

En el municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; se desarrollan actividades religiosas en un gran número de grupos denominados protestantes, una minoría de grupos católicos y de otras denominaciones:

Católicos

Nuestra Señora del Rosario

Renovación cristiana

Pastoral juvenil

Evangélicas

Centroamericana

Asambleas de Dios

Príncipe de Paz

Testigos de Jehová

Clubes o asociaciones sociales

Alcohólicos anónimos

Asociación de futbol

Asociación de ganaderos

Asociación de estudiantes

Asociación de productores

1.1.7 Competitividad

La municipalidad de Agua Blanca, es competitiva ya que responde a las necesidades de la población en general y así mismo plantea nuevos métodos y estrategias que proporcionen una buena evolución positiva y trascendente.(Plan de Desarrollo Municipal Agua Blanca, 2011-2025)

Institución avaladora

1.2 Análisis institucional

1.2.1 Identidad institucional

Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

Tipo de Institución

Autónoma

Ubicación geográfica

Barrió El Centro, Agua Blanca, Jutiapa

Visión

“Ser el municipio a nivel nacional, con la mejor infraestructura de servicios y un actividad económica desarrollada produciendo productos de acuerdo a las demandas de la población. Así también compitiendo con mercados de otros municipios con productos que se producen en la región tanto nacional e internacional”¹

Misión

“Desarrollar operaciones con eficiencia y eficacia para lograr así una transformación significativa en todos los programas que en el municipio se desarrollan como en educación, cultura, deporte y otros. Así también lograr el mejoramiento de los servicios públicos que se prestan en dicha institución como infraestructura social logrando así el crecimiento y desarrollo de la sociedad “aguablanquense” y que el municipio se mantenga en progreso sosteniendo a su población y atendiendo demandas hechas por ellos para lograr un muy buen desarrollo”.

Políticas

“Fomentar la educación, la cultura y el deporte en todo el ámbito del territorio municipal, para el logro de los objetivos institucionales.

Apoyar la salud y la asistencia social, con énfasis en el área rural.

Fomentar y apoyar la agricultura, ganadería e Industria, para el logro del crecimiento económico del municipio.

Mejorar la recaudación de los impuestos municipales”.(Plan de Desarrollo Municipal Agua Blanca, 2011-2025)

Objetivos

General

“Desarrollar en el personal municipal una actitud consciente, proactiva y adaptada al cambio y modernización, a través de la aplicación de manuales de organización, puestos, funciones y evaluación del desempeño, para el alcance de las metas.”

Objetivos específicos

“Ejecutar de manera eficiente los recursos financieros de la municipalidad.”

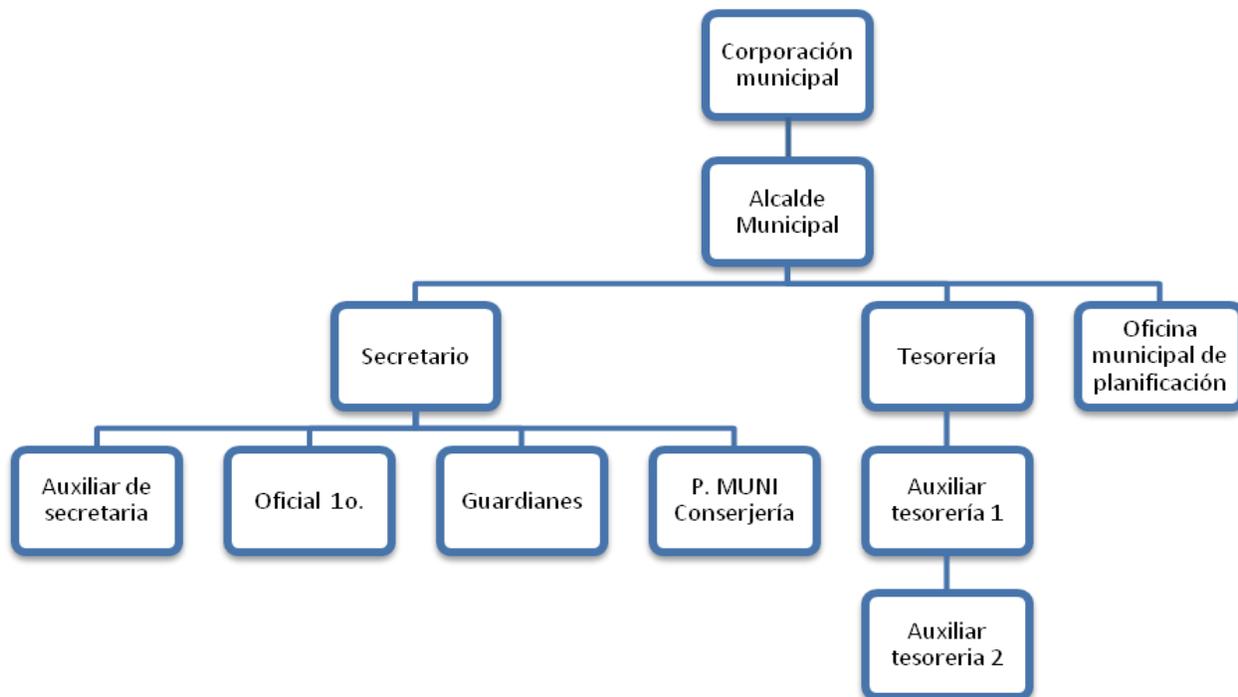
Metas

“Satisfacer las necesidades de la población.

Ejecutar el presupuesto municipal en obras de desarrollo social.”

Estructura organizacional

“Organigrama de la Municipalidad de Agua Blanca Jutiapa. “



Fuente copiada literalmente de la municipalidad de Agua Blanca.

Servicios que presta

Servicios públicos.

1.2.2. Desarrollo histórico

Fundación y fundadores

La historia del edificio de la Municipalidad de Agua Blanca, está basada en pocos escritos e historias que verbalmente son contadas. El primer edificio Municipal fue construido durante la administración del Sr. Gonzalo Hernández quien gobernó en los años 1962 – 1968. Actualmente se construyó un edificio tipo palacio de dos niveles, con locales comerciales el primer nivel y las oficinas de la municipalidad en el segundo, fue construido en el año 2003 en la administración del bachiller Tito

Leonel Montoya, donde se ubican las oficinas correspondientes a cada función y servicio.

Palacio del Gobierno Guatemala, enero 30 de 1886. Vista la solicitud de los vecinos de Agua Blanca, relativa a que se restablezca la municipalidad, que fue suprimida en el año de 1884 por un acuerdo gubernativo, y considerando que son justas las razones en que se apoyan tanto dicha solicitud como el informe del jefe político de Jutiapa, y que es muy conveniente a aquel vecindario el restablecimiento de la corporación de que se trata, el General Presidente acuerda: acceder a esta solicitud y comisionar al Jefe Político de Jutiapa para que proceda a organizar la nueva municipalidad conforme a las leyes de la materia. Comuníquese Rubricado por el señor Presidente Corzo.

Épocas o momentos relevantes

La municipalidad de Agua Blanca se instaló en aldea las cañas, luego se trasladó a la aldea el tempisque, estableciéndose por ultimo en donde se encuentra en la actualidad.

Son 31 gobernantes municipales los que han desfilado por esta cabecera municipal. El nombre del primer Alcalde que se tiene registrado en el Despacho es del señor Gonzalo Hernández.

Personajes sobresalientes

María Enma Sandoval, Alcaldesa y Creadora de la Monografía de Agua Blanca, Julio Cesar Guerra Cameros Alcalde distinguido por ser el único en ganar las elecciones en dos veces consecutivas.

1.2.3 Los usuarios

Procedencia

Las personas que hacen uso de los servicios municipales son procedentes de las diferentes aldeas y caseríos que forman parte del municipio de Agua Blanca, así como de aldeas circunvecinas de los municipios de Asunción Mita Jutiapa,

IpalaChiquimula, Santa Catarina Mita Jutiapa, San Luis Jilotepequez Jalapa y San Manuel Chaparrón Jalapa.

Estadísticas anuales

7,000 personas aproximadamente, durante todo el año. Visitan la municipalidad.

El 70% de los usuarios proceden del área rural del municipio, en su mayoría son de sexo masculino dentro de un rango de 18 a 60 años de edad; un considerable porcentaje son mujeres procedentes del área rural y oscilan entre los 18 y 45 años de edad. Un 30% de la totalidad de usuarios son hombres y mujeres del área urbana.

Situación socioeconómica

Los usuarios que visitan la Municipalidad, en su mayoría son personas de escasos recursos económicos del área rural del municipio.

1.2.4. Infraestructura

Locales para la administración

La municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, cuenta con tres locales para la administración incluyendo el despacho del señor alcalde municipal.

Locales para la estancia y trabajo

La Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, cuenta con 6 ambientes para oficinas, estas se encuentran equipadas con el mobiliario y equipo necesario para alcanzar sus objetivos.

Las instalaciones para realizar las tareas institucionales

La Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, cuenta con un espacio adecuado y organizado para realizar las tareas institucionales.

Área de descanso

En el edificio de esta municipalidad no se cuenta con un espacio físico de esta naturaleza para uso de los empleados municipales.

Área de recreación

La Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa; no cuenta con espacio para ello.

Locales de uso especializado

La municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa; cuenta con un salón de sesiones del Consejo Municipal.

Área para eventos generales

Cuenta con un salón de usos múltiples

El confort acústico

El confort acústico de la municipalidad es apto.

El confort térmico

El edificio cuenta con una temperatura agradable

El confort visual

La municipalidad cuenta con un área visual Apta para todos las personas que la visitan.

Espacio de carácter higiénico

La municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa; cuenta con servicios sanitarios para caballeros y para damas. (Personal autorizado)

Los servicios básicos

En cuanto a los servicios básicos con los que cuenta la Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, tenemos: agua, electricidad, teléfono y drenaje.

Área de primeros auxilios

No Posee un área de primeros auxilios.

Política de mantenimiento

La Municipalidad de Agua Blanca posee un fondo específico que se utiliza para remodelación y mantenimiento del mismo edificio.

Área disponible para ampliaciones

No cuenta con área para ampliaciones.

1.2.5 Proyección social

A través de la municipalidad se promueven y ejecutan actividades educativas, culturales y turísticas con el objetivo de propiciar la participación social de la población en general.

Participación en eventos comunitarios

Programa de apoyo a instituciones especiales la municipalidad cuenta con planes de apoyo a dichas instituciones como lo es la casa hogar, bomberos municipales „y al instituto IDPC con el apoyo de becas o subsidios a estudiantes de diversificado, apoyo al centro de salud con campañas de planificación familiar y exámenes de ginecología.

Acciones de solidaridad con la comunidad

La municipalidad apoya con cajas mortuorias y con alimentación para velaciones a las familias de escasos recursos.

Acciones de solidaridad con los usuarios y las familias

Cooperaciones con instituciones de asistencia social ayudas con gestiones al ministerio de trabajo para las pensiones del adulto mayor, y con cirugías de la vista.

Participación en acciones de beneficio social comunitario

La municipalidad colabora con las comunidades en pavimentación de carreteras y tuberías para la instalación de agua potable.

Participación en la prevención y asistencia de emergencias

Apoya con equipo para bomberos forestales y capacitaciones para los cultivos y como se deben controlar las rosas.

Fomento cultural

Apoya a ferias de diferentes barrios.

Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos

Colabora con el juzgado de paz con charlas y capacitaciones en derechos humanos.

1.2.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos

Presupuesto de la nación: El Organismo Ejecutivo incluirá trimestralmente en el Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, un diez por ciento del mismo para las Municipalidades del país. Este porcentaje deberá ser distribuido en la forma que la ley determine

10% Constitucional Q. 2, 132,133.56

IVA PAZ Q. 2, 022,443.28

Imp. Circulación de Vehículos Q. 303,642.37

Impuesto Petróleo Q. 114,362.56

IUSI Q 327.14

Fondo de Solidaridad Q. 1, 539,123.29

Servicios y rentas Q. 625,917.00

Fondos propios: Son todos aquellos que ingresan de impuestos, entre ellos: Servicio de Agua Potable, Extracción de Basura, Pago de Boleto de Ornato, impuesto de microbuses urbanos y rurales, impuesto a comerciantes, Asociación de Mototaxis, Matricula de Fierro, impuesto registro de propiedades. No se obtuvo información detallada acerca del monto de lo antes mencionado.

Existencia de patrocinadores

No se recibe aporte alguno.

Venta de bienes y servicios

Las Corporaciones Municipales deberán procurar el fortalecimiento económico de sus respectivos municipios, a efecto de poder realizar las obras y prestar los

servicios que les sean necesarios. La captación de los recursos deberá ajustarse al principio establecido en el artículo 239 de la Constitución Política de la República de Guatemala y a las necesidades de los municipios por ventas de productos, servicios y rentas, la municipalidad percibió durante el año 2015, Q. 2, 790,917.00.

Política salarial

El personal que labora en la Municipalidad obtiene un salario de acuerdo al cargo que desempeñan. El rubro está entre Q.1200.00 a Q.15000.00, los cuales se cancelan en el tiempo establecido en el contrato. No hay Salarios atrasados.

Cumplimiento con prestaciones de ley

La municipalidad de Agua Blanca cumple con todas las prestaciones que por ley corresponden a los empleados municipales dependiendo del renglón presupuestario en el que se encuentren.

Flujo de pagos por operaciones institucionales suministros

Todo lo relacionado al recurso o equipo que se utiliza en las diferentes oficinas, para el buen desempeño del mismo.

Servicio profesional Cuenta con Ingeniero Agrónomo, Electricista, Abogado, Albañiles, Ingeniero Civil, Auditor, Arquitecto.

Otros No se obtuvo información. (Fuente Tesorería Municipal)

Carteras de cuentas por cobrar y pagar

Ente las cuentas por pagar se encuentran un préstamo adquirido en el periodo 2008-2012 de 4.5 millones de quetzales por la compra de contadores para agua potable de la población de Agua Blanca.

Previsión de imprevistos

Cuenta con disponibilidad de fondos, los cuales provienen de los ingresos por impuestos de los vecinos, venta de servicios y rentas.

Acceso a créditos

La municipalidad cuenta con acceso a créditos en todas las instituciones bancarias debido a su credibilidad económica.

1.2.7 Política laboral

Proceso para contratar al personal

El concejo y alcalde son los que califican el perfil de las personas a contratar.

Perfiles para los puestos o cargos de la institución

El candidato a optar por un puesto dentro de la municipalidad debe de contar con un perfil excelente y con una carrera adecuada para el cargo que se está solicitando.

Proceso de inducción de personal

Se capacita para el cargo y se pone a prueba por un periodo de tres meses para comprobar su eficiencia.

Proceso de capacitación continua de personal

Se capacita el personal por medio de SEGEPLAN y el ministerio de finanzas.

Mecanismo para el crecimiento profesional

Se concede a los trabajadores que continúen estudiando y se les proporciona el día libre

1.2.8 Administración

Investigación

La investigación en la municipalidad de Agua Blanca se realiza bajo los principios de función pública como lo es la responsabilidad administrativa, el principio de

juridicidad y legalidad, algunos elementos del principio de probidad, conducta funcionaria intachable consagrados en la constitución.

Planeación

Tipo de planes. A corto plazo, esto permite que los objetivos propuestos sean alcanzados y que las metas puedan cumplirse en un año.

Elementos de los planes Estos dependen de cada dirección y de las políticas enmarcadas en el plan de gobierno municipal.

Forma de implementar los planes. Para trabajar se hace en base al código municipal, código de trabajo, ley de servicio municipal, ley para la ejecución del fondo de solidaridad para el desarrollo comunitario, ley de los concejos de desarrollo urbano y rural, ley general de descentralización y ley del presupuesto.

Base de los planes, políticas o estrategias y objetivos o actividades. Se basan en las políticas institucionales y las estrategias nacionales, con objetivos muy claros.

Planes de contingencia

Se cuenta con un plan de contingencia y se trabaja conjuntamente con "CONRED" a través del concejo municipal para la reducción de desastres siendo el alcalde municipal, el presidente del mismo.

Programación Esta se encuentra a cargo del Alcalde y del Consejo Municipal.

Dirección

Línea de mando directa.

Funciones cargo / nivel. Las funciones de las diferentes dependencias de la municipalidad de Agua Blanca, son:

Competencias generales del consejo municipal

La iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales.

El ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal.

La convocatoria a los distintos sectores de la sociedad del municipio para la formulación e institucionalización de las políticas públicas municipales y de los planes de desarrollo urbano y rural del municipio, identificando y priorizando las necesidades comunitarias y propuestas de solución a los problemas locales.

El control y fiscalización de los distintos actos del gobierno municipal y de su administración.

El establecimiento, planificación, reglamentación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales, así como las decisiones sobre las modalidades institucionales para su prestación, teniendo siempre en cuenta la preeminencia de los intereses públicos.

La aprobación, control de ejecución, evaluación y liquidación del presupuesto de ingresos y egresos del municipio en concordancia con las políticas públicas municipales.

La aceptación de la delegación o transferencia de competencias.

El planteamiento de conflictos de competencia a otras entidades presentes en el municipio.

La emisión y aprobación de acuerdos, reglamentos y ordenanzas municipales.

La creación, supresión o modificación de sus dependencias, empresas y unidades de servicios administrativos.

Autorizar el proceso de descentralización y desconcentración del gobierno municipal, con el propósito de mejorar los servicios y crear los órganos institucionales necesarios, sin perjuicio de la unidad de gobierno y gestión municipal.

La organización de cuerpos técnicos, asesores y consultivos que sean necesarios al municipio, así como el apoyo de los órganos de coordinación de los concejos comunitarios de desarrollo y del concejo municipal de desarrollo.

La fijación de rentas de los bienes municipales sean estos de uso común o no.

Proponer la creación, modificación o supresión de arbitrios al organismo ejecutivo, quién trasladará el expediente con la iniciativa de ley respectiva al congreso de la república.

La fijación de sueldo y gastos de representación del alcalde: las dietas por asistencia a sesiones del concejo municipal; y cuando corresponda, las remuneraciones a los alcaldes comunitarios. Así como emitir el reglamento de viáticos correspondiente.

La concesión de licencias temporales y aceptación de excusas a sus miembros para no asistir a sesiones.

La aprobación de los acuerdos o convenios de asociación o cooperación con otras corporaciones municipales, entidades y organismos públicos o privados, nacionales e internacionales que propicien el fortalecimiento de la gestión y desarrollo municipal, sujetándose a las leyes de la materia.

La promoción y mantenimiento de relaciones con instituciones públicas nacionales, regionales, departamentales y municipales.

Adjudicar la contratación de obras, bienes, suministros y servicios que requiera la municipalidad, de conformidad con la ley de la materia.

La elaboración y mantenimiento del catastro municipal en concordancia con los compromisos adquiridos en los acuerdos de paz y la ley de la materia.

La promoción y protección de los recursos renovables y no renovables del municipio; y las demás competencias inherentes a la autonomía del municipio.

Atribuciones y obligaciones del Alcalde

Dirigir la administración municipal.

Representar a la municipalidad y al municipio.

Presidir las sesiones del consejo municipal y convocar a sus miembros a sesiones ordinarias y extraordinarias de conformidad con este código.

Velar por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.

Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios públicos y obras municipales.

Disponer gastos, dentro de los límites de su competencia; autorizar pagos y rendir cuentas con arreglo al procedimiento legalmente establecido.

Desempeñar la jefatura superior de todo el personal administrativo de la municipalidad; nombrar, sancionar y aceptar la renuencia y remover de conformidad con la ley, a los empleados municipales.

Adoptar personalmente, y bajo su responsabilidad en caso de catástrofe o desastres o grave riesgo de los mismos, las medidas necesarias, dando cuenta inmediata al pleno del concejo municipal.

Sancionar las faltas por desobediencia a su autoridad o por infracción de las ordenanzas municipales, salvo en los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.

Contratar obras y servicios con arreglo al procedimiento legalmente establecido, con excepción de los que corresponda contratar al concejo del municipio.

Tramitar los asuntos administrativos cuya resolución corresponda al concejo municipal y, una vez sustanciados, darle cuenta al pleno del concejo en la sesión inmediata.

Autorizar, conjuntamente con el secretario municipal, todos los libros que deben usarse en la municipalidad, las asociaciones civiles y comités de vecinos que operen en el municipio; se exceptúan los libros y registros auxiliares a utilizarse en operaciones contables, que por ley corresponde autorizar a la Contraloría General de Cuentas.

Autorizar, a título gratuito, los matrimonios civiles, dando dentro de la ley las mayores facilidades para que se verifiquen, pudiendo delegar esta función en uno de los concejales.

Tomar el juramento de ley a los concejales, síndicos y a los alcaldes comunitarios, al darles posesión de sus cargos.

Enviar copia autorizada a la Contraloría General de Cuentas del inventario de los bienes del municipio, dentro de los primeros quince días calendario del mes de enero de cada año.

Ser el medio de comunicación entre el concejo municipal y las autoridades y funcionarios públicos.

Presentar el presupuesto anual de la municipalidad, al concejo Municipal para su conocimiento y aprobación.

Remitir dentro de los primeros cinco días hábiles de vencido cada trimestre del año, al registro de ciudadanos del Tribunal Supremo Electoral, informe de los avcendamientos realizados en el trimestre anterior y de los vecinos fallecidos durante el mismo período.

Las demás atribuciones que expresamente le atribuyan las leyes y aquellas que la legislación del Estado asigne al municipio y no atribuya a otros órganos municipales.

Atribuciones del alcalde comunitario, en su respectiva circunscripción, las siguientes

Promover la organización y la participación sistemática y efectiva de la comunidad en la identificación y solución de los problemas locales.

Colaborar en la identificación de las necesidades locales y en la formulación de propuestas de solución a las mismas.

Proponer lineamientos e instrumentos de coordinación en la comunidad para la ejecución de programas o proyectos por parte de personas, instituciones o entidades interesadas en el desarrollo de las comunidades.

Elaborar, gestionar y supervisar, con el apoyo y la coordinación del consejo municipal, programas y proyectos que contribuyan, al desarrollo integral de la comunidad.

Cooperar en censos nacionales, y municipales, así como en el levantamiento y actualización del catastro municipal.

Ser vínculo de comunicación entre las autoridades del municipio y los habitantes.

Rendir los informes que le sean requeridos por el consejo municipal o el alcalde.

Velar por el cumplimiento de las ordenanzas, reglamentos y disposiciones de carácter general, emitidos por el concejo municipal o el alcalde, a quien dará cuenta de las infracciones y faltas que se cometen.

Velar por la conservación, protección y desarrollo de los recursos naturales de su circunscripción territorial.

Las demás que le sean asignadas por la Ley, y las que le delegue el concejo municipal o el alcalde Municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Funciones del secretario

Elaborar, en los libros correspondientes, las actas de las sesiones del concejo municipal y autorizarlas, con su firma, al ser aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el código.

Certificar las actas y resoluciones del alcalde o del concejo municipal.

Dirigir y ordenar los trabajos de la secretaria, bajo la dependencia inmediata del alcalde, cuidando que los empleados cumplan sus obligaciones legales y reglamentarias.

Redactar la memoria anual de labores y presentarla al concejo municipal, durante la primera quincena del mes de enero de cada año, remitiendo ejemplares de ella al organismo ejecutivo, al congreso de la república y al concejo municipal de desarrollo y a los medios de comunicación a su alcance.

Asistir a todas las sesiones del concejo municipal, con voz informativa, pero sin voto, dándole cuenta de los expedientes, diligencias y demás asuntos, en el orden y forma que indique el alcalde.

Archivar las certificaciones de las actas de cada sesión del concejo municipal.

Recolectar, archivar y conservar todos los números del diario oficial.

Organizar, ordenar y mantener el archivo de la municipalidad.

Desempeñar cualquier otra función que le sea asignada por el concejo municipal o por el alcalde.

Competencia y funciones del tesorero municipal

Administrar la gestión financiera del presupuesto, la contabilidad integrada, la deuda municipal, la tesorería y las recaudaciones. Para el efecto, se establecerá el sistema financiero conforme a los lineamientos y metodologías que establezca el Ministerio de Finanzas Públicas como órgano rector del sistema.

Registrar las diversas etapas de la ejecución presupuestaria del ingreso y gasto, así como el seguimiento de la ejecución física.

Asesor al alcalde y al concejo municipal en materia de administración financiera.

Mantener una adecuada coordinación con los entes rectores de los sistemas de administración financiera y aplicar las normas y procedimientos que emanen de estos.

Dirigir y administrar todo el proceso de liquidación y recaudación de impuestos, arbitrios, tasas y contribuciones establecidos en las leyes.

