

Ana Ofelia Argueta Díaz

**Módulo de evaluación de desempeño dirigido a 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, agosto del 2018

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 del 2018

Índice

Resumen	i
Introducción	ii-iii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1. Contexto	1
1.1.1. Ubicación geográfica	1
1.1.2. Composición social	3
1.1.3. Desarrollo histórico	14
1.1.4. Situación económica	16
1.1.5. Vida política	17
1.1.6. Concepción filosófica	18
1.1.7. Competitividad	19
1.2 Análisis Institucional	19
1.2.1 identidad institucional	19
1.2.2 Desarrollo histórico	21
1.2.3 Los Usuarios	22
1.2.4 infraestructura	23
1.2.5 Proyecto Social	25
1.2.6 Finanzas	26
1.2.7 Política laboral	28
1.2.8 Administración	29
1.2.9 Ambiente institucional	40
1.2.10 Otros	40
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	43
1.4 Conexión con la institución avalada	44
1.5 Análisis institucional	44
1.5.1 Identidad institucional	44
1.5.2 Desarrollo histórico	48
1.5.3 Los usuarios	50
1.5.4 Infraestructura	51
1.5.5 Proyecto Social	53

1.5.6 Finanzas	55
1.5.7 Política laboral	56
1.5.8 Administración	59
1.5.9 Ambiente institucional	60
1.5.10 Otros aspectos	63
1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas	63
1.7 Problematización de las carencias y enunciado de la hipótesis-acción	64
1.8 Selección de problema y su respectiva hipótesis-acción	65
1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad	67
Capítulo II: Fundamentación teórica	70
2.1 Fundamentación teórica	70
2.2 Fundamentos legales	72
Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)	79
3.1 Problema seleccionado	79
3.2 Hipótesis-acción	79
3.3 Ubicación geográfica de la intervención	79
3.4 Gerente ejecutor de la intervención	80
3.5 Descripción de la intervención	80
3.6 Justificación de la intervención	80
3.7 Objetivos de la intervención: general y específicos	81
3.8 Metas	81
3.9 Beneficiarios	81
3.10 Actividades	82
3.11 técnica metodológicos	82
3.12 Tiempo de realización	82
3.13 Responsables	83
3.14 Presupuesto	83
3.15 Evaluación de la intervención	85
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención.	136
4.1 Descripción de las actividades realizadas	136
4.2 Productos, logros y evidencias	137

4.3 Sistematización de la experiencia	141
4.3.1 Actores	142
4.3.2 Resultados	142
4.3.3 Implicaciones	143
4.3.4 Lecciones aprendidas	143
Capítulo V: Evaluación del proceso.	143
5.1 Evaluación del diagnóstico	143
5.2 Evaluación de la fundamentación teórica	144
5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención	144
5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	144
Capítulo VI: El voluntariado	144
6.1 Relatoría	144
6.2 Plan de reforestación (voluntariado)	145
6.3 Evidencias (fotos)	148
Conclusiones	152
Recomendaciones	153
Bibliografía	154
Apéndice	155
Anexos	194

Resumen

En el Ejercicio Profesional Supervisado en la etapa de diagnóstico institucional, realizado a la Municipalidad de Agua Blanca como institución Avaladora y al INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa, como institución avalada, en el cual se identificó después del análisis de listado de problemas y priorizando, se eligió en conjunto con las autoridades municipales y educativas, el cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente por lo cual se realizó el proyecto de la elaboración de un Módulo de evaluación de desempeño dirigido a docentes, con el propósito de aprender y aprovechar los conocimientos de manera significativa, con el fin a problemática de materiales didácticos sobre Evaluación de Desempeño. La metodología para la 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, el 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 es el desinterés de la evaluación de desempeño.

En el Capítulo II, se presenta la fundamentación teórica con información de los elementos teóricos que clarifiquen sobre el tema de evaluación de desempeño 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 el formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención.

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 la descripción de las acciones realizadas como lo es la reforestación en las orillas del río grande del municipio de Asunción Mita, departamento Jutiapa, conjuntamente con miembros 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. El Contexto

1.1.1. Ubicación geográfica

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. Agua Blanca distancia 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Tamaño

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

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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 Agua Blanca en su mayoría son áridos, franco arcillosos y arcillosos en su mayoría, su topografía en su mayoría es quebrada, aunque existen áreas significativas que es terreno plano. También existen pequeñas cantidades de latifundio. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Accidentes geográficos

El municipio de Agua Blanca posee 17 cerros, siendo éstos: Cerro Las Iguanas, Colorado, Guayabillas, Brujo, Zacarías, Montozo, Cinaca, San Marcos, El Matazano, 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, 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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Además dentro de los medios de comunicación, El municipio de Agua Blanca, cuenta con el servicio telefónico domiciliario 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

1.1.2 Composición social

Instituciones educativas

El sector educativo del municipio de Agua Blanca, 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

Primaria

- ✓ 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 Mixto de Educación Básica Con Orientación Agropecuaria. INMEBOA.
- ✓ Liceo Juan Pablo II

Sector privado

Establecimientos educativos

Pre-primaria

- ✓ Liceo Juan Pablo II

Establecimientos educativos

Primaria Privados

- ✓ Liceo Juan Pablo II

Establecimientos educativos

Ciclo Básico

- ✓ Liceo Juan Pablo II

Establecimientos educativos

Ciclo Diversificado privados:

- ✓ Colegio Particular Mixto Aguablanquense.

Sector cooperativa

Establecimientos educativos

Ciclo diversificado

- ✓ Instituto Diversificado Por Cooperativa IDPC.

Universitario

- ✓ Universidad Rural de Guatemala

Agencias educacionales

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

La Escuela Oficial Urbana John F. Kennedy funciono 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. Ayde 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Escuela Oficial Rural Mixta, Barrio las Casitas.**Fundada en el año:**

En el años de 1998 fue fundada la Escuela de las Casitas propuesta por el COCODE del barrio, inicia como Pronade como institución de CONALFA las gestiones las hicieron los integrantes del COCODE y con la ayuda Municipal en ese entonces Leónidas Valladares quien les colaboraba con el alquiler de la casa en la que impartían las clases para los niños en lo que estaba en ejecución la escuela, los padres de familia eran los encargados de contratar los maestros.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Escuela Oficial Rural Mixta, 1ro de Mayo.

Fundada en el año

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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 Beza 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

INEB, con Orientación Agropecuaria

Fundado en el año 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

El Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria INEBOA, 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 al profesor Roberto Enrique Sandoval en forma adhonorem.

En el año 1980 El Ministerio de Educación nombra como Director post 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 escuela de párvulos, cobijados bajo una hermosa ceiba que servía de escenario al aire libre. En ese escenario se presentaron las recordadas y alegres viernestinas, en la cátedra de Idioma Español a cargo del profesor Byron René Hernández Escobar.

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 Ministro de Educación Licenciado Guillermo Putzeys Álvarez. Ese año se traslada al nuevo edificio a los alumnos y alumnas, 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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, guardianía, y servicios sanitarios.

En el año 2005 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 educativas en el profesor de enseñanza media Juan Carlos Montenegro Matta. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Se hizo una encuesta a nivel de alumnos egresados de tercero básico durante los años ochenta y cuatro y ochenta y nueve y se pudo determinar que los alumnos no continuaban por la falta de centros de estudios de este nivel para poder estudiar una carrera de acuerdo a nuestro medio y a sus necesidades, este establecimiento nació como una necesidad, pidiéndole sus expedientes como lo solicita 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.

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 el 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

Fundado en el Año: 2001

El Ministerio de Educación autorizó el funcionamiento del IDPC a partir del Ciclo Escolar 2001 según resolución No. 051-2001 de fecha 21-09-2001 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 2002 se inicia la carrera de Magisterio de Educación Primaria Urbana bajo el Acuerdo de ampliación No. 014-2002 de fecha 22-01-2002. Funcionando esta Carrera únicamente con el aporte Municipal, luego con el subsidio que otorga el estado. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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 la población estudiantil que por problemas económicos y de distancia jamás se podrían haber 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 cinco farmacias. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Farmacias

- Farmacia del Ahorro
- Farmacia Cruz Verde
- Farmacia Municipal
- Farmacia Batres
- Farmacia de la Comunidad

Clínicas privadas

- Doctor Néstor Guerra
- Doctora Nora Bojórquez
- 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, Jutiapa; son las siguientes:

- Parasitismo intestinal
- Enfermedades de la piel
- Enfermedades de las vías respiratorias
- Anemia
- Diarrea
- Amebiasis
- Artritis

Causas de mortalidad

Principales causas de mortalidad en niños, mujeres y hombres, en todo el municipio de Agua Blanca, 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, 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 Agua Blanca podemos mencionar:

- ✓ El Parque
- ✓ Un salón Polideportivo
- ✓ Cancha de Basquetbol
- ✓ Fútbol y parque en el Barrio Tecuán
- ✓ Cancha de basquetbol en el Barrio Arriba
- ✓ Centros Turísticos privados.

Composición étnica

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

1.1.3 Desarrollo Histórico

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 Dmunicipio 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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

Agua Blanca, contó en un tiempo con sitios arqueológicos en Aldea El Chile y Papalhuapa de éste último aún quedan pequeños vestigios.

Sitios culturales

Casa de la Cultura, Biblioteca Municipal,
Centros Educativos Privados y Públicos.

1.1.4 Situación económica

Medios de productividad

Ocupación de los habitantes

El Comercio Ha sido parte fundamental en la economía de éste pueblo. Debido a que se encuentra ubicado estratégicamente, 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 cumplen su cometido.

La **Agricultura**. Se puede decir que es la base fundamental en la economía de éste 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 también 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. 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, 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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, 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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:

- ✓ Partido Líder.
- ✓ 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, 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 Carismática
Pastoral Juvenil

Evangélicas

Centroamericana
Asambleas de Dios
Príncipe de Paz
Testigos de Jehová

Clubes o asociaciones sociales

Alcohólicos Anónimos
Asociación de Fútbol
Asociación de Ganaderos
Asociación de Estudiantes
Asociación de Productores

1.1.7 Competitividad

Dentro del municipio de Agua Blanca, Jutiapa, no existen otras instituciones que se dediquen a similares servicios, como los prestados por la Municipalidad de Agua Blanca.

1.2. Análisis institucional**1.2.1 Nombre de la institución**

Municipalidad de Agua Blanca

Tipo de Institución

Autónoma

Ubicación geográfica

Barrió El Centro, Agua Blanca, Jutiapa

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”

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.”

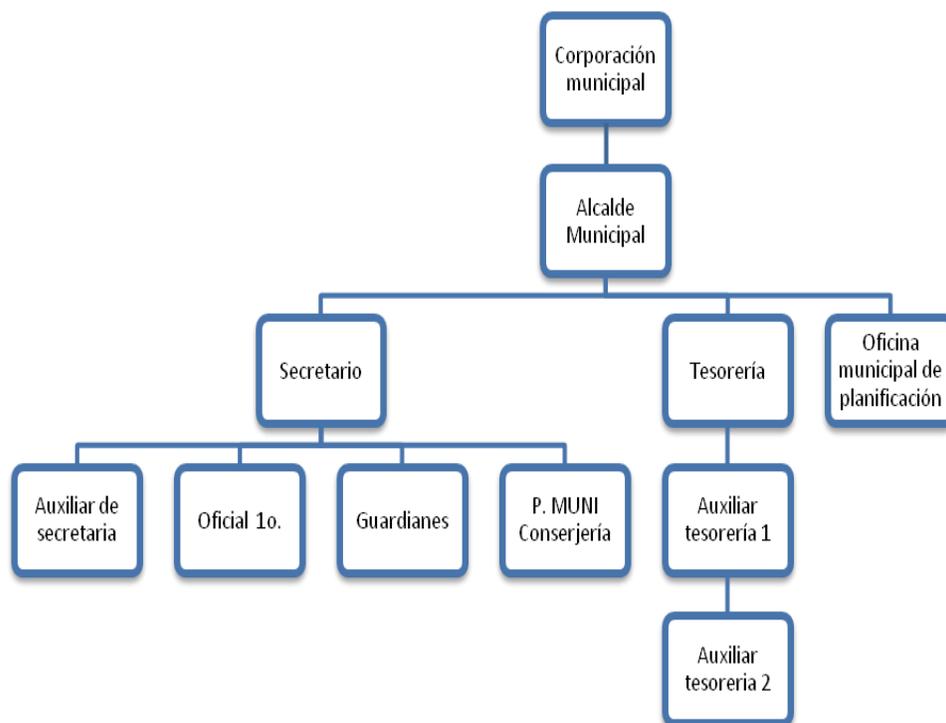
Metas

“Satisfacer las necesidades de la población.

Ejecutar el presupuesto municipal en obras de desarrollo social.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

“Organigrama de la Municipalidad de Agua Blanca Jutiapa. “



Fuente copiada literalmente de la municipalidad de Agua Blanca

Servicios que presta

Servicios públicos.
(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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, Ipala Chiquimula, Santa Catarina Mita Jutiapa, San Luis Jilotepéquez Jalapa y San Manuel Chaparrón Jalapa. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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 todas 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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

1.2.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos

a) 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

b) 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, Matrícula de Fierro, impuesto registro de propiedades. No se obtuvo información detallada acerca del monto de lo antes mencionado.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Política salarial

El personal que labora en la Municipalidad obtiene un salario de acuerdo al cargo que desempeñan. El rubro está entre Q.1, 200.00 a Q.1, 500.00, los cuales se cancelan en el tiempo establecido en el contrato. No hay Salarios atrasados.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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. (Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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, (Municipalidad de Agua Blanca, 2017), 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
- ✓ 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 avecindamientos 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 consejo 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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

Claridad de disposiciones y procedimientos

Se cuenta con muy buen 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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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.

(Municipalidad de Agua Blanca, 2017)

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 Carencias

- a. Se carece de señales de tránsito en el casco urbano.
- b. No se cuenta con infraestructura para reuniones para la Asociación de Moto taxistas.
- c. Tala inmoderada de árboles en un área del municipio.
- d. Falta de mantenimiento e higiene en aéreas protegidas
- e. Carece de cartel informativo al momento de evacuar el edificio por problemas de desastres naturales.
- f. Carece de un manual e información de desastres naturales.
- g. Desconocimientos de los manejos financieros propios.
- h. Desconocimiento de la ley del libre acceso a la información pública. (DECRETO NÚMERO 57-2008., CPRG).
- i. Falta manual de funciones para los empleados.
- j. Desconocimientos de sus derechos laborales por parte de los trabajadores
- k. Inestabilidad laboral.

- l. Carece planes de contingencia.
- m. Administración Financiera deficiente
- n. Deficiente organización
- o. No se cuenta con el apoyo en capacitaciones sobre el medio Ambiente.
- p. Falta de supervisión en los programas sociales.
- q. No se cuenta con una política a favor de la Mujer.
- r. Desconocimiento sobre salud preventiva.
- s. 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 avalada

1.5.1 Identidad institucional

Nombre

INEB, con orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.

(INEB Agua Blanca, 2017)

Localización geográfica Barrió Tecuán, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa.

Visión

Fomentar el desarrollo social, cultural y económico en los estudiantes mediante la práctica agropecuaria 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

Misión

Prestar servicios educativos reales y verdaderos que mejoran cuantitativa 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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

Objetivos

General

Desarrollar las habilidades necesarias para realizar un conjunto de acciones para conducir hacia el éxito al INEB, con Orientación Agropecuaria, con finalidad de lograr la misión de ser en la presupuesta. (INEB Agua Blanca, 2017)

Específicos

- Conducir las diversas acciones educativas hacia el logro de metas y objetivos determinado 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 básica de las áreas urbanas y rurales del Municipalidad.

Principios

Los Principios pedagógicos que sustentan, rigen al INEB, 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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

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.

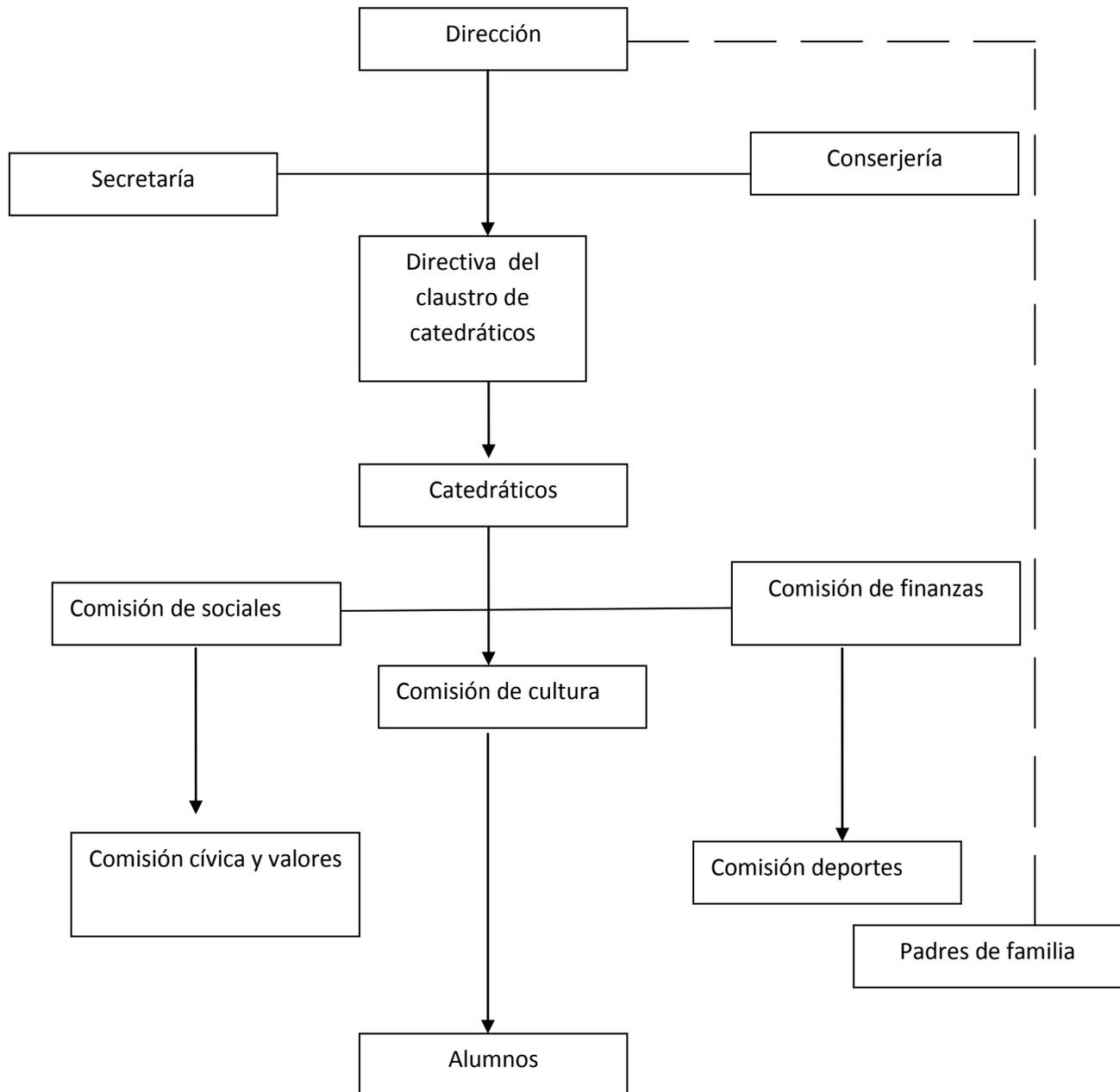
Valores

- 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 INEB, con Orientación Agropecuaria



Fuente: copiado literalmente de la dirección del centro educativo. (INEB Agua Blanca, 2017)

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.

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

El Instituto Nacional Mixto de Educación Básica con Orientación Agropecuaria INEBOA, fue creado según acuerdo ministerial No. 103 de fecha 20 de enero de 1970, inicia sus labores el primero de febrero de ese año. (INEB Agua Blanca, 2017)

Es el Ministro 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 INEBOA tiene como su primer director al profesor Roberto Enrique Sandoval en forma adhonorem, ya que su plaza es como catedrático sirviendo principalmente la cátedra de Matemática.

En el año 1980 El Ministro de Educación nombra como Director post 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.

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 Rene 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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 educativas en el profesor de enseñanza media 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 otras 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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 (INEBOA) 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

Áreas 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

El Confort visual

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

(INEB Agua Blanca, 2017)

Espacios de carácter higiénico

La Institución cuenta con cuatro áreas sanitarias, una exclusiva para varones, otra para señoritas y las otras dos al servicio de los docentes y personal administrativo. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

1.5.5 Proyección social**Participación en eventos comunitarios**

Se participa en eventos comunitarios cuando estos se planifican con el director y docentes. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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”

(INEB Agua Blanca, 2017)

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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

Fuentes de obtención de los fondos económicos

Programa de gratuidad del Ministerio de Educación, tienda escolar.

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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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.

(INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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. (INEB Agua Blanca, 2017)

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

- La ley de 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. (INEB Agua Blanca, 2017)

Legislación concerniente a la Institución:

El director de Instituto Nacional de educación Básica Con Orientación Agropecuaria (INEB Agua Blanca, 2017).

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

(INEBOA) 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 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 diálogo

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

1.5.10 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.

1.6 LISTADO DE CARENCIAS

- a) Falta de materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente.
- b) Carece de una guía de material escrito y didáctico de "Diseño Curricular".
- c) Falta implementar áreas verdes
- d) Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.
- e) Hay necesidad de mobiliaria
- f) Hace falta de promoción de la cultura de reciclaje a los alumnos.
- g) Descontrol en ingreso y egreso de los bienes de la bodega.
- h) Se carece de un reglamento interno para normas de trabajo para los empleados municipales.
- i) Inexistencia dentro de la infraestructura de un espacio para la oficina de recursos humanos.
- j) Inexistencia de un sindicato.

1.7 La problematización

Carencia	Problema
1. Falta de materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente.	¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?
2. Carece de una guía de material escrito y didáctico de "Diseño Curricular".	¿Por qué es necesario un material escrito y didáctico para la actualización de los docentes?
3. Falta implementar áreas verdes	¿Cómo hacer para implementar áreas verdes?
4. Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.	¿Qué hacer para implementar un lugar adecuado para la recolección de basura?
5. Hay necesidad de mobiliario	¿Qué hacer para obtener mobiliario?
6. Hace falta de promoción de la cultura de reciclaje a los alumnos.	¿Cómo promocionar la cultura de reciclaje a los alumnos?
7. Descontrol en ingreso y egreso los bienes de la bodega.	¿Cómo implementar mecanismo de control en ingreso y egreso de los bienes en la bodega?
8. Se carece de un reglamento interno para normas de trabajo para los empleados.	¿Qué hacer para tener conocimiento sobre el Reglamento interno de normas de trabajo para los empleados?
9. Inexistencia dentro de la infraestructura de un espacio para la oficina de recursos humanos.	¿Qué hacer para obtener una infraestructura para la oficina de recursos humanos?
10. Inexistencia de un sindicato	¿Qué hacer para formar un sindicato?

1.8 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción
(Propuesta de intervención = proyecto)

Carencia	Problema	Hipótesis acción	Proyecto
1. Falta de materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente.	¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?	Si se elabora un módulo de evaluación entonces se fortalece el proceso de evaluación de desempeño docente.	Módulo de evaluación de desempeño Dirigido a Docentes del INEBOA, Agua Blanca, Jutiapa.
2. Carece de una guía de material escrito y didáctico de "Diseño Curricular".	¿Por qué es necesario un material escrito y didáctico para la actualización de los docentes?	Si se elabora una guía de "Diseño Curricular entonces se dará la Actualización docente".	Guía de Diseño curricular de actualización docente Dirigido a Docentes del INEBOA, Agua Blanca, Jutiapa.
3. Falta implementar áreas verdes	¿Cómo hacer para implementar áreas verdes?	Si se gestiona entonces el establecimiento tendrá áreas verdes.	Gestión para áreas verdes en INEBOA, Agua Blanca, Jutiapa.
4. Falta de un lugar adecuado para la recolección de basura.	¿Qué hacer para implementar un lugar adecuado para la recolección de basura?	Si elabora un lugar adecuado entonces abra una mejor recolección de basura.	Elaborar un lugar para la recolección de basura en el INEBOA, Agua Blanca, Jutiapa.
5. Hay necesidad de mobiliario	¿Qué hacer para obtener mobiliario?	Si se gestiona entonces los estudiantes	Gestionar para que los estudiantes tengan mobiliarios.

		tendrán comodidad con nuevos mobiliarios.	
6. Hace falta de promoción de la cultura de reciclaje a los alumnos.	¿Cómo promocionar la cultura de reciclaje a los alumnos?	Si se sobre la importancia del reciclaje entonces se concientizará sobre la cultura de reciclaje los alumnos.	Realizar capacitación de la importancia de la cultura del reciclaje a los alumnos.
7. Descontrol en ingreso y egreso los bienes de la bodega.	¿Cómo implementar mecanismo de control en ingreso y egreso de los bienes en la bodega?	Si se implementa mecanismos administrativos de registros de control entonces mejorara el servicio de ingresos y egresos de los bienes de la bodega.	Elaborar un manual de registros y control de ingresos y egresos de bienes de la bodega.
8. Se carece de un reglamento interno para normas de trabajo para los empleados.	¿Qué hacer para tener conocimiento sobre el Reglamento interno de normas de trabajo para los empleados?	Si se hacen talleres de capacitación para dar a conocer el reglamento interno entonces se mejorara las funciones de los empleados?	Capacitaciones del uso de reglamento de normas internas de trabajo para los empleados.

9. Inexistencia dentro de la infraestructura de un espacio para la oficina de recursos humanos.	¿Qué hacer para obtener una infraestructura para la oficina de recursos humanos?	Si se gestiona para la construcción tendrían un espacio de la oficina entonces se mejorara el servicio el recursos humanos.	Gestión para la infraestructura de la oficina de recursos humanos.
10. Inexistencia de un sindicato	¿Qué hacer para formar un sindicato?	Si se centra en el código de trabajo entonces se contara con un sindicato.	Gestionar para poder contar con personal de sindicato.

1.9 Análisis de viabilidad y factibilidad de la propuesta

Selección del problema y su respectiva hipótesis acción

¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?

Si se elabora un módulo de evaluación entonces se mejora la evaluación de desempeño docente.

Descripción opcional por indicador de problema

La viabilidad

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

La factibilidad

Indicador	SI	NO
¿Está bien identificada la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Existen disponibilidades de los talentos humanos requeridos?	X	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Está claramente definido el proceso a seguir en el proyecto?	X	
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a ejecutar?	X	

El estudio de mercado

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

El estudio económico

Indicador	SI	NO
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	X	
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos	X	

¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X	
¿Los pagos se harán con cheques?		X
¿Los pagos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?	X	

El estudio financiero

Indicador	SI	NO
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagara con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X
¿Se necesita gestionar crédito?	X	
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
¿Se realizaran actividades de recaudación de fondos?		X

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Antecedentes de la evaluación de desempeño

La aplicación del procedimiento de la evaluación del desempeño tiene su origen en el interés del ser humano, de medir distintas habilidades y aptitudes de las otras personas. Según la historia, mucho antes de que se hablara de Administración de Recursos Humanos en tiempos modernos, había un gran interés en las distintas civilizaciones antiguas de evaluar personas por diversos motivos. También entre los antiguos griegos, la aplicación de exámenes formaba parte del proceso educativo; las pruebas servían para evaluar el dominio de habilidades físicas e intelectuales.

Más adelante, en el siglo XIX, se encuentran los orígenes del procedimiento de evaluación del desempeño, pero de una manera empírica con Taylor y Fayol, quienes medían trabajo de los empleados según criterios de producción o sea la cantidad de producto terminado en determinado tiempo. (J.M., 2001)

A finales de la década de los años veinte del siglo pasado, Elton y Mayo toman en cuenta no sólo los tiempos de producción, sino también las condiciones sociales que rodean a las organizaciones para evaluar en forma empírica el trabajo de empleados.

Evaluación tradicional

La evaluación tradicional es una tarea en un momento particular, es aquella que se efectúa sin tomar en cuenta las potencialidades de los estudiantes y básicamente es cuantitativa. (J.M., 2001)

Características de la evaluación tradicional

- La perspectiva tradicional del rol de los docentes, es que evalúan los aprendizajes de los alumnos y no sus enseñanzas.
- No se hace autoevaluación, coevaluación.
- Se evalúa los resultados y conocimientos utilizando instrumentos inadecuados.
- El docente es el que define la situación evaluativa, a veces autoritaria.

- Puede moldear lo que ha de ser enseñado considera que la transferencia y la generalización de saberes es espontáneo, por lo que escogen para los exámenes ejercicios nunca revisados.

Evaluación alternativa

La evaluación alternativa son los procedimientos y técnicas que pueden ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarias en el aula.

Evaluación por competencias

Esta forma de valoración del aprendizaje en los estudiantes, se centra total y completamente en sus capacidades, habilidades y conocimientos previos (ya sean adquiridos o que formen parte de su personalidad), para que realmente el aprendizaje vertido sea significativo y le permita al estudiante no sólo entender, sino aprender y hacer suyo el conocimiento para que pueda realizar el proceso de retroalimentación necesario para un crecimiento académico y profesional. (J.M., 2001)

Evaluación del desempeño docente

Consiste en una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado u obtenido ha sido logrado. En el escenario actual de la educación media, donde las presiones por una mayor cuenta pública la evaluación de desempeños puede llegar a ser una valiosa herramienta para documentar la efectividad institucional. (J.M., 2001)

Propósitos de la evaluación de desempeño

Una vez que la institución ha decidido usar la evaluación de desempeños, debe entonces considerar el valor de usar un modelo estandarizado que agrupe consistentemente y coherentemente la batería de instrumentos que lo componen. La ventaja más evidente es alcanzar altos grados de confiabilidad y validez. Se puede recabar información creíble e importante para la toma de decisiones, busque un incremento en sus rendiciones de cuentas a través el trabajo en una perspectiva de mejoramiento continuo. (J.M., 2001)

- Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de educación básica.

- Identificar necesidades de formación de los docentes mejorando la práctica.
- Regular la función docente .

Técnicas de evaluación del desempeño (Mineduc, 2007)

- ✚ Portafolio
- ✚ Diario de clase
- ✚ Debate
- ✚ Ensayo
- ✚ Estudio de casos
- ✚ Mapa conceptual
- ✚ Resolución de problemas
- ✚ Proyecto
- ✚ Texto paralelo
- ✚ Situaciones problema
- ✚ Preguntas

2.2 EDUCACIÓN

Artículo 71.- Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

SEGÚN ACUERDO MINISTERIAL No. 1171-2010

GUATEMALA, 15 de julio de dos mil diez

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 72 establece que la educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

CONSIDERANDO:

Que el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes para los Niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Media en todas sus modalidades, Acuerdo Ministerial No. 2692, de fecha 14 de diciembre de 2007, y sus reformas realizadas por Acuerdo Ministerial No. 436, de fecha 14 de marzo de 2008, ya no satisface los requerimientos necesarios para la realización de la evaluación de los aprendizajes.

CONSIDERANDO:

Que corresponde al Ministerio de Educación reglamentar el proceso de evaluación de los aprendizajes en función de la organización del Currículo de los diferentes Niveles Educativos y Modalidades y de las demandas del Sistema Educativo, en función de la formación de la población que se atiende.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 194, incisos a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; y con fundamento en el Artículo 27 incisos a) y m) del Decreto número 114-97 del Congreso de la República, “Ley del Organismo Ejecutivo”; y el Artículo 10 del Decreto número 12-91, del Congreso de la república.

ACUERDA:

Aprobar el siguiente Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes para los Niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Media de los subsistemas de educación escolar y extraescolar en todas sus modalidades.

**DEFINICIÓN Y FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LOS
APRENDIZAJES****Artículo 1. Definición de la evaluación de los aprendizajes.**

La evaluación de los aprendizajes es el proceso pedagógico, sistemático, instrumental, participativo, flexible, analítico y reflexivo, que permite interpretar la información

obtenida acerca del nivel de logro que han alcanzado las y los estudiantes, en las competencias esperadas.

Artículo 2. Finalidad de la evaluación de los aprendizajes. La finalidad de la evaluación de los aprendizajes es esencialmente formativa en el proceso y sumativa en el producto, porque debe:

- a. Motivar y orientar el aprendizaje.
- b. Estimular en forma equitativa las potencialidades de las y los estudiantes y de la y el docente.
- c. Determinar el nivel de logro de los aprendizajes, en forma cualitativa y cuantitativa y del desarrollo integral de la persona.
- d. Promover el análisis y la autorreflexión en los diferentes actores que intervienen en el proceso educativo, sobre el nivel de logro alcanzado.
- e. Mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, en función de los resultados obtenidos.

FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 3. Funciones de la evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes cumple distintas funciones según el momento del proceso enseñanza y aprendizaje en el que se aplica; éstas son:

- a. **Diagnóstica:** conjunto de actividades que se realizan para explorar y establecer el nivel de preparación, los intereses y expectativas de las y los estudiantes, al inicio de cada ciclo escolar y cada unidad de aprendizaje, para la planificación del proceso educativo.
- b. **Formativa:** proceso que permite determinar el avance de las y los estudiantes y las acciones para facilitar el desarrollo de las competencias propuestas. Informa y reorienta a los actores educativos sobre el accionar pedagógico y el desarrollo integral de cada estudiante.