Elaborar y mantener actualizado el registro de contribuyentes en coordinación con el catastro municipal.

Informar al alcalde y a la oficina municipal de planificación sobre los cambios de objetos y sujetos de la tributación.

Administrar la deuda pública municipal.

Administrar la cuenta caja única, basándose en los instrumentos gerenciales, de la Cuenta Única del tesoro municipal y flujos de caja y programación. Elaborar y presentar la información financiera que por ley le corresponde.

Funciones del registrador civil

Esta dependencia o departamento dejó de ser parte de la función de la municipalidad porque pasó a la institución del registro Nacional para las personas RENAP.

Funciones de la policía municipal

Organizar grupos de seguridad para vigilancia y servicios varios.

Velar por los intereses municipales.

Salvaguardar la infraestructura municipal.

Apoyo a las diferentes dependencias de la municipalidad en el desarrollo de sus actividades o trabajo.

Atribuciones del Coordinador de la Oficina de Planificación

Cumplir y ejecutar las decisiones del concejo municipal.

Elaborar los perfiles, estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas.

Mantener actualizada las estadísticas socioeconómicas del municipio, incluyendo la información geográfica de ordenamiento territorial y de recursos naturales.

Mantener actualizado el registro de necesidades identificadas y priorizadas en los planes, programas y proyectos en sus fases de perfil, factibilidad, negociación y ejecución.

Mantener un inventario permanente.

De la infraestructura social y productiva con que cuenta cada centro poblado; así como de la cobertura de los servicios públicos de los que gozan éstos.

Asesoramiento del consejo municipal y el alcalde en sus relaciones con las entidades de desarrollo públicas y privadas.

Suministrar la información que le sea requerida por las autoridades municipales y otros interesados con base a los registros existentes.

Otras actividades relacionadas con el desempeño de su cargo y aquellas que le encomiende el consejo municipal o el alcalde.

Control

Normas de control

Se realizan a través de cada coordinador de departamento de acuerdo a procedimientos internos de la unidad subordinada.

Registro de asistencia El registro de asistencia lo realiza cada uno de los Coordinadores de cada dependencia de la municipalidad.

Evaluación del personal. El rendimiento del personal lo realiza cada coordinador de departamento e informa al Alcalde de los resultados.

Inventario de actividades realizadas. Se realiza un inventario mensual de actividades, a través de una memoria de labores mensual.

Actualización de inventarios físicos de la institución. Constantemente se actualizan los inventarios y es responsabilidad del Tesorero Municipal, la actualización de los mismos.

Elaboración de expedientes administrativos. Cada empleado municipal cuenta con un expediente personal, el cual es manejado directamente por el Secretario Municipal.

Evaluación

Mecanismos de evaluación

La evaluación para el desarrollo de la labor administrativa, se realiza de acuerdo al orden jerárquico, determinado en la estructura de Institución.

Periodicidad de evaluación

Esporádicas.

Personal encargado de la evaluación

De acuerdo al orden jerárquico de la Institución.

Tipo de evaluación

El tipo de evaluación que se adopta, depende del área de trabajo; las mismas están contempladas en el Decreto 12-2002.

Instrumentos de evaluación

Hojas de chequeo, Ficha de alcance de objetivos y Metas.

Mecanismos de comunicación y divulgación**Existencias de carteleras:**

No existe cartelera, pero cuando se debe de informar a la ciudadanía que visita las instalaciones, de algún acontecimiento; se colocan en lugares estratégicos, cartulinas o afiches.

Formularios para las comunicaciones escritas

Memos, oficios y circulares.

Tipos de comunicación

Verbal y escrita.

Periodicidad de reuniones técnicas con el personal

Mensualmente, Sesiones Ordinarias del concejo municipal. Constantemente con el personal técnico, principalmente de la oficina municipal de Planificación.

Reuniones de reprogramación

Se realizan reuniones de reprogramación, cuando se estimen convenientes.

Manuales de procedimientos

No se cuenta con éste manual.

Manuales de puestos y funciones

Municipalidad de Agua Blanca se basa en el código municipal.

Legislación concerniente a la institución

La Municipalidad de Agua Blanca se rige por código municipal código No. 12 - 2,002.

1.2.9 El ambiente Institucional

La municipalidad cuenta con oficinas espaciosas que influye en la percepción de los empleados de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos y donde se recomienda reconocer el esfuerzo que se realiza para el cumplimiento de las funciones.

Relaciones interpersonales

En cuanto a relaciones interpersonales se refiere los empleados de la municipalidad de Agua Blanca se interrelacionan tanto en el trabajo como fuera de este para alcanzar objetivos y para socializar sus ideales.

Liderazgo

El liderazgo de la municipalidad de Agua Blanca está a cargo del su alcalde municipal, el cual es un líder legítimo ya que su poder como líder fue ganado a través de un proceso de elección y también es un líder autócrata ya que el asume todas las responsabilidades de la toma de decisiones.

Coherencia de mando

La coherencia de mando es algo que en la municipalidad se sigue con total procedencia ya que las órdenes para realizar las actividades se siguen de forma organizada.

La toma de decisiones

La toma de decisiones está a cargo del alcalde y consejo municipal quienes siguen un estilo analítico ya que precisan de más información antes de tomar una decisión, considerando y analizando más alternativas.

Estilo de dirección

El estilo de dirección de la municipalidad es burócrata ya que se sigue una estructura jerárquica, con normas, pautas de actuación rígidas, de manera que todo se debe desarrollar conforme a las mismas.

Claridad de disposiciones y procedimientos

Se cuenta con muy buena claridad de disposiciones y procedimientos ya que se siguen las instrucciones del código municipal.

Trabajo en equipo

El trabajo de la municipalidad está integrado por varias personas con una misma dirección para el logro de los objetivos por lo que el trabajo tiene que ser en equipo.

Compromiso

Todos los empleados de la municipalidad cumplen con las obligaciones que se les han encomendado para llevar a cabo todas las actividades para el logro de los objetivos.

El sentido de pertenencia

Los miembros de la municipalidad de Agua Blanca se sienten satisfechos de ser parte del equipo de trabajo, esto se ve reflejado en el entusiasmo de cada individuo al momento de realizar sus funciones.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se muestra en la conformidad de todos los individuos respecto a su entorno laboral y salarial ya que se cuenta con muy buenas relaciones humanas.

Posibilidades de desarrollo

Entre las posibilidades de desarrollo que la municipalidad promueve a sus empleados se encuentra la libertad de superación a través de la educación, esto depende del interés de cada persona.

Motivación

Se motiva al personal frecuentemente con recompensas no económicas, entre ellas: Saludos cordiales, agradecimientos verbales o escritos, tarjetas de felicitación por los logros alcanzados dentro o fuera de la municipalidad.

Reconocimiento

Reconocen el esfuerzo que se realiza para el cumplimiento de las funciones a través de actividades recreativas, deportivas, culturales y sociales que fomenten la convivencia entre los empleados.

El tratamiento de conflictos

Estos son resueltos a través del dialogo. La municipalidad promueve una cultura de igualdad laboral con las mismas oportunidades para todos los empleados.

La cooperación

La cooperación es muy importante en la administración de la municipalidad ya que con ella se logran los objetivos, los empleados utilizan métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común

La cultura de diálogo

Es muy utilizado en la municipalidad ya que a través del dialogo se resuelven conflictos, se toman decisiones y se evalúan las actividades.

1.3 Lista de deficiencias

Se carece de señales de tránsito en el casco urbano.

No se cuenta con infraestructura para reuniones para la Asociación de Mototaxistas.

Tala inmoderada de árboles en una área del municipio.

Falta de mantenimiento e higiene en aéreas protegidas

Carece de cartel informativo al momento de evacuar el edificio por problemas de desastres naturales.

Carece de un manual e información de desastres naturales.

Desconocimientos de los manejos financieros propios.

Desconocimiento de la ley del libre acceso a la información pública. (DECRETO NÚMERO 57-2008., CPRG).

Falta manual de funciones para los empleados.

Desconocimientos de sus derechos laborales por parte de los trabajadores.

Inestabilidad laboral.

Carece planes de contingencia.

Administración Financiera deficiente

Deficiente organización

No se cuenta con el apoyo en capacitaciones sobre el medio Ambiente.

Falta de supervisión en los programas sociales.

No se cuenta con una política a favor de la Mujer.

Desconocimiento sobre salud preventiva.

Contaminación Ambiental

1.4 Nexo/razón/conexión con la institución/comunidad avalada

Dentro de la misión y los valores de Municipalidad de Agua Blanca refleja la educación como una de las prioridades a satisfacer dentro de la población.

Institucional

1.5 Análisis institucional

1.5.1 Identidad institucional

Instituto Nacional de Educación Básica Con Orientación Agropecuaria.

Localización Geográfica

Barrió Tecuán, municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

Visión

Fomentar el desarrollo social, cultural y económico en los estudiantes mediante las prácticas agropecuarias siendo una institución sólida, responsable basada en la educación humana integral, en donde los egresados serán capaces de responder a las nuevas tendencias y exigencias de la sociedad. Por lo que nos preocupamos por estar a la vanguardia en la tecnología.

Misión

Prestar servicios educativos reales y verdaderos que mejoren cuantitativa y cualitativamente el proceso de la enseñanza, aprendizaje mediante la participación constante y activa en todos los ambientes la comunidad, con actitud de servicio formando jóvenes con criterio y responsabilidad.

Objetivos

Generales

Desarrollar las habilidades necesarias para realizar un conjunto de acciones para conducir hacia el éxito al Instituto Nacional de Educación Básica, Con Orientación Agropecuaria con la finalidad de lograr la misión de ser en la propuesta.

Específicos

Conducir las diversas acciones educativas hacia el logro de metas y objetivos, determinando las funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, considerando siempre al alumno como el centro del proceso, Enseñanza-Aprendizaje.

Facilitar a la población el acceso a la educación en el nivel básico de las áreas urbanas y rurales del municipio.(Matta, 2017)

Principios

Los Principios pedagógicos que sustentan, rigen al Instituto Nacional de Educación Básica, con Orientación Agropecuaria con forme a la misión y las políticas de nuestro país son los siguientes:

Relacionados con la educación

La formación Integral del personal.

La educación de calidad para todos.

Desarrollar en el estudiante por medio de la educación, valores para con la sociedad.

Dejar que el estudiante sea el constructor de sus conocimientos y el guía de su aprendizaje. Motivar a la juventud y padres de familia, el interés de seguir estudios superiores, formadores académicamente.

Relacionados con los estudiantes

Aprender haciendo, favorece el desarrollo del estudiante.

Aprender a pensar, sentir, actuar, percibir, son capacidades que el estudiante debe desarrollar.

Proporcionar al estudiante una educación basada en su realidad social y económica, a través de la modalidad educativa de la alternancia.

Formar y capacitar a las y los jóvenes del área urbana y rural para participar conscientemente en el desarrollo local a través de una metodología que les permita reflexionar sobre una situación, familiar, comunal y actual para su mejoramiento.

Utilizar estrategias para análisis reflexivo en las y los jóvenes para promover acciones y proyectos productivos certificados dirigidos al desarrollo del medio de vida.

Valores

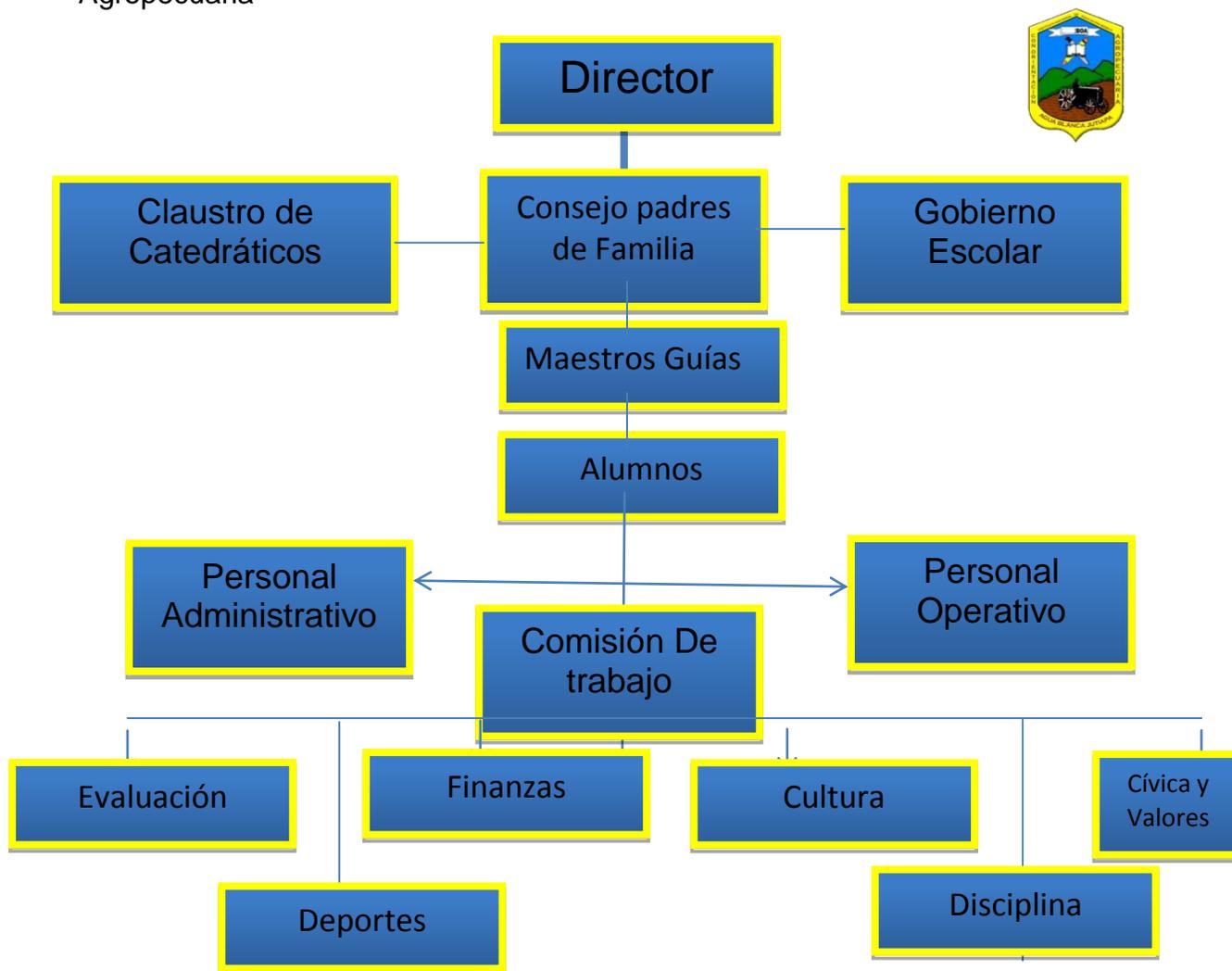
La solidaridad Se fomenta la integridad como valor en las actividades de enseñar con la acción de aprender cuando esta tiene carácter formativo, esto es de carácter perfectible para el que aprende.

La sensibilidad constitutiva de la persona humana y en más productivo lograr los propósitos de nuestro grupo de estudiantes y padres de familia haciendo acopio de los elementos de referencia.

La formación moral es la columna vertebral tanto en la teoría como en la práctica pedagógica, hay que tomar en cuenta que desde el punto de vista antropológico, la educación moral e intelectual son indisolubles, si pueden distinguirse operativamente, no pueden separarse en sí de la formación humana.

Organigrama

Organigrama del Instituto Nacional de Educación Básica, con Orientación Agropecuaria



Fuente: dirección del INEB con Orientación Agropecuaria

Que servicios que presta

A continuación se detallan una serie de servicios que se brinda en la institución:

Inauguración del ciclo escolar.

Asesoría a directores, docentes y padres de familia.

Atención de padres de familia u otro visitante.

Solucionar los problemas educativos.

Brindar cobertura de las necesidades educativas de todo el municipio.

.

Otros procesos que realiza.

1.5.2 Desarrollo histórico

El génesis de nuestro Instituto se da en 1964 cuando directores de la Escuela Urbana, Profesores Gilberto López y Rosa Pinto tienen la inquietud de solicitar la creación de un Instituto Particular de Educación Básica para nuestro municipio Agua Blanca.

Las gestiones surten en efecto hasta el primero de abril de 1966, cuando el MINEDUC autoriza el funcionamiento del instituto bajo la dirección de los profesores Javier Lemus Salazar y Roberto Enrique Sandoval Q.E.P.D. se inscriben 26 alumnos de ambos sexos.

El Instituto Nacional Mixto de Educación Básica con Orientación Agropecuaria (INMEBOA), fue creado según acuerdo ministerial No. 103 de fecha 20 de enero de 1970, inicia sus labores el primero de febrero de ese año.

Es el Ministerio de Educación de esa época el ilustre Doctor Carlos Martínez Duran, dos veces rector magnífico de la Universidad de San Carlos, quien firma el acuerdo correspondiente en el periodo presidencial del Lic. Julio Cesar Méndez Montenegro.

El instituto nacional mixto de educación básica con orientación agropecuaria. Tiene como su primer director a Roberto Enrique Sandoval en forma adhonorem, ya que su plaza es como catedrático sirviendo principalmente la cátedra de matemática.

En el año 1980 El Ministerio de Educación nombra como director pos primaria al profesor Freddy Salguero Teo, de gratos recuerdos siendo el primer director en propiedad.

Los grados del Instituto se fueron nacionalizando paulatinamente, en 1970 primer grado con 35 alumnos y alumnas, en 1971 se nacionaliza segundo grado y se inscriben 94 alumnos y alumnas y en 1972 se nacionaliza tercer grado básico y se inscribe un total de 115 alumnos y alumnas.

En 1972 se inicia la construcción del instituto, en los terrenos comunales del Jicaral cedidos por la municipalidad, se construyen seis aulas, servicios sanitarios, fosas sépticas bomba de agua y cancha de basquetbol, se inaugura en 1975 por el Ministerio de Educación Licenciado Guillermo Putzeys Álvarez. Ese año se traslada al nuevo edificio a los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio.

En marzo del año 2004, fue entregada a la dirección a cargo del profesor Byron René Hernández Escobar, catedráticos, personal administrativo y de servicio, la obra de remodelación de seis aulas, corredor y servicios sanitarios ejecutados por la unidad de construcción de edificios del estado.

En el año 2005 y el establecimiento, empieza una nueva etapa de administración al dejar el cargo de director por jubilación el profesor Byron René Hernández Escobar y recae la responsabilidad de administrar el establecimiento en base a elección del personal docente, administrativo y de servicio y con el visto bueno de las autoridades en el profesor Juan Carlos Montenegro Matta.

Dentro de las gestiones más importantes está la de autorización, implementación y habilitación de un laboratorio de computación para el establecimiento el cual fue autorizado y habilitado para el beneficio de todos los alumnos contando con 17 máquinas para el uso de los alumnos.

Uno de los sueños ha sido la construcción de un salón de usos múltiples dentro del centro educativo y si evitar la intemperie y clima a la hora de los actos

públicos, con grandes esfuerzos se empieza la construcción del mismo y se termina en el año 2012, con el financiamiento solamente con fondos de la tienda escolar y gratuidad, para luego con la ayuda del 50% de promoción de ex alumnos la colocación de piso y el otro 50% resto con fondos propios y otros grandes ayudas de ex alumnos con pintura y ventilación.

Actualmente se atienden nueve secciones, se cuenta con 15 catedráticos, un Director, cuatro secretarías oficinistas y un trabajador operativo, llegando la inscripción a 278 alumnos y alumnas.

1.5.3 Los usuarios.

Procedencia

Los usuarios de la institución son estudiantes y docentes del área urbana y así también de las áreas rurales del municipio.

Estadísticas anuales

En el Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, en los años 2015 al 2017 han ingresado la cantidad de estudiantes que se muestran en las gráficas siguientes.

Las familias Por lo general las familias de los usuarios del municipio y de las áreas rurales. En su mayoría son extensas conformadas por abuelos, tíos, primos, padres e hijos, los cuales habitan en viviendas elaboradas de block, ladrillo de barro o adobe, con techo de teja de barro, lámina de zinc, lámina asbesto o concreto fundido, piso de cemento líquido, ladrillo de cemento, ladrillo de barro o mosaico, las cuales reúnen las condiciones mínimas necesarias para poder ser habitadas.

Sus principales fuentes económicas son el cultivo de diferentes granos básicos entre ellos: arroz, maíz, frijol, y maicillo, así como también se dedican a la ganadería y producción de diferentes productos lácteos.

Condiciones contractuales usuarios- institución

Las familias, usuarios de la Institución cuentan con recursos económicos limitados en el contexto natural hay mucha deforestación con pocas fuentes de agua y la actividad económica predominante es la agrícola y ganadería.

Tipos de usuarios

Son adolescentes que oscilan entre las edades de 13 a 16 años de ambos sexos.

Situación socioeconómica

El 50% de los usuarios carecen de recursos económicos, por lo tanto solo culminan el grado superior que la Institución ofrece, luego de eso ejecutan trabajos agrícolas o emigran hacia otro país con más oportunidades, para una mejor condición de vida, el resto de los usuarios tienen mayor oportunidad de culminar una carrera educativa para lograr alcanzar un mejor desarrollo académico.

La movilidad de los usuarios

Los usuarios utilizan diferentes medios de transporte para poder asistir a la referida institución educativa, entre ellos: motocicleta, bicicleta, así como también el uso de Moto Taxi.

1.5.4 Infraestructura

Locales para la administración

Cuenta con 6 oficinas Administrativas exclusivas para la dirección y el personal docente las cuales están construidas de block, hierro y techo de terraza, puertas de metal y ventanas de vidrio.

Locales para la estancia y trabajo individual del personal

Cuenta con sala exclusiva para el personal docente, de la cual hacen uso durante el receso durante el turno y el transcurso de los periodos de clase respetando el horario establecido.

Las instalaciones para realizar las tareas institucionales

Para la comunidad educativa de la institución se cuenta con una sala exclusiva junto a la dirección, con mobiliario y equipo para realizar las tareas asignadas, con escritorio y sillas.

Aéreas de descanso

La institución educativa cuenta con la sala exclusiva para docentes.

Áreas de recreación

Cuenta con una Cancha deportiva, la cual es utilizada para jugar basquetbol y futbol, esta consta de una superficie de torta de cemento; También cuenta con un área verde utilizada por los estudiantes en horario de receso.

Locales de uso especializado

La Institución educativa cuenta con un laboratorio de computación.

Áreas para eventos generales

La Institución Cuenta con un salón de usos múltiples el cual es utilizado para diversas actividades, está construido del block y techo de lámina, con su respectivo escenario.

El confort acústico

Por la ubicación de la localidad donde funciona la institución no existen perturbaciones que dificulten el proceso Enseñanza- Aprendizaje de los educadores y estudiantes.

El confort térmico

Cuenta con la ventilación natural adecuada, los salones de clases están diseñados cada uno con 3 ventanas para que el ambiente sea ideal en la institución y ventiladores en la dirección.

El confort visual

Agradable y confortable, por el ordenamiento, limpieza y el contacto con el ambiente natural y social.

Espacios de carácter higiénico

La Institución cuenta con cuatro áreas sanitarias, una exclusiva para varones, otro para señoritas y las otras dos al servicio de los docentes y personal administrativo.

Los servicios básicos (agua, electricidad, teléfono, fax, drenajes)

La institución cuenta con los servicios de agua potable drenaje y electricidad, cuenta con una línea telefónica propia del establecimiento.

Áreas de primeros auxilios

No cuenta con área de primeros auxilios, el puesto de salud se encuentra a unos cuantos metros de la institución. Y se cuenta con los bomberos voluntarios.

Política de mantenimiento

El MINEDUC provee una mínima cantidad de dinero que puede utilizarse para remozamientos menores, se responsabiliza a los usuarios para que cualquier desperfecto ocasionado por ellos lo reparen.

Área disponible para ampliaciones

La institución No cuenta con área disponible para ampliaciones.

Áreas de espera personal y vehicular

Se cuenta con una pequeña sala donde los usuarios son atendidos en las instalaciones de la dirección y se cuenta con un parqueo amplio fuera de la institución.

1.5.5 Proyección social

Participación en eventos comunitarios

Se participa en eventos comunitarios cuando estos se planifican con el director y docentes

Programas de apoyo a instituciones especiales

La comunidad educativa participa en la organización que se hace anualmente para recaudar fondos para el programa de Funda bien Teletón.

Trabajo de voluntariado

Se elaboran proyectos agropecuarios con los estudiantes.