- c. **Sumativa:** análisis del logro progresivo de las competencias, con el fin de determinar la promoción de las y los estudiantes, al final del ciclo escolar.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 4. Características de la evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes tiene las características siguientes:

- a. **Holística:** determina el desempeño de las y los estudiantes en forma integral, en vinculación con su contexto.
- b. **Participativa:** involucra a todos los sujetos que intervienen en el proceso educativo, por medio de la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.
- c. **Flexible:** toma en cuenta diversos factores como las diferencias individuales, intereses, necesidades educativas especiales de las y los estudiantes, condiciones del centro educativo y otros, que afectan el proceso educativo.
- d. **Sistemática:** se realiza en forma periódica, ordenada y con una intencionalidad expresa, durante todo el proceso educativo.
- e. **Interpretativa:** explica el significado de los procesos y los productos de las y los estudiantes en el contexto de la práctica educativa.
- f. **Técnica:** emplea procedimientos e instrumentos que permiten valorar los desempeños esperados y aseguran la validez y confiabilidad de los resultados.
- g. **Científica:** se fundamenta en las investigaciones y avances en el conocimiento del aprendizaje humano.

REFERENTES Y ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 5. Referentes de la evaluación. Los referentes de la evaluación de los aprendizajes son los siguientes:

a. Indicadores de logro: la evaluación interna que realiza la o el docente en el aula tiene como referentes los indicadores de logro de las competencias definidas en el Currículo de cada Nivel Educativo. La realiza por medio de instrumentos y procedimientos de evaluación, diseñados y aplicados por ellos mismos. Se constituye como un medio para definir un proceso de mejoramiento inmediato de los aprendizajes y otras acciones derivadas del análisis de los resultados.

b. Estándares de contenido: la evaluación externa que se realiza por instancias especializadas designadas por el Ministerio de Educación, tiene como referente los estándares de contenido incluidos en las competencias establecidas en el Currículo de cada Nivel Educativo. Se constituye como un medio para determinar los avances en el Sistema Educativo Nacional y la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa.

Artículo 6. Organización de la evaluación en el centro educativo.

La organización de la evaluación en el Centro Educativo estará a cargo de una Comisión de Evaluación, como instancia responsable del cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 7. Integración de la Comisión de Evaluación. La Comisión de Evaluación se integrará cada año al finalizar el ciclo escolar y debe asumir sus funciones desde el primer día hábil del ciclo escolar siguiente. La Comisión se conformará de la manera siguiente:

a. En cada centro educativo del país donde laboren tres o más docentes de un mismo nivel, la Comisión estará integrada por el director(a), quien presidirá la misma y un mínimo de dos miembros del personal docente.

b. En los centros educativos con dos o menos docentes de un mismo nivel, la Comisión será presidida por la persona que realiza las funciones de director(a).

Artículo 8. Funciones de la Comisión de Evaluación. Son funciones de la Comisión de Evaluación de cada centro educativo las siguientes:

- a. Asegurar el cumplimiento del Reglamento Oficial de Evaluación.
- b. Coordinar la organización y el desarrollo del proceso de evaluación.
- c. Analizar los resultados obtenidos en los procesos de evaluación, internos y externos, para establecer un proceso, conjuntamente con las y los docentes, para el mejoramiento de los aprendizajes.
- d. Asegurar la correcta aplicación del proceso de mejoramiento de los aprendizajes.
- e. Resolver los casos que ameriten revisión y que sean de su competencia. Si fuera necesario, solicitar la asesoría de la Supervisión Educativa jurisdiccional.
- f. Resolver y justificar los casos relacionados con la evaluación de las y los estudiantes con necesidades educativas especiales, temporales y permanentes.

Para aquellos casos en los que la Comisión de Evaluación necesite aseso.

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 9. Planificación de la evaluación de los aprendizajes.

Al inicio de cada unidad, la o el docente planificará las actividades de evaluación que sean necesarias, de manera que la evaluación sea constante, no menos de cuatro para cada unidad, para establecer el logro de las competencias.

Artículo 10. Planificación de las actividades de evaluación de los aprendizajes.

Para el desarrollo de todas las actividades de evaluación de los aprendizajes se deben utilizar procedimientos e instrumentos objetivos, confiables y precisos para verificar si las competencias han sido alcanzadas, según lo especifican los indicadores de logro. La o el docente es responsable de la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos

de evaluación, de forma individual y grupal. En todos los casos deben responder a lo siguiente:

- a. El enfoque del Currículo.
- b. El modelo educativo bilingüe e intercultural.
- c. Los criterios definidos en el Currículo para cada nivel, ciclo, área, subárea o actividad de aprendizaje.
- d. Las adecuaciones curriculares definidas para estudiantes con necesidades educativas especiales ría acudir a la Coordinación de Educación Especial de la Dirección Departamental de Educación respectiva.
- g. Asegurar la entrega de los informes de avances y resultados del proceso de evaluación a las y los estudiantes, a padres, madres o encargados (as).
- h. Asesorar y orientar al personal docente en el campo de la evaluación de los aprendizajes.

Planeamiento y Evaluación

CAPITULO UNICO

ARTICULO 68º. Planeamiento. El Ministerio de Educación tiene a su cargo, dentro del marco de las políticas del Sistema Educativo Nacional, la elaboración de los planes de desarrollo educativo en coordinación con el Consejo Nacional de Educación. Dichos planes deberán ser difundidos y evaluados periódicamente, de acuerdo a las necesidades de su ejecución.

ARTICULO 69º. Evaluación. La evaluación es un proceso inherente a la acción educativa y debe realizarse en forma sistemática y permanente, a fin de determinar los logros cualitativos y cuantitativos de la educación en función de sus fines y principios.

ARTICULO 70º. Evaluación del Sistema. La Evaluación del Sistema Educativo Nacional deberá efectuarse permanentemente de conformidad con el reglamento de esta ley.

ARTICULO 71º. Evaluación Escolar. La evaluación del rendimiento escolar, debe realizarse solamente en períodos y sistemas con carácter obligatorio y permanente en base a las necesidades socioeducativas del país. Estará regulada por la reglamentación respectiva.

El gobierno de Guatemala tiene la obligación de facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna con el fin de lograr el desarrollo integral de la persona humana a través del conocimiento y la formación académica. Es derecho y obligación de todos los guatemaltecos de recibir la educación, ejerciendo la libertad de enseñanza y criterio docente. Epesista Ana Ofelia Argueta Díaz

Capitulo III

Plan De Acción

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Licenciatura en Pedagogía

y Planificación Curricular

Carne: 201310851

Epesista: Ana Ofelia Argueta Díaz



3.1 Problema

¿Cómo implementar materiales didácticos sobre evaluación de desempeño docente?

3.2 Hipótesis-acción

Si se elabora un módulo de evaluación docente entonces se fortalece el proceso de desempeño docente.

3.3 Ubicación

INEB, con Orientación Agropecuaria, Barrió Tecuán, Agua Blanca, Jutiapa.

3.4 Gerente/ejecutor de la intervención

Epesista

3.5 Descripción de la intervención

La intervención por ser de carácter educativo consiste en hacer un módulo de evaluación de desempeño dirigido a docentes del Instituto Nacional de Educación Básica con Orientación Agropecuaria, la que contendrá la teoría necesaria que pueda aplicarse a los docentes por medio de una capacitación de forma práctica y sencilla. Este módulo tiene como finalidad que los docentes utilicen los instrumentos y las técnicas que midan si un resultado es logrado con altos grados de confiabilidad y validez, valorando el desempeño personal y técnico docente de la educación básica, verificando las necesidades de formación docente para mejorar la práctica y regular su función.

3.6 Justificación

Con el propósito de aprender y aprovechar los conocimientos de manera significativa, después del análisis de listado de problemas y su priorización, junto con las autoridades municipales y educativas se determinó realizar el proyecto de un Módulo de Evaluación de Desempeño, dirigido al Personal Docente del INEB, con Orientación Agropecuaria, municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa, para la formación integral y mejoramiento de su nivel académico por lo que es necesario reconocer su potencial, sus aportes para mejorar la calidad de la educación proporcionando reflexión para incremento de su crecimiento personal y profesional. Este módulo, busca valorar la creatividad y compromiso con los docentes en el cumplimiento de su labor, recabando información útil para trazar estrategias que permitan reforzar sus competencias logrando una educación de calidad.

3.7 Objetivos

General

Contribuir al mejoramiento de la evaluación de desempeño dirigido a docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.

Específicos

- a) Elaborar un Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.
- b) Realizar capacitación del Módulo de evaluación de desempeño dirigido a docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
- c) Mejorar la práctica con los docentes de los instrumentos de evaluación de desempeño.

3.8 Metas

1 Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.

16 docentes y un director capacitados sobre el Módulo de Evaluación de Desempeño.

17 reproducciones de instrumentos de evaluación para docentes

3.9 Beneficiarios

Directos: 16 docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa

Indirectos: Comunidad Educativa

3.10 Actividades

- ✓ Realizar el plan del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
- ✓ Diseñar un Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
- ✓ Editar borrador del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa. para su revisión.
- ✓ Elaborar el informe para el director y los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
- ✓ Organizar a los docentes de la institución para dar información de módulo de evaluación de desempeño Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
- ✓ Imprimir y empastar el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
- ✓ Capacitar a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.

3.11 Técnicas metodológicas

- ✓ Observación directa e indirecta
- ✓ Trabajo en equipo

3.12 Tiempo de realización

El tiempo de la realización de estas actividades de dicho plan fue del 1 de mayo del año 2017 terminando a los 30 días del mes de octubre, del mismo año.

3.13 Responsables

Epesista

Asesor del EPS

Director y Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca

Jutiapa

3.14 Presupuesto

Descripción		Unidades	Costos unitarios Q.	Costo Total Q.
Arboles	árboles de moringa y madre cacao	600	10.00	9,000.00
Transporte	Combustible para el traslado de la plantación de los árboles.	5	100.00	500.00
Almuerzos	Para los integrantes de la brigada	25	15.00	375.00
Fotocopias	Reproducción del modulo	18	11.25	202.50
Resmas	Hojas para la reproducción y revisión del modulo	3	30.00	90.00
Cartuchos	Para la reproducción y revisión del modulo	3	150.00	450.00
Empastados	Para la aprobación y capacitación del modulo	19	20.00	380.00
Refacciones	Sándwich y soda	20	10.00	200.00
Cañonera	Alquiler para la presentación del modulo	1	50.00	50.00
Capacitador	Persona de apoyo para la	1	100.00	100.00

	capacitación del Módulo.			
Total				Q. 11347.50

3.13 Evaluación

Actividades		mayo	junio	Julio	agosto	septiembre	octubre	febrero	marzo
Plantar 600 árboles en el área de las orillas del río Grande, Asunción Mita.	P								
	E								
Realizar el plan del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	P								
	E								
Diseñar un Módulo de Evaluación de Desempeño, Dirigido al Personal Docente, INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	P								
	E								
Construcción de los instrumentos y técnicas para de aplicación el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.	P								
	E								

<p>Editar borrador del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa. Para su revisión.</p>	P								
	E								
<p>Elaborar el informe para el director y los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.</p>	P								
	E								
<p>Organizar a los docentes de la institución para dar información de módulo de evaluación de desempeño Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.</p>	P								
	E								
<p>Imprimir y empastar el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa</p>	P								
	E								
<p>Capacitar a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa</p>	P								
	E								

***Módulo de Evaluación de
Desempeño.***

***Dirigido a Docentes del INEB,
Con Orientación Agropecuaria
del municipio de Agua Blanca,
departamento de Jutiapa***

Epesista: Ana Ofelia Argueta Díaz

Santa Catarina Mita, Jutiapa, Guatemala, 2018

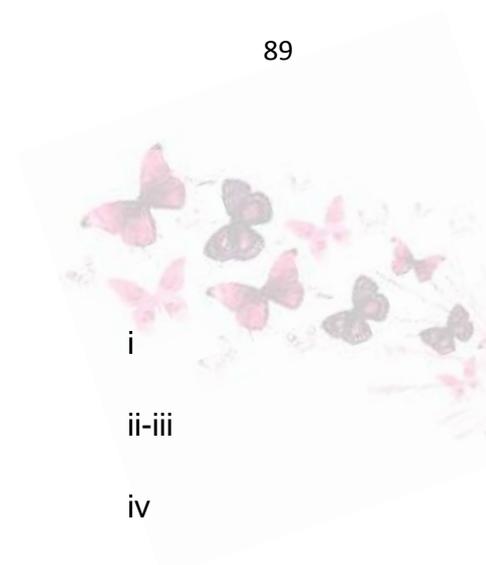
*Módulo de Evaluación de
Desempeño.*

*Dirigido a Docentes del INEB,
Con Orientación Agropecuaria
del municipio de Agua Blanca,
departamento de Jutiapa.*



Índice

Presentación	i
Introducción	ii-iii
Metodología	iv
Bloque de aprendizaje 1	
1.1 Antecedentes de la evaluación de desempeño	1
1.2 Evaluación tradicional	3
1.3 Características de la evaluación de desempeño	3
1.4 Evaluación alternativa	4
1.5 Características de la evaluación alternativa	5
1.6 Evaluación por competencia	6
Bloque de aprendizaje 2	
2.1 Evaluación del desempeño docente	7
2.2 Propósitos de la evaluación de desempeño docente	8
2.3 Beneficios de la evaluación de desempeño docente	8
2.4 Utilidad de la evaluación de desempeño docente	9
2.5 Características del proceso de evaluación de desempeño docente	9
2.6 Funciones de la evaluación de desempeño docente	10
2.7 Instrumentos de evaluación de desempeño docente	11
2.8 Aspectos que deberían de considerar la evaluación de desempeño	12



Bloque de aprendizaje 3

3.1 Técnicas evaluación de desempeño docente	14
3.2 Lista de cotejo	14
3.3 Escala de Rango	14
3.4 Rubrica	15
3.5 Pregunta	15
3.6 Portafolios	15
3.7 Diario en clases	15
3.8 Debate	16
3.9 Ensayo	17
3.10 Estudio de casos	17
3.11 Mapa conceptual	17
3.12 Proyecto	18
3.13 Resolución de problemas	18
3.14 Texto paralelo	19
3.15 Entrevista a un profesor	20
3.16 Cuestionario a un docente	21
3.17 Cuestionario a un docente	23

Bloque de aprendizaje 4

4.1 Educación artículo 71	25
4.2 Acuerdo ministerial No. 1171-2010 Guatemala	25
4.3 Definición y finalidad de la evaluación de los aprendizajes	26

4.4 Funciones de la evaluación de los aprendizajes	27
4.5 Características generales de la evaluación de los aprendizajes	28
4.6 Referentes y organizaciones de la evaluación de los aprendizajes	29
4.7 Planificación de la evaluación de los aprendizajes	30
4.8 Planeamiento y evaluación	31
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Bibliografía	35
E grafía	36

Presentación

La formación integral es posible cuando está orientada por docentes que, con su saber y entusiasmo, invitan día a día a sus estudiantes a disfrutar del conocimiento, a compartir con otros sus diferencias, a desarrollar las competencias básicas para la vida y a identificar el camino que seguirán en su futuro personal y profesional.

Por ello, para propiciar la reflexión permanente sobre sus posibilidades de crecimiento personal y profesional, se ha diseñado un proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Este proceso de evaluación busca valorar la creatividad y compromiso que tiene con que docentes y directivos docentes cumplen su labor, así como ofrecer los mismos, a las instituciones educativas, información útil para trazar estrategias que permitan fortalecer sus competencias y lograr una educación de mayor calidad.

Este Módulo proporciona algunos elementos para comprender el propósito y el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes del nivel medio en la estrategia de evaluar para mejorar, en el marco de la calidad de la educación.



Introducción

El presente modulo tiene como finalidad el proceso de mejorar el desempeño mediante la evaluación oportuna y sistemática de los resultados del trabajo del personal. La evaluación del desempeño permite detectar las fortalezas y áreas de oportunidad que tiene el docente en el desarrollo y desempeño de sus funciones en las didácticas que ocupa. La evaluación del desempeño docente irrumpe en el escenario de la educación media en un contexto donde la medición de la productividad académica se ha centrado en la investigación y la prestación de servicios, no obstante que la actividad docente la mayor parte del tiempo de los docentes. La evaluación del desempeño está referida más bien a las funciones de investigación y prestación de servicios, debido en gran medida a que resulta más complejo evaluar el desempeño docente y no se dispone de indicadores ni instrumentos para ello, la multidimensionalidad de la función docente y la complejidad de contextos en que se desarrolla a nivel de la educación media, no suele reconocerse en la mayoría de los instrumentos empleados para evaluar la efectividad docente. En dichos instrumentos no siempre es explícita y congruente la teoría educativa o del aprendizaje que subyace a la evaluación de la actuación de los profesores en el aula, aunque siempre está latente una determinada visión de los roles que debe desempeñar el docente en el aula y, en ese sentido, el recurso de evaluación modela el “deber ser” de la enseñanza.

Bloque de aprendizajes 1

Antecedentes de la evaluación de desempeño su aplicación tiene su origen en el interés del ser humano de medir distintas habilidades y aptitudes. La evaluación tradicional es un tarea en el momento particular, es aquella que se efectúa sin tomar en cuenta las potencialidades de los estudiantes. La evaluación alternativa es los procedimientos y técnicas que puedan ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarios en el aula. La evaluación por competencia está formada por la valoración del aprendizaje en los estudiantes, se centra en sus capacidades.