Por ser la única institución en el municipio con orientación agropecuaria se trabaja con los estudiantes Huertos escolares, fomentando la agricultura y las buenas prácticas agrícolas.

Acciones de solidaridad de la comunidad

Cuando la ocasión lo amerita.

Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias

La comunidad educativa de la institución realiza acciones solidarias con los usuarios y sus familias, cuando la ocasión lo requiere.

Cooperación con instituciones de asistencia social

Se tiene un trabajo interinstitucional con el Ministerio de salud en algunos programas dirigidos a jóvenes y adolescentes.

Participación en acciones de beneficio social comunitario

Según el artículo 47 del acuerdo ministerial 1129 “se realiza la demostración pública de lo aprendido, la que se planifica y ejecuta por el alumnado en coordinación con el o la docente vinculada con la comunidad” y el artículo 50 del mismo acuerdo “la vinculación con la comunidad, es la fase de la metodología que establece las actividades que realiza el alumnado, para promover el mejoramiento de la comunidad en sus tres aspectos: salud, producción, y cultura”

Participación en la prevención en la prevención y asistencia en emergencias

Por medio de la vinculación de lo aprendido detallado en el numeral anterior, se ejecutan actividades para la prevención y asistencia de emergencias.

Fomento cultural

En el numeral 5.7 se detalla la actividad demostración de lo aprendido y vinculación con la comunidad las que persiguen el fomento cultural.

Participación Cívica Ciudadana Con Énfasis En Derechos Humanos

La institución promueve la participación en actividades cívicas ciudadanas, culturales y sociales estas se realizan los días lunes, así llamados los lunes cívicos dirigidos por el personal Docente y los estudiantes promoviendo la participación cultural en las fiestas patrias del 15 de Septiembre.

1.5.6 Finanzas

con fondos del presupuesto general de ingresos y egresos del estado, asignados al ministerio de educación, para sueldos de los profesionales, técnicos, técnicas y docentes responsables de la coordinación, administración y ejecución del modelo, así como del personal operativo, gastos operativos, mantenimiento, impresión de textos y adquisición de equipo y video.

Fuentes de obtención de los fondos económicos

Los fondos se obtienen del Ministerio de Educación.

Existencia de patrocinadores:

No existen Patrocinadores

Venta de bienes y servicios

La institución Presta sus servicios Educativos.

Política salarial

Los docentes que laboran en la institución, están contratados en el renglón presupuestario 022, contratados por el MINEDUC.

Cumplimiento con prestaciones de ley

La Institución cumple con extender permisos y asuetos a todos los docentes contratados cumpliendo con las prestaciones de ley Bono 14 Aguinaldo, se goza de un periodo de vacaciones durante el mes de diciembre de cada año e IGSS.

Flujo de pagos por operación institucional

Operación escuela de 3 por alumno.

Cartera de cuentas por cobrar y pagar

No se lleva.

Previsión de imprevistos

La institución se rige por los protocolos del Ministerio de Educación y por decisiones internas cuando suceden hechos eventuales.

Acceso a créditos

No se tiene derecho a créditos debido que no se puede poner en riesgo el patrimonio del establecimiento.

Presupuesto generales y específicos

Este tipo de procesos dependen del Ministerio de Educación, la institución solo se adapta a las decisiones tomadas por órdenes superiores.

1.5.7 Política laboral

Personal presupuestado.

Personal Administrativo y por contrato.

Procesos para contratar al personal

El MINEDUC se encarga de contratar el personal de acuerdo con la cantidad de estudiantes, se verifica que cumpla el perfil iniciado en el decreto 1129.

Perfiles para los puestos o cargos de la institución

El personal que labora en la institución debe ser graduado de profesor de enseñanza media, contar con sus documentos en orden.

Procesos De Inducción Al Personal

La institución realiza capacitaciones continuas a todo su personal, con la finalidad de garantizar avances en el desarrollo educativo durante cada uno de los procesos y brindar un servicio de calidad.

Procesos de capacitación continua del personal

Generalmente cada año asisten a talleres, cursos capacitación y actualización de programas de orientación que planifica el Ministerio de Educación siendo convocados por el director del centro educativo.

Mecanismos para el crecimiento profesional

Liderazgo

Responsabilidad

Solidaridad

Incentivar la participación en la toma de decisiones.

1.5.8 Administración

Existe una administración eficiente, pues el jefe inmediato (el director) siendo él quien dirige la institución y realiza sus funciones técnicas administrativas con el objeto de dar ejecución a ciertas actividades y brindar respuestas satisfactorias para resolver las necesidades que presenta el personal docente y los estudiantes.

Investigación

El director y los docentes son los encargados de realizar algún tipo de investigación cuando las condiciones lo ameritan, esto con el fin de identificar y diagnosticar dichos sucesos.

Planeación

Se planifica por año por núcleo y por actividad se hace un plan anual y el personal docente hace uso personal de su metodología de acuerdo a las asignaturas que imparte en el centro educativo y las presenta a la dirección en la fecha estipulada.

Programación

Se desarrolla con eficiencia y eficacia los planes y programas de estudio vigentes, se lleva un registro actualizado de los estudiantes de acuerdo al sistema de evaluación que se esté aplicando también se hace uso de programación de tiempo (cronograma) de cada una de las actividades en el aula y extra aula.

Dirección

La persona encargada de dirigir es el director, quien tiene la obligación de coordinar y dirigir los asuntos concernientes a la institución y al personal docente y a los procesos de Enseñanza-aprendizaje.

Control

Este proceso consiste en verificar si los resultados obtenidos son iguales o parecidos a los planes presentados, y permite básicamente avisar en forma oportuna si algo está fallando y además resulta eficaz en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Evaluación

De las actividades

Se evalúa cada actividad, antes, durante y al final.

Del estudiante

Se autoevalúa, coevalúa el trabajo realizado.

Mecanismos de comunicación y divulgación

Emisión de Circulares, Oficios, Memorándum y todo tipo de documentos administrativo.

Capacitaciones.

Charlas

Manuales De Procedimientos

Este se aplica en base a las funciones que establece el reglamento interno.

Ley de la educación

Manual de funciones para el director, docentes, área administrativa, servicio y guardianía.

Manuales de puestos y funciones

Eso lo establece el Ministerio de Educación y están organizados de acuerdo al organigrama, los perfiles del docente y personal administrativo lo maneja el ministerio de educación.

Legislación concerniente a la institución

El director de Instituto Nacional de Educación Básica Con Orientación Agropecuaria.

CONSIDERANDO

Que le corresponde la dirección y la administración del Instituto, la elaboración y aprobación de los diferentes reglamentos que sirven para el cumplimiento de las leyes y los estatutos de este establecimiento y la orientación pedagógica.

CONSIDERANDO

Que se hace necesario establecer directrices generales dentro del Instituto Nacional De Educación Básica Con Orientación Agropecuaria, Municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa, que orienten la disciplina de los estudiantes, para lograr un alto nivel de calidad, eficiencia y eficacia del sistema educativo.

CONSIDERANDO

Que la disciplina académica es un proceso sistemático cuyo propósito es obtener un óptimo nivel de conducta de parte del estudiante para su formación y que conduzca a hacer de este una persona íntegra y útil a su comunidad.

POR TANTO

Con fundamento a las funciones que le confieren el capítulo III de los artículos 5, 6 y 7, artículo 8 de las obligaciones que le confieren al artículo 34 y 35, Ley de Educación Nacional Decreto 12-91 congreso de la república de Guatemala con reglamento interno educativo.

Las condiciones éticas

El reglamento interno del establecimiento especifica que tanto docentes como estudiantes deben cumplir con requerimientos disciplinarios y éticos que garanticen la convivencia pacífica y el desarrollo normal de las actividades, velar por la integridad de la institución.

1.5.9 El ambiente institucional

Relaciones interpersonales

Predominan las buenas relaciones interpersonales entre estudiantes y el personal docente del establecimiento, respeto, cordialidad y disciplina facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Liderazgo

El liderazgo se promueve por el director y luego personal docente, así también dentro del salón de clases se promueven directivas constituidas por los estudiantes que participan en representación de los demás estudiantes es decisión del gobierno escolar, y al organizar diferentes comisiones donde existe un líder en cada grupo.

Coherencias de mando

Existe una jerarquía que se respeta y el mando se da acuerdo a este orden jerárquico (expresado en organigrama).

La toma de decisiones

Las decisiones se toman en reunión en el personal docente; tomando las decisiones de manera democrática. Existe una puesta en común donde se exponen las posibles soluciones y se analizan, luego se decide para tomar la más aceptable.

Estilo de la dirección

Nominal

Claridad de disposiciones y procedimientos

De acuerdo a la misión planteada se establecen las metas y todas las disposiciones se encaminan al cumplimiento de la meta. Las normas en la institución son acatadas debido a que el líder es muy claro al momento de

delegar funciones al personal docente y estas se cumplen conforme el procedimiento debido.

Trabajo en equipo

La labor educativa en la institución se coordina por el director y se ejecuta por los docentes con un objetivo en común que es ayudar con las demandas de los estudiantes, en lo que predominan las buenas relaciones laborales.

Compromiso

El compromiso de la institución es de cumplir con los requerimientos que el MINEDUC establece e impartir educación de calidad relacionada con el contexto y con esto cumplir la tarea de educar con perseverancia, ética y compromiso.

El sentido de pertenencia

La comunidad educativa está convencida que la institución es productiva y que le aporta valores para conseguir sus objetivos dándole el sentido de pertenencia clave para el éxito, trabajando en equipo unidos y en armonía.

Satisfacción laboral

Obtener resultados por arriba de los procedimientos a nivel departamental en las pruebas diagnósticas realizadas por el MINEDUC en las áreas de comunicación, lenguaje y matemáticas.

Posibilidades de desarrollo

El instituto nacional de educación básica con orientación agropecuaria es el encargado de promover los estudios básicos de la población aguablanquense siendo el único establecimiento en el municipio con orientación agropecuaria promoviendo el desarrollo de los estudiantes fomentando la agricultura cumpliendo con los objetivos de mejorar el crecimiento de la población estudiantil.

Motivación

El jefe inmediato en este caso el director utiliza la motivación laboral como una herramienta para aumentar el desempeño del personal docente, incentivándolos a que trabajen con transparencia y cooperación lo cual les proporciona un alto rendimiento dentro del Establecimiento.

Reconocimiento

El director reconoce el buen rendimiento del personal docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje de una manera cordial y éticamente trata que se sientan a gusto con su trabajo y por extensión con su vida creando una fuente de satisfacción personal.

El tratamiento de conflictos

Los conflictos en cualquier nivel se resuelven, por el nivel jerárquico superior, es decir conflictos de estudiantes y docentes serán resueltos por el director.

La Cooperación

Esta se da con el propósito de promover el progreso en la institución de una manera sostenible y equitativa. Y facilitar el trabajo en equipo apoyándose unos a otros. El personal docente colabora en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera de la institución.

La Cultura de dialogo

Los conflictos siempre se solucionan mediante el dialogo de las partes interesadas.

Otros aspectos

Reformas en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje nuevas áreas integradas al currículo. Supervisión a estudiantes en el área de educación agropecuaria.

Logística de los procesos y estadísticas

La institución trabaja de acuerdo a los programas educativos designados por el MINEDUC, los procesos educativos dentro de la institución se dan con transparencia en lo que se refiere a pruebas y evaluaciones para un mejor desarrollo.

Tecnología. El personal docente y los estudiantes hacen uso de la tecnología ya que el establecimiento educativo cuenta con un área de computación donde los viernes de cada semana los estudiantes reciben estudios tecnológicos.(Matta, 2017)

1.6 LISTADO DE CARENCIAS

Carece de una guía de material escrito y didáctico de “Diseño Curricular y Actualización Docente”.

No tiene control de ingreso y egreso de los bienes a la bodega.

Falta de un material didáctico sobre evaluación de diseño docente.

No existe un plan de contingencia para reducir los desastres naturales.

Desconocimiento de reglamento de trabajo de los empleados.

Hay necesidad de mobiliario.

Falta de una oficina de recursos humanos.

Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.

Desactualización de la monografía de Agua Blanca

Falta de organización para formar el sindicato de trabajadores.

Falta de educación vial.

Insuficiencia de agua potable.

Falta implementar áreas verdes.

1.7 La problematización

Carencia	Problema
Carece de una guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente” para la institución del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.	¿Por qué es necesario un material escrito y didáctico para la actualización de los docentes en la institución del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria?
No tiene control de ingreso y egreso de los bienes a la bodega.	¿Cómo implementar mecanismos de control en ingreso y egreso de los bienes a la bodega?

Falta de un material didáctico sobre evaluación desempeño docente.	¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?
No existe un plan de contingencia para reducir los desastres naturales.	¿Cómo hacer un plan de contingencia para reducir los desastres naturales?
Desconocimiento de reglamento trabajo de los empleados.	¿Qué hacer para tener conocimientos sobre el reglamento interno de normas de trabajo para los empleados.
Hay necesidad de mobiliario	¿Qué hacer para que obtener mobiliario?
Falta de infraestructura una oficina de recursos humanos.	¿Qué hacer para obtener una infraestructura para la oficina de los recursos humanos?
Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.	¿Qué hacer para implementar un lugar adecuado para la recolección de basura?
Desactualización de monografía de Agua Blanca.	¿Cómo actualizar la monografía de Agua Blanca?
Falta de organización para formar el sindicato de trabajadores.	¿Qué hacer para formar un sindicato de trabajadores?
Falta de educación vial.	¿Cómo hacer para que se tenga

	educación vial?
Insuficiencia de Agua Potable.	¿Qué hacer para mejorar el servicio de agua potable?
Falta implementar áreas verdes	¿Qué hacer para implementar áreas verdes?

1.8 Selección de problema y su respectiva hipótesis-acción

Identificación de Proyecto.

Carencia	Problema	Hipótesis acción	proyecto
Carece de una guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente” para la institución del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.	¿Por qué es necesario un material escrito y didáctico para la actualización de los docentes en la institución del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria?	Si se elabora una guía de Diseño Curricular entonces se dará la Actualización docente en la institución del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.	Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente, Dirigido al Director y Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.
No tiene control de ingreso y egreso	¿Cómo implementar	Si se elabora un manual de	Elaboración de un manual de registros y

de los bienes a la bodega.	mecanismos de control en ingreso y egreso de los bienes a la bodega?	registros entonces se tendrá control de ingreso y egreso de los bienes a la bodega.	control de ingreso y egresos de bienes de la bodega.
Falta de un material didáctico sobre evaluación desempeño docente.	¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?	Si se elabora un módulo de evaluación entonces se mejora el desempeño del docente.	Módulo de Evaluación de desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria
No existe un plan de contingencia para reducir los desastres naturales.	¿Cómo hacer un plan de contingencia para reducir los desastres naturales?	Si se elabora un plan de contingencia entonces al momento de un desastre natural se estará preparado.	Elaboración de un plan de contingencias para desastres naturales.
Desconocimiento de reglamento trabajo de los empleados.	¿Qué hacer para tener conocimientos sobre el reglamento interno de normas de	Si se elabora una guía de trabajo entonces se tendrá conocimiento del reglamento de empleados.	Capacitaciones del uso de reglamento de normas internas de trabajo para los empleados.

	trabajo para los empleados.		
Hay necesidad de mobiliario	¿Qué hacer para que obtener mobiliario?	Si gestiona mobiliario para los estudiantes entonces se podrá solventar la falta de mobiliario.	Gestionar para que los estudiantes tengan más mobiliario.
Falta de infraestructura una oficina de recursos humanos.	¿Qué hacer para obtener una infraestructura para la oficina de los recursos humanos?	Si se gestiona la construcción de una oficina entonces se lograra un mejor desempeño en recursos humanos.	Gestionar para la infraestructura de la oficina de los recursos humanos.
Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.	¿Qué hacer para implementar un lugar adecuado para la recolección de basura?	Si se busca un lugar adecuado entonces abra un lugar adecuado para recolección de basurero.	Elaboración de un lugar para la recolección de basura en el Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria., Agua Blanca.
Desactualización de monografía de Agua Blanca.	¿Cómo actualizar la monografía de	Si se hace una investigación de la monografía	Elaborar una monografía actualizada para el municipio.

	Agua Blanca?	de Agua Blanca entonces la población en general lograrán saber más sobre su municipio.	
Falta de organización para formar el sindicato de trabajadores.	¿Qué hacer para formar un sindicato de trabajadores?	Si se realiza reuniones periódicas para organizar un sindicato de trabajadores entonces se consideran sus derechos y obligaciones como trabajadores.	Gestionar para poder contar con personal de sindicato.
Falta de educación vial.	¿Cómo hacer para que se tenga educación vial?	Si se elabora un módulo sobre educación vial entonces se logrará tener una mejor educación.	Módulo de educación vial para el municipio de Agua Blanca, Jutiapa.
Insuficiencia de Agua Potable.	¿Qué hacer para mejorar el servicio de agua potable?	Si se gestiona la colocación de un tinaco entonces se mejorará el	Gestionar para contar con un tinaco.

		servicio de Agua Potable.	
Falta implementar áreas verdes	¿Qué hacer para implementar áreas verdes?	Si se busca un espacio para plantar entonces se tendrán áreas verdes.	Guía para la plantación de Árboles.

1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad

Selección de problema y su respectiva hipótesis acción.

¿Cómo implementar material didáctico sobre guía de diseño curricular y actualización docente?

Si se elabora una guía de diseño curricular y actualización docente entonces se mejora el proceso enseñanza aprendizaje.

Descripción opcional por indicador de problema

La Viabilidad.

indicador	Opciones	
	SI	NO
¿Se tiene, por parte de la Institución, el permiso para hacer el proyecto?		
¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?		
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		

La factibilidad

indicador	Opciones	
	SI	NO
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?		
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?		
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?		
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?		
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?		
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?		

¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?		
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?		
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?		

El estudio de mercado

indicador	Opciones	
	SI	NO
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?		
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?		
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?		
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?		

El estudio económico

indicador	Opciones	
	SI	NO
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?		
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?		
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?		
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		
¿Los pagos se harán con cheque?		
¿Los gastos se harán en efectivo?		
¿Es necesario pagar impuestos?		

El estudio financiero.

indicador	Opciones	
	SI	NO
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?		
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?		
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?		

¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		
¿Los pagos se harán con cheque?		
¿Los gastos se harán en efectivo?		
¿Es necesario pagar impuestos?		

Capítulo II Elementos Teórica Contenido Dosificado

2.1. Diseño del Currículum Caracterización

El currículum desempeña un papel muy importante en la definición de calidad de la educación. Se le considera pertinente y relevante en la medida que responde a las expectativas de los diferentes grupos sociales en lo que respecta a las capacidades a desarrollar en los y las estudiantes, desde un punto de vista eminentemente educativo. Como proceso, el currículum tiene su propia dinámica; ésta responde a los principios que lo rigen y a las condiciones socioeconómicas del medio.

En el caso de Guatemala, el diseño del currículum establece la organización y normativa que sirve como medio para hacerlo operativo; puede presentarse en forma descriptiva y en forma gráfica; en él se ubican todos los elementos que intervienen en el proceso educativo. Proporciona a los y las docentes de los centros educativos los lineamientos para la planificación de las diferentes actividades curriculares; da sentido a las actividades relacionadas con los procesos de enseñanza y de aprendizaje, pues permite establecer relaciones entre la planificación a largo, mediano y corto plazo; incorpora las aspiraciones y responde a las expectativas de los más diversos sectores del país. (MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio, 2007)

La Transformación Curricular

¿Qué es?

La Transformación Curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas

de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales.

Presenta un nuevo paradigma curricular y cambios profundos en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Entre los aspectos que desarrolla se encuentran los siguientes:

Un paradigma educativo diferente que se centra en la persona humana, con una visión intercultural y bilingüe.

Organización curricular del Sistema Educativo Nacional por niveles, ciclos y grados / etapas.

Principios, finalidades y políticas que responden a las demandas del contexto sociocultural.

Nuevas estrategias de diseño y desarrollo curricular, con un currículum organizado en competencias.

¿Qué propone?

Fundamentalmente, la Transformación Curricular propone el mejoramiento de la calidad de la educación y el respaldo de un Currículum elaborado con participación de todas y todos los involucrados. Así como, la incorporación al proceso Enseñanza Aprendizaje, de los aprendizajes teórico prácticos para la vivencia informada, consciente y sensible; condiciones ineludibles del perfeccionamiento humano.

En este sentido se destaca:

- La promoción de una formación ciudadana que garantice en los centros educativos experiencias que construyan una cultura de paz sobre la base de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad, en concordancia con la democracia, el estado de derecho, los Derechos Humanos y, ante todo, con la participación orgánica de la comunidad educativa y la sociedad civil.
- El desarrollo de la educación multicultural y del enfoque intercultural para que todas las guatemaltecas y todos los guatemaltecos reconozcan y desarrollen la riqueza étnica, lingüística y cultural del país.

- El respeto y la promoción de las distintas identidades culturales y étnicas en el marco del diálogo.
- El fortalecimiento de la participación de la niña y de la mujer en el sistema educativo en el marco de las relaciones equitativas entre los géneros.
- La promoción de una educación con excelencia y adecuada a los avances de la ciencia y la tecnología.
- El impulso a procesos educativos basados en el aprender a hacer, aprender a conocer y pensar, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender.
- La vinculación de la educación con el sistema productivo y el mercado laboral conciliado con los requerimientos de una conciencia ambiental que proponga los principios de un desarrollo personal y comunitario sostenible y viable en el presente y en el futuro.

Un Nuevo Paradigma Educativo

La Transformación curricular se fundamenta en una nueva concepción que abre los espacios para cambios profundos en el sistema educativo. Este nuevo paradigma fortalece el aprendizaje, el sentido participativo y el ejercicio de la ciudadanía.

Reconoce que es en su propio idioma que los y las estudiantes desarrollan los procesos de pensamiento que los llevan a la construcción del conocimiento y que la comunidad educativa juega un papel preponderante al proporcionar oportunidades de generar aprendizajes significativos.

Hace énfasis en la importancia de propiciar un ambiente físico y una organización del espacio que conduzcan al ordenamiento de los instrumentos para el aprendizaje en donde la integración de grupos y las normas de comportamiento estén estructuradas para crear un medio que facilite las tareas de enseñanza y de aprendizaje. Es allí que la práctica de los valores de convivencia: respeto, solidaridad, responsabilidad y honestidad, entre otros, permite interiorizar actitudes adecuadas para la interculturalidad, la búsqueda del bien común, la democracia y el desarrollo humano integral.

Todo lo anterior hace resaltar los siguientes criterios.

- El desarrollo de prácticas de cooperación y participación, que se centra en una autoestima fortalecida y en el reconocimiento y valoración de la diversidad.

- La apertura de espacios para que el conocimiento tome significado desde varios referentes, y así se desarrollen las capacidades para poder utilizarlo de múltiples maneras y para múltiples fines.
- La integración y articulación del conocimiento, el desarrollo de destrezas, fomento de los valores universales y los propios de cada cultura y el cambio de actitudes.
- La motivación de las y los estudiantes para que piensen y comuniquen sus ideas en su lengua materna y en la segunda lengua.
- La aceptación del criterio que cometer errores es abrir espacios para aprender.

El currículo desempeña un papel muy importante en la definición de calidad de la educación. Se le considera pertinente y relevante en la medida que responde a las expectativas de los diferentes grupos sociales en lo que respecta a las capacidades a desarrollar en los y las estudiantes, desde un punto de vista eminentemente educativo. Como proceso, el currículo tiene su propia dinámica; está responde a los principios que lo rigen y a las condiciones socio- económicas del medio.

La Transformación Curricular asigna nuevos papeles a los sujetos que interactúan en el hecho educativo y amplía la participación de los mismos. Parte de la concepción de una institución dinámica que interactúa constantemente con la comunidad y con sus integrantes. El centro de esta concepción es la persona humana con su dignidad esencial, su singularidad y su apertura a los demás, su autonomía, su racionalidad y el uso responsable de su libertad.

Características del nuevo currículum

Son características del nuevo currículum, las cualidades que lo definen y le dan un carácter distintivo frente a diversas experiencias curriculares que se han tenido en el país. Tales características son las siguientes:

Flexible

El nuevo currículum está diseñado de tal modo que permite una amplia gama de adaptaciones y concreciones, según los diferentes contextos en donde se aplica. Por tanto, puede ser enriquecido, ampliado o modificado, para hacerlo manejable en los diferentes contextos en donde se aplica.