Bloque de aprendizajes 2

La evaluación de desempeño docente consiste en una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado y obtenido ha sido logrado, ayuda a un docente a identificar y analizar tendencias a través de evidencias, los propósitos es valorar el desempeño docente identificando las necesidades de formación, mejorando la práctica, conociendo sus beneficios y sus características.

Bloque de aprendizajes 3

Técnicas de evaluación de desempeño, lista de cotejo, diario de clases, debate, ensayo, estudio de casos, mapa conceptual, resolución de problemas, proyecto, texto paralelo, pregunta, ejemplo de una entrevista a un docente.

Bloque de aprendizajes 4

Evaluación en el Reglamento de evaluación de los aprendizajes

Metodología



Ideas principales

Es la idea principal del tema que se habla o se escribe, en los diferentes bloques.



Desarrollo de actividades

Son las actividades que se llevaran a cabo en cada uno de los bloques para un mejor desarrollo y entendimiento de la investigación.



Manos a la obra

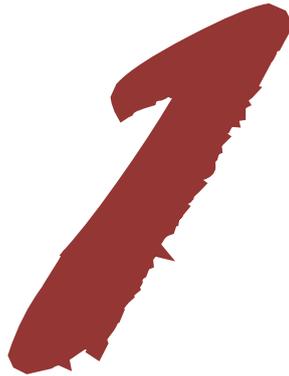
Es la ejecución del esfuerzo físico y mental



Evaluación

La evaluación permite medir el alcance y los resultados del proceso a partir de evidencias que garantizan una educación pertinente, significativa para el estudiante y relevante para la sociedad.

Bloque de aprendizaje



Competencia: Identifica la evaluación como la manera de saber los conocimientos antes, durante y después del aprendizaje.

Indicador de Logro: Describe la evaluación tradicional y alternativa.

Metodología: Método Comparativo

Estrategias: significativo

Evaluación: Observación.

1.1 Antecedentes de la evaluación de desempeño



(Anónimo, 2015)

La aplicación del procedimiento de la evaluación del desempeño tiene su origen en el interés del ser humano, de medir distintas habilidades y aptitudes de las otras personas. Según la historia, mucho antes de que se hablara de Administración de Recursos Humanos en tiempos modernos, había un gran interés en las distintas civilizaciones antiguas de evaluar personas por diversos motivos. También entre los antiguos griegos, la aplicación de exámenes formaba parte del proceso educativo; las pruebas servían para evaluar el dominio de habilidades físicas e intelectuales. (J.M., 2001)

Más adelante, en el siglo XIX, se encuentran los orígenes del procedimiento de evaluación del desempeño, pero de una manera empírica con Taylor y Fayol, quienes medían trabajo de los empleados según criterios de producción o sea la cantidad de producto terminado en determinado tiempo.

A finales de la década de los años veinte del siglo pasado, Elton y Mayo toman en cuenta no sólo los tiempos de producción, sino también las condiciones sociales que rodean a las organizaciones para evaluar en forma empírica el trabajo de empleados. (J.M., 2001)



(Anónimo, 2015)

En Guatemala, la evaluación del desempeño surge en la década de los ochenta por influencia de las multinacionales que se establecieron en el país. Este procedimiento es realizado por la alta gerencia de las empresas, porque en las organizaciones no existen áreas de Recursos Humanos, sino solamente departamentos de personal.

En el caso de las instituciones educativas, la evaluación del desempeño no es una práctica común, pero en la actualidad está siendo adoptada por algunas de ellas con mucho interés. Es importante tomar en cuenta que, la labor que realiza el docente, difiere del trabajo que efectúan los trabajadores de empresas de otra índole, por ello es primordial la creación de un sistema de evaluación que revise realmente la forma en que los docentes realizan su trabajo. (Mineduc, 2007)

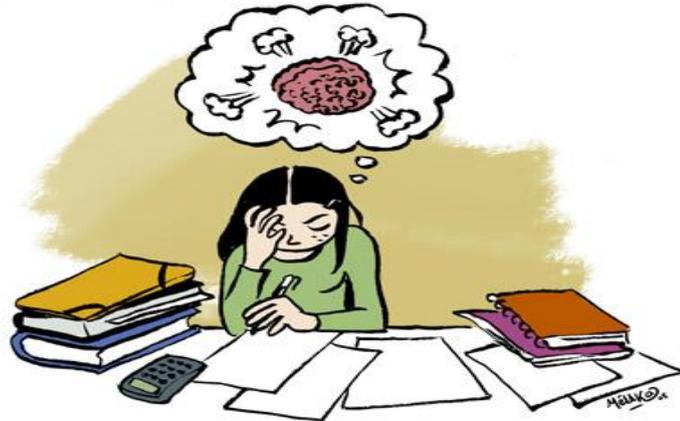


(Anónimo, 2015)



Que los docentes conozcan los antecedentes de la Evaluación de Desempeño.

1.2 Evaluación tradicional



(Anónimo, 2015)

La evaluación tradicional es una tarea en un momento particular, es aquella que se efectúa sin tomar en cuenta las potencialidades de los estudiantes y básicamente es cuantitativa.



(Anónimo, 2015)

1.3 Características de la Evaluación tradicional

- La perspectiva tradicional del rol de los docentes, es que evalúan los aprendizajes de los alumnos y no sus enseñanzas.
- No se hace autoevaluación, coevaluación.
- Se evalúa los resultados y conocimientos utilizando instrumentos inadecuados.
- El docente es el que define la situación evaluativa, a veces autoritaria.
- Puede moldear lo que ha de ser enseñado considera que la transferencia y la generalización de saberes es espontáneo, por lo que escogen para los exámenes ejercicios nunca revisados. (J.M., 2001)

1.4 Evaluación alternativa



La evaluación alternativa son los procedimientos y técnicas que pueden ser usados dentro del contexto de la enseñanza e incorporados a las actividades diarias en el aula.

(Anónimo, 2015)

Enfoques esenciales en la noción de la evaluación alternativa:

- Autoevaluación
- Participación activa
- Evaluación formativa
- Reflexión del estudiante

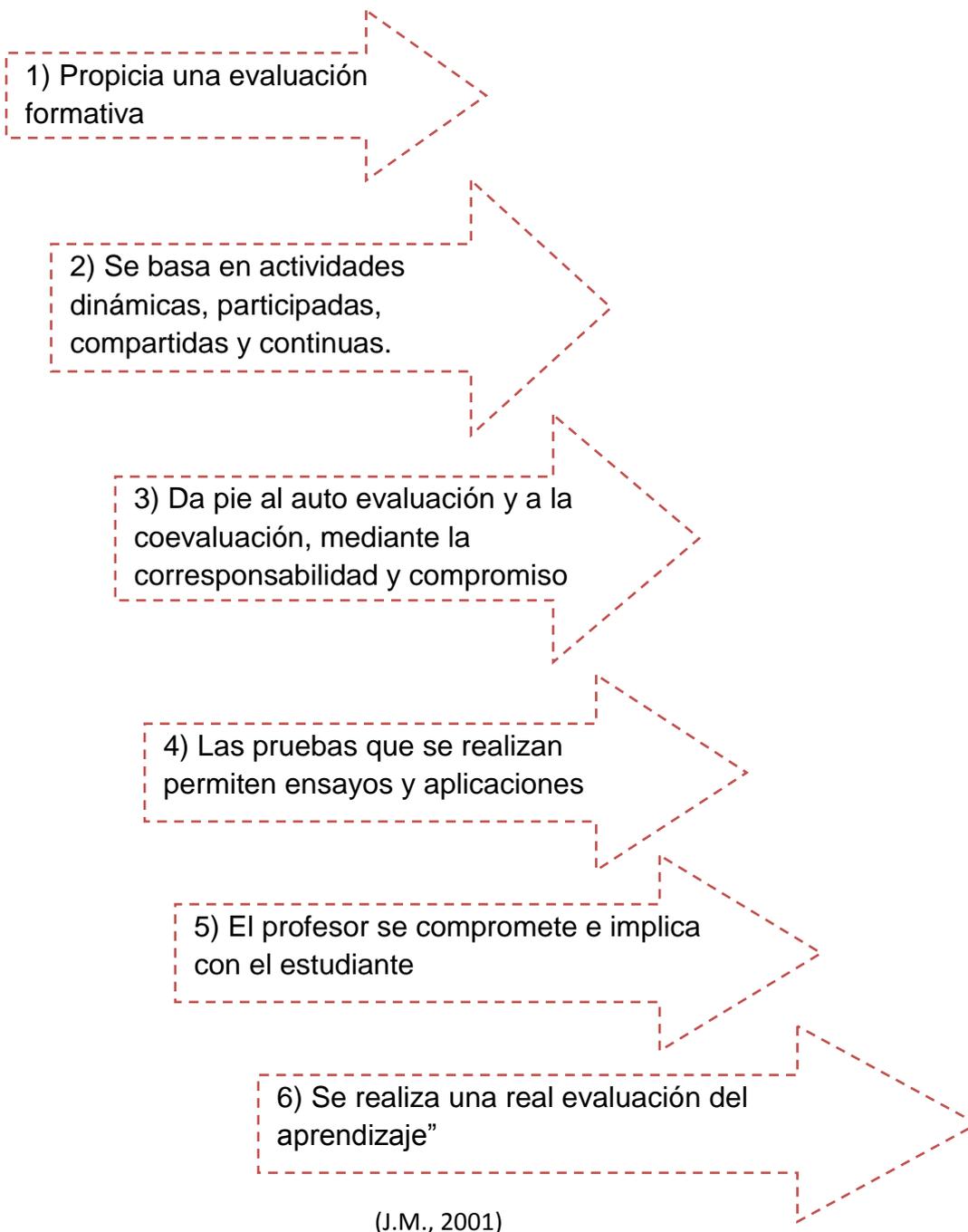
Coevaluación

- Observar el desempeño de sus compañeros.



- Explicación clara y concisa
- Dialogo

1.5 Sus principales características son las siguientes:



Materiales digitales
Cañonera
Computadora

1.6 Evaluación por competencias

Esta forma de valoración del aprendizaje en los estudiantes, se centra total y completamente en sus capacidades, habilidades y conocimientos previos (ya sean adquiridos o que formen parte de su personalidad), para que realmente el aprendizaje vertido sea significativo y le permita al estudiante no sólo entender, sino aprender y hacer suyo el conocimiento para que pueda realizar el proceso de retroalimentación necesario para un crecimiento académico y profesional. (J.M., 2001)



(Anónimo, 2015)



Lluvia de ideas

Bloque de aprendizaje

2

Competencia: Identifica la evaluación de desempeño una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado u obtenido ha sido logrado.

Indicador de Logro: Describe las características de la evaluación de desempeño.

Metodología: Preguntas y respuestas

Estrategias: Mapa conceptual

2.1 Evaluación del Desempeño Docente

Consiste en una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado u obtenido ha sido logrado. En el escenario actual de la educación media, donde las presiones por una mayor cuenta pública la evaluación de desempeños puede llegar a ser una valiosa herramienta para documentar la efectividad institucional. (J.M., 2001)



(Anónimo, 2015)

La evaluación de desempeños puede ayudar a docentes e instituciones al logro de los siguientes propósitos:

Identificar y analizar tendencias a través de la entrega de evidencias a instituciones que muestran si hay mejoramiento cualitativo y si la docencia impartida es la que se pretende implementar. (J.M., 2001)

Demostrar el desempeño institucional a padres y estudiantes.



- Que el docente identifique la evaluación de desempeño como una manera de lograr propósitos y tenga sus beneficios.
- Los instrumentos para elaborar una evaluación de desempeño son el portafolio y el cuestionario.

2.2 Propósitos de la evaluación de desempeño

Una vez que la institución ha decidido usar la evaluación de desempeño, debe entonces considerar el valor de usar un modelo estandarizado que agrupe consistente y coherentemente la batería de instrumentos que lo componen. La ventaja más evidente es alcanzar altos grados de confiabilidad y validez. Se puede recabar información creíble e importante para la toma de decisiones, busque un incremento en sus rendiciones de cuentas a través del trabajo en una perspectiva de mejoramiento continuo. (J.M., 2001)

- 1 Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de educación básica.
- 2 Identificar necesidades de formación de los docentes mejorando la práctica.
- 3 Regular la función docente.

2.3 Beneficios de la evaluación de desempeño docente

- a) Las evaluaciones proporcionan información para la toma de decisiones en cuanto a los ascensos y los sueldos.
- b) Ofrecen la oportunidad de que los subordinados y los jefes repasen la conducta laboral del subordinado. Permite que ambos elaboren un plan para corregir las deficiencias que haya descubierto la evaluación y para reforzar lo que se está haciendo bien.
- c) Forma parte del proceso de la empresa para planificar las carreras, porque ofrece la posibilidad de repasar los planes para la carrera de la persona, a la luz de las virtudes y defectos que ha exhibido.
- d) Acorde con las razones expuestas con anterioridad, ayuda a administrar mejor el desempeño de la organización y a mejorarlo.

2.4 Utilidad de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño del docente permite:

- Diseñar estrategias, de crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente.
- Lograr un mayor nivel de compromiso del docente con las metas, los objetivos y con las personas involucradas en el proceso educativo.
- Empoderar y responsabilizar a los involucrados en los resultados obtenidos.
- Formular metas y objetivos reales.
- Calificar y clasificar a los docentes, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir su función.

2.5 Características del proceso de evaluación del desempeño docente.

Se pueden clasificar las características del proceso de evaluación en relación con:

- ⇒ **Propósitos:** El propósito corresponde a la mejora continua de la docencia, en general y del desempeño docente en lo específico.
- ⇒ **Instancia y/o actores que evalúa:** las direcciones de departamento, estudiantes.
- ⇒ **Ámbitos o aspectos que se evalúan.** Se evalúa el cumplimiento de actividades o compromisos docentes explicitados en el plan comprometido por cada docente. En lo específico se evalúan el dominio de la disciplina, las competencias generales en docencia, el cumplimiento de objetivos, las metodologías utilizadas, la calidad de la enseñanza, la creación de atmósferas adecuadas para el aprendizaje.
- ⇒ **Periodicidad de la Evaluación.** La aplicación del proceso de la periodicidad semestral (73%). Se presenta un caso con periodicidad anual.

⇒ **Uso de los resultados.** El uso de los resultados es muy variado, lo que concuerda con la diversidad de propósitos señalados. El 50% de las autoridades informan que utilizan los resultados para tomar decisiones de mejoramiento del desempeño docente (retroalimentar el proceso y mejorarlo para formar a los docentes; para cambiar el proceso docente), para informar a los académicos y a las autoridades, otorgar estímulo a la excelencia y sancionar el incumplimiento.

⇒ **Asociación con otros procesos.** Se asocian con el nivel académico y con las promociones y ascensos de los académicos.



Lecturas breves

2.6 Funciones de la evaluación del desempeño

Se hace necesario precisar claramente las funciones que deben cumplirse en el proceso de evaluación del desempeño, se mencionan a continuación las siguientes:

- **Función de diagnóstico:** la evaluación del desempeño del docente debe hacerse en un tiempo determinado, debe servir de guía a los directores para definir acciones de capacitación y superación, que le pueda ayudar al docente a eliminar sus debilidades.
- **Función Instructiva:** el proceso de evaluación en sí mismo, debe generar una síntesis de los indicadores de desempeño, el docente evaluado, se instruye, aprende de sí mismo e incorpora una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:** Existe una estrecha relación entre los resultados de la evaluación, las motivaciones y actitudes del docente. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo, puede trazarse una estrategia para eliminar las insuficiencias o debilidades.

- Función desarrolladora: se cumple cuando se desarrolla la madurez del evaluado como resultado del proceso evaluativo. Cuando el docente se vuelve capaz de autoevaluar de manera crítica y permanente su desempeño y no tiene temor de sus errores, sino que aprende de ellos.

Puede ejercer de manera más consciente su función, lo cual le permite conocer y entender mucho mejor sus limitaciones. Es a partir de ahí que surge una necesidad de auto-perfeccionamiento.

2.7 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Portafolios

El instrumento que amerita un apartado, por ser de uso relativamente reciente para la evaluación de la docencia es el portafolio o carpeta, defina *programaciones, exámenes*, con los cuales testimonia, no sólo su quehacer, sino también su progreso científico o profesional.”(Villar y Alegre, 2004:180)



(Anónimo, 2015)

Cuestionario

Los alumnos y alumnas son una importante fuente de información sobre la docencia que se realiza en una institución; a través de ellos se recoge la opinión e información más bien focalizada en cómo el docente desarrolla los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula, información que se recoge por lo general a través de una encuesta de opinión.



(Anónimo, 2015)



Materiales Digitales

Cañonera

Computadora

2.8 Aspectos que debería de considerar la evaluación de desempeño docente

De acuerdo a la taxonomía de Delors, Saber, Saber hacer, Saber ser, y Sabe convivir.



En relación a aspectos procedimentales de la docencia se mencionan:

Saber hacer

- Aportes al proceso de crecimiento del alumno
- Uso de la voz
- Liderazgo
- Desarrollo de la docencia: motivación del aprendizaje, estrategia. Didácticas
- Aplicación de los aprendizajes logrados
- Considerar la planificación y organización de la asignatura y las clases
- Proceso de tutoría y de acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes
- Elaboración y renovación del material didáctico
- Métodos pedagógicos empleados
- Sistema de evaluación aplicado (proceso –producto)
- Fortalezas y debilidades del profesor en la clase expositiva, salida a terreno, apoyo
- Aportes bibliográficos, puntualidad, responsabilidad, aspectos didácticos.
- Dificultades que enfrentan durante la docencia
- Uso de las tecnologías de apoyo al aprendizaje
-

en cuanto al saber ser se considera los aspectos valóricos y actitudinales se mencionan:

Saber Ser
<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad, responsabilidad
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar competencias sociales: empatía, responsabilidad, comunicación entre los estudiantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en conocimientos y metodología
<ul style="list-style-type: none"> • Atención al alumno como persona
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas académicas
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas administrativas
<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de mejoramiento continuo
En relación con el saber convivir
Saber Convivir
<ul style="list-style-type: none"> • Interrelaciones personales
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar el trabajo en equipo
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación e interacción con los y las estudiantes

(Mineduc, 2007)



Pregunta

Bloque de aprendizaje



Competencia: Analiza las diferentes técnicas de evaluación de desempeño para saber cómo aplicarla.

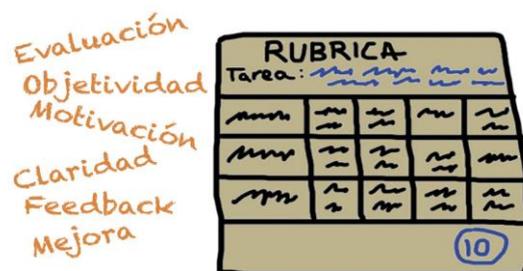
Indicador de Logro: Describe las técnicas de evaluación de Desempeño.

Metodología: Torbellino de ideas

Estrategias: Resúmenes

3.4 Rubrica

Es una tabla que presenta en el eje vertical los criterios que se van a evaluar y en el eje horizontal los rangos de calificación a aplicar en cada criterio. (Mineduc, 2007)



(Anónimo, 2015)



3.5 Pregunta

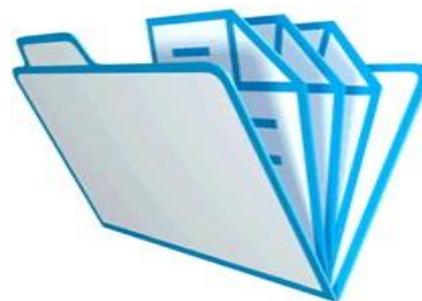
Es una oración interrogativa que sirve para obtener información sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognitivas, sentimientos, experiencias, así como estimular el razonamiento y su expresión oral. (Mineduc, 2007)

(Anónimo, 2015)

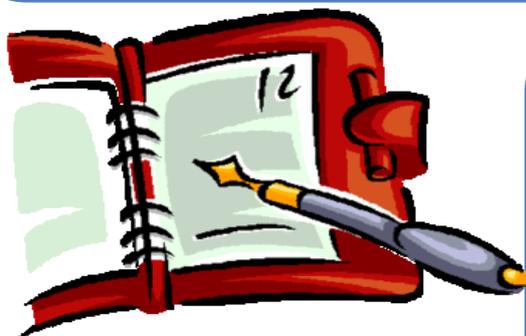
3.6 Portafolios

Es una colección de trabajos y reflexiones ordenados de forma cronológica, en una carpeta o fólter, que recopila información para monitorear el proceso de aprendizaje y que permite evaluar.

(Mineduc, 2007)



(Anónimo, 2015)



(Anónimo, 2015)

3.7 Diario de Clases

El diario es un registro individual donde se plasma su experiencia personal en las diferentes actividades que ha realizado a lo largo del ciclo escolar o durante determinados períodos de tiempo y/ o actividades.

(Mineduc)

3.8 Debate

Es una discusión que se organiza sobre determinado tema con el propósito de analizarlo y llegar a ciertas conclusiones.
(Mineduc, 2007)

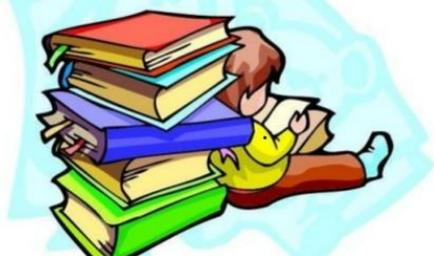


(Anónimo, 2015)



Describir los distintos instrumentos de evaluación de desempeño.

EL ENSAYO



(Anónimo, 2015)

3.9 Ensayo

El ensayo es una composición escrita que se escribe con lenguaje directo, sencillo y coherente y que es el resultado de un proceso personal que implica diseñar, investigar, ejecutar y revisar el escrito.

3.10 Estudios de casos

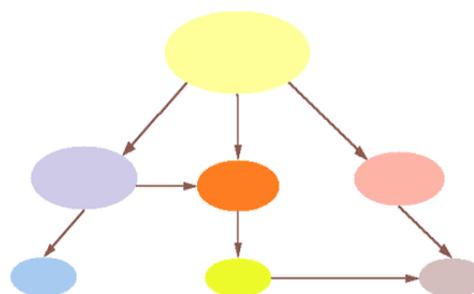
Consiste en el análisis de una situación real o de un contexto similar que les permita el análisis, la discusión y la toma de decisiones para resolver el problema planteado en el caso. (Mineduc, 2007)



(Anónimo, 2015)

3.11 Mapa conceptual

Es una representación en forma de diagrama de una cierta cantidad de información. Permite representar una misma información de varias formas. (Mineduc, 2007)



(Anónimo, 2015)



(Anónimo, 2015)

3.12 Proyecto

El proyecto es la planificación y ejecución de una tarea, investigación o actividad con los planificadores. (mineduc, 2010)

3.13 Resolución de problemas

Es una actividad de desarrollo del pensamiento que consiste en proporcionar una respuesta o producir un producto a partir de un objeto o unas situaciones que presenta un desafío o situación a resolver. (mineduc, 2010)



(Anónimo, 2015)



Dinámica



(Anónimo, 2015)

3.14 Texto paralelo

Es un material con base en su experiencia de aprendizaje, se elabora en la medida que se avanza en el estudio de los temas y se construye con reflexiones personales, hojas de trabajo, lecturas, evaluaciones, materiales. (Mineduc, 2007)

(MINEDUC, Herramientas de Evaluacion en el Aula)



- Materiales Digitales
- Cañonera
- computadora

3.15 Entrevista a un profesor

1. ¿Cuál ha sido su trayectoria profesional hasta hoy?
2. En una semana de trabajo ¿qué tipo de actividades profesionales realiza?
3. ¿Cómo planifica y organiza la enseñanza de un tema de clases?
4. ¿Qué roles asumen los alumnos en sus clases?
5. ¿Cómo evalúa a sus estudiantes? ¿Con qué instrumento?
6. ¿Qué recursos utiliza generalmente y por qué razones?
7. ¿Realiza tutorías con sus estudiantes? ¿En qué consisten?
8. ¿Cómo son las relaciones entre los docentes de su departamento y/o Carrera?
9. ¿Qué situaciones han contribuido a que usted se forme como profesor?
10. ¿Qué acciones impulsaría usted para mejorar aún más la docencia?



Torbellino de ideas

3.16 Cuestionario para el Docente

Asignatura _____

Persona responsable _____

Fecha _____

Cuestionario para el docente

El siguiente cuestionario tiene como objetivos el estilo de relación que establece con sus alumnos. En cada ítem marque la alternativa con la que se identifica.

Ítem	Siempre	frecuente	ocasional	Nunca
1. Me preocupo de crear un ambiente grato en la sala de clases.				
2. Utilizo estrategias que permitan a los alumnos sentirse apoyados				
3. Diseño actividades que promueven entre los alumnos expresiones positivas de sus características personales.				
4. Expreso reconocimiento verbal de apoyo a los alumnos con características				
5. Dejo tiempo para que los alumnos expresen sus dudas, preocupaciones e intereses.				
6. Genero actividades grupales que permiten la participación activa de los alumnos.				
7. Apoyo a los alumnos a delimitar sus metas de modo que puedan sentir que logran lo que se proponen.				
8. Evita situaciones en que los alumnos se sientan avergonzados públicamente (por ejemplo cuestionarlos en relación a su desempeño, publicación de sus notas, etc.)				
9. Me preocupo de hacer importantes, entretenidas y significativas. actividades que los alumnos puedan recordar como importantes, reconocidos, significativos.				
10. Ayudo a los estudiantes a que asuman su responsabilidad en sus éxitos y fracasos				

11. Facilito el contacto de los alumnos para percibir realidades y modelos diferentes de los temas en estudio.				
12. Diseño actividades que faciliten la integración de los alumnos más solitarios o no aceptados por el grupo.				
13. En las ocasiones en que llamo la atención a un estudiante, me preocupo de descalificar el hecho pero no a la persona				
14. Evito que el alumno se sienta culpable cuando ha actuado mal.				
15. Tengo una imagen clara de las características personales de mis alumnos				
16. Cuando un alumno tiene una historia de fracasos, me preocupo de generalmente tenga éxito. situaciones en que sea altamente probable que sea éxito.				
17. Doy oportunidades para que los alumnos tomen decisiones y no sólo sigan órdenes.				
18. Acepto y aliento que los alumnos tengan posturas (pensamiento, ideas) diferentes.				
19. Ayudo a los alumnos a atribuir sus éxitos a sus capacidades y a su esfuerzo.				
20. Diseño actividades que permitan a los alumnos expresar y mostrarse emocionalmente.				

3.17 Cuestionario para el Docente

Asignatura _____

Persona responsable _____

Fecha _____

Fases	Aspectos observados	Siempre	frecuente	ocasional	nunca
Fase preactiva	1. Puntualidad en el inicio de la clase.				
	2. Establece relaciones con los temas anteriores (conoc. previos)				
	3. Da a conocer los objetivos de la clase.				
	4. Dispone de recursos didácticos fácilmente accesibles.				
Fase Interactiva	5. Motiva a los estudiantes en el tema que se aborda.				
	6. Utiliza estrategias didácticas diferentes.				
	7. Plantea preguntas motivadoras, desafiantes.				
	8. Orienta el desarrollo de las actividades.				
	9. Ayuda a los estudiantes a profundizar sus respuestas.				
	10. Orienta las discusiones generales en el tema abordado				
	11. Estimula a los estudiantes a plantearse dudas reflexiones, aportes sobre el tema.				
	12. Domina adecuadamente los contenidos abordados.				
	13. Mantiene una comunicación verbal y no verbal, de cercanía con sus estudiantes.				
	14. Se dirige por su nombre a los estudiantes.				

	15. Muestra interés para escuchar con respeto al estudiante.				
	16. Considera los diferentes estilos de aprendizaje de sus estudiantes				
	17. Utiliza una retroalimentación positiva con sus estudiantes				
	18. Incorpora e integra el aporte de los estudiantes el tema de estudio				
	19. Invita a los estudiantes a destacar los puntos clave del tema que aborda				
Fase Posactiva	20. Acoge las dudas de los estudiantes y emplea nuevos ejemplos para clasificarlos				
	21. Incentiva a los estudiantes a profundizar el tema y buscar nuevos aportes o estudios sobre él.				
	22. Establece vínculos entre el tema en estudio y otros ya abordados, en conjunto con los estudiantes.				
	23. Cierra el período de la clase en forma adecuada				

Mineduc. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia.* . Santiago, Chile.

Bloque de aprendizaje



Competencia: Identifica los artículos del Reglamento de Evaluación para conocer sus funciones y características.

Indicador de Logro: Interpreta los artículos de Reglamento de Evaluación

Metodología: Autoaprendizaje

Estrategias: El uso de las tres Q.

4.1 EDUCACIÓN

Artículo 71.- Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos. (mineduc, 2010)

4.2 ACUERDO MINISTERIAL No. 1171-2010

GUATEMALA, 15 de julio de dos mil diez

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 72 establece que la educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

CONSIDERANDO:

Que el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes para los Niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Media en todas sus modalidades, Acuerdo Ministerial No. 2692, de fecha 14 de diciembre de 2007, y sus reformas realizadas por Acuerdo Ministerial

No. 436, de fecha 14 de marzo de 2008, ya no satisface los requerimientos necesarios para la realización de la evaluación de los aprendizajes.

CONSIDERANDO:

Que corresponde al Ministerio de Educación reglamentar el proceso de evaluación de los aprendizajes en función de la organización del Currículo de los diferentes Niveles Educativos y Modalidades y de las demandas del Sistema Educativo, en función de la formación de la población que se atiende.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 194, incisos a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala; y con fundamento en el Artículo 27 incisos a) y m) del Decreto número 114-97 del Congreso de la República, “Ley del Organismo Ejecutivo”; y el Artículo 10 del Decreto número 12-91, del Congreso de la

ACUERDA:

Aprobar el siguiente Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes para los Niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Media de los subsistemas de educación escolar y extraescolar en todas sus modalidades.



Conocer las definiciones y las finalidades de la evaluación de los aprendizajes.

4.3 DEFINICIÓN Y FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 1. Definición de la evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes es el proceso pedagógico, sistemático, instrumental, participativo, flexible, analítico y reflexivo, que permite interpretar la información obtenida acerca del nivel de logro que han alcanzado las y los estudiantes, en las competencias esperadas.

Artículo 2. Finalidad de la evaluación de los aprendizajes. La finalidad de la evaluación de los aprendizajes es esencialmente formativa en el proceso y sumativa en el producto, porque debe:

- a. Motivar y orientar el aprendizaje.
- b. Estimular en forma equitativa las potencialidades de las y los estudiantes y de la y el docente.
- c. Determinar el nivel de logro de los aprendizajes, en forma cualitativa y cuantitativa y del desarrollo integral de la persona.

- d. Promover el análisis y la autorreflexión en los diferentes actores que intervienen en el proceso educativo, sobre el nivel de logro alcanzado.
- e. Mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, en función de los resultados obtenidos.

4.4 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 3. Funciones de la evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes cumple distintas funciones según el momento del proceso enseñanza y aprendizaje en el que se aplica; éstas son:

- d. Diagnóstica:** conjunto de actividades que se realizan para explorar y establecer el nivel de preparación, los intereses y expectativas de las y los estudiantes, al inicio de cada ciclo escolar y cada unidad de aprendizaje, para la planificación del proceso educativo.
- e. Formativa:** proceso que permite determinar el avance de las y los estudiantes y las acciones para facilitar el desarrollo de las competencias propuestas. Informa y reorienta a los actores educativos sobre el accionar pedagógico y el desarrollo integral de cada estudiante.
- f. Sumativa:** análisis del logro progresivo de las competencias, con el fin de determinar la promoción de las y los estudiantes, al final del ciclo escolar.



Explicación de las características de la evaluación de los aprendizajes.

4.5 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 4. Características de la evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes tiene las características siguientes:

- h. **Holística:** determina el desempeño de las y los estudiantes en forma integral, en vinculación con su contexto.
- i. **Participativa:** involucra a todos los sujetos que intervienen en el proceso educativo, por medio de la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.
- j. **Flexible:** toma en cuenta diversos factores como las diferencias individuales, intereses, necesidades educativas especiales de las y los estudiantes, condiciones del centro educativo y otros, que afectan el proceso educativo.
- k. **Sistemática:** se realiza en forma periódica, ordenada y con una intencionalidad expresa, durante todo el proceso educativo.
- l. **Interpretativa:** explica el significado de los procesos y los productos de las y los estudiantes en el contexto de la práctica educativa.
- m. **Técnica:** emplea procedimientos e instrumentos que permiten valorar los desempeños esperados y aseguran la validez y confiabilidad de los resultados.
- n. **Científica:** se fundamenta en las investigaciones y avances en el conocimiento del aprendizaje humano.



Computadora

•

Cañonera

4.6 REFERENTES Y ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 5. Referentes de la evaluación. Los referentes de la evaluación de los aprendizajes son los siguientes:

b. Indicadores de logro: la evaluación interna que realiza la o el docente en el aula tiene como referentes los indicadores de logro de las competencias definidas en el Currículo de cada Nivel Educativo. La realiza por medio de instrumentos y procedimientos de evaluación, diseñados y aplicados por ellos mismos. Se constituye como un medio para definir un proceso de mejoramiento inmediato de los aprendizajes y otras acciones derivadas del análisis de los resultados.

b. Estándares de contenido: la evaluación externa que se realiza por instancias especializadas designadas por el Ministerio de Educación, tiene como referente los estándares de contenido incluidos en las competencias establecidas en el Currículo de cada Nivel Educativo. Se constituye como un medio para determinar los avances en el Sistema Educativo Nacional y la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa.