Perfectible

El nuevo currículum, es susceptible de ser perfeccionado y mejorado. En consecuencia, puede corregirse y hasta reformularse, de acuerdo con las situaciones cambiantes del país y del mundo, para que responda permanentemente a la necesidad de la persona, de la sociedad de los Pueblos y de la Nación.

Participativo

El nuevo currículum genera espacios para la participación de los distintos sectores sociales y Pueblos del país, en la toma de decisiones en distintos órdenes. El diálogo es la herramienta fundamental en estos espacios, para propiciar el protagonismo personal y social, el liderazgo propositivo y el logro de consensos.

Permite, particularmente, la participación de las y los estudiantes de manera que, basándose en sus conocimientos y experiencias previos, desarrollen destrezas para construir nuevos conocimientos, convirtiéndose así en los protagonistas de sus propios aprendizajes.

Integral

La integración curricular se da en tres dimensiones: las áreas curriculares, el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje. Se han organizado las diversas experiencias como un todo, tomando la organización de las áreas con el propósito de promover la formación intelectual, moral y emocional de los y las estudiantes. Para ello, las áreas organizan sus contenidos particulares tomando como puntos focales las Competencias Marco y los elementos contextualizadores aportados por los Ejes del Currículum. Lo importante en este caso es recordar que el propósito fundamental no es enseñar contenidos, sino formar seres humanos por medio de ellos.

Por otro lado, la integración de la enseñanza requiere esfuerzos de colaboración y trabajo en equipo en un mismo grado y entre grados y niveles por parte de los docentes. La planificación conjunta de proyectos y actividades, permite a los y las docentes hacer que la experiencia educativa y el conocimiento se presenten en forma integrada y con mayor efectividad y significado.

Objetivos de la educación

Uno de los principales objetivos de educación establecidos en el Currículo *Nacional Base* es “reflejar y responder a las características, necesidades y aspiraciones de un país multicultural, multilingüe y multiétnico, reforzando, fortaleciendo y enriqueciendo la identidad personal y la de sus Pueblos como sustento de la unidad en la diversidad”. (MINEDUC, Currículo Nacional Base de Guatemala, 2014)

2.2. Fundamentos legales

Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 72.

Fines de la Educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

Artículo 74.

Educación Obligatoria. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley.

Artículo 76.

Sistema educativo y enseñanza bilingüe. La administración del sistema educativo deberá ser descentralizada. En las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe.

Ley de Educación Nacional - Decreto Legislativo 12 - 91

• Capítulo VIII. Subsistema de Educación Escolar.

Artículo 28.

Subsistema de Educación Escolar. Para la realización del proceso educativo en los establecimientos escolares, está organizado en niveles, ciclos, grados y etapas. La educación acelerada para adultos con programas estructurados en los curricular establecidos y los que se establezcan, en forma flexible, gradual y progresiva para hacer efectivos los fines de la educación nacional.

Artículo 29.

Niveles del Subsistema de Educación Escolar. El subsistema de Educación Escolar, se forma con los niveles ciclos, grados y etapas siguientes:

- 1er. Nivel EDUCACIÓN INICIAL
- 2do. Nivel EDUCACIÓN PREPRIMARIA
Párvulos 1, 2 y 3.
- 3er. Nivel EDUCACIÓN PRIMARIA - 1º. a 6º. grados
Educación acelerada para adultos -
Etapas 1ª. a 4ª.
- 4to. Nivel EDUCACIÓN MEDIA -
Ciclo de Educación Básica
Ciclo de Educación Diversificada

Decretos

- **Decreto Número 17-95**

Ley de institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza. Con sus reformas 60-97, 3-99, 5-2002 y su reglamento.

- **Decreto Número 74-96**

Ley de Fomento de la Educación Ambiental

Artículo 3.

Se declara de urgencia nacional y de interés social, la promoción de la educación ambiental y la formación del recurso humano en esa rama del conocimiento, en los diferentes niveles y ciclos de la enseñanza y la creación de instituciones educativas con esa finalidad.

- **Decreto 27-2000**

Ley General para el combate del Virus de Inmune Deficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmune Deficiencia Adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.

De la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el SIDA.10 Currículum Nacional Base de Ciclo Básico del Nivel Medio.

Artículo 44.

Derecho a la educación.

- **Decreto Número 42-2000**

Ley de Desarrollo Social

Sección III Política de Desarrollo Social y Población en materia de educación

Artículo 27. Educación.

“Todas las personas tienen derecho a la educación y de aprovechar los medios que el estado pone a su disposición para su educación, sobre todo de los niños y adolescentes. La educación es un proceso de formación integral del ser humano para que pueda desarrollar en amor y en su propia cosmovisión las relaciones dinámicas con su ambiente, su vida social, política y económica dentro de una ética que le permita llevar a cabo libre, consciente, responsable y satisfactoriamente, su vida personal, familiar y comunitaria...”

Artículo 28.

Incorporación y permanencia escolar. El Estado promoverá por medio del Ministerio de educación, en coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y otras dependencias de Gobierno, la incorporación y permanencia escolar de niños y niñas como base de sustentación del desarrollo individual, familiar y social, evitando su incorporación temprana al mercado de trabajo en detrimento a sus derechos.

- **Decreto Número 11-2002**

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

Artículo 28.

Educación. El Sistema de Consejos de Desarrollo en coordinación con el Ministerio de Educación, también impulsará la inclusión en los programas educativos contenidos referentes a la estructura y funcionamiento del Sistema de Consejos de Desarrollo en los idiomas de los Pueblos Mayas, Garífuna y Xinka.

- **Decreto 14-2002**

Ley General de Descentralización.

Artículo 7.

Prioridades. Sin perjuicio del traslado de las competencias administrativas, económicas, políticas y sociales al municipio y demás instituciones del Estado, prioritariamente se llevará a cabo la descentralización de la competencia gubernamental en las áreas de: 1. Educación, 2. Salud y Asistencia Social, 3. Seguridad Ciudadana, 4. Ambiente y Recursos Naturales, 5. Agricultura, 6. Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, 7. Economía, 8. Cultura, recreación y deportes.

- **Decreto Número 81-2002**

Ley Educativa contra la discriminación

Artículo 2.

Es función del Ministerio de Educación incluir en el proceso de Reforma Educativa el enfoque a la eliminación de la discriminación en todas sus formas: en el nuevo currículo, en los materiales educativos y en las acciones de Enseñanza-Aprendizaje.

- **Decreto número 19-2003**

Ley de idiomas Nacionales que oficializan el uso de idiomas indígenas en Guatemala.

Artículo 8.

Utilización. En el territorio guatemalteco los idiomas Mayas, Garífuna y Xinka podrán utilizarse en las comunidades lingüísticas que correspondan, en todas sus formas, sin restricciones en el ámbito público y privado, en actividades educativas, académicas, sociales, económicas, políticas y culturales.

Decreto Número 52-2005

Ley Marco de los Acuerdos de Paz.

Artículo 1.

Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto establecer normas y mecanismos que regulen y orienten el proceso de cumplimiento de los Acuerdos de Paz, como parte de los deberes constitucionales...

Acuerdos Gubernativos

- **Acuerdo Gubernativo No. 156-95.**

Política de acceso a la educación para la población con necesidades educativas especiales.

- **Acuerdo Gubernativo 726-95 Creación de DIGEBI.**

Artículo 1

Crear la Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural (DIGEBI), como dependencia Técnico Administrativa del nivel de Alta Coordinación y Ejecución del Ministerio de Educación.

Artículo 2

La Dirección General de Educación Bilingüe, es la entidad rectora del proceso de la educación bilingüe intercultural en las comunidades lingüísticas Mayas, Xinka y Garífuna.

- **Acuerdo Gubernativo No. 526-2003**

Creación del Viceministro de Educación Bilingüe e Intercultural.

Artículo 1.

Se crea un tercer Viceministro en el Ministerio de Educación como Viceministerio de Educación Bilingüe e intercultural, encargado de los temas de la lengua, la cultura y multiétnicidad del país.

Artículo 2.

El Viceministro de Educación Bilingüe e Intercultural además de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes específicas prevén desarrollará, básicamente, las funciones de velar por el desarrollo de las personas y de los pueblos indígenas, establecer las directrices y bases para que el Ministerio de Educación preste y organice los servicios educativos con pertinencia lingüística y cultural, impulsar enseñanza bilingüe, multicultural e intercultural, promover y fortalecer una política educativa para el desarrollo de los pueblos indígenas, con base en su idioma y cultura propias, contribuir al desarrollo integral de los pueblos indígenas a través de la educación bilingüe intercultural, impulsar el estudio,

conocimientos y desarrollo de las culturas e idiomas indígenas, velar por la aplicación de la educación bilingüe intercultural en todos los niveles, áreas y modalidades educativas, promover la enseñanza y aprendizaje de idiomas extranjeros, para fortalecer la comunicación mundial y todas aquellas funciones técnicas que le sean asignadas por el Ministerio de Educación.

- **Acuerdo Gubernativo número 22-2004**

Artículo 1.

Generalización del bilingüismo. Se establece la obligatoriedad del bilingüismo en idiomas nacionales como política lingüística nacional, la cual tendrá aplicación para todos los (las) estudiantes de los sectores público y privado. El primer idioma para aprendizaje es el materno de cada persona, el segundo idioma es otro nacional y el tercer idioma debe ser extranjero.

Artículo 5.

Currículo. El currículo del Sistema Nacional de Educación debe responder a las características, necesidades, intereses y aspiraciones del país, así como responder a las realidades lingüísticas, culturales, económicas, geográficas, y naturaleza de los pueblos y comunidades lingüísticas que lo conforman. Además, debe fomentar el conocimiento mutuo entre las personas y los pueblos para fortalecer la unidad nacional.

Artículo 7.

Descentralización Curricular. El currículo del Sistema Educativo se descentraliza en tres niveles de concreción: nacional, regional y local. El nivel nacional debe reflejar la realidad étnica, lingüística y cultural de los cuatro pueblos guatemaltecos y sus respectivas comunidades lingüísticas.

Acuerdo Gubernativo 377-2007

Reglamento orgánico interno del Ministerio de Educación.

Acuerdos Ministeriales

- **Acuerdo Ministerial 276**

Incorporación del Programa de Educación Fiscal en la Estructura Curricular del Nivel Primario y del Nivel Medio del Sistema Nacional de Educación.

Cartas, declaraciones y convenios internacionales

Carta Internacional de Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 13

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación.

Artículo 26

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

- **Convenio de los Derechos del Niño (1989), Ratificado en 1990**
- **Declaración Mundial de Educación Para Todos. (1990) Jomtien, Tailandia.**

La conferencia Mundial “La Educación para Todos”, realizada en 1990 en Jomtien (Tailandia) insiste en que es necesario satisfacer las necesidades educativas de todos -niños, jóvenes o adultos- como una necesidad y un derecho humano , igual que la alimentación, la vivienda, o la salud. Al poner de relieve la importancia de la educación a nivel mundial y centralidad en el desarrollo económico, social y político. Jomtien, abrió perspectivas y marcó lineamientos para las Reformas Educativas del continente.

- **Convenio 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales (1989) Ginebra, Suiza, ratificado en 1994.**

El convenio 169 de la OIT establece la obligación de los Estados de organizar sus políticas educativas de acuerdo con los intereses y necesidades de los Pueblos Indígenas y tomarlos en cuenta en la toma de decisiones en esta materia. La apertura del Currículum a la participación, responde a este requerimiento.

- **Convenio 182 Sobre Peores formas de Trabajo Infantil (1999), Ginebra, Suiza.**
- **Foro Consultivo Internacional sobre Educación Para Todos (2000), Dakar, Senegal.** Primera parte 13 (MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio, 2007)

Capítulo III
Plan de Acción o de la intervención

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATELA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA
Y PLANIFICACION CURRICULAR
CARNE: 201311005
EPESISTA: María Magdalena García Garza.



3.1. Tema/ o título del Proyecto

Guía de “Diseño curricular y actualización docente”, en los docentes del municipio de Agua blanca, Jutiapa.

3.2. Problema

¿Por qué es necesario una Guía de “Diseño curricular y actualización docente”, en los docentes del municipio de Agua blanca, Jutiapa?

3.3. Hipótesis-acción

Actualizar a los docentes en lo que respecta a lo curricular basándome en el CNB para lograr una mejor implementar en el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.4. Ubicación geográfica de la intervención

Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, Barrió Tecuán, municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

3.5. Unidad ejecutora

Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

3.6. Justificación de la intervención

La presente investigación nace a raíz de la aplicación de las siguientes técnicas: La observación, la entrevista y un cuestionario para verificar sobre la falta de actualización en los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria (INEB) del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa; para lograr una mejor nivel de desarrollo en el docente al momento de enseñar su conocimiento logrando tener una mejor organización y orientación sobre sus herramientas a utilizar.

3.7. Descripción de la intervención

La presente Guía de “Diseño curricular y actualización docente” fue elaborada para director y docentes del establecimiento educativo Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria. Capacitándolos e implementando el Currículo Nacional Base (CNB) como una herramienta esencial para implementar los conocimientos.

3.8. Objetivos

General:

Promover el desarrollo de habilidades docentes a través del manejo de herramientas de desempeño curricular.

Específicos:

- Elaborar una Guía de Diseño Curricular y actualización docente, dirigido al director y docentes de Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.
- Validar el Guía de diseño curricular y actualización docente, dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria. Por el asesor, director.
- Talleres de socialización de Diseño Curricular y Actualización Docente, dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.
- Capacitando a los docente de la Guía de “Diseño curricular y actualización docente”, dirigido al director y docentes Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.

-Reforestación el área de las orillas grande con 600 árboles, en el municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

3.9. Metas

1 Guía de diseño curricular y actualización docente dirigido a director y docentes del INEB, Con Orientación Agropecuaria del municipio de agua blanca departamento de Jutiapa.

1 director y 16 docentes capacitados en la guía de diseño curricular y actualización docentes.

17 reproducciones de la 1 Guía de diseño curricular y actualización docente dirigido a director y docentes.

3.10. Beneficiarios

Directos: Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, del municipio Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

Indirectos: Comunidad educativa; autoridades, director y docentes.

3.11. Actividades

1. Realizar un plan de la “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

2. Diseñar una Guía de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

3. Editar borrador de una Guía de “Diseño curricular y actualización Docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

4. Construcción de los instrumentos y técnicas para de aplicación la “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

5. Elaborar el informe para el director y los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

6. Organizar a los docentes de la institución para dar información de la Guía de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

7. Imprimir y empastar Guías de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

8. Capacitar a Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

3.12. Cronograma

Actividades	Mes	julio				noviembre				enero			
	semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar un plan de la “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.													
Diseñar una Guía de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de													

Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.														
Editar borrador de una Guía de “Diseño curricular y actualización Docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.														
Construcción de los instrumentos y técnicas para de aplicación la “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.														
Elaborar el informe para el director y los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.														
Organizar a los docentes de la institución para dar información de la Guía de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua														

Blanca, departamento de Jutiapa.																			
Imprimir y empastar Guías de “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.																			
Capacitar a Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.																			

3.13. Técnicas metodológicas

- Observación
- Trabajo en equipo

3.14. Recursos

Humanos

3.15. Presupuesto.

Descripción de Gastos		unidades	Costos unitarios Q	Costo total. Q
Arboles	árboles de Moringa y Madre Cacao	600	15.00	9,000.00
Transporte	Combustible para el traslado de los árboles y de mi persona.	5	500.00	500.00
Almuerzos	Para los integrantes de la brigada.	25	15.00	375.00
Fotocopias	Reproducción de la Guía.	18	20.00	360.00
Resmas	Hojas para reproducción y revisión de la Guía.	5	30.00	150.00
Cartuchos	Para reproducción y revisión de la Guía.	3	150.00	450.00
Empastados	Empastados para la aprobación y capacitación de la guía.	19	20.00	380.00
Refacciones	Sándwich y soda	20	10.00	200.00
Cañonera	Alquiler de cañonera para la presentación de la Guía.	1	50.00	50.00
Capacitador	persona de apoyo para la capacitación	1	100.00	100.00
Total				Q 11,565.00

3.16. Responsables

Epesista

Asesor del EPS

Docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.

Director del establecimiento

Alcalde municipal

3.17 Evaluación de la intervención

No.	Criterios de evaluación	Si	No
1	Se identificó exactamente el problema en el establecimiento.	X	
2	Se utilizaron de forma correcta las técnicas metodológicas para recabar información.	X	
3	Tiene relación el objetivo general, los objetivos específicos, las metas y las actividades planificadas.	X	
4	Son suficientes las actividades planificadas para el alcance de los objetivos y las metas.	X	
5	Se cuenta con el presupuesto necesario para la ejecución del proyecto.	X	
6	Se cuenta con el aval apoyo de las autoridades del establecimiento.	X	



*Guía De “Diseño curricular y
Actualización Docente”
dirigido a director y docentes,
del Instituto Nacional
de Educación Básica
con Orientación Agropecuaria.*

Asesor: Lic. Henry David Campos Hernández

Epesista: María Magdalena García Garza.

Carné: 201311005

Índice

Presentación	i
Introducción	ii- iii
Metodología	iv
Unidad Curricular I	1
1.1. Enfoque	3
1.2. Fundamentos	5
1.3. Fines	6
1.4. Características del nuevo currículo	7
1.5. Competencias del currículo	8
1.6. Perfil de ingreso	10
1.7. Perfil de egreso	12
1.8. Acuerdos y artículos de la educación	13
Unidad Curricular II	14
2.1. Que es el currículo nacional base	15
2.2. Que es la transformación del currículo nacional base de Guatemala?	15
2.3. Componentes del currículo nacional base	16
2.4. Lo que debe de saber el docente sobre el currículo	16
2.5. El nuevo currículo se centra en la persona	17
2.6. En qué consiste el trabajo del docente en calidad de protagonista del Currículo.	17
2.7. Qué clase de docentes quiere el CNB	18
2.8. El currículo para el docente	18
2.9. Los buenos docentes dedicados a la tarea de educar	20
Unidad Curricular III	21
3.1. Competencias	24
3.2. Aspectos que caracterizan a la competencia	26
3.3. Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de competencias	26
3.4. Evaluación por competencias	27

3.5. Criterios para formular competencias	28
3.6. Indicador de logro	29
3.7. El indicador de logro debe de tener	30
3.8. Para la elaboración de indicadores de logro se considera lo siguiente	30
Unidad Curricular IV	31
4.1. La planificación educativa	33
4.2. Que es planificar	34
4.3. Para que enseñar	36
4.4. Estrategias de aprendizaje	38
4.5. Características, procedimientos de las estrategias de aprendizaje.	39
4.6. Dificultades para enseñar estrategias de aprendizaje.	42
4.7. Tipos de estrategias	44
4.8. Modelos de planificación	46
Bibliografía	v
E-grafía	vi

Presentación de La Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente

El presente libro lleva como objetivo contribuir al enriquecimiento de los docentes. La Facultad de Humanidades Departamento de Pedagogía, con sede en Santa Catarina Mita. La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, asesor Henry David Campos Hernández, estudiante: María Magdalena García Garza con carne: 201311005, Institución sede de la práctica: municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa. En la oficina de Planificación. Elaborando. La guía que lleva como nombre “Guía de Diseño curricular y actualización docente”. Dirigida a director y docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria.

Objetivos

Generales

Identificar el CNB como base primordial en el proceso de enseñanza aprendizajes logrando mejorar la educación de calidad.

Específicos

Implementar el CNB, en las diferentes áreas para su planificando.
Que conozca el CNB como una herramienta esencial para impartir áreas.

Introducción

La presente Guía va dirigida a el director y docentes con una ideología diferente, con el fin de enriquecer sus conocimientos en el “Diseño curricular y actualización docente” dándoles a conocer lineamientos y su manera de llevarlos a la práctica.

La Guía fue elaborada para formar docentes capaces de enfrentarse a los desafíos del día a día implementar un conocimiento diferente en cada uno de ellos de los estudiantes, con un solo fin o propósito que el docente logre ser innovador al momento de dar a conocer sus conocimientos.

El perfil de la Guía, tiene como fin dar a conocer los objetivos que se desean alcanzar y el beneficio que tiene la guía.

En la unidad curricular I, el nuevo currículo, da a conocer la propuesta que se ha implementado al docente en los enfoque, los fundamentos, sus principios, fundamentos políticos, fines, características del currículo, competencias del currículo, el perfil de ingreso, y el de egreso, con el objetivo que los y las Guatemaltecas enfrente con éxito las tareas y desafíos que se le presentan en la vida en sus diferentes ámbitos; para lograr avances autónomos capaces de influir en la formación del ser humano.

En la unidad Curricular II, como implementar el CNB al docente, uno de los propósitos fundamentales es que el docente asuma el papel de organizador, facilitador, esta guía educativa contiene como implementar el currículo en el docente, lo que debe saber el docente, en que consiste el trabajo del docente en calidad de protagonista del currículo, que clase de docentes queremos formar en un futuro, porque es importante que el docente conozca el currículo completo de la formación de sus estudiantes y no únicamente la materia que el atiende; para lograr todo esto en el docente hay que orientarlo al proceso de enseñanza aprendizaje.

En la unidad Curricular III, competencias, indicadores de logro, en esta unidad se le da a conocer al docente como debe elaborar correctamente lo que desea alcanzar a lo largo de su profesión implementando las estrategias debe de poner en práctica para lograr mejores resultados al momento de impartir sus conocimientos.

En la unidad Curricular IV, planificación educativa, darle a conocer al docente de qué manera él puede planificar y como puede orientarse, también utilizando las estrategias de aprendizaje para mejores resultados y así lograr actualizar a los docentes logrando tener una comprensión más amplia de la realidad con análisis crítico de las propias prácticas, una de las características que se desea lograr en el docente es que desarrolle habilidades para impartir conocimientos que queden plasmados en los estudiantes.

Metodología



www.google.com.gt

Ideas principales

Es la idea principal del tema que se habla o escribe, en las diferentes unidades curriculares.



www.google.com.gt

Desarrollo de Actividades

Son las actividades que se llevarán a cabo en cada una de las unidades para mejor desarrollo, para un mejor entendimiento de la investigación a desarrollar.



www.google.com.gt

Manos a la Obra

Es la ejecución del esfuerzo físico y mental



www.google.com.gt

Evaluación

La evaluación permite valorar el avance y los resultados del proceso a partir de evidencias que garanticen una educación pertinente, significativa para el estudiante y relevante para la sociedad. La evaluación mejora la calidad educativa

Unidad curricular

Competencia. Que conozca los desafíos de los enfoques curriculares para un desarrollo de habilidades, tanto los fundamentos políticos como sus fines y sus características, llevarlos a la práctica.

Indicador de logro. Que identifique el CNB, como una y única herramientas de apoyo eficaz en la práctica de impartir áreas logrando un dominio eficiente.

Evaluación. Lluvia de ideas

Unidad Curricular I

El nuevo Currículo

1.1. Enfoque

El Currículum se centra en la persona humana como ente promotor del desarrollo personal, del desarrollo social, de las características culturales y de los procesos participativos que favorecen la convivencia armónica. Hace énfasis en la valoración de la identidad cultural, en la interculturalidad y en las estructuras organizativas para el intercambio social en los centros y ámbitos educativos, de manera que las interacciones entre los sujetos no solamente constituyen un ejercicio de democracia participativa, sino fortalecen la interculturalidad.

En un enfoque que ve a la persona humana como ser social que se transforma y se valoriza cuando se proyecta y participa en la construcción del bienestar de otros y otras, la educación se orienta hacia la formación integral de la misma y al desarrollo de sus responsabilidades sociales, respetando las diferencias individuales y atendiendo las necesidades educativas especiales. Parte del criterio que la formación de la persona humana se construye en interacción con sus semejantes durante el intercambio social y el desarrollo cultural.(Villalever:1997:2)

Todo lo anterior conduce a una concepción del aprendizaje como un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos que lo conducen, necesariamente, a generar cambios en el significado de la experiencia (Palomino: 2007:2). Aprender, entonces, quiere decir que los y las estudiantes atribuyen al objeto de aprendizaje un significado que se constituye en una presentación mental que se traduce en imágenes o proposiciones verbales, o bien elaboran una especie de teoría o modelo mental como marco explicativo a dicho conocimiento. (Ausubel: 1983:37) Esto permite desarrollar en los y las estudiantes habilidades y destrezas en el manejo de información y en las

diferentes formas de hacer cosas; fomentar actitudes y vivencia valores, es decir, competencias que integran el saber ser, el saber hacer y estar consciente de por qué o para qué se hace, respetando siempre las diferencias individuales.