Artículo 6. Organización de la evaluación en el centro educativo.

La organización de la evaluación en el Centro Educativo estará a cargo de una Comisión de Evaluación, como instancia responsable del cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 7. Integración de la Comisión de Evaluación. La Comisión de Evaluación se integrará cada año al finalizar el ciclo escolar y debe asumir sus funciones desde el primer día hábil del ciclo escolar siguiente. La Comisión se conformará de la manera siguiente:

a. En cada centro educativo del país donde laboren tres o más docentes de un mismo nivel, la Comisión estará integrada por el director(a), quien presidirá la misma y un mínimo de dos miembros del personal docente.

b. En los centros educativos con dos o menos docentes de un mismo nivel, la Comisión será presidida por la persona que realiza las funciones de director(a).

Artículo 8. Funciones de la Comisión de Evaluación. Son funciones de la Comisión de Evaluación de cada centro educativo las siguientes:

- a. Asegurar el cumplimiento del Reglamento Oficial de Evaluación.
 - b. Coordinar la organización y el desarrollo del proceso de evaluación.
 - c. Analizar los resultados obtenidos en los procesos de evaluación, internos y externos, para establecer un proceso, conjuntamente con las y los docentes, para el mejoramiento de los aprendizajes.
 - d. Asegurar la correcta aplicación del proceso de mejoramiento de los aprendizajes.
 - e. Resolver los casos que ameriten revisión y que sean de su competencia. Si fuera necesario, solicitar la asesoría de la Supervisión Educativa jurisdiccional.
 - f. Resolver y justificar los casos relacionados con la evaluación de las y los estudiantes con necesidades educativas especiales, temporales y permanentes.
- Para aquellos casos en los que la Comisión de Evaluación necesite aseso.

4.7 PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

DE LOS APRENDIZAJES

Artículo 9. Planificación de la evaluación de los aprendizajes.

Al inicio de cada unidad, la o el docente planificará las actividades de evaluación que sean necesarias, de manera que la evaluación sea constante, no menos de cuatro para cada unidad, para establecer el logro de las competencias.

Artículo 10. Planificación de las actividades de evaluación de los aprendizajes.

Para el desarrollo de todas las actividades de evaluación de los aprendizajes se deben utilizar procedimientos e instrumentos objetivos, confiables y precisos para verificar si las competencias han sido alcanzadas, según lo especifican los indicadores de logro. La o el docente es responsable de la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación, de forma individual y grupal. En todos los casos deben responder a lo siguiente:

- a. El enfoque del Currículo.
- b. El modelo educativo bilingüe e intercultural.
- c. Los criterios definidos en el Currículo para cada nivel, ciclo, área, subárea o actividad de aprendizaje.
- d. Las adecuaciones curriculares definidas para estudiantes con necesidades educativas especiales ría acudirán a la Coordinación de Educación Especial de la Dirección Departamental de Educación respectiva.
- g. Asegurar la entrega de los informes de avances y resultados del proceso de evaluación a las y los estudiantes, a padres, madres o encargados (as).
- h. Asesorar y orientar al personal docente en el campo de la evaluación de los aprendizajes.



- Preguntas

4.8 Planeamiento y Evaluación

CAPITULO UNICO

ARTICULO 68º. Planeamiento. El Ministerio de Educación tiene a su cargo, dentro del marco de las políticas del Sistema Educativo Nacional, la elaboración de los planes de desarrollo educativo en coordinación con el Consejo Nacional de Educación. Dichos planes deberán ser difundidos y evaluados periódicamente, de acuerdo a las necesidades de su ejecución.

ARTICULO 69º. Evaluación. La evaluación es un proceso inherente a la acción educativa y debe realizarse en forma sistemática y permanente, a fin de determinar los logros cualitativos y cuantitativos de la educación en función de sus fines y principios.

ARTICULO 70°. Evaluación del Sistema. La Evaluación del Sistema Educativo Nacional deberá efectuarse permanentemente de conformidad con el reglamento de esta ley.

ARTICULO 71°. Evaluación Escolar. La evaluación del rendimiento escolar, debe realizarse solamente en períodos y sistemas con carácter obligatorio y permanente en base a las necesidades socioeducativas del país. Estará regulada por la reglamentación respectiva.

(mineduc, 2010)

Conclusiones

- La evaluación de desempeño docente, es una herramienta que consiste en una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado u obtenido ha sido logrado.
- La capacitación se fomenta en los docentes la importancia de realizar la evaluación de desempeño docente.
- Las diferentes técnicas de evaluación de desempeño para saber cómo aplicarla.
- Los artículos del Reglamento de Evaluación para conocer sus funciones y características.

Recomendaciones

- Que La evaluación de desempeño docente, es una herramienta que consiste en una batería de instrumentos que miden si un resultado deseado u obtenido ha sido logrado.
- Que a través de la capacitación se fomenta en los docentes la importancia de realizar la evaluación de desempeño docente.
- Que las autoridades educativas fomenten el interés de realizar la evaluación de desempeño docente.
- Que el personal docente del establecimiento busque mecanismos para realizar la evaluación de desempeño docente.

Fuentes Bibliográficas

Anónimo. (22 de 02 de 2015). *Can Stock Photo*. Obtenido de <https://www.canstockphoto.es/grandeni%C3%B1a-tenencia-l%C3%A1piz-25025297.html>

J.M., A. M. (2001). *Evaluar para conocer y examinar para excluir* . Chile: ediciones morata .

Mineduc. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia* . Santiago, Chile.

mineduc. (2010). *reglamento de evaluacion de los aprendizajes* . Guatemala: Mineduc .

Egrafía

Alexander, J. (2011 de 12 de 22). *Ciencia Edu*. Obtenido de <https://cienciaedu.wordpress.com/tag/origen-de-la-escuela/>

Ali, W. (s.f.). *123RF*. Obtenido de https://es.123rf.com/imagenes-de-archivo/lapiz_animado.html?sti=m2khavjizavnrxixvt|

Anónimo. (22 de 02 de 2015). *Can Stock Photo*. Obtenido de <https://www.canstockphoto.es/grande-ni%C3%B1a-tenencia-l%C3%A1piz-25025297.html>

Anónimo. (s.f.). *FREEPIK*. Obtenido de https://www.freepik.es/vector-gratis/maestra-junto-a-la-pizarra-en-estilo-de-anime_1290401.htm

Capítulo IV

Ejecución, sistematización de la experiencia y evaluación

4.1 Descripción de las actividades realizadas

(Cuadro de actividades-resultados)

No.	Actividades Realizadas	Resultados Obtenidos
1	Plantar 600 árboles en el área de las orillas del rio Grande, Asunción Mita.	Se plantaron 600 árboles en el área de las orillas del rio Grande, Asunción Mita.
2	Realizar el plan acción del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se realizó plan acción del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
3.	Diseñar un Módulo de Evaluación de Desempeño, dirigido al Personal Docente, INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se Diseñó un Módulo de Evaluación de Desempeño, dirigido al Personal Docente, INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
4	Construcción de los instrumentos y técnicas para de aplicación el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se construyeron los instrumentos y técnicas para de aplicación el Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
5	Editar borrador del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se editó borrador del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa

6	Elaborar el informe para el director y los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se elaboró el informe para el director y los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
7	Organizar a los docentes de la institución para dar información de módulo de evaluación de desempeño Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.	Se organizó a los docentes de la institución para dar información de módulo de evaluación de desempeño Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
8	Imprimir y empastar el Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se imprimió y empastar el Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa
9	Capacitar a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa	Se capacitó a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa

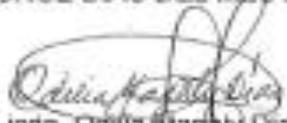
4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas)

Productos	Logros
Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEBOA, Agua Blanca, Jutiapa.	Aporte de carácter pedagógico por medio de una capacitación sobre evaluación de desempeño a docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.

LA INFRASCRITA OFICINISTA I, 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. 31 y 32 APARECE LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

Acta No. 01-2018.- En la población de Agua Blanca, departamento de Jutiapa siendo las diez horas con quince minutos del día once de abril 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 de establecimiento, la Licda. Odilia Magaly Diaz Lemus oficinista I, quien suscribe el acta, las Epesistas Profa. Ana Ofelia Argueta Diaz y Profa. Blanca Cristina Argueta Vásquez, los capacitadores Master Willie Armando Monroy Lemus, Ingeniera Gabriela Sagastume, los profesores y profesoras del INEB, con Orientación Agropecuaria Indrid Aymé Alarcón Rivera, Mellina Ivonne Morales Utrilla, Miriam Antonia Girón Lemus, Angela Roxana Vides y Vides, Marta Yuliana Guerra Monroy, Karen López Godoy, Fúlvia Mariela Lemus Garza, Melissa Melany Cardona, Ottoniel Sandoval Palma, Matías Colla 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 y entrega de los módulos de Evaluación de Desempeño Docente, Educación Ambiental y Propuesta de Maya Curricular se procede de la siguiente manera: PRIMERO: el director PEM, Juan Carlos Montenegro Matta da la bienvenida a las profesoras Epesistas Ana Ofelia Argueta Diaz y Blanca Cristina Argueta Vásquez, así como a los capacitadores invitados el Master Willie Armando Monroy Lemus y la Ingeniera Gabriela Sagastume y a todos los docentes. SEGUNDO: toma la palabra la profesora epesista Ana Ofelia Argueta Diaz da una cordial bienvenida y a la vez agradece de antemano la directora y docente4s por su asistencia a la capacitación sobre el uso del módulo Evaluación de Desempeño Docente dirigido a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria y presenta al Mater Willie Armando Monroy Lemus quien tendrá a su cargo dicha capacitación, los docentes participan en diferentes actividades de motivación y desempeño. TERCERO: la profesora epesista Blanca Cristina Argueta Vásquez presenta a la capacitadora Gabriela Sagastume quien tendrá a su cargo llevar a cabo la capacitación sobre el Uso del módulo de Educación Ambiental y Propuesta de Maya Curricular dirigida a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, la profesora Argueta Vásquez agradece a director y docentes su participación en dicha capacitación y en las actividades motivacionales CUARTO: después de finalizadas las capacitaciones de los módulos se lleva a cabo la entrega de dichos módulos 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. QUINTO: toma la palabra de nuevo el director y agradece a la Fatusac a través de las profesoras Epesistas el haber tomado en cuenta este Instituto para llevar a cabo dicha entrega de módulos 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 intervinimos. Damos fe.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LAS INTERESADAS CONVENGAN SE EXTIENDE LA PRESENTE EN EL INEB CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA A LOS ONCE DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Licda. Odilia Magaly Diaz Lemus
Oficinista I

Vo. Bo.


PEM, Juan Carlos Montenegro Matta
Director

Entrega al Director del establecimiento el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa



Fuente: Cristina Argueta

Presentación del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.



Fuente: Cristina Argueta

Capitación del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.



Fuente: Cristina Argueta

Capitación del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.



Fuente: Cristina Argueta

Presentación del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.



Fuente: Cristina Argueta

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 un módulo de evaluación de desempeño.

Al evaluar las instituciones avalada y avaladora se capacitó a los docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del tema evaluación de desempeño 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 Ana Ofelia Argueta Díaz
- Alcalde Municipal Julio Cesar Guerra Cameros
- Comunidad educativa

4.3.2. 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.

4.3.3. Implicaciones

La aceptación del compromiso que conlleva el proyecto del módulo de Evaluación de Desempeño, dirigido a docentes del INEB, con orientación agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.

4.3.4. Lecciones aprendidas.

4.3.4.1. Académico

- La importancia de archivar los documentos que lleguen a la oficina.
- Que la planificación es la base fundamental para lograr los objetivos propuestos.

4.3.4.2. 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.

4.3.4.3. 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.

Capítulo V

Evaluación del Proceso

5.1. 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 un módulo de evaluación de desempeño docente.

5.2 Evaluación de la fundamentación teórica

En esta evaluación se utilizó como instrumento la lista de cotejo para verificar si se cumplió con la teoría requerida en la dosificación del módulo de evaluación de desempeño docente para así como para verificar la claridad de la redacción y correcta utilización de las fuentes y referencias bibliográficas.

5.3 Evaluación del diseño del plan de intervención

En esta fase se utilizó un plan para identificar el problema seleccionado en la lista de 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 un módulo de evaluación de desempeño docente, INEB, con Orientación Agropecuaria, y la reforestación de 600 árboles de moringa y madre cacao en las orillas rio Ostua o grande, del municipio de Asunción Mita, Jutiapa.

5.4 Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Para obtener el resultado de este capítulo se evaluó una serie de actividades realizadas, los productos y logros y evidencia, sistematización de la experiencia.

Capitulo VI

El Voluntariado

6.1 Relatoría

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 rio Ostúa de Asunción Mita.

La contaminación y el deterioro ecología 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 en 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 rio 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.

6.2 Plan del Proyecto de Voluntariado

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: Ana Ofelia Argueta Díaz

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.

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 rio Ostúa.				
12	Ejecución del Proyecto Voluntariado “Reforestación”				

6.3 Evidencias

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

Observando a orillas del Rio Ostua o Grande, en el lugar donde se llevara a cabo la plantación.



Fuente: Epesista Ana Argueta

Seleccionando los arboles para llevarlo al lugar de plantación.



Fuente: Selvin Vanegas

Traladando los arbolitos para el lugar de la plantación.



Fuente: Selvin Vicente Vanegas

Reazando hoyos para plantar.



Fuente Selvin Vanegas

Plantado arbol de moringa



Fuente Selvin Vanegas

Plantacion de los arboles en conjunto
con los miembros de brigada.



Fuente Selvin Vanegas

Finalizando la plantacion de arboles



Fuente: Selvin Vanegas

Observando el lugar con los arboles de moringa y madre cacao correctamente plantados.



Fuente: Selvin Vanegas

Conclusiones

- Realización del diagnóstico de las instituciones avala y avaladora, para analizar la situación de las instituciones para identificar las listas de carencias y determinar el problema y así darle solución.
- Investigación de la fundamentación teórica, implementando temas dosificados que conforman el tema de Evaluación de Desempeño Docente.
- Elaboración un plan acción con una serie de actividades para detectar el problema y darle solución.
- Elaboración del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.
- Capacitación del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes INEB, con Orientación Agropecuaria, municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa.
- Reforestación en la Orillas del Rio Ostua o Grande del municipio de Asunción Mita, del departamento de Jutiapa plantando 600 árboles de Moringa y Madre Cacao con el apoyo de miembros de la brigada, municipalidad y asociación miteca AMMA.

Recomendaciones

- Que a través de el diagnostico avala y avaladora, se obtendrá un analices detallado para describir las listas de carencia, identificando el problema y así darle solución.
- Que en la fundación teórica, seleccionando la hipótesis acción se puede implementar los temas dosificados y leyes que se asocian dicho tema.
- Por medio de plan acción o de intervención se puede detectar el problema y darle solución.
- Con la elaboración de un módulo de evaluación de desempeño docente se implementa materiales didácticos en la educación.
- Que a través de la capacitación se fomente la evaluación de desempeño docente, y que el director del establecimiento se comprometan a desempeñarlo, llevarlo a la práctica, darles seguimiento.
- 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

- Alexander, J. (2011 de 12 de 22). *Ciencia Edu*. Obtenido de <https://cienciaedu.wordpress.com/tag/origen-de-la-escuela/>
- Ali, W. (s.f.). *123RF*. Obtenido de https://es.123rf.com/imagenes-de-archivo/lapiz_animado.html?sti=m2khavjizavnrxixvt
- Anónimo. (22 de 02 de 2015). *Can Stock Photo*. Obtenido de <https://www.canstockphoto.es/grande-ni%C3%B1a-tenencia-l%C3%A1piz-25025297.html>
- Anónimo. (s.f.). *FREEPIK*. Obtenido de https://www.freepik.es/vector-gratis/maestra-junto-a-la-pizarra-en-estilo-de-anime_1290401.htm
- Blanca, M. d. (s.f.).
- Blanca, M. d. (2016-2018). *Oficina Municipal de Planificacio*. Agua Blanca, Jutiapa, Guatemala .
- Blanca, M. d. (2016-2018). *Oficina Municipal de Planificacion*. Jutiapa.
- blanca, M. d. (2016-2018). *Plan de desarrollo municipal*. Jutiapa.
- INEB Agua Blanca. (2017). Jutiapa, Guatemala.
- INEB, c. O. (2018). *Plan operativo* . Agua, Blanca, Jutiapa .
- J.M., A. M. (2001). *Evaluar para conocer y examinar para excluir* . Chile: ediciones morata .
- Mineduc. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia* . Santiago, Chile.
- mineduc. (2010). *reglamento de evaluacion de los aprendizajes* . Guatemala: Mineduc .
- Municipalidad de Agua Blanca. (2017). Guatemala.



U.S.A.C. Apendice

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: 201310851
Epesista: Ana Ofelia Argueta Díaz
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 Educacion 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 modernización, a través de la aplicación de manuales de organización, puestos, funciones y evaluación del desempeño, para el alcance de las metas.”
- Contribuir en el campo de la educación, desarrollando talleres para los docentes del Instituto Nacional de Educacion Básica con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa, con un Módulo de Evaluación de Desempeño para generar conocimientos significativos del tematica.

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 un Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.
- Elaborar de la descripción de la ejecución y sistematización de la intervención.
- Reforestar el área de las orillas de río 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.
1. Dosificar los temas que conforman la fundamentación teórica.
2. Aprobación por el asesor del EPS, Lic. Henry David Campos Hernández
3. Aprobación por el Alcalde de la Municipalidad Señor Julio Cesar Guerra Cameros del municipio de Agua Blanca, Jutiapa.
4. 16 Módulos reproducidos de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, Agua Blanca Jutiapa.
5. 16 Módulos de socialización de Evaluación de Desempeño. con los docentes y estudiantes.
6. 600 árboles para la reforestar el área de las orillas del río Ostua 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 un Módulo de Evaluación de Desempeño Docente.		
Se reproduce y capacita el Módulo de Evaluación de Desempeño 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

a. **Identificación o parte informativa**

Institución Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

Alumno Epesista Ana Ofelia Argueta Díaz.

b. **Título** Plan de Diagnóstico de la Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa.

c. **Ubicación física** Barrio el Centro, Agua Blanca, Jutiapa

d. **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.”

Específico

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

e. **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.

f. **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

g. Tiempo

Mes de mayo 2017

h. 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					

i. Técnicas e instrumentos**Técnicas**

- ✓ Observación Directa
- ✓ Entrevista

Instrumentos

- ✓ Cuestionario

j. Recursos

Humanos:

- ✓ Epesista

Materiales

- ✓ Computadora
- ✓ Impresora
- ✓ Lapiceros

k. Responsable

Epesista

l. Evaluación

Lista de cotejo

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular
Carne: 201310851
Epesista: Ana Ofelia Argueta Díaz
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: 201310851
Epesista: Ana Ofelia Argueta Díaz
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 _____

LISTA DE COTEJO DEL DIAGNÓSTICO DEL EPS

Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Arqueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1	El diagnóstico. Cumple con los apartados específicos, cada uno de los elementos que integran las fases antes mencionadas, incluyendo en este capítulo lo relativo al diagnóstico	X	
2	La comunidad o institución. Determina la autorización respectiva, la comunidad o institución en la cual se va a trabajar.	X	
3	El plan del diagnóstico. Diseña el plan de la investigación a realizar como diagnóstico, dicho plan debe abarcar los siguientes elementos: Identificación o parte informativa, Título, Objetivos (General y Específicos), Justificación, Actividades, Tiempo, Cronograma, Técnicas e instrumentos, Recursos, Responsables y Evaluación.	X	
4	Información a obtener. Para efectos del EPS se adquiere la información para obtener y que abarque dos grandes aspectos: a) el contexto y b) lo institucional	X	
5	El contexto. Describe el entorno de la institución o en sentido más amplio, el de la comunidad que a su vez tiene un entorno formado por otras comunidades.	X	
6	La descripción del contexto abarca la visión desde diversas facetas que determinan la vida ciudadana, tales como: Geográfica, Social, Histórica, Económica, Política, Filosófica, Competitividad.	X	
7	Presenta el listado de las carencias, deficiencias, fallas observadas, especialmente aquellas que se orienten a la especialidad del epesista	X	

	(administración, investigación, currículum, derechos humanos, etc...) del Contexto.		
8	El análisis institucional. Describe el estado y funcionalidad de la institución (o en su caso si se tratara de una comunidad se hace los ajustes en cuanto a la información obtenida) y la misma contempla la siguiente información: Identidad institucional, desarrollo histórico, los usuarios, infraestructura, proyección social, finanzas, política laboral, administración, ambientes, institucional y otros aspectos.	X	
9	Presenta el listado de las carencias, deficiencias, fallas observadas, especialmente aquellas que se orienten a la especialidad del epesista (administración, investigación, currículum, derechos humanos, etc...) del análisis institucional.	X	
10	Listado de carencias/deficiencias/fallas. Integra un solo listado las carencias detectadas tanto en lo contextual como en lo institucional.	X	
11	La problematización. Elabora preguntas respecto a las carencias detectadas. Las preguntas deben redactarse correctamente utilizando los interrogativos correspondientes, no han de contestarse con un simple sí o no, han de referirse a algo concreto de la realidad, en este caso al contenido de una carencia. Cada pregunta constituye un problema que exige solución y que posibilita decidir una intervención.	X	
12	Presenta en una tabla el listado de carencias/deficiencias/fallas observadas y la problematización.	X	
13	PRIORIZAR. Elige una de las preguntas (problema) para continuar con el proceso de la investigación	X	
14	La hipótesis-acción. Plantea la respectiva hipótesis-acción que consiste en un enunciado que presupone un proceso de solución al problema (hipótesis) y que a la vez indica cómo lograrlo (la acción). Es un enunciado que responde al esquema: si... entonces.	X	
15	La viabilidad obtiene el permiso, la autorización del órgano directivo de la institución o de la comunidad en que se realizará la intervención propuesta en la hipótesis acción. (previamente a responder lista de cotejo de la viabilidad)	X	
16	La factibilidad. Cuenta con todo lo necesario (personal, material, equipo,	X	

	lugar, fondos, etc.) para realizar la intervención. (previamente a responder lista de cotejo de la factibilidad)		
17	El estudio técnico resuelve las preguntas referentes a dónde, cuánto, cuando, como y con qué producir lo que se desea (previamente a responder lista de cotejo del estudio técnico)	X	
18	El estudio de mercado determina la aceptabilidad de la intervención por parte de los beneficiarios de la misma, en cierta forma identifica la demanda que implica el problema a resolver.(no se busca determinar la posibilidad de compra por el precio como sucede en los proyectos de carácter industrial o de lucro comercial) (previamente a responder lista de cotejo del estudio de mercado)	X	
19	El estudio económico determina cuál es el monto de los recursos económicos necesario para realizar todas y cada una de las etapas del proyecto. (previamente a responder lista de cotejo del estudio económico)	X	
20	El estudio financiero determinar las fuentes de donde se obtendrán los recursos económicos que se necesitan según el presupuesto del proyecto. (previamente a responder lista de cotejo del estudio financiero)	X	
21.	Hace las citas de las fuentes de toda la información obtenida de otros autores.	X	
22.	El sistema de citas que utiliza el epesista (Sistema Clásico Francés, Sistema Numérico (Lancaster o ISO 690), Sistema A.P.A., Sistema Harvard, Sistema MLA... etc.). Sea cual sea el sistema que utilice lo aplica bien con todas sus normas.	X	
23.	Presenta lista de Referencias Bibliográficas (Bibliografía y/o E grafía)	X	

LISTA DE COTEJO DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL EPS

Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1.	Realiza un análisis documental (textos como electrónicos) de la información en base a la problemática de la investigación	x	
2.	Enfoca los temas que desarrolla a la problemática de la investigación.	x	
3.	Cita leyes en base a la problemática de la investigación.	x	
4.	Trata cada uno de los temas de la manera más concreta posible con base a los autores que los hayan desarrollado en su momento.	x	
5.	Hace las citas de las fuentes de toda la información obtenida de otros autores.	x	
6.	El sistema de citas que utiliza el epesista (Sistema Clásico Francés, Sistema Numérico (Lancaster o ISO 690), Sistema A.P.A., Sistema Harvard, Sistema MLA... etc.), sea cual sea el sistema que utilice lo aplica bien con todas sus normas.	x	
7.	Presenta lista de Referencias Bibliográficas (Bibliografía y/o E grafía)	X	

LISTA DE COTEJO DEL PLAN DE ACCIÓN (PROYECTO) DEL EPS



Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1.	Define todos los elementos necesarios para hacer la intervención surgida de la hipótesis-acción seleccionada, (proyecto).		
2.	Abarca los elementos mínimos que corresponden a las cuestiones: ¿qué? (título), ¿dónde? (lugar de ejecución), ¿cuándo? (el tiempo a utilizar), ¿para qué? (objetivos), ¿por qué? (justificación), ¿cuánto? (metas), ¿cómo? (actividades, procedimientos, métodos, técnicas), ¿quiénes? (ejecutores y beneficiarios), ¿con qué? (recursos: materiales, humanos, institucionales, económicos).		
3.	<i>Identificación institucional y del epesista:</i> Identifica la Universidad, Facultad, departamento, carrera, epesista, carné del epesista.		
4.	<i>Título del proyecto:</i> es lo propuesto en la hipótesis acción		
5.	<i>Problema:</i> coloca la pregunta problema seleccionada en el diagnóstico para ser resuelta con la intervención.		
6.	<i>Hipótesis-acción:</i> transcribe la que corresponde al problema seleccionado.		
7.	<i>Ubicación:</i> indica el lugar físico en que se realizará la intervención.		
8.	<i>Justificación:</i> indica por qué se trabajará lo establecido en la hipótesis-acción. Da razones que fundamenten la realización de la intervención.		
9.	Objetivos: enuncia lo que se pretende lograr con la intervención.		
	Se plantea un objetivo general que describirá el impacto o consecuencia que se espera efectuar con la intervención, este tiene su fundamento en la justificación.		
	Enuncia objetivos específicos que abarcarán los logros concretos de la		

	intervención (es recomendable plantearse unos 3).		
10.	<i>Metas:</i> cuantifica los objetivos específicos, es decir, expresa en cantidades los logros propuestos en los objetivos.		
	Si algún objetivo no permite su cuantificación, lo cambia		
11.	<i>Beneficiarios:</i> directos e indirectos. Detalla aquellos grupos humanos que están implicados en el sitio de la intervención y cuyos efectos o beneficios recibirán de una u otra manera.		
12.	<i>Actividades:</i> <i>Elabora un</i> listado de acciones que permitirán el logro de los objetivos.		
	A cada objetivo le elabora por lo menos una actividad para su logro.		
	Elabora un cuadro comparativo entre objetivos y actividades para verificar cuáles se corresponden entre sí.		
	De darse el caso que un objetivo no le aparecen actividades o actividades que no están orientadas a un objetivo, se procede a elaborar lo que corresponda (objetivo o actividad) o simplemente lo (s) elimina.		
13.	<i>Técnicas metodológicas:</i> enuncia las técnicas que se pondrán en práctica en la intervención, por ejemplo: observaciones, entrevistas, trabajo en equipo, utilización de expertos...etc.		
14.	<i>Tiempo de realización:</i> indica el tiempo que abarcará en la realización de las actividades propuestas utilizando una programación de actividad-tiempo y la presenta en un cronograma o diagrama de Gantt.		
15.	<i>Responsables:</i> indica quienes tendrán a cargo la realización de cada una de las actividades programadas.		
16.	<i>Presupuesto:</i> presenta el listado de los insumos/procesos/personas que implican un costo. Hace un tabular en que se visualice cada elemento, su valor unitario y valor total. Siempre se contempla un renglón de imprevistos no menor de 10% del total de costos.		
	El epesista visualiza como se gestionará cada costo sin intervenir.		
	Se evidencia la gestión del epesista en el presupuesto		
17.	<i>Evaluación:</i> elabora un instrumento de evaluación (lista de cotejo, cuestionario,...) que permita valorar la pertinencia de cada uno de los aspectos contemplados en el plan.		

**LISTA DE COTEJO DE LA EJECUCIÓN, SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN DEL EPS**



Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1	Ejecución. Realiza de cada una de las actividades determinadas en el cronograma del plan de acción.		
	Cuenta con un procedimiento de control que permita visualizar el avance del proyecto y cuidar, en caso de tener que dirigir a un grupo de participantes, que cada uno realice las tareas que les correspondan.		
	En el procedimiento de control los imprevistos que se den, permite replantear lo que corresponda		
	El instrumento de control del desarrollo de las acciones del proyecto lo constituye un <i>cronograma doble</i> contiene para cada actividad doble barra: la planeada (P) y la otra de ejecución (E) que se va llenando conforme se realiza el proyecto y también según sea el caso agrega otra barra de reprogramada (R).		
2	Sistematización. Elabora un relato descriptivo de lo vivido y experimentado durante la ejecución de la intervención (el proyecto), especialmente, y de todo lo que se ha realizado durante el EPS.		
	Lleva un buen registro, tipo bitácora, que posibilite tener a mano los datos, acciones, resultados, opiniones y otros elementos que permitan dar credibilidad a lo narrado en relación a:		
	a) Los actores principales, secundarios, circunstanciales, clasificados o identificados por el nivel de su participación en el proceso. Se		

	describe lo qué significó cada uno en función del proyecto.		
	b) las acciones ejecutadas y el tiempo que implicaron, responden a los recursos puestos en operación, los contratiempos y las satisfacciones que provocaron;		
	c) Los resultados obtenidos, son una clara valoración de los objetivos del plan de acción;		
	d) Las posibles implicaciones surgidas del entorno físico natural que pudieron beneficiar o entorpecer el proceso, así mismo la dinámica social que se haya dado durante el tiempo de la intervención;		
	e) LAS LECCIONES APRENDIDAS en cuanto a las reacciones de las personas, el nivel de colaboración, el trato de los opositores, el manejo del entusiasmo de los participantes directos, la aplicación de normas, el manejo de recursos y tiempos. El aprendizaje obtenido por el-la epesista en lo personal, lo técnico y lo profesional. (ver tabla anexa, sugerida para la sistematización)		
	La narración es clara y visualizar lo que significó el diagnóstico, la elaboración de la fundamentación teórica, el diseño de la acción/intervención y los resultados de la misma.		
3	Evaluación del EPS. La evaluación la realiza paralelamente a las diversas etapas del Ejercicio Profesional Supervisado.		
	Evaluación ex ante. Realiza el análisis de las condiciones previas a la realización de una intervención, en el caso del EPS, es pertinente considerar esta evaluación como correspondiente a la etapa del diagnóstico.		
	Evaluación durante o de desarrollo, también se le puede llamar de proceso. Aplica la evaluación a las diferentes acciones ejecutadas en el plan y la ejecución, como la intervención misma.		
	Evaluación ex post. Realiza la evaluación al finalizar el proceso y se comprueba que se tienen los resultados, productos y logros de las acciones de la intervención que corresponden a la sistematización y evaluación final.		
	NOTA: ver instrumentos adjuntos de las distintas etapas del EPS.		

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL DIAGNÓSTICO

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	¿Se presentó el plan del diagnóstico?		
	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?		
	¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?		
	¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?		
	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?		
	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?		
	¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?		
	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?		
	¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?		
	¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?		
	¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?		
	¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?		
	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?		
	¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?		
	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?		



**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA FASE DE FUNDAMENTACIÓN
TEÓRICA**

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?		
	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?		
	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?		
	¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?		
	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?		
	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?		

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL PLAN DE ACCIÓN

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	¿Es completa la identificación institucional del (la) epesista?		
	¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?		
	¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?		
	¿La ubicación de la intervención es precisa?		
	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?		
	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?		
	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?		
	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?		
	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?		
	¿Los beneficiarios están bien identificados?		
	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?		
	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?		
	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?		
	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?		
	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?		
	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?		



**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA FASE DE SISTEMATIZACIÓN Y
EVALUACIÓN GENERAL DEL EPS**

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?		
	¿Los datos surgen de la realidad vivida?		
	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?		
	¿Se valoriza la intervención ejecutada?		
	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?		

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL INFORME FINAL DEL EPS

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del EPS?		
	¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?		
	¿Se presenta correctamente el resumen?		
	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado		
	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?		
	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?		
	¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?		
	¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?		
	¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?		