En consecuencia, para responder al desafío de los tiempos, el currículum deberá:

- Propiciar oportunidades para que los y las estudiantes del país desarrollen formas científicas de pensar y de actuar.
- Establecer las bases que potencien las capacidades de los y las estudiantes, con el fin de que se apropien de la realidad y puedan formular explicaciones sobre la misma; especialmente, prepararlos para que encuentren respuestas pertinentes a sus necesidades.
- Orientar hacia una nueva relación docente - conocimiento - estudiante en la cual el saber es construido y compartido por los protagonistas; se parte de la apropiación de la realidad circundante que conduce a una adecuada inserción social y al protagonismo a nivel local, de país y del mundo.
- Fomentar la investigación desde los primeros años de vida escolar con la finalidad de que los y las estudiantes adquieran las herramientas que les permitan ser agentes en la construcción del conocimiento científico a partir de la búsqueda y sistematización de los conocimientos propios de su comunidad y en el marco de su cultura.



- El docente conozca la base legal del CNB.
- Que el docente tenga clara la idea legislativa de manera explícita.

1.2. Fundamentos.

Desde el punto de vista filosófico se considera al ser humano como el centro del proceso educativo. Se le concibe como un ser social, con características e identidad propias y con capacidad para transformar el mundo que le rodea, poseedor (a) de un profundo sentido de solidaridad, de comprensión y de respeto por sí mismo (a) y por

los y las demás quien solamente “en compañía de sus semejantes encuentra las condiciones necesarias para el desarrollo de su conciencia, racionalidad y libertad.” (Villalever: 1997:2), posee una personalidad que se concreta en su identidad personal, familiar, comunitaria, étnica y nacional, es capaz de interactuar con sus semejantes con miras al bien común para trascender el aquí y el ahora y proyectarse al futuro.

Desde el punto de vista antropológico, el ser humano es creador (a) y heredero (a) de su cultura, lo cual le permite construir su identidad a través de la comunicación y del lenguaje en sus diversas expresiones.

Desde el punto de vista sociológico, se tiene en cuenta la importancia de los espacios de interacción y socialización. La convivencia humana se realiza en la interdependencia, la cooperación, la competencia y el espíritu de responsabilidad y de solidaridad en un marco de respeto a sí mismo y hacia los demás mediante el reconocimiento de los Derechos Humanos.

El fundamento psicobiológico plantea la necesidad de responder a la naturaleza de los procesos de crecimiento y desarrollo físico, mental y emocional de los y las estudiantes y a la necesidad de configurar una personalidad integrada equilibrada y armónica. Coincidente con el desarrollo de la personalidad, el aprendizaje es, también, un proceso de construcción y reconstrucción a partir de las experiencias y conocimientos que el ser humano tiene con los objetos y demás seres humanos en situaciones de interacción que le son significativas. La significatividad durante estas situaciones de interacción se centra en la capacidad del ser humano para reorganizar los nuevos y antiguos significados propiciando así la modificación de la información recientemente adquirida y la estructura preexistente. (Ausubel:1983:71).

De acuerdo con el fundamento pedagógico, la educación es un proceso social, transformador y funcional que contribuye al desarrollo integral de la persona; la hace competente y le permite transformar su realidad para mejorar su calidad de vida. Dentro de dicho proceso, los y las estudiantes ocupan un lugar central, se desarrollan valores, se refuerzan comportamientos, se modifican actitudes y se

potencian habilidades y destrezas que permiten a los y las estudiantes identificar y resolver problemas. El papel del y de la docente es el de mediar, facilitar, orientar, comunicar y administrar los procesos educativos. Para ello, reproduce situaciones sociales dentro del aula y mantiene a los y las estudiantes en constante contacto con su contexto sociocultural. Es decir, se convierte en un vínculo estrecho entre escuela y comunidad, entre docentes y padres de familia, así como entre la educación no formal y la formal.



- Explicación y reconocimiento de la base legal del CNB.
- Reconocimiento de las habilidades y destrezas para un mejor manejo del CNB.

1.3. Fines

Son las razones finales, las grandes metas o propósitos a los cuáles se orienta el proceso de Transformación Curricular y la propia Reforma Educativa. Articulan de manera operativa los principios, las características y las políticas del currículum.

- El perfeccionamiento y desarrollo integral de la persona y de los Pueblos del país.
- El conocimiento, la valoración y el desarrollo de las culturas del país y del mundo.
- El fortalecimiento de la identidad y de la autoestima personal, étnica, cultural y nacional.
- El fomento de la convivencia pacífica entre los Pueblos con base en la inclusión, la solidaridad, el respeto, el enriquecimiento mutuo y la eliminación de la discriminación.
- El reconocimiento de la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad, como primera y permanente instancia educativa.

- La formación para la participación y el ejercicio democrático, la cultura de paz, el respeto y la defensa de la democracia, el estado de derecho y los Derechos Humanos.
 - La transformación, resolución y prevención de problemas mediante el análisis crítico de la realidad y el desarrollo del conocimiento científico, técnico y tecnológico.
 - La interiorización de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad entre otros y el desarrollo de actitudes y comportamientos éticos para la interacción responsable con el medio natural, social y cultural.
- El mejoramiento de la calidad de vida y el abatimiento de la pobreza mediante el desarrollo de los Recursos Humanos.

1.4. Características del nuevo currículum

Son características del nuevo currículum, las cualidades que lo definen y le dan un carácter distintivo frente a diversas experiencias curriculares que se han tenido en el país. Tales características son las siguientes:

Flexible

El nuevo currículum está diseñado de tal modo que permite una amplia gama de adaptaciones y concreciones, según los diferentes contextos en donde se aplica. Por tanto, puede ser enriquecido, ampliado o modificado, para hacerlo manejable en los diferentes contextos en donde se aplica.

Perfectible

El nuevo currículum, es susceptible de ser perfeccionado y mejorado. En consecuencia, puede corregirse y hasta reformularse, de acuerdo con las situaciones cambiantes del país y del mundo, para que responda permanentemente a la necesidad de la persona, de la sociedad de los Pueblos y de la Nación.

Participativo

El nuevo currículum genera espacios para la participación de los distintos sectores sociales y Pueblos del país, en la toma de decisiones en distintos

órdenes. El diálogo es la herramienta fundamental en estos espacios, para propiciar el protagonismo personal y social, el liderazgo propositivo y el logro de consensos.

Permite, particularmente, la participación de las y los estudiantes de manera que, basándose en sus conocimientos y experiencias previos, desarrollen destrezas para construir nuevos conocimientos, convirtiéndose así en los protagonistas de sus propios aprendizajes.

Integral

La integración curricular se da en tres dimensiones: las áreas curriculares, el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje. Se han organizado las diversas experiencias como un todo, tomando la organización de las áreas con el propósito de promover la formación intelectual, moral y emocional de los y las estudiantes. Para ello, las áreas organizan sus contenidos particulares tomando como puntos focales las Competencias Marco y los elementos contextualizadores aportados por los Ejes del Currículo. Lo importante en este caso es recordar que el propósito fundamental no es enseñar contenidos, sino formar seres humanos por medio de ellos.

Por otro lado, la integración de la enseñanza requiere esfuerzos de colaboración y trabajo en equipo en un mismo grado y entre grados y niveles por parte de los docentes. La planificación conjunta de proyectos y actividades, permite a los y las docentes hacer que la experiencia educativa y el conocimiento se presenten en forma integrada y con mayor efectividad y significado.



- Materiales escritos y digitales.
- Guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente” como un material de lectura y aprendizaje.
- Cañonera
- Computadora.

1.5. Competencias del currículo.

El currículo está centrado en el ser humano, organizado en competencias, ejes y áreas para el desarrollo de los aprendizajes, considera el tipo de sociedad y de ser humano que se desea formar, reflexiona y reorienta muchas de las prácticas de enseñanza y de investigación, determina, en función de las necesidades del contexto sociocultural y de los intereses de las y los estudiantes, la selección de las competencias a desarrollar y las actividades a incluir en el proceso y aprendizaje.

Competencias

Orienta la educación hacia el desarrollo de competencias se convierte en una estrategia para formar personas capaces de ejercer los derechos civiles y democráticos del ciudadano y ciudadana contemporáneos, así como para participar en un mundo laboral que requiere, cada vez más, amplios conocimientos.

En el modelo de Currículo que nos ocupa, se define la competencia como “la capacidad o disposición que ha desarrollado una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y a generar nuevos conocimientos”. Se fundamenta en la interacción de tres elementos contribuyentes: el individuo, el área de conocimientos y el contexto. Ser competente, más que poseer un conocimiento, es saber utilizarlos de manera adecuada y flexible en nuevas situaciones.

En el currículo se establece competencias para cada uno de los niveles de la estructura del sistema educativo: competencias Marco, competencias de Ejes, competencias de Áreas y Competencias de grado o etapa. Además, para cada una de las competencias del grado se incluyen los contenidos (declarativos, procedimentales y actitudinales) y los indicadores de logro respectivos.

1.6. Perfil de ingreso

El perfil de ingreso al nivel medio agrupa las capacidades, procedimientos y actitudes que los y las adolescentes deben poseer al ingresar al nivel.

1. Reconocer su propio yo, sus potencialidades, diferencias y limitaciones
2. Manifiesta interés por fortalecer su personalidad y ejercer autonomía
3. Se reconoce y valora a si mismo (a) y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
4. Acepta que las personas son sujetos de derechos y responsabilidades.
5. Es respetuoso (a) de la identidad personal, cultural, religiosa, lingüística y nacional.
6. Manifiesta interés por organizar su tiempo en actividades socioculturales, deportivas, recreativas y artísticas.
7. Hace uso racional de su derecho a la libertad y posee conciencia crítica de la trascendencia de sus actos.
8. Cumple con honestidad y capacidad sus responsabilidades
9. Es sensible, sin prejuicios y sin estereotipos, solidaria (a) ante diversas situaciones.
10. Valora el legado cultural, histórico, científico, de la comunidad local, regional, nacional e internacional.
11. Valora el trabajo intelectual social y productivo como medio de superación personal y de una mejor calidad de vida.
12. Reconoce su capacidad para aprender modificar, adoptar y producir nuevos conocimientos desde su vivienda en la comunidad, regio o país.
13. Valora la importancia de la autoformación y la formación permanente como proceso de mejoramiento de su vida y de la de otros.
14. Mantiene una actitud positiva de cambio cuando este favorece las condiciones de vida de su entorno.
15. Manifiesta conocimientos de las leyes y normas establecidas y responsabilidad por la observación de las mismas.

16. Valora la consulta, busca el consejo y es respetuoso (a) de la orientación que le da a su familia para la toma de decisiones.
17. Se compromete con la preservación del medio social y natural y su desarrollo sostenible.
18. Tiene dominio de su idioma materno y se interesa por aprender otros idiomas.
19. Expresa ideas, emociones y sentimientos con libertad y responsabilidad.
20. Manifiesta habilidades para generar dinámicas de construcción de procesos pacíficos y el dialogo en la resolución de conflictos.
21. Resuelve problema y toma decisiones aplicando sus conocimientos habilidades y valores.
22. Desarrolla su trabajo en forma creativa con capacidad, honestidad y responsabilidad.
23. Manifiesta habilidad para el trabajo en equipo y para el ejercicio del liderazgo democrático y participativo.
24. Respeta y promueve los derechos y apoya actividades que benefician su salud personal y colectiva.
25. Adopta estilos de vida saludable y apoya actividades que beneficien su salud personal y colectiva.
26. Conserva y practica valores espirituales, cívicos y morales, respeta los de los otros (a).
27. Ha desarrollado capacidades y actitudes para el trabajo.
28. Muestra el conocimiento y practica los derechos individuales y colectivos.
29. Manifiesta su interés por usar el pensamiento reflexivo, lógico y creativo.
30. Manifiesta habilidades y hábitos para el trabajo ordenado, sistemático y con limpieza.

1.7. Perfil de Egreso

El perfil del ingresado o egresado del Ciclo Básico del Nivel Medio agrupa las capacidades cognoscitivas, actitudinales y procedimentales que las y los estudiantes deben poseer al egresar del ciclo, en los ámbitos del conocer, ser, hacer, convivir y emprender en los diferentes contextos en que se desenvuelve; muchas capacidades se agrupan de la manera siguiente.

1. Ejerce derechos individuales y colectivos en el marco del respeto a los Derechos Humanos y los específicos de los grupos sociales guatemaltecos.
2. Toma decisiones informadas responsables, basadas en actitudes de confianza, honestidad y solidaridad.
3. Desarrolla un pensamiento lógico, reflexivo, crítico, propositivo y creativo en la solución de diversas situaciones y problemas cotidianos.
4. Manifiesta capacidad para comunicarse en dos idiomas nacionales y un idioma extranjero y transmitir conocimientos, habilidades y valores.
5. Manifiesta aprecio por su idioma y su cultura y los idiomas y culturas de otros pueblos de Guatemala y el mundo.
6. Aplica tecnología y saberes de su propia cultura y de otras culturas en proyectos de desarrollo familiar, escolar y comunitario.
7. Utiliza la perspectiva de la diversidad cultural en la comprensión de los procesos históricos del país y el mundo.¹²
8. Practica el diálogo y otros procedimientos en la prevención y solución pacífica de conflictos, buscando el consenso y respetando el disenso.
9. Promueve la diversidad lingüística y cultura de Guatemala reafirmando sus propias identidades, cultural u nacional.
10. Contribuye a la conservación del ámbito y al desarrollo humano sostenible desde los ámbitos familiar, escolar y comunitario.
11. Aplica conocimiento actitudes y habilidades en proceso de prevención y manejo de destrezas naturales.

12. Practica normas de salud y seguridad social que benefician el bienestar familiar y comunitario.
13. Valora su cuerpo, su salud y bienestar, reconociendo los beneficios que para su crecimiento y desarrollo integral se obtienen de las practica de las actividades físicas.
14. Promueve la participación ciudadana y el liderazgo participativo.
15. Valora las manifestaciones artísticas, científicas y tecnológicas de los distintos pueblos y culturas de Guatemala y del mundo, promoviendo su conservación.
16. Utiliza las tecnologías de la información como herramientas para construir nuevos aprendizajes.
17. Aprende por si mismo o si misma, poniendo en práctica procedimientos y técnicas eficientes para proporcionar su desarrollo armónico y el de su comunidad.
18. Practica las actividades físicas, la recreación y el deporte en diferentes ámbitos.
19. Participa en equipos de trabajo para impulsar proyectos sociales y productivos basados en principios de sostenibilidad, equidad desarrollo plural en os ámbitos escolar y comunitario.



- Cuestionario de preguntas antes y después, sobre el conocimiento de los docentes.

1.8. Acuerdos y artículos.

Acuerdos Ministeriales.

- Acuerdo Ministerial No. 760 Guatemala, 8 de octubre de 1999.

Artículo 1. Se crea el programa de integración de la computación en el proceso educativo, el cual tiene como objetivo fundamental suministrar servicios técnicos y modernos de enseñanza y capacitación en computación a las y los alumnos y personal docente de establecimientos educativos oficiales del Nivel de Educación Media, así como proveer facilidades para el desarrollo de aptitudes, destrezas y técnicas como instrumentos que contribuyen a elevar la productividad.

- **Artículo Ministerial 1745 Guatemala, 7 de diciembre de 2000.**

Crear en todas las escuelas del país, el Gobierno Escolar.

Artículo 1º.

Se crean los gobiernos escolares en todos los establecimientos públicos, desde los niveles pre primario, primario y Educación Media.

Artículo 2º. Del Gobierno Escolar.

- a) Contribuir a la formación cívica y ciudadana de alumnas y alumnos.
 - b) Promover la participación y convivencia en democracia.
 - c) Contribuir al desarrollo y fortalecer la autoestima y liderazgo.
 - d) Fomentar el ejercicio de derechos y obligaciones
 - e) Promover la autogestión.
 - f) Desarrollar en las y los estudiantes la práctica de una disciplina basada en actitudes conscientes e internas y no en acciones coercitivas externas.
 - g) Apoyar la labor del docente.
- **Acuerdo Ministerial Número 2692-2007. Guatemala, 14 de diciembre de 2007.** Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes.

- **Acuerdo Ministerial 276.**

Incorporación del programa de Educación Fiscal en la Estructura Curricular del Nivel Primario y del Nivel Medio del Sistema Nacional de Educación.(MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio, 2007)

Unidad

curricular

JJ

Competencia. Que relacione el CNB con las áreas de clase, para lograr docentes protagonistas.

Indicador de logro. Que implemente el CNB, como base fundamental para planificar los aprendizajes, y logrando docentes de calidad.

Evaluación. Prueba oral

Unidad Curricular II Como implementar el Currículo Nacional Base en el docente

2.1 Que es el currículo nacional base?

Para Mark (Smith M. k. 2014) el currículo puede ser visto como una porción de conocimiento que debe ser transmitida, también puede ser visto como el intento de alcanzar ciertos resultados con los estudiantes, un proceso o una praxis.

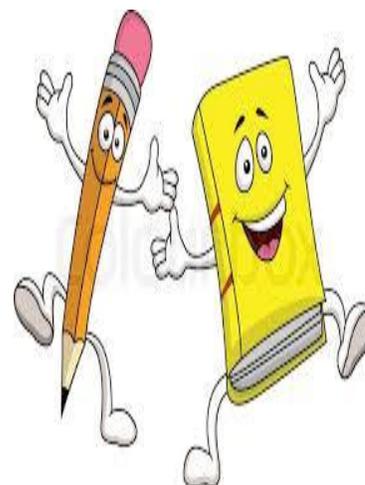
El CNB es una herramienta de trabajo para el docente que puede ser utilizada dentro y fuera de la institución educativa para fortalecer sus conocimientos y del estudiante.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+predise%C3%B1ada+de+docentes&rlz=>



2.2 Que es la transformación del Currículo Nacional Base de Guatemala?

La Transformación Curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales. (MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio, 2007)



<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+prediseñada+de+lapiz&rlz=>

2.3 Componentes del currículo nacional base?

El nuevo currículo organiza en competencias, ejes y aéreas el desarrollo del aprendizaje; cuenta con indicadores de logro para verificar si las competencias se han alcanzado. Busca que el aprendizaje sea significativo para los estudiantes, es decir que estos utilicen los conocimientos de manera pertinente y flexible. Ser competente, más que poseer conocimientos, es saber utilizarlos de manera adecuada en situaciones nuevas. (MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Básico del Nivel Medio, 2007)

2.4 Lo que debe de Saber el docente Sobre el currículo?



Que el currículo nacional base es un conjunto de saberes que como docentes deben de conocer objetivos que lo ayuden a medir lo que desea lograr en los estudiantes, contenidos y métodos pedagógicos del sistema educativo.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+docentes+pr+ediseñada&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+docentes+pr+ediseñada&rlz=>



- Que los docentes planifique sus clases conforme a los aprendizajes del CNB.
- Que logre los objetivos que el CNB propone para el docente.

2.5 El nuevo currículo, se centra en la persona.

- Es un ser social que participa en la construcción del bienestar común.
- Es promotor del desarrollo personal social cultural y participativo que favorece la convivencia armónica.
- Selecciona, organiza, transforma la información que recibe, estableciendo relación con su conocimientos previos e ideas.
- Desarrolla habilidades y destrezas en el manejo de la información y en deferentes formas de hacer las cosas.
- Valora la identidad cultural, la interculturalidad, las estructuras organizativas, de manera que promueva la democracia y fortalece la interculturalidad.
- Selecciona, organiza, transforma la información que recibe, estableciendo relación con sus conocimientos previos e ideas(MINEDUC, Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio, 2007).

2.6 En qué consiste el trabajo del docente, en cálda de protagonista del currículo.



Consiste en orientar los aprendizajes, una de las labores del docente es formar estudiantes libres y responsables, al esfuerzo del docente se encarga de desarrollar los procesos del conocimiento de la sociedad.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+d>

[ocentes+prediseñada&rlz=](#)

2.7. Qué clase de docentes quiere el CNB?

Que los docentes posean un conocimiento real de las necesidades del estudiante con un potencial por parte del estudiante y que sea adecuado a su etapa escolar.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+docentes+prediseñada&rlz=>



2.8 El currículo para el docente

Peter Oliva (Oliva & Gordon, 2013) dice que currículo es “un plan o programa para todas las experiencias que el estudiante encuentra bajo la dirección de la escuela. En la práctica, el currículo consiste en un número de planes, escritos y que varían en profundidad, que delinean las experiencias de aprendizaje. El currículum por lo tanto puede ser una unidad, un curso, una secuencia de cursos, el programa completo de una escuela o universidad y puede influir dentro o fuera del salón de clases de acuerdo a las directrices de los profesores.



- Explicación clara y precisa del tema.
- Explicación del cómo implementar el currículo al docente.
- Debate.

2.9 Los buenos docentes, dedicados a la tarea de educar.



El buen docente es el que es responsable con sus estudiantes y se asegura que se está logrando el proceso de enseñanza aprendizaje. El trabajo del docente se refleja en la institución.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+docentes+prediseñada&rlz=>



- **Materiales digitales.**
- **Micrófono**
- **Cañonera**
- **Computadora**

Por qué es importante que el docente conozca el currículo, en la formación de sus estudiantes y no únicamente la materia, o disciplina, o área que atiende.

El CNB establece competencias, indicadores logro, etc. Para medir los avances del proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes verificando que avances se han logrado en ellos. Por lo tanto es importante que el docente conozca el currículo nacional base ya que es una base fundamental del proceso enseñanza aprendizaje.



https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1AVFA_enGT793GT793&biw=

En qué consiste el rol del docente en el desarrollo del currículo, según el CNB.

- Orientador
- Facilitador
- Acogedor de aportes y sugerencias
- Propicia la construcción de conocimientos
- Los docentes buscan y valoran los puntos de vista de los estudiantes
- Las actividades del aula reta los conocimientos de los estudiantes
- Los docentes proponen la resolución de problemas relevantes para los estudiantes.
- Los docentes planean sus clases en torno a grandes temas en los que los contenidos tienen relación en lugar de presentar un currículo fragmentado.
- Los docentes evalúan el aprendizaje en el contexto diario. La evaluación es parte de las actividades diarias de la clase y no una actividad separada.



- Lluvia de ideas.

Unidad curricular

III

Competencia. Habilidad para plantear y redactar competencias, indicadores de logros con lineamientos curriculares.

Indicador de logro. Que tenga capacidad de elaborar competencias, indicador de logro, con conocimiento, habilidades destrezas y actitudes para un mejor desarrollo del CNB.

Evaluación. Taller

Unidad Curricular III

Competencias, Indicadores de Logro.

3.1. Competencias

Orientar la educación hacia el desarrollo de competencias se convierte en una estrategia para formar personas capaces de ejercer los derechos civiles y democráticos del ciudadano y ciudadana contemporáneos, así como para participar en un mundo laboral que requiere, cada vez más, amplios conocimientos.

En el modelo de currículum que nos ocupa, se define la competencia como “la capacidad o disposición que ha desarrollado una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y a generar nuevos conocimientos”. Se fundamenta en la interacción de tres elementos contribuyentes: el individuo, el área de conocimiento y el contexto. Ser competente, más que poseer un conocimiento, es saber utilizarlo de manera adecuada y flexible en nuevas situaciones.

- En el currículum se establecen competencias para cada uno de los niveles de la estructura del sistema educativo: Competencias Marco, Competencias de Ejes, Competencias de Área y Competencias de grado o etapa. Además, para cada una de las competencias de grado se incluyen los contenidos (declarativos, procedimentales y actitudinales) y los indicadores de logro respectivos. A continuación, se describe cada una de las categorías mencionadas. (MINEDUC, Currículum Nacional Base del Ciclo Básico del Nivel Medio, 2007)



La educación es el proceso que permite al hombre tomar conciencia de la existencia de otra realidad, y más plena, a la que está llamando, de la que procede y hacia la que dirige. Por tanto “la educación es la desalineación, la ciencia es liberación y la filosofía es alumbramiento.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+educacion&rlz=>

La competencia se refiere a la capacidad del alumno para integrar y movilizar conocimientos, habilidades, valores, actitudes y principios para resolver tareas complejas en diversos contextos, de manera eficaz y responsable (Marco conceptual, 2010) se desarrollan atendiendo a los demás del contexto para generar un producto o servicio específico.

Que es una competencia



https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1AVFA_enGT793GT793&biw=

Según **ángel Lope (2013)** define como competencia como un saber en ejecución. Las competencias ponen en acción el conocimiento para hacer frente a diversas situaciones ya sean profesionales, escolares o de la vida cotidiana.



- Que el docente logre obtener una mejor capacidad para desarrollar competencias e indicadores de logro.
- Que el docente tenga claro lo que desea enseñar al momento de dar a conocer sus conocimientos.

3.2. Aspectos que caracterizan a las competencias.

¿Cuál es la finalidad del Aprendizaje Basado en competencias?

**La finalidad es el desarrollo integral del individuo.
¿Qué implica el desarrollo integral?
El conocimiento de una serie de saberes que a continuación se enlistan.**

Constituyen en medios que promueven el desarrollo integral de los y las estudiantes y se organizan en conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Los contenidos declarativos se refieren al “saber qué” y hacen referencia a hechos, datos y conceptos.

Los contenidos procedimentales se refieren al “saber cómo” y al “saber hacer”, y los contenidos actitudinales se refieren al “saber ser” y se centran en valores y actitudes. Si se tiene en cuenta que la herencia cultural de la humanidad está contenida en las diversas culturas que han aportado las formas de concebir la realidad y de modificarla, las fuentes de los contenidos deben buscarse en las diferentes culturas, nacionales y universales y en sus más recientes avances.

Por esto se hace necesario destacar la importancia de partir de la actividad y del contexto (cognición situada) reconociendo que el aprendizaje es un proceso que lleva a las y los alumnos a formar parte de una comunidad o de una cultura.

Por último, es a los y las estudiantes, que corresponde realizar la integración de los elementos declarativos, procedimentales y actitudinales que les permitan desarrollar sus potencialidades en todas sus dimensiones y proyectarse en su entorno natural y sociocultural en forma reflexiva, crítica, propositiva y creativa.(Currículo Nacional Base, ciclo básico , 2010).

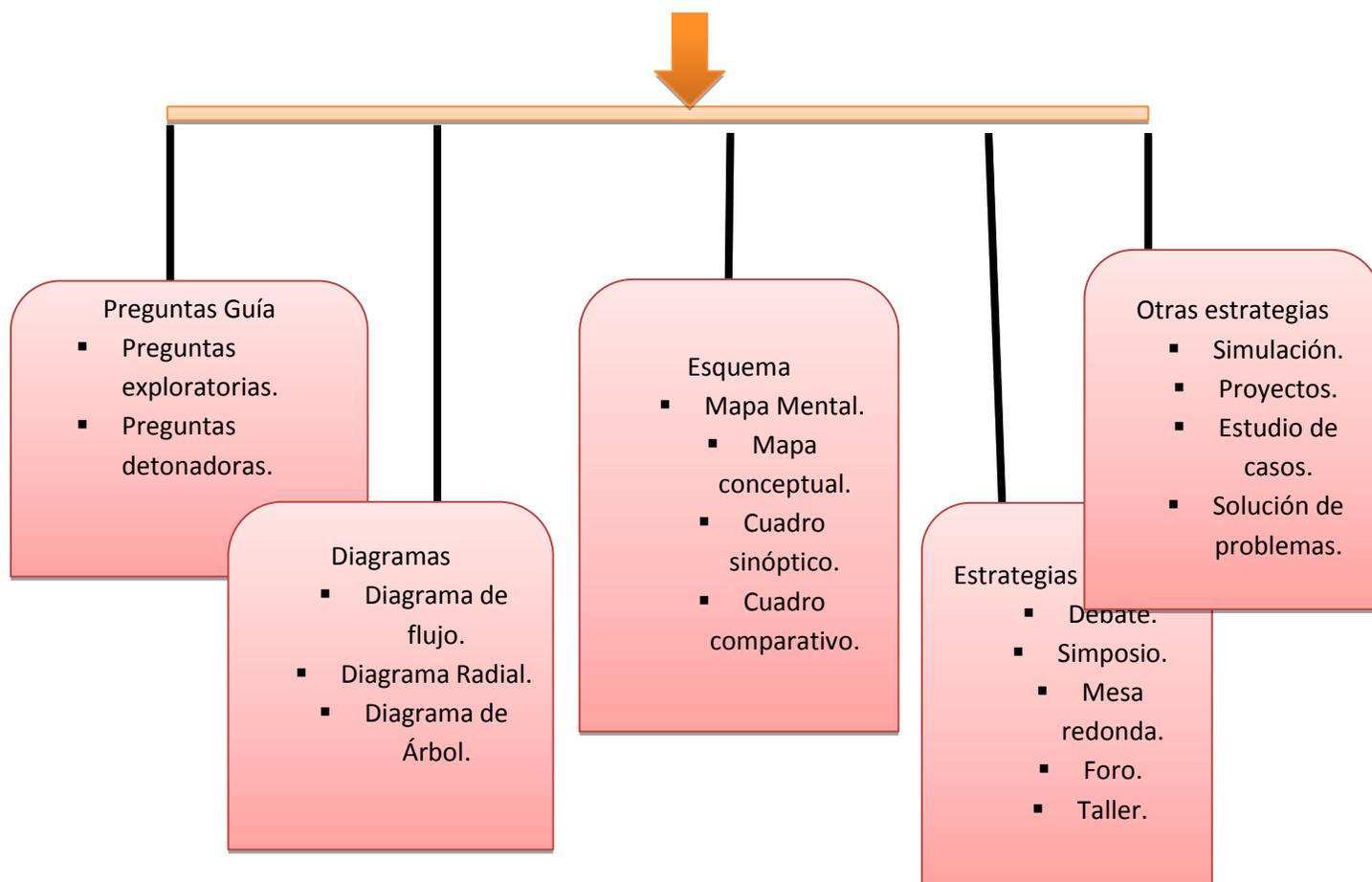
¿Cómo enseñar y evaluar por competencias?

Esto no significa simplemente el hecho de saber actuar. Como ha sido planteado por diversas concepciones (PERRENOUD, 2004; LASNIER, 2000; FERNÁNDEZ, 2005; 2010; LE BOTERF, 2005; TEJADA; RUÍZ, 2016), el ser competente significa tener la capacidad de disponer de un equipamiento educativo profesional y los recursos adecuados para desarrollar una actividad en forma eficaz (TEJADA, 2011; TEJADA; RUÍZ, 2016). Para ello, es necesario no reducir las competencias a la suma de los factores tridimensionales de la educación, más bien, es analizarlas como un conjunto integrado que interactúa entre sí y que no puede estar aislado, ya que dependen de un contexto específico y de factores personales para lograr un desarrollo apropiado en el ámbito que se desea transferir.



- Explicación sobre competencia y indicador de logro.
- Desarrollo de las diferentes actividades programadas.
- Taller.

3.3. Estrategias de Aprendizaje para el desarrollo de competencia



3.4. Evaluación por competencias

Desde esta mirada, la evaluación por competencias utiliza el concepto de valoración en un sentido multidimensional. Knust y Gómez (2009) sostienen que este punto de vista hace referencia al conocimiento integral y a situaciones evaluativas de carácter auténtico, privilegiando los procesos más que los resultados finales.

Instrumentos para evaluar el desarrollo de competencias

- **Guía de observación**
Analiza el desempeño, habilidades o destrezas de un estudiante.
- **Cuestionario**
Evalúan de la adquisición de conocimientos de tipo conceptual.
- **Lista de cotejo**
Registra el desempeño del estudiante a través de la observación y valoración de sus evidencias.
- **Portafolio de evidencias**
Permite valorar el proceso del estudiante a través de los productos entregados durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Rubrica de evaluación**
Se constituye a partir de parámetros graduales del desempeño de estudiantes, permite evaluar objetivamente el proceso de cada individuo.

3.5. Criterios para formular las competencias.

¿Cómo Formular Competencias?

- Consensuar un concepto de competencia adecuado, así como sus implicaciones.
- Elegir un proceso para la selección y formulación de las competencias. (Genéricas y específicas).
- Definir los elementos del Modelo de Competencias Genéricas adoptado: tipología, competencias seleccionadas, definición del sistema de evaluación.
- Poseer algunos ejemplos de formulación de competencias genéricas y específicas. (Formulación de Competencias. U. de Deusto. Doc. del Máster Universitario en Innovación y Desarrollo de Compete.



- Materiales Digitales
- Hojas de evaluación
- Cañonera
- Computadora

3.6. Los indicadores de logro

Los indicadores son indispensables dentro de nuestra programación curricular.

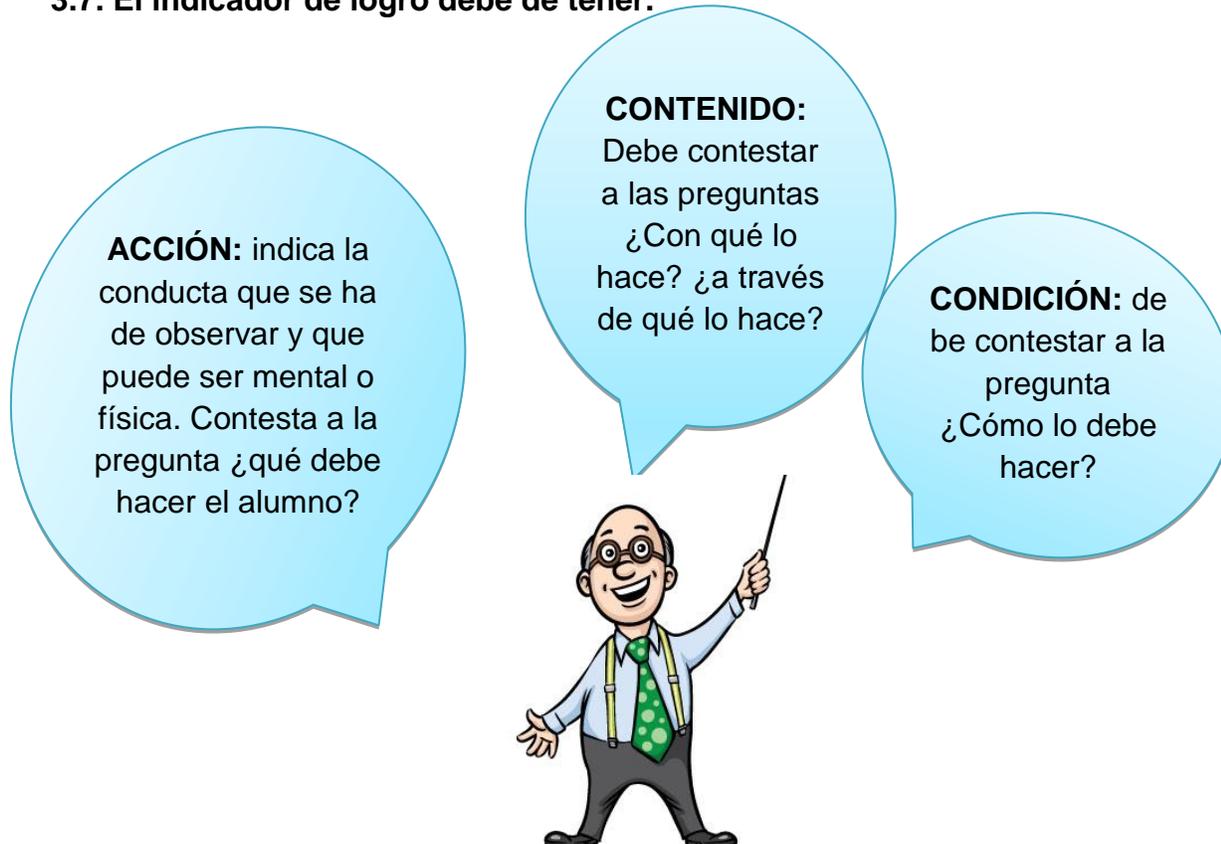
¿Qué es un Indicador de Logro?

Es una medida que nos permite ir observando el avance en el cumplimiento del desarrollo de capacidades que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados. Los indicadores son enunciados que describen indicios, pistas, conductas, comportamientos y señales observables y evaluables del desempeño de niñas y niños; permiten apreciar externamente lo que sucede internamente en el niño o la niña; y son referentes que sirven para valorar el desempeño de los y las estudiantes, describiendo el logro de capacidades y actitudes en diversos niveles.



- Taller.

3.7. El indicador de logro debe de tener.



<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

3.8. Para la elaboración de indicadores se considera lo siguiente.

¿Qué hace el estudiante?

Es la acción

¿Qué es lo que hace en concreto?

Es el contenido

¿Cómo lo hace?

Es la condición

Unidad curricular

JV

Competencia .Que identifique las diferentes técnicas de aprendizaje y su aporte a la educación de calidad que contribuye a una mejor enseñanza

.Indicador de logro. Que logre obtener habilidades para planificar y utilizar las estrategias de aprendizaje para organizar de manera coherente en el dominio de las técnicas de aprendizaje.

Evaluación. Lista de cotejo.

Unidad Curricular IV

Planificación Educativa y Estrategias.

4.1 La planificación educativa

La planificación de aula y de centro educativo responde a las bases y fundamentos de un currículo. La riqueza semántica y multiplicidad de usos que tiene el término currículo¹² determina que en la literatura educativa se encuentren múltiples definiciones, según desde qué perspectiva teórica se planteen (los fundamentos que orientan el diseño del modelo curricular y la estrategia del proceso educativo) y con qué bases (condiciones sociales, económicas, culturales). Margarita Pansza¹³ (1986)



- Que el docente planifique para un mejor desarrollo de las actividades.

**La importancia de la planeación,
al enseñar.**



Es una herramienta fundamental en el docente para su organización, puesto que una planificación le permite al docente alcanzar sus objetivos propuestos a la hora de desarrollar las actividades para los estudiantes. Una buena planificación es un desarrollo integral y eficaz para que los estudiantes puedan enfrentarse en su vida.

<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

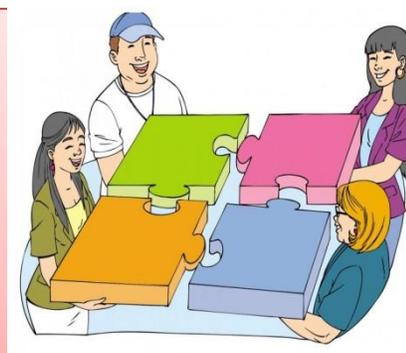
tiva&rlz=

El motivo de la planeación:

Es el poder decidir con antelación el futuro que se desea alcanzar, para poner en práctica una enseñanza equilibrada y organizada, podemos decir que un docente que no se organiza en base a una planeación ofrecerá una educación sumamente ineficaz, que sembrará más dudas que respuestas en el estudiante.

Para llevar a cabo una planeación educativa se ayuda de la didáctica;

Es decir, del conjunto de técnicas que se emplean en la enseñanza (basados en una serie de principios y procedimientos aplicables en cualquier disciplina). Esta rama de la pedagogía no solo se preocupa por analizar lo que va a ser enseñado sino, y más atentamente, sobre cómo va a ser enseñado.



<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

La presencia de la didáctica en la planeación educativa: Es fundamental porque ayuda comprender que es tan importante el contenido que se ofrecerá como el medio en el que será impartido; se analiza a los estudiantes y el entorno en el que se desarrollan sus vidas, tanto en el físico como el efectivo el cultural y el social.

Gracias a la didáctica el docente puede realizar adecuadamente su trabajo consiguiendo que el aprendizaje se eficiente.

4.2. Planificar es:

Una tarea fundamental en el quehacer docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los estudiantes perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso.

La clave está en comprender la planificación: como un 'modelo previo' y no como una imposición.

La planificación es lo que se quiere hacer en teoría, aunque no siempre resulte en la práctica. No obstante, no obtener el resultado deseado no significa que la planificación no sea buena, sino que hay que modificar aspectos en ella según el contexto en el cual se trabaja.



- **Explicación de la planificación.**
- **Explicación de las estrategias de aprendizaje.**
- **Lista de cotejo**

4.3. ¿Para qué planificar?



La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en la sala de clases. Ello implica tomar decisiones previas a la práctica sobre **qué** es lo que se aprenderá, **para qué** se hará y **cómo** se puede lograr de la mejor manera.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+planificacion+educativa&rlz=>

Desde este punto de vista, es relevante determinar los **contenidos** conceptuales, procedimentales y actitudinales que se abordarán, en qué cantidad y con qué profundidad (el 'qué'). Pero no basta con eso. También hay que pensar en la **finalidad** de lo que estamos haciendo, ya que para los estudiantes resulta fundamental reconocer algún tipo de motivación o estímulo frente al nuevo aprendizaje (el 'para qué'). De lo contrario, no perciben en las clases un sentido que vaya más allá de la obtención de una nota.

Finalmente, se debe considerar también **la forma más adecuada** para trabajar con los estudiantes, pensando en actividades que podrían convertir el conocimiento en algo cercano e interesante para un grupo, dentro de un determinado contexto (el 'cómo'). Por eso se recomienda modificar las planificaciones cada año, de acuerdo a los grupos con que se trabajará.

4.4. Estrategias de aprendizaje.



Las estrategias de aprendizajes son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestro estudiante aprende a aprender por ellos mismos. El siguiente Guía Educativa pretende ser para todos aquellos que nos adentramos en el maravilloso mundo del aprendizaje.

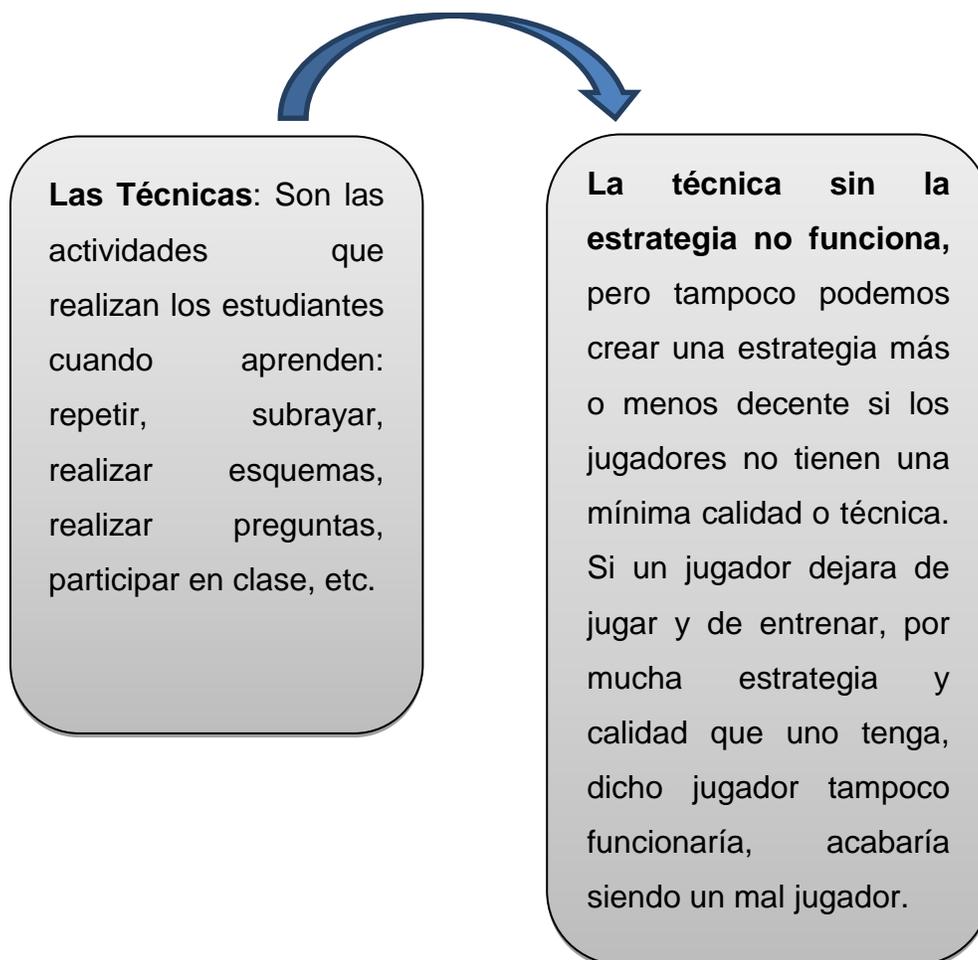
<https://www.google.com.gt/search?q=estrategias+de+a>

prendizaje&rlz=

Las Estrategias: Se consideran las guías de las acciones que hay seguir. Son esenciales a la hora de conseguir el objetivo.

Para explicar la importancia tanto de la técnica como de la estrategia es muy sencillo, si pensamos en un equipo de baloncesto, y ese equipo es muy bueno con mucha técnica de balón etc..., si no posee una buena estrategia otorgada por su entrenador, no sirve de nada. Sin esta estrategia sería como un coche de alta gama pero sin ningún motor.

Las técnicas.



- Materiales escritos y digitales.
- Cañonera.
- Computadora.

Por lo tanto, se puede definir a la estrategia de aprendizaje como lo siguiente:

Es el proceso por el cual el estudiante elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin.

Para que una estrategia se produzca y funcione, se requiere de un listado o planificación de técnicas dirigidas a un objetivo. Pensando en dicho objetivo, trataremos de amoldarlo a las situaciones especiales de cada estudiante, entorno, etc...

Es interesante observar la similitud entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje, sin embargo son cosas distintas que debemos de tener en cuenta.

Las estrategias de aprendizaje:



Son las encargadas de guiar, de ayudar, de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de forma lo más individual posible, para ajustarnos a cada caso de cada estudiante. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo de las que ya poseía. El esfuerzo, como siempre, será determinante por ambas partes, no solo del estudiante, creando un ejercicio

mutuo. <https://www.google.com.gt/search?q=ESTRATEGIAS+DE+APRENDIZAJE&rlz>

4.5. Características y procedimiento de las estrategias de aprendizaje.

Cuando realizamos el proceso de aprendizaje es esencial ver cada progreso de cada alumno, en dicho progreso podemos ver no sólo los resultados sino como los está consiguiendo, ósea el "durante". Cuando un alumno emplea una estrategia es cuando es capaz de ajustar su comportamiento a una actividad. Entonces, para que una actividad de un alumno sea considerada como estrategia se debe de cumplir lo siguiente.

La enseñanza que da el Docente en las estrategias de Aprendizaje.

Muchas veces como docentes se ha preguntado por qué unos estudiantes más que otros utilizando la misma técnica y estrategia de aprendizaje. **¿Qué ocurre para que en una misma clase aprendan unos más que otros meno?** Aunque podríamos entrar en juego los procesos cognitivos, otra de las respuestas sería la capacidad del estudiante a la hora de utilizar las estrategias de aprendizaje.

Si enseñamos estrategias de aprendizaje al estudiante garantizamos a los estudiantes una formación adecuada y sobretodo una capacidad individual para que el estudiante sea capaz de usar el mismo su capacidad para luego ser lo suficientemente autónomo para saber manejarlas, variarlas y evaluarlas correctamente.

4.6. Dificultades para enseñar estrategias de aprendizaje.

El docente puede tener sus propias dificultades por no conocer algunas de las estrategias de ahí la importancia de formar docentes con capacidad de enseñar. Las dificultades que se presentan podrían ser estas:

- Dificultades del docente, el cual puede rechazar innovar, rechazar algo nuevo o creer que lo suyo es lo mejor.
- Desconocimiento de proceso de aprendizaje nuevo o mal uso de los antiguos.
- Dificultades por parte del estudiante principalmente por culpa del sistema educativo que valora más una actuación memorística en lugar de una actuación que enseñe realmente al estudiante.
- Problemas de administración, demasiados planes de estudio hacen que interfieran en el sistema educativo, incluso el docente puede necesitar tiempo para crear estrategias de aprendizaje ajustadas a las situaciones debido a la compleja o mala administración general de la dirección de estudios.



- **Lista de cotejo.**

Estrategias para un buen aprendizaje.

Una de las formas constructivas en el enseñar pensar y actuar. Tratando de que el estudiante saque lo mejor de sí mismo encuentre su forma de pensar y crear, no solamente lo que nosotros creamos que puede funcionarle.

**¿Cuándo ocurre el aprendizaje,
y cumpliendo una serie de condiciones?**

Que el estudiante sea capaz de relacionar de manera no arbitraria la información.

La motivación es lo que genera la práctica, si se estimula la voluntad de aprender aquí en donde el papel del docente es más importante, el cual debe de inducir hacia esa motivación para que luego puedan aplicarlos en clases.

La motivación no es una técnica de enseñanza sino un factor importante para todo el aprendizaje. De nada sirven muchas técnicas o estrategias si luego el estudiante no siente motivación alguna por lo que está haciendo. Los factores pueden deberse a la familia, aunque que también a la conexión entre docentes y estudiantes. El tipo de mensaje que el docente, la forma etc. harán que el estudiante se sienta motivado ya sea por interés o por sentirse identificado.

Las estrategias de aprendizaje de manera global.



De una manera muy amplia realmente que son las estrategias de aprendizaje Son procedimientos que incluyen técnicas, operaciones u actividades que buscan el aprender a aprender.

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+educativas&rlz=>

Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en tres grandes grupos:

- Dominio del conocimiento al que se aplican del tipo de aprendizaje que favorecen. De su finalidad del tipo de técnicas particulares que conjuntan. Algunas fórmulas o técnicas estratégicas del aprendizaje que el docente puede ampliar tenemos:
- Las estrategias preinstruccionales: son estrategias que preparan al estudiante en que y como va a aprender explicando las diferentes formas y el contenido.
- Las estrategias construccionales: apoya los contenidos de la enseñanza, aporta informaciones como detección de la información principal, la conceptualización limitación etc.
- Las estrategias posinstruccionales: se realizan después del contenido que se ha aprendido y permiten al estudiante formar una visión general.
- Las estrategias de recuperación general y mejoran la búsqueda de información que hemos almacenado, actúan como una memorización.
- Las estrategias previas a la lectura establecen los órdenes a seguir ante de comparecer ante un tema, motivando a leer a el estudiante.
- Las estrategias de evaluación son una tarea necesaria y es la que controla el proceso de reflexión sobre la enseñanza y debe ser parte de ella.

En el ámbito de la educación se conocen 5 tipos de estrategias de aprendizaje:

la primera ayuda a estudiante a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del estudiante para conducir su aprendizaje, y la ultima es el apoyo de la técnicas para que se produzcan de la mejor manera.

4.7. Tipos de estrategias están:

Estrategias de Ensayo.

Este tipo de estrategias se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio.

Estrategias de elaboración

Este tipo de estrategias, se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información. El escribir lo que queremos aprender es una de las mejores técnicas de refuerzo de memoria.

Estrategias de organización

Este tipo de estrategias se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla para estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en estas estrategias es muy efectivo, porque con las técnicas de: Resumir textos, esquemas, subrayado, etc. podemos incurrir un aprendizaje más duradero, no solo en la parte de estudio, sino en la parte de la comprensión. La organización deberá ser guiada por el docente aunque en última instancia será el estudiante el que con sus propios métodos se organice.

Estrategias de comprensión.

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del estudiante y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación la regulación y evaluación final. Los estudiantes deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión.

Estrategias de apoyo.

Este tipo de estrategias se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo, estableciendo la motivación enfocando la atención y la concentración manejar el tiempo etc. observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del estudiante junto con la dedicación del estudiante junto con la dedicación de su docente será esencial para su desarrollo. (Prieto J. H., 2011)

4.8. Modelos de Planificación

Nombre del Centro Educativo: _____

Nombre del Docente: _____

Área: _____ **Sección:** _____

Fecha: _____ **Hora:** _____

Competencia: _____

No. De sesión n Titulo	Cargas pedagógicas	Indicador de Logro	contenidos	Aprendizajes esperados	Actividades	Evaluación	Materiales

Nombre del Centro Educativo: _____

Nombre del Docente: _____

Área: _____ **Sección:** _____

Fecha: _____ **Hora:** _____

Competencia: _____

No. De sección	
Tiempo	
Contenido a desarrollo	
Aprendizajes esperados	
Actividades	
Evaluaciones	
Materiales	

Bibliografía

- Curriculo Nacional Base, ciclo basico . (2010). Guatemala .
- MINEDUC. (2007). Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio. En MINEDUC, *Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio*. Guatemala: MINEDUC.
- Prieto, J. H. (2011). *Estrategias de Aprendizaje*. Mexico.

E-grafía

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+predise%C3%B1ada+de+docentes&rlz>

=

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+prediseñada+de+lapiz&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+docentes+prediseñada&rlz=>

https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1AVFA_enGT793GT793&biw=

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+educacion&rlz=>

https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1AVFA_enGT793GT793&biw=

[mutuo.https://www.google.com.gt/search?q=ESTRATEGIAS+DE+APRENDIZAJE&rlz](https://www.google.com.gt/search?q=ESTRATEGIAS+DE+APRENDIZAJE&rlz)

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+planificacion+educativa&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=imagen+de+planificacion+educativa&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=estrategias+de+aprendizaje&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

<https://www.google.com.gt/search?q=planificacion+educativa&rlz=>

Capítulo IV

Ejecución, sistematización de la experiencia y evaluación

4.1. Descripción de las actividades realizadas.

No.	Actividades Realizadas	Resultados Obtenidos
1	Plantar 600 árboles en el área de las orillas del río grande, del municipio de Asunción Mita, departamento de Jutiapa.	Reforestar un área para contribuir al mejoramiento del medio ambiente.
2	Realizar un plan de la "Diseño curricular y actualización"	Elaborar un plan para una mejor organización
3	Diseñar una Guía de "Diseño Curricular y Actualización Docente" dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.	Se diseñó una guía de Diseño curricular y actualización docente para el director y docentes.
4	Editar borrador de una Guía de "Diseño Curricular y Actualización Docente" dirigido al director y docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa	Al editar cada uno de los capítulos se logró tener una mejor actualización de los docentes.

5	<p>Construcción de los instrumentos y técnicas para de aplicación la “Diseño curricular y actualización docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa</p>	<p>Se elaboró para lograr un mejor resultado de los docentes.</p>
6	<p>Elaborar el informe para el director y los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa</p>	<p>Se logró la participación para los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.</p>
7	<p>Organizar a los docentes de la institución para dar información de la Guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa</p>	<p>Se organizó al director y docentes para la capacitación</p>
8	<p>Imprimir y empastar Guías de “Diseño Curricular y Actualización Docente” dirigido al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de</p>	<p>Se imprimió guías para cada uno de los docentes,</p>

	Agua Blanca, departamento de Jutiapa.	
9	Capacitar al director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.	Se capacito a los docentes para una actualización

4.2. Producto y Logros

Producto	logro
Guía de “Diseño curricular y actualización docente”	Un aporte de carácter pedagógico que servirá como material de apoyo didáctico a director y docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria., del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa

Eviencias

Entregando la guía al capacitando al director y docentes del director del establecimiento.

establecimiento educativo.



Fuente: Avigail Mendez

Capacitando con el apoyo profesional al personal del INEB, con Orientacion Agropecuaria.



Fotografo: Avigail Mendez

Entregando la guía de diseño curricular y actualización docente a los docentes de INEB, con Orientación Agropecuaria.



Fotografo: Avigail Mendez

Aprobación por el Asesor Lic. Henry David Campos Hernández para llevar a cabo la capacitación a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, sobre la Guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente”.



Fotógrafa: Isabel García

Entrega de la Guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente”
al señor Alcalde Municipal, Julio Cesar Guerra Cameros



Fotógrafa: Isabel García

4.3. Sistematización de la experiencia.

Siendo las 9 horas del día 28 de mayo de 2017, en la Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa, en audiencia con el señor Julio Cesar Guerra Cameros Alcalde Municipal de este municipio, en su despacho, con el objeto de solicitarle su autorización para realizar la practica en la fase de propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su cargo, obteniendo una respuesta positiva a dicha solicitud en la fecha 29 de mayo del año en la Oficina de Planificación de la municipalidad.

En la oficina de la Dirección Municipal de Planificación de dicha institución se brindó la oportunidad de una relación profesional, con el rol que desempeña la dependencia municipal, siendo esto un incentivo para realizar de mejor manera lo establecido por las directrices de la universidad.

En la primera etapa del EPS, realizó el diagnóstico a la institución avaladora utilizando la técnica de observando, analizando y entrevistando al personal de la dependencia municipal, apoyo a la oficina de planificación, la cual tiene de entre sus funciones la planificación, el seguimiento y supervisión de los distintos proyectos, la

gestión de dichos proyectos, la construcción del cuestionario de preguntas a los miembros de la municipalidad.

Al finalizar un diagnóstico de la institución, recabo las listas de carencias para darles solución a una de ellas, optando por un problema seleccionado una guía de diseño curricular y actualización docente.

Al evaluar las instituciones avalada y avaladora se capacitó a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del tema de una guía de diseño curricular y actualización docente.

En lo técnico en el proceso de la formación académica, con el enriquecimiento de los conocimientos del personal docente y administrativo. La experiencia en la institución avalada y avaladora se implementó el desarrollo profesional adquiriendo nuevos conocimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.3.1. Actores

- Asesor Lic. Henry David Campos Hernández
- Epesista María Magdalena García Garza
- Alcalde Municipal Julio Cesar Guerra Cameros
- Comunidad educativa

4.3.2. Acciones

El tiempo: se manifestó el día 26 de febrero del 2018, con una duración de 3 horas con la ayuda del profesional Willy Armando Monroy Lemus y docentes de la institución.

4.3.3. Resultados

- La plantación fue todo un éxito, se llevó a cabo en un lugar productivo con un solo fin, contribuir al mejoramiento del medio ambiente.

4.3.4. Implicaciones

La aceptación del compromiso que conlleva el proyecto del Guía de diseño curricular y actualización docente dirigido al director y docentes del I INEB, con orientación agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.

4.3.5. Lecciones aprendidas.

Académico

- La importancia de archivar los documentos que lleguen a la oficina.

- Que la planificación es la base fundamental para lograr los objetivos propuestos.

Social

- Al momento de la plantación de los árboles de Moringa y Madre Cacao, la relación con la asociación AMMA y los miembros de la comunidad fue muy eficaz.
- Al capacitar al director y docentes con una relación fue eficiente, participativo y a su vez satisfactorio.

Económico

- Contando con el apoyo de la Municipalidad de Asunción Mita, Jutiapa, con la aportación de los árboles de Moringa y Madre de Cacao; en lo que concierna a la plantación contando con el apoyo de la brigada, con los demás gastos económicos contaron por gastos personales.

Capitulo V

Evaluación del Proceso

5.1 Del diagnóstico

ACTIVIDADES	SI	NO
¿Se autorizó realizar el EPS en las instituciones avaladora y avalada?		
¿Se utilizaron técnicas de investigación para el diagnóstico institucional?		
¿se entrevistaron a docentes para el diagnóstico?		
¿se obtuvo información del contexto en la institución avaladora?		
¿se realizó el listado de carencias de las instituciones avaladora y avalada?		
¿se problematizaron las carencias de la institución avalada?		
¿se escogió el problema a intervenir en la institución avalada?		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnostico se llevaron a cabo a totalidad?		
¿El tiempo programado para realizar el diagnóstico fue		

suficiente?		
¿Se entregó el capítulo de diagnóstico de EPS al asesor para su revisión?		

Evaluación del diagnóstico

Se realizó con la información obtenida para verificar los resultados del proyecto, a través de aplicación de las siguientes técnicas, la observación directa e indirecta, análisis contextual, cuestionarios, entrevistas a los miembros de la corporación municipal de Agua Blanca, Director, Docentes, del INEB, con Orientación Agropecuaria, con el propósito de analizar la situación de las instituciones avaladora y avalada, para identificar las carencias y determinar el problema con recopilación de datos obtenidos y priorizarlos, definir solución de elaborar una Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente.

5.2 De la fundamentación teórica

ASPECTOS	SI	NO
¿La fundamentación teórica investigada corresponde al tema del problema encontrado en la institución avalada?		
¿las fuentes consultadas para realizar la fundamentación teórica son precisas y confiables?		
¿las citas se hacen correctamente dentro de las normas APA?		
¿existe el aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?		
¿se entregó el capítulo de fundamentación teórica para su revisión al asesor de EPS?		

Evaluación de la fundamentación teórica

Se realizó la dosificación de temas que conforma Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente.

5.3 Del diseño de plan de intervención

ELEMENTOS	SI	NO
¿Se determinó el título del módulo?		
¿El problema seleccionado es el del diagnóstico?		
¿La ubicación de la intervención es la correcta?		
¿La descripción de la intervención es amplia y clara?		
¿La justificación de la intervención es correcta al problema a intervenir?		
¿Los objetivos general y específicos expresan claramente lo que se espera provocar con la intervención?		
¿Las actividades son propuestas para el logro de los objetivos específicos?		
¿El tiempo asignado a cada actividad es suficiente para su realización?		
¿Los recursos a utilizar son los apropiados para la intervención?		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?		
¿Se entregó el plan de intervención al asesor de EPS para su revisión?		

Evaluación del diseño del plan de intervención

En esta fase se identificó el problema seleccionado en la lista e carencias con el fin de proponer la solución, verificar el alcance de los objetivos, las metas, beneficiarios directos e indirectos las fuentes de funcionamiento, el cronograma de actividades de ejecución, los recursos humanos, materiales y físicos, para realizar el proyecto de una Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente dirigido al Director y Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, y la reforestación de 600 árboles de Moringa y Madre Cacao en las orillas rio Ostúa o grande, del municipio de Asunción Mita, del departamento de Jutiapa.

5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

ASPECTOS	SI	NO
¿Se expresa con claridad la experiencia vivida en el EPS?		
¿Cada actividad realizada tiene un resultado positivo?		
¿Los datos de los productos, logros y evidencias surgen de la realidad vivida?		
¿La sistematización de la experiencia es real y clara?		
¿Es evidente la participación de los actores, acciones e implicaciones en el proceso de EPS?		
¿Se entregó el capítulo de la sistematización al asesor de EPS para su revisión?		

Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Para obtener el resultado de este capítulo que consistió en la descripción de las actividades realizadas, los productos y logros y evidencia, sistematización de la experiencia.

Capitulo VI Voluntariado

6.1. Plan de la acción realizada

Parte Informativa:

Lugar: Aldea el tule, Asunción Mita.

Nombre del Proyecto: Reforestación en las orillas del Rio Ostúa, Aldea el tule, Asunción Mita

Fecha de Evento: 28 de mayo de 2017

Hora de Inicio del Evento: 07:30 am

Hora de Finalización del Evento: 17:00 horas

Nombre de la Epesista: María Magdalena García Garza

Parte de Desarrollo
Objetivos

General

Contribuir con el medio ambiente, reforestando en la aldea el Tule, en las orillas del Rio Ostúa Asunción Mita.

Específicos

- Gestionar árboles para poder reforestar la comunidad el Tule, Asunción Mita.
- Fomentar a la comunidad a mantener un medio ambiente reforestado.
- obtener como resultado la plantación de 600 árboles en las orillas de la Aldea el Tule de Asunción Mita.

Personas que Apoyan la “Reforestación”

➤ **Personal de la tercera brigada Militar:**

20 soldados

➤ **Equipo de Voluntarios de AMMA Agrupación miteca.**

30 jóvenes.

➤ **Familiar**

1 hermana

Cronograma de Actividades del Proyecto de Voluntariado “reforestación”

No.	ACTIVIDADES	MAYO			
		1	2	3	4
1	Reunión de grupo de Epesistas para consensuar que tipo de proyecto a ejecutar				
2	Propuesta del proyecto elegido a la asesor de EPS				
3	Autorización para ejecución del proyecto de voluntariado por la asesor de EPS				
4	Visita a la Municipalidad de Asunción Mita				
5	Visita a la zona Militar de Jutiapa				
6	Visita al presidente de la Agrupación Miteca por el medio Ambiente (AMMA)				
7	Visita a la Aldea el Tule, Asunción Mita				
8	Entrega de solicitudes a instituciones públicas y organización.				

9	Confirmación del Alcalde de Asunción Mita para la donación de árboles.				
10	Confirmación de la tercera brigada militar para la colaboración de la plantación de árboles.				
11	Confirmación de la organización AMMA Agrupación Miteca para la colaboración de reforestar a las orillas del río Ostúa.				
12	Ejecución del Proyecto Voluntariado "Reforestación"				

6.2. Sistematización

La Epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala Sección Santa Catarina Mita, Facultad de Humanidades de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y planificación Curricular, llegó al consenso de organizar y ejecutar como proyecto de voluntariado de reforestar en la aldea el Tule en las riberas del río Ostúa de Asunción Mita.

La contaminación y el deterioro ecológico causada por la inadecuada utilización de los recursos naturales, siendo la ecología el campo de interdisciplinario que incluye a la biología y la ciencia de la tierra. La reforestación es una operación destinada a repoblar áreas que han sido deforestadas por diversos motivos que han sido alguna clase de explotación para fines industriales.

Es por ello que la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Sede de Santa Catarina Mita, Jutiapa, Promueve la realización de proyectos coadyuven a mejorar el medio ambiente al implementar la plantación de árboles siendo uno de los principales objetivos que es mejorar las áreas verdes. La plantación y la reforestación se realizó el día 28 de mayo del año 2017, el proyecto fue ejecutado en el municipio de Asunción Mita del Departamento de Jutiapa, a las orillas del río Grande, Reforestando 2 kilómetros con 600 árboles, plantando un árbol a una distancia de 3 metros de un agujero a otro, el tipo de suelo era barreal y se optó por plantar árboles de moringa y madre cacao, los árboles de moringa son descritos como árbol milagroso teniendo hojas pequeñas y redondeadas y están llenas de increíble cantidad de nutrientes, calcio y vitamina C, el árbol de madre cacao, es un árbol

frondoso con flores blancas o rosadas, las flores son comestible y nutritivas ya que son ricas en proteínas sus hojas tienen propiedades medicinales y se emplean para curar úlceras, afecciones de la piel, el conocimiento de las hojas sirve de expectorante para la tos. Observando y analizando el tipo de clima cálido, con el que cuenta el lugar es muy beneficioso, al momento de plantar.

Para llevar a cabo la plantación seguí los siguientes pasos: carta firmada por el señor alcalde Rubén Arturo Rodríguez Lima del municipio Asunción Mita, extendiendo una carta de aprobación y a su vez levantando una acta con el convenio con la asociación miteca, AMMA para un mejor cuidado y desarrollo de los árboles y logrando resultados positivos.

6.3 Evidencias

Ubicado en el municipio de Asuncion Mita, Jutiapa, en las orillas del rio Ostua o Grande.

Observando a las orillas del Rio Ostúa o Grande, lugar donde se llevó a cabo la plantación.





Compiladora: Epesista María García

Transladando los arboles a las orillas del Rio Ostúa o Grande.



Fuente: Isabel Garcia

Cavando y plantando los agujeros para llevar a cabo la plantacion.



Fuente: Isabel Garcia

Jaladno y plantando los arboles para las orillas del rio, con la ayuda de los soldos.



Fuente: Avigail Mendez

Terminando la plantación de los árboles de Madre Cacao y Moringa



Fuente: Avigail Mendez

Terminado la plantación de los arboles de madre de cacao y de moringa



Fuente: Avigail Mendez

Ejecución del Voluntariado, contando con el apoyo de los miembros de la brigada.



Fuente: Abigaíl Méndez

Entrega de reconocimiento al coronel de infantería DEM Alan Leonel Castro Alvarado por agradecimiento al apoyar en la plantación de los árboles de Moringa y Madre Cacao.



Fuente: Abigaíl Méndez

Conclusiones

- Se realizó el diagnóstico de las instituciones avala y avaladora, para analizar la situación de las instituciones para identificar las carencias y determinar el problema y así darle solución.
- Investigación de la fundamentación teórica implementando temas dosificados que conforman el tema del CNB.
- Se elaboró un plan acción con una serie de actividades para detectar el problema y darle solución.
- Se elaboró una Guía de "Diseño Curricular y Actualización Docente" dirigido al director y docentes del INEB, del municipio de Agua Blanca, Jutiapa.
- Se contribuyó con la actualización al director y docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria sobre una Guía de "Diseño Curricular y Actualización Docente" dirigido al director y docentes del INEB, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.
- Se capacito sobre la Guía de "Diseño Curricular y Actualización Docente" dirigido al director y docentes del INEB, del municipio de Agua Blanca, Jutiapa.
- Se realizó la reforestación en la Orillas del Rio Ostúa o Grande del municipio de Asunción Mita, del Departamento de Jutiapa, plantando 600 árboles de Moringa y Madre Cacao, con apoyo de miembros de la brigada, municipalidad y asociación miteca AMMA.

Recomendaciones

- Que a través del diagnóstico avalado y avaladora se obtendrá un análisis detallado de las instituciones.
- Que en la fundamentación teórica, seleccionando la hipótesis acción se puede implementar los temas dosificados a las leyes que lo asocian dicho tema.
- Que por medio de un plan acción se detecte el problema seleccionado y darle solución.
- Que por medio de la elaboración de una Guía se implemente material didáctico para el director y docentes enriqueciendo su conocimientos y llevarlos a la práctica.
- Que a través de la capacitación de director y docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria se actualicen del CNB, elaborando una Guía de “Diseño Curricular” que conlleve el mejoramiento educativo, y que el director como docentes se comprometan llevarlo a la práctica.
- Que la asociación miteca AMMA se comprometa en darle seguimiento al proyecto de reforestación en la Orilla del Rio Grande, del municipio de Asunción Mita.

Bibliografía

- Curriculo Nacional Base, ciclo basico . (2010). Guatemala .
- Matta, P. d. (Agosto de 2017). Analisis Institucional Instituto Nacional de Educacion Basica con Orientacion Agropecuaria. (M. M. Garza, Entrevistador)
- MINEDUC. (2007). Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio. En MINEDUC, *Curriculum Nacional Base del Ciclo Basico del Nivel Medio*. Guatemala: MINEDUC.
- Plan de Desarrollo Municipal Agua Blanca, J. (agosto de 2011-2025). *Segeplan.gob.gt*. Obtenido de <http://www.segeplan.gob.gt/nportal/index.php/biblioteca-documental/category/70-jutiapa?download=346:pdm-agua-blanca>
- Prieto, J. H. (2011). *Estrategias de Aprendizaje*. Mexico.

APENDICE



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad De San Carlos De Guatemala

Facultad De Humanidades

Departamento De Pedagogía

Licenciatura En Pedagogía

Y Planificación Curricular

Carne: 201311005

Epesista: María Magdalena García Garza

Asesor: Henry David Campos Hernández



PLAN GENERAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Institución Avaladora:

Municipalidad de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa.

Institución Avalada:

Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria.

Objetivos:

General

-Realizar el ejercicio profesional supervisado en las diferentes fases elaborando el informe.

-Desarrollar en el personal municipal una actitud consciente, proactiva y adaptada al cambio y Actualización, a través de la implementación de una Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente.

-Contribuir en el campo de la educación, desarrollando talleres para los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, INEB, Agua Blanca Jutiapa, con un Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente para generar conocimientos significativos de la temática.

Específicos

-Realizar un análisis para conocer las condiciones físicas de la municipalidad de Agua Blanca.

- Identificar las carencias y necesidades que existen en el Instituto Nacional de Educación Básica con orientación Agropecuaria, de Agua Blanca, del departamento de Jutiapa.
- Realizar la fundamentación teórica el contenido dosificado y legal.
- Elaborar una Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente dirigido al director y docente del INEB, con Orientación Agropecuaria del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.
- Elaborar de la descripción de la ejecución y sistematización de la intervención.
- Reforestar el área de las orillas de rio Grande con 600 árboles, en el municipio Asunción Mita, departamento de Jutiapa.

Metas

1. Recabar información en el Diagnóstico institucional, elaborando un listado de carencias detectar el problema y darle solución.
2. Dosificar los temas que conforman la fundamentación teórica.
3. Aprobación por el asesor del EPS, Lic. Henry David Campos Hernández
4. Aprobación por el director PEM. Juan Carlos Montenegro Mata del INEB, Guía de “Diseño Curricular y Actualización Docente” Dirigido a Director y Docentes INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.
5. Aprobación por el Alcalde de la Municipalidad Señor Julio Cesar Guerra Cameros del municipio de Agua Blanca, Jutiapa.
6. Se realizó la evaluación de proceso de diagnóstico, fundamentación teórica y plan acción.
7. 600 árboles para la reforestar el área de las orillas del rio Ostúa o Grande en Asunción Mita.

Justificación

Debido a la relevancia que el Ejercicio Profesional Supervisado tiene por su propia naturaleza y sus requerimientos técnicos, administrativos y financieros se requiere de tener la clarificación de las líneas de acción a seguir, en el marco de llevar a

la práctica todos unos procesos de gestión administrativa, la optimización del tiempo y recursos que el mismo conlleva.

Por lo tanto, se hace indispensable la elaboración de la presente planificación incluyendo cronograma y presupuesto para tener bien definido cuál es el camino a seguir en cada una de las etapas del Ejercicio Profesional Supervisado. Así mismo es importante establecer el presente plan que permite proporcionar a la Epesista las implicaciones, responsabilidades, retos y desafíos que son necesarios, pero que al final conllevan a la parte formativa profesional como la suma de las partes de toda una carrera universitaria.

7. Metodología de trabajo

Para la realización del diagnóstico se considerarán las siguientes técnicas: Observación, consultas bibliográficas, investigación y análisis documental.

8. Recursos

Recursos Humanos

Asesor de Ejercicio Profesional
Supervisado Coordinador Técnico Administrativo
Director del Centro Educativo
Docentes
Epesista

Recursos Materiales

Computadora
Impresora
Tinta
Papel bond
Lapiceros
Cámara digital

Libretas de apuntes

Folder

Engrapadora Evaluación

ACTIVIDAD	SI	NO
Se recibe orientación y explicación por parte del asesor sobre el instructivo del EPS y la guía para la realización de cada capítulo del informe.		
Se aprueba la realización del EPS por parte de las instituciones avalada y avaladora.		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo de diagnóstico		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo de la fundamentación teórica.		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo del plan de acción.		
Se diseña y elabora una guía de diseño curricular y actualización docente.		
Se reproduce y capacita sobre la guía de diseño curricular y actualización docente en la institución avalada.		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo de la ejecución y sistematización de la experiencia.		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo de la evaluación del proceso.		
Se cumple la reforestación con un total de 600 árboles.		
Se cumple con la realización y entrega al asesor del capítulo del voluntariado.		
Se logran los objetivos planteados en el plan general del EPS.		

PLAN DEL DIAGNÓSTICO

1.2. Identificación o parte informativa.

Institución: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

AlumnoEpesista: María Magdalena García Garza.

Título: Plan de Diagnóstico de la Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

Ubicación física: Barrio el Centro, Agua Blanca, Jutiapa

2. Objetivos

General:

“Desarrollar en el personal municipal una actitud consciente, proactiva y adaptada al cambio y modernización, a través de una implementación de una guía de diseño curricular y actualización docente para el alcance de las metas.”

Específico

“Ejecutar de manera eficiente los recursos financieros de la municipalidad.”

3. Justificación

Se realizó un diagnóstico para verificar los resultados a través de la aplicación de las siguientes técnicas la observación directa e indirecta, se realizó cuestionarios, entrevistas, a los miembros de la corporación municipal de Agua Blanca, ofrece un análisis detallado infraestructura de las operaciones, políticas de la institución y procedimientos internos de la institución el objetivo específico es evaluar el nivel de desarrollo e identificar las principales debilidades internas y áreas de mejoramiento, con enfoques a aspectos cualitativos.

4. Actividades

Presentar solicitud para autorización de ejecutar el EPS

Elaboración del plan de diagnostico

Aplicación del análisis institucional

Elaboración de instrumentos

Detección de problemas y carencias

Priorización de carencias

Elaboración del informe.

Tiempo

Mes de mayo 2017

Cronograma

No.	Actividades	Responsable	MES DE MAYO 2017			
			SEMANAS			
			2	3	4	5
1	Presentar solicitud para autorización de ejecutar el EPS					
2	Elaboración del plan de diagnostico					
3	Elaboración de instrumentos.					
4	Descripción del contexto y la institución.					
5	Búsqueda de información de la institución.					
6	Detección de problemas y carencias.					
7	Problematización de las carencias.					
8	Priorización de carencias.					
9	Solución de hipótesis-acción					
10	Elaboración del informe					

--	--	--	--	--	--	--	--

Técnicas e instrumentos

Técnicas

Observación Directa

Entrevista

Instrumentos

Cuestionario

Recursos

Humanos:

Epesista

Materiales

Computadora

Impresora

Lapiceros

Responsable

Epesista

Evaluación

Lista de cotejo.

Universidad De San Carlos De Guatemala
Facultad De Humanidades Departamento De Pedagogía
Licenciatura En Pedagogía Y Planificación Curricular
Carne: 201311005



Epesista: María Magdalena García Garza

Asesor: Henry David Campos Hernández

Evaluación Diagnostico

1. ¿Se realizaron los instrumentos adecuados para recabar información?
Sí _____ No _____
2. ¿Se tuvo a la vista documental bibliográficos sobre la institución?
Sí _____ No _____
3. ¿Fueron accesibles las fuentes de información documental a recabar información?
Sí _____ No _____
4. ¿Se contó con espacios disponibles para llevar a cabo la investigación en la institución?
Sí _____ No _____
5. ¿Fue suficiente el tiempo para realizar la etapa del diagnóstico?
Sí _____ No _____
6. ¿Se planifico las actividades a realizar en la etapa del diagnóstico?
Sí _____ No _____
7. ¿Se cumplió con los objetivos planteados?
Sí _____ No _____
8. ¿Se aplicó las técnicas de observación?
Sí _____ No _____
9. ¿Se realizó entrevistas a los empleados municipales y miembros de la institución?
Sí _____ No _____
10. ¿Se tomó en cuenta sugerencias y propuestas por los miembros de la institución?
Sí _____ No _____

Universidad De San Carlos De Guatemala

Facultad De Humanidades

Departamento De Pedagogía

Licenciatura En Pedagogía Y Planificación Curricular

Carne: 201311005Epesista: María Magdalena García Garza

Asesor: Henry David Campos Hernández



Evaluación Plan Acción

1. ¿Se organizó el tiempo para la realización de actividades?
Sí_____ No_____
2. ¿Estuvieron bien definidos los objetivos?
Sí_____ No_____
3. ¿Estuvieron definidas las metas?
Sí_____ No_____
4. ¿Existió apoyo municipal para la ejecución?
Sí_____ No_____
5. ¿Estuvo diseñada la propuesta para beneficio de la institución?
Sí_____ No_____
6. ¿Se tuvo definido el problema?
Sí_____ No_____
7. ¿Se tuvo definido al hipótesis acción?
Sí_____ No_____
8. ¿Se contó con equipo tecnológico para recopilar evidencias?
Sí_____ No_____
9. ¿Se contó con recursos humanos?
Sí_____ No_____
10. ¿Se contó con orientación y capacitación técnica?
Sí_____ No_____

Actividades	AÑO 2017																AÑO 2018							
	Mayo				Junio				Julio				noviembre				enero				febrero			
	semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de diagnóstico Institucional																								
Fundamentación Teórica																								
Plan de acción de la intervención																								
Ejecución y sistematización de la intervención																								
Evaluación del Proyecto																								
Actividad del Voluntariado																								
Elaboración de informe final																								

ANEXO



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Agua Blanca, Jutiapa; 02 de mayo del 2017

Sr. Julio Cesar Guerra Cameros
Alcalde Municipal
Agua Blanca, Jutiapa
Su Despacho

Respectable Director:

Por medio de la presente le saludo cordialmente y al mismo tiempo para plantearle y solicitarle lo siguiente:

PRIMERO: YO, Maria Magdalena Garcia Garza actualmente soy **estudiante epsista** con No. de Carné 201311005 y con DPI 2328 65485 1805 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala con sede en el municipio Santa Catarina Mita, del departamento de Jutiapa.

SEGUNDO: Que como requisito para poder optar al grado académico de **Licenciado en Pedagogía y Planificación Curricular**, la Facultad indicada tiene normado en sus reglamentos que cada estudiante al cerrar pensum, realice un **Ejercicio Profesional Supervisado** (200 horas) en el ámbito en donde reside o donde se le asigne, para poder retribuir con algún tipo de aporte, a la población guatemalteca, que la sostiene con sus impuestos.

TERCERO: Que por la naturaleza y características educativas de su institución y por ser a fin a mis intereses personales y de ubicación geográfica conveniente, se me designó dicha institución para realizar el EPS.

Por lo anteriormente expuesto muy respetuosamente le **SOLICITO** su autorización para realizar el Ejercicio Profesional Supervisado en la entidad que usted dirige, como **INSTITUCIÓN AVALADA**, comprometiéndome a desempeñarme con ética profesional y buenas relaciones interpersonales.

Agradeciéndole la atención a la presente y esperando su respuesta, me suscribo de usted. Deferentemente.

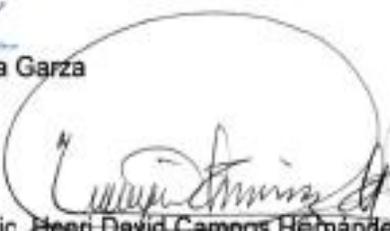

P.E.M. Maria Magdalena Garcia Garza
Epesista

RECIBIDO

29 MAY 2017

1:28 PM

MUNICIPALIDAD
AGUA BLANCA, JUTIAPA


Vo. Bo. Lic. Henri David Campos Hernandez
Asesor EPS y Coordinador FAHUSAC,
Sata. Catarina Mita, Jutiapa





Agua Blanca, Jutiapa, 17 de febrero del 2018

Lic. Henry David Campos Hernández
Asesor.

Respetuosamente me dirijo a usted deseándole éxitos en sus labores diarios.

En cumplimiento a las normativas universitarias, en las cuales la Epesista María Magdalena García Garza, tendrá que realizar una **capacitación sobre Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente**, con apoyo de un profesional capacitado en dicho tema, por lo cual le informo que el profesional Lic. Willy Armando Monroy Lemus, será la persona que me brindara el apoyo necesario para cumplir con dicha normativa, esperando no exista ningún inconveniente para desarrollar dicha actividad.

Sin otro particular y espera de la validación a dicha propuesta me suscribo de usted.

Deferentemente.

Maria Magdalena Garcia Garza
Epesista

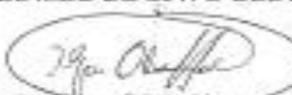
Lic. Willy Armando Monroy Lemus
Apoyo profesional.

Lic. Henry David Campos Hernández
Asesor.

LA INFRASCRIPTA OFICINISTA II, DEL INEB, CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA, DEL MUNICIPIO DE AGUA BLANCA, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, CERTIFICA: QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS AUXILIAR No. 02 QUE SE LLEVA A CABO EN ESTE CENTRO EDUCATIVO EN EL QUE A FOLIOS Nos. 33 y 34 APARECE LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

"Acta No. 02-2018.- En la población de Agua Blanca, departamento de Jutiapa siendo las diez horas del día cuatro de mayo del año dos mil dieciocho reunidos en el local que ocupa el salón de usos múltiples del INEB, con Orientación Agropecuaria el PEM, Juan Carlos Montenegro Matta, Director del establecimiento, la Licda. Olga Olivia Herrera oficinista II, quien suscribe el acta, la Epesista Profa. María Magdalena García Garza, el capacitador Master Willie Armando Monroy Lemus, los profesores y profesoras del INEB, con Orientación Agropecuaria Indrid Aymé Alarcón Rivera, Miriam Antonia Girón Lemus, Angela Roxana Vides y Vides, Marta Yuliana Guerra Monroy, Karen López Godoy, Fulvia Mariela Lemus Garza, Melissa Melany Cardona, Ottoniel Sandoval Palma, Matias Solís Espinoza, Javier Estuardo Lemus Ortega, Fredy Josué Chinchilla Pérez, William Leonel Alarcón, Gerber Miguel Palma Contreras, Pedro Julio Miranda Cardona, Julia Amabilia Vanegas, con el objeto de dejar constancia de la capacitación sobre guía de diseño curricular y actualización docente, se procede de la siguiente manera: **PRIMERO:** el director PEM, Juan Carlos Montenegro Matta da la bienvenida a la profesora María Magdalena García Garza, así como al capacitador invitado el Master Willie Armando Monroy Lemus y a todos los docentes. **SEGUNDO:** toma la palabra la profesora epesista María Magdalena García Garza da una cordial bienvenida y a la vez agradece de antemano al director y todos los docentes por su asistencia a la capacitación sobre guía de diseño curricular y actualización docente, dirigido a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria y presenta al Master Willie Armando Monroy Lemus quien tendrá a su cargo dicha capacitación, los docentes participan en diferentes actividades de motivación y desempeño. **TERCERO:** después de la capacitación se lleva a cabo la entrega de guías a los docentes y director del establecimiento para que se haga de ellos el uso adecuado, esperando que sean de utilidad para llevar a cabo su desempeño docente. **CUARTO:** toma la palabra de nuevo el director y agradece a la Fatusac a través de la profesora Epesista el haber tomado en cuenta este Instituto para llevar a cabo dicha entrega de guías y capacitación que será de mucha ayuda para tener un mejor desempeño como docentes. Se da por finalizada la presente dos horas y media después de su inicio en el mismo lugar y fecha, firmando para constancia los que en ella intervenimos. Damos fe."

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA CONVENGAN SE EXTIENDE LA PRESENTE EN EL INEB CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Licda. Olga Olivia Herrera
Oficinista II



Vo. Bo.


PEM. Juan Carlos Montenegro Matta
Director



Agua Blanca, Jutiapa, 26 de febrero del 2018.

PEM. Juan Carlos Montenegro Matta.

Director del INMEBOA.

Respetuosamente me dirijo a usted deseándole éxitos en todas sus labores diarias.

Yo María Magdalena García Garza, con carne: 201311005, egresada de la facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede Santa Catarina Mita, Jutiapa. Con la carrera de Licenciatura en pedagogía y Planificación Curricular, ante usted solicito. Me autorice el ingreso al establecimiento educativo a su cargo para poder llevar a cabo la capacitación de "Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente" previamente a planificada, siendo este un requisito indispensable para culminar dicha carrera. Esperando su colaboración y de su persona, presencia y puntualidad. Así también por ser un profesional en proceso esperando su comprensión.

Sin otro particular me suscribo a usted.

Atentamente.


María Magdalena García
Epesista.


PEM. Juan Carlos Montenegro M.
Director.



Jutiapa, 21 de mayo del 2017

Señor. Coronel de infantería DEM
Alan Leonel Castro Alvarado
Comandante interino de la Tercera Brigada de Infantería "GMAS"

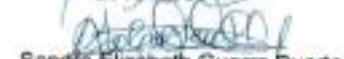
Respetable coronel de manera muy atenta nos dirigimos a usted, deseándole toda clase de éxitos al frente de la institución que dignamente dirige.

Las epeistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular y Administración Educativa, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sede Santa Catarina Mita, debemos realizar el voluntariado como requisito para poder culminar nuestra carrera, dicha actividad consiste en la plantación de 600 árboles (por epeista), proyecto que se ejecutara en las orillas del río Ostúa y por estar en su jurisdicción laboral, respetuosamente le **SOLICITAMOS** su colaboración en el sentido de brindarnos apoyo humano, del personal que usted tiene a su cargo.

Agradeciendo de antemano la atención a la presente y en espera de una respuesta favorable nos suscribimos de usted atentamente.


Sonia Steffani Jiménez Pineda
201311028


Marilyn Linely Alegria Zedeña
201310999


Sandra Elizabeth Guerra Duarte
201024397


Ana Ofelia Argueta Díaz
2013 10851


Sandy Yanine Arroyo Palacios
201024405


Saida Haydee Cruz López
201311066


Ana Griselida Figueroa Luna
201311000


María Magdalena García Garza
201311005


Zulma Yalissa Vivar García
201310988


Celyda Anapelly Palma Lobos
201311044

R/ Sr. Galindo 
21 MAY 2017



Santa Catarina Mita, Jutiapa, 15 de mayo de 2017

Prof. Rubén Arturo Rodríguez Lima
Alcalde Municipal
Asunción Mita, Jutiapa

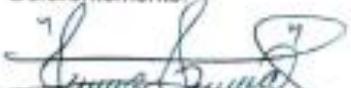
De manera muy atenta y cordial nos dirigimos a usted deseándole éxitos y bendiciones en la labor que realiza al frente de distinguido cargo.

Nos identificamos como Epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular y Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la universidad San Carlos de Guatemala, sección Santa Catarina Mita, estamos realizando nuestro voluntariado de REFORESTACION.

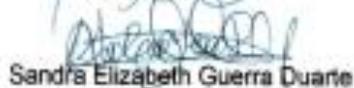
En virtud de lo anterior y tomando en cuenta que el voluntariado será a beneficio para la aldea El Tule en las riveras del Rio Ostúa Asunción Mita, solicitamos su colaboración de 6,000 árboles del vivero de este municipio.

Sin otro particular y agradeciendo de ante mano por la atención brindada a la presente nos despedimos de usted.

Deferentemente:


Sonia Steppani Jiménez Pineda
201371028


Mariam Linely Alegria Zepheria
201310999


Sandra Elizabeth Guerra Duarte
201024397


Ana Ofelia Argueta Diaz
2013 10851


Sandy Yanira Arroyo Palacios
201024405


Saida Haydee Chur López
201311066


Ana Griselida Figueroa Luna
201311000


Maria Magdalena Garcia Garza
201311005


Zulma Yulissa Vivar Garcia
201310988


Leyda Anapelly Palma Lobos
201311044


Prof. Rubén Arturo Rodríguez Lima
Alcalde Municipal





Municipalidad de Agua Blanca

Departamento de Jutiapa, Guatemala, C. A.

cesar.guerra02@hotmail.com

Tels.: 3121-1303 • 3121-1216



El infrascrito Alcalde Municipal del municipio de Agua Blanca, del departamento de Jutiapa, Julio Cesar Guerra Cameros, HACE CONSTAR que tuvo a la vista La Guía que presentó: PEM. María Magdalena García Garza, como proyecto de su Ejercicio Profesional Supervisado, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades con sede en Santa Catarina Mita, Jutiapa, sobre la elaboración una Guía de Diseño Curricular y Actualización Docente Dirigido a Director y Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria de este municipio, como un aporte pedagógico muy útil para el director y docentes del centro educativo, contribuyendo a fomentar el interés de los docentes que conozcan la importancia de realizar la actualización docente Por tal motivo junto con la corporación municipal que presido validamos la guía presentado para que pueda ser impresa y distribuida, a los docentes y a la institución involucrada en ella.

Y para los usos legales que a la interesada le convengan se extiende la presente en una hoja membretada tamaño carta a los dos días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

JUTIAPA

Julio Cesar Guerra Cameros
Alcalde Municipal, Agua Blanca, Jutiapa.



El es la roca, cuya obra es perfecta, porque todos sus caminos son rectitud.
El es un Dios fiel, en quien no hay iniquidad; es justo y recto. Deut. 32:4
Administración Municipal 2012-2020



Municipalidad de Agua Blanca

Departamento de Jutiapa, Guatemala, C. A.
cesar.guerra02@hotmail.com
Tels.: 3121-1303 • 3121-1216



EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE AGUA BLANCA,
DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, JULIO CESAR GUERRA CAMEROS

HACE CONSTAR

AGUA BLANCA

Que la estudiante: María Magdalena García Garza, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades con sede en Santa Catarina Mita, Jutiapa, realizó las 200 horas de la práctica del **Ejercicio Profesional Supervisado EPS**, como un requisito para la realización del mismo, en la Oficina de Planificación.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA LE CONVENGAN SE EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA MEMBRETADA TAMAÑO CARTA A LOS TREINTA Y UNO DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.

JUTIAPA


Julio César Guerra Cámeros

Alcalde Municipal, Agua Blanca, Jutiapa.



El es la roca, cuya obra es perfecta, porque todos sus caminos son rectitud.
El es un Dios fiel, en quien no hay iniquidad; es justo y recto. Deut. 32:4
Administración Municipal 2012-2020



Municipalidad de Agua Blanca

Departamento de Jutiapa, Guatemala, C. A.
cesar.guerra02@hotmail.com
Tels.: 3121-1303 • 3121-1216



EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL DE AGUA BLANCA, JUTIAPA.
SEÑOR JULIO CESAR GUERRA CAMEROS.

HAGO CONSTAR:

Que por medio de la presente a la señorita: **María Magdalena García Garza** quien se identifica por número de **2328 65485 1805** con numero de carne: **201311005**, inscrita en el departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala; previo a optar el Título Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular. Le **AUTORIZO** realizar el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) y sus etapas en la institución que está a mi cargo para lo cual se acuerda facilitar la información y apoyo que sea requerido.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA CONVENGA
EXTIENDO FIRMA Y SELLO LA PRESENTE, EN UNA HOJA MEMBRETADA
DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA VEITINUEVE DIAS DEL MES DE MAYO
DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.

JUTIAPA


Julio Cesar Guerra Cameros

Alcalde Municipal, Agua Blanca, Jutiapa.





MUNICIPALIDAD DE ASUNCION MITA
DEPARTAMENTO DE JUTIAPA
GUATEMALA, C.A.
e-mail: muni_mita@yahoo.com



El infrascrito Alcalde Municipal del municipio de Asunción Mita, del departamento de Jutiapa, Rubén Arturo Rodríguez Lima, **HACE CONSTAR** que las epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular realizaron su Voluntariado reforestación en las orillas del río Ostúa Asunción Mita, Jutiapa, el día 28 de mayo del 2017, con apoyo de la Agrupación miteca por el medio ambiente, (AMMA), con el personal militar de la tercera brigada infantería, como el aporte al medio ambiente plantando 600 árboles de especie madre cacao y moringa (por epesista).

Y para los usos legales que a la interesada le convengan se extiende la presente en una hoja membretada tamaño carta a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.


Rubén Arturo Rodríguez Lima
Alcalde Municipal, Asunción Mita, Jutiapa



TERCERA BRIGADA DE INFANTERIA "GENERAL MANUEL AGUILAR SANTAMARIA"

EJERCITO DE GUATEMALA



JUTIAPA, JALAPA, SANTA ROSA - REPUBLICA DE GUATEMALA, C. A.

CONSTANCIA:

El Infrascrito Coronel de Caballería DEM. MAURICIO RAFAEL NOCHEZ BURGOS, Segundo Comandante de la Tercera Brigada de Infantería, "General Manuel Aguilar Santamaría", Jutiapa, por este medio hace constar que el día 28 de mayo del año 2017, se apoyó con personal de Oficiales, Especialistas y tropa, a la Señoritas Estudiantes, Epesistas de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular, de la Facultad de Humanidades, sede Santa Catarina Mita, Jutiapa, en la plantación de seiscientos (600) arbolitos, en las orillas del río Ostúa, Asunción Mita, Jutiapa.

Para los usos que las interesadas convengan, extendiendo, sello y firma la presente en aldea Cerro Gordo, Jutiapa, a diecinueve días del mes de marzo del dos mil dieciocho.

El Coronel de Caballería DEM.
Segundo Comandante de la Tercera Brigada de Infantería
"General Manuel Aguilar Santamaría".



MAURICIO RAFAEL NOCHEZ BURGOS



EL INSCRITO DE LA AGRUPACIÓN MITECA POR EL MEDIO AMBIENTE DEL MUNICIPIO DE ASUNCIÓN MITA, DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA.

HACE CONSTAR

Que la municipalidad de Asunción Mita en coordinación con la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ejecutaron el voluntariado de reforestación en la aldea El Tule, de este municipio, en la cual están involucrados EPESISTAS de dicha facultad de la sección de Santa Catarina Mita, Jutiapa. Por lo tanto, se ruega a las autoridades competentes su comprensión y colaboración.

Y para los usos legales que al interesado convengan se extiende, firma y sello de la presente a los cuatro días del mes de junio del año dos mil diecisiete.



José Adolfo Balaños Amaya
José Adolfo Balaños Amaya
Presidente



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 23 de Abril 2018

Señores
COMITÉ REVISOR DE EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) presentado por la estudiante:

MARÍA MAGDALENA GARCÍA GARZA
201311005

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Planificación Curricular.

Título del trabajo: GUÍA DE "DISEÑO CURRICULAR Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE" DIRIGIDA A DIRECTOR Y DOCENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA, EN EL MUNICIPIO DE AGUA BLANCA, DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un periodo de tiempo que considere conveniente no mayor de tres meses a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por los siguientes profesionales:

Asesor	LIC.	HENRY DAVID CAMPOS HERNANDEZ
Revisor 1	LICDA.	MAYRA LISSETTE SALGUERO SANTOS
Revisor 2	LIC.	CARLOS ALEJANDRO CARRILLO GALVEZ

Recibido 22-05-2018
Recibido 22-05-2018

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extensión



Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.

Extensión Superior, Inclusión y Proyección
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfono: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades



- BARRIOS DE AGUA BLANCA**
- 1- BARRIO EL ALTILLO
 - 2- BARRIO COMO DE AGUA
 - 3- BARRIO ARRIBA
 - 4- BARRIO LA FELICIDAD
 - 5- BARRIO LA FEDERAL
 - 6- BARRIO TRUCUAN
 - 7- BARRIO EL CENTRO
 - 8- BARRIO EL LLANO
 - 9- BARRIO LAS CASITAS
 - 10- COLONIA PRIMERO DE MAYO
 - 11- COLONIA LINDAS VISTA
 - 18- COLONIA VILLA CLARA

PLANTA CASCO URBANO, AGUA BLANCA

ESCALA 1/9000