LISTA DE COTEJO EL VOLUNTARIADO



Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
	Presenta una parte informativa del voluntariado		
	Describe de la acción de beneficio social realizada además del proyecto ejecutado en la institución.		
	Identifica el apoyo que se ha brindado a la comunidad o institución beneficiada		
	Describe otras actividades de beneficio social relacionadas con el apoyo a la institución educativa donde se proyectó.		
	Describe participación del-la epesista en la ejecución de su voluntariado.		
	Describe el presupuesto ejecutado.		
	Se evidencia la evaluación realizada paralelamente durante el proceso del voluntariado.		
	Presenta fotografías del proceso del voluntariado (antes, durante y después de finalizado)		

LISTA DE COTEJO DEL INFORME FINAL

**Caso de institución avaladora y avalada**

Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1	Portada: en la que identificará a la Universidad, Facultad e institución en que se realizó el EPS, el epesista, lugar y fecha		
	Hoja en blanco		
2	Contraportada: igual a la portada.		
3	Hoja de autoría		
4	Índice		
5	Resumen: de 100 a 200 palabras. Incluir palabras clave. (<i>qué se hizo, dónde, metodología que se empleó en el proceso, principales resultados, palabras claves</i>)		
6	Introducción. (<i>qué se hizo, donde se hizo y visualización de la estructura del contenido del informe</i>)		
	<i>La numeración de las páginas del resumen e introducción se hace con números romanos: i, ii, iii, iv. . . etc. A partir del inicio del capítulo I hasta el final del informe las páginas se numeran con números arábigos: 1, 2, 3, 4...etc.</i>		
7	Capítulo I: diagnóstico Institución avaladora 1.1 Contexto (geográfico, económico, social, político, competitividad, filosófico...) 1.2 Institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida para hacer el análisis)		

	<p>1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas</p> <p>1.4 Nexo/razón/conexión con la institución/comunidad avalada Institución/comunidad avalada</p> <p>1.5 Análisis institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida para hacer el análisis) 1.6 Lista de deficiencias, carencias identificadas</p> <p>1.7 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia – problema – hipótesis-acción</p> <p>1.8 Selección de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto) 1.9 Descripción <i>opcional</i> por indicadores del problema</p>		
8	<p>Capítulo II: fundamentación teórica</p> <p>2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)</p> <p>2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado.</p>		
9	<p>Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)</p> <p>3.1 Tema/título del proyecto</p> <p>3.2 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)</p> <p>3.3 Problema seleccionado</p> <p>3.4 Ubicación geográfica de la intervención</p> <p>3.5 Gerente/ejecutor de la intervención = epesista</p> <p>3.6 Unidad ejecutora</p> <p>3.7 Descripción de la intervención</p> <p>3.8 Justificación de la intervención</p> <p>3.9 Objetivos de la intervención: general y específicos</p> <p>3.10 Actividades para el logro de objetivos</p> <p>3.11 Cronograma</p> <p>3.12 Recursos</p> <p>3.13 Presupuesto</p> <p>3.14 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención.</p>		

10	<p>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</p> <p>4.1 Descripción de las actividades realizadas (cuadro de actividades – resultados)</p> <p>4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc.)</p> <p>4.3 Sistematización de la experiencia</p> <p>4.3.1 actores</p> <p>4.3.2 acciones</p> <p>4.3.3 resultados</p> <p>4.3.4 implicaciones</p> <p>4.3.5 lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional... etc.)</p>		
11	<p>Capítulo V: Evaluación del proceso</p> <p>Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados.</p> <p>5.1 del diagnóstico</p> <p>5.2 de la fundamentación teórica</p> <p>5.3 del diseño del plan de intervención</p> <p>5.4 de la ejecución y sistematización de la intervención</p>		
12	<p>Capítulo VI: El voluntariado</p> <p>Descripción de la acción realizada dentro de este aspecto.</p>		
13	<p>Conclusiones respecto a los objetivos del plan de acción (una por objetivo)</p>		
14	<p>Recomendaciones o plan de sostenibilidad (si fuese necesario por la intervención realizada) incluyendo copia del compromiso de quien o quienes asuman su ejecución</p>		
15	<p>Bibliografía o Fuentes consultadas (citadas específicamente en capítulo I y II y ocasionalmente en el IV)</p>		
16	<p>Apéndices</p> <p>a) Plan general del EPS</p> <p>b) Copia de los instrumentos de evaluación utilizados</p>		
17	<p>Anexos: documentos NO elaborados por el-la epesista pero que sirven de apoyo al informe y que se considere necesario agregar.</p>		
	<p>Hoja en blanco</p>		

LISTA DE COTEJO DEL INFORME FINAL

Caso de una sola institución

Nombre de la Epesista : Ana Ofelia Argueta Díaz . Carné: 201310851

Teléfono: 4956-8332 E mail: arguetadiazanaofelia@gmail.com

Sede de EPS: Municipalidad de Agua Blanca, Jutiapa

Nombre de la autoridad de la sede del EPS: Alcalde Municipal Julio Cesar Cameros Guerra.

Teléfono: 3121-1216 E mail: uipmaguablanca@gmail.com

Dirección: Barrio el Centro, Municipio de Agua Blanca, Departamento de Jutiapa

No.	Criterios de Desempeño	Opciones	
		SI	NO
1	Portada: en la que identificará a la Universidad, Facultad e institución en que se realizó el EPS, el epesista, lugar y fecha		
	Hoja en blanco		
2	Contraportada: igual a la portada.		
3	Hoja de autoría		
4	Índice		
5	Resumen: de 100 a 200 palabras. Incluir palabras clave. (<i>qué se hizo, dónde, metodología que se empleó en el proceso, principales resultados, palabras claves</i>)		
6	Introducción. (<i>qué se hizo, donde se hizo y visualización de la estructura del contenido del informe</i>)		
	<i>La numeración de las páginas del resumen e introducción se hace con números romanos: i, ii, iii, iv. . etc. A partir del inicio del capítulo I hasta el final del informe las páginas se numeran con números arábigos: 1, 2, 3, 4...etc.</i>		
7	Capítulo I: diagnóstico 1.1 Contexto (geográfico, económico, social, político, competitividad, filosófico...) 1.2 Institucional (con los indicadores que correspondan a la guía seguida		

	<p>para hacer el análisis)</p> <p>1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas</p> <p>1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción (cuadro que visualice carencia - problema – hipótesis-acción</p> <p>1.5 Selección de problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención = proyecto) 1.6 Descripción <i>opcional</i> por indicadores del problema</p>		
8	<p>Capítulo II: fundamentación teórica</p> <p>2.1 Elementos teóricos que clarifiquen el campo o ámbito en que se inserta el tema y problema abarcados en lo seleccionado en el diagnóstico y que apoya la intervención a realizar (proyecto)</p> <p>2.2 Fundamentos legales, si los hubiese y que sean aplicables al caso del problema seleccionado.</p>		
9	<p>Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)</p> <p>3.1 Tema/título del proyecto</p> <p>3.2 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)</p> <p>3.3 Problema seleccionado</p> <p>3.4 Ubicación geográfica de la intervención</p> <p>3.5 Gerente/ejecutor de la intervención = epesista</p> <p>3.6 Unidad ejecutora</p> <p>3.7 Descripción de la intervención</p> <p>3.8 Justificación de la intervención</p> <p>3.9 Objetivos de la intervención: general y específicos</p> <p>3.10 Actividades para el logro de objetivos</p> <p>3.11 Cronograma</p> <p>3.12 Recursos</p> <p>3.13 Presupuesto</p> <p>3.14 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención.</p>		
10	<p>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</p> <p>4.1 Descripción de las actividades realizadas (cuadro de actividades – resultados)</p> <p>4.2 Productos, logros y evidencias (fotos, actas...etc.)</p> <p>4.3 Sistematización de la experiencia</p>		

	<p>4.3.1 actores</p> <p>4.3.2 acciones</p> <p>4.3.3 resultados</p> <p>4.3.4 implicaciones</p> <p>4.3.5 lecciones aprendidas (en lo académico, social, económico, político, profesional... etc.)</p>		
11	<p>Capítulo V: Evaluación del proceso</p> <p>Presentar evidencias de instrumentos utilizados y resultados.</p> <p>5.1 del diagnóstico</p> <p>5.2 de la fundamentación teórica</p> <p>5.3 del diseño del plan de intervención</p> <p>5.4 de la ejecución y sistematización de la intervención</p>		
12	<p>Capítulo VI: El voluntariado</p> <p>Descripción de la acción realizada en este aspecto.</p>		
13	<p>Conclusiones respecto a los objetivos del plan de acción (una por objetivo)</p>		
14	<p>Recomendaciones o plan de sostenibilidad (si fuese necesario por la intervención realizada) incluyendo copia del compromiso de quien o quienes asuman su ejecución</p>		
15	<p>Bibliografía o Fuentes consultadas (citadas específicamente en capítulo I y II y ocasionalmente en el IV)</p>		
16	<p>Apéndices</p> <p>a) Plan general del EPS</p> <p>b) Copia de los instrumentos de evaluación utilizados.</p>		
17	<p>Anexos: documentos NO elaborados por el-la epesista pero que sirven de apoyo al informe y que se considere necesario agregar.</p>		
18	<p>Hoja en Blanco</p>		



Agua Blanca Jutiapa, Jutiapa; 02 de mayo del 2017

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

Respetable Alcalde:

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

PRIMERO: Yo, Ana Ofelia Arqueta Díaz, actualmente soy **estudiante epsista** con No. de Carné 201310851 y con DPI 2501 07856 2204 de la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala con sede en el municipio Santa Catarina Mita, del departamento de Jutiapa.

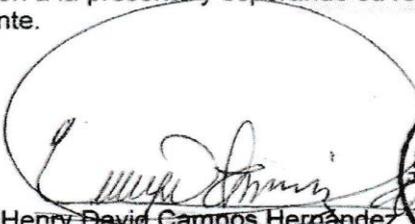
SEGUNDO: Que como requisito para poder optar al grado académico de **Licenciado en Pedagogía y Planificación Curricular**, la Facultad indicada tiene normado en sus reglamentos que cada estudiante al cerrar pensum, realice un **Ejercicio Profesional Supervisado** (200 horas) en el ámbito en donde reside 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. Ana Ofelia Arqueta Díaz
 Epsista


 Vo. Bo. Lic. Henry David Campos Hernández
 Asesor EPS y Coordinador FAHUSAC
 Santa Catarina Mita, Jutiapa



RECIBIDO

29 MAY 2017

7:28 pm
 MUNICIPALIDAD
 AGUA BLANCA, JUTIAPA



Agua Blanca, Jutiapa, 16 de marzo 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 **Ana Ofelia Argueta Díaz**, tendrá que realizar una **capacitación sobre, El Modulo de Evaluación de Desempeño Docente**, con apoyo de un profesional capacitado en dicho tema, por lo cual le informo que el profesional Lic. Willie Armando Monroy 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.



Ana Ofelia Argueta Díaz
Epesista



Lic. Willie Armando Monroy
Apoyo profesional.



Lic. Henry David Campos Hernández
Asesor.





Agua Blanca, Jutiapa, 19 marzo de 2018

PEM. Juan Carlos Montenegro Matta.

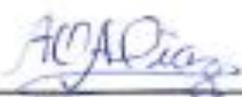
Director del INMEBOA.

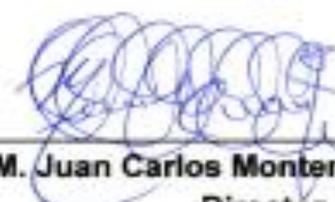
Respetuosamente me dirijo a usted deseándole éxitos en todas sus labores diarios.

Yo **Ana Ofelia Argueta Diaz**, con carne: **201310851**, 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 del Módulo de Evaluación de Desempeño Docente, 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.


 Ana Ofelia Argueta Diaz
 Epesista.


 PEM. Juan Carlos Montenegro M.
 Director.





Agua Blanca, Jutiapa, 20 de marzo del 2018

Lic. Luis Antonio Espino Girón
Supervisor educativo.

Respetuosamente me dirijo a usted deseándole todo tipo de éxito al frente de la labor administrativa y educativa, que usted dignamente realiza.

La presente conlleva como objetivo principal hacer de su conocimiento que la Epesista: **Ana Ofelia Argueta Díaz** carne: **201310851** de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades Santa Catarina Mita.

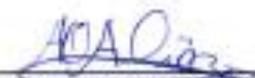
Previo a optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular debe realizar una capacitación a **Director y personal docente del Nivel Medio**, Dicha capacitación es para dar a conocer el Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes de Instituto Nacional Mixto de Educación Básico con Orientación Agropecuaria, más accesible para tal fin.

SOLICITO

Su autorización para ejecutar la capacitación del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes y de esta manera poder demostrar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la carrera, y a su vez contribuir al desarrollo de habilidades de los docentes en educación en el municipio.

Agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente y en espera de una respuesta positiva me suscribo de usted.

Deferentemente.


 Ana Ofelia Argueta Díaz.
 EPESISTA


 Lic. Luis Antonio Espino Girón
 Autorización



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



Fuente: Selvin Vanegas Méndez

Entrega del reconocimiento al coronel de la infantería DEM Alan Leonel Castro su apoyo en la plantación de árboles de moringa y madre cacao.



Fuente: Sonia Jiménez

Aprobación por el asesor Henry David Campos Hernández



Fuente: Sonia Jiménez

Entrega al alcalde Municipal del Módulo de Evaluación de Desempeño Dirigido a Docentes del INEB, con orientación Agropecuaria, Agua Blanca, Jutiapa.



Fuente: María García



Jutiapa, 21 de mayo del 2017

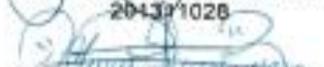
Señor. Coronel de infantería DEM
 Alan Leonel Castro Alvarado
 Comandante interino de la Tercera Brigada de infantería "GMAS"

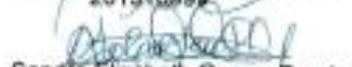
Respetable coronel de manera muy atenta nos dirigimos a usted, deseándole toda clase de éxitos al frente de la institución que dignamente dirige.

Las epesistas 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 epesista), 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 Steghani Jiménez Pineda
 204391028


 Marilyn Linely Alegria Zedeña
 201310999


 Sandra Elizabeth Guerra Duarte
 201024397


 Ana Ofelia Argueta Díaz
 2013 10851


 Sandy Yanira Arroyo Palacios
 201024405


 Saida Haydee Cruz López
 201311066


 Ana Griceida Figueras Luna
 201311000


 Maria Magdalena Garcia Garza
 201311005


 Zulma Yalissa Vivar Garcia
 201310988


 Elyda Anselmy Palma Lobos
 201311044

R/ Sr. Galindo ORCA
 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 Río 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 Stephani Jiménez Pineda
201371028

Marilyn Linely Alegria Zeceña
201310999

Sandra Elizabeth Guerra Duarte
201024397

Ana Ofelia Argueta Diaz
2013 10851

Sandy Yanira Arroyo Palacios
201024405

Saída Haydee Chur López
201311066

Ana Gricelda Figueroa Luna
201311000

María Magdalena García Garza
201311005

Zulma Yulissa Vivar García
201310988

Leyda Anabelly Palma Lobos
201311044

Prof. Rubén Arturo Rodríguez Lima
Alcalde Municipal





Anexos

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 19 de Abril 2017

Licenciado
HENRY DAVID CAMPOS HERNANDEZ
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

ANA OFELIA ARGUETA DIAZ
201310851

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

Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos
Dec

Licda. Mays Daliboris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión

Handwritten notes:
L. Ana O. Argueta
Externa
22-04-2017
a las 10:55 am

C.C expediente
Archivo.



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: Ana Ofelia Argueta Diaz, 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.





Municipalidad de Agua Blanca

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

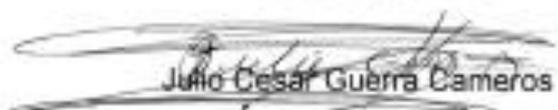


EL INFRASCRITO ALCALDE MUNICIPAL DE AGUA BLANCA, JUTIAPA,
SEÑOR JULIO CESAR GUERRA CAMEROS.

HAGO CONSTAR:

Que por medio de la presente a la señorita: **Ana Ofelia Argueta Díaz** quien se identifica por número de **2501 07856 2204** con numero de carne **201310851**, 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 DIECICETE.


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





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 el Modulo que presento: **PEM. Ana Ofelia Arqueta Diaz**, 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 del Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a 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 evaluación de desempeño docente. Por tal motivo junto con la corporación municipal que presido **validamos** el modulo 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.





Instituto Nacional Mixto de Educación
Básica con Orientación Agropecuaria
Agua Blanca, Jutiapa

Agua Blanca, Jutiapa, 20 de marzo del 2018

PEM.
Ana Ofelia Argueta Díaz
Epesista
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Santa Catarina Mita

Por este medio y de manera muy atenta me dirijo a usted deseándole bienestar personal.

En atención a su solicitud de la fecha diecinueve del dos mil dieciocho, en donde se solicita **autorización** para poder llevar a cabo la capacitación del Módulo de Evaluación de Desempeño Docente, siendo este un requisito indispensable para culminar el Ejercicio Profesional Supervisado.

Agradeciendo de antemano el haber tomado en cuenta esta institución, me despido atentamente,


PEM. Juan Carlos Montenegro Matta
Director



INSTITUTO NACIONAL MIXTO DE EDUCACION
BÁSICA CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA
AGUA BLANCA, JUTIAPA



EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INEB, CON ORIENTACIÓN
AGROPECUARIA, AGUA BLANCA, JUTIAPA, JUAN CARLOS MONTENEGRO
MATTA

HACE CONSTAR

Que la estudiante: Ana Ofelia Argueta Diaz, quien se identifica con numero de DPI **2501 07856 2204** carnet: **2013110851** de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades con sede en Santa Catarina Mita, Jutiapa, realizo la entrega de un Módulo de Evaluación de Desempeño Docente, en INEB, con Orientación Agropecuaria, brindando una capacitación con apoyo Lic. Willie Armando Monroy con una duración de dos horas, como requisito para culminar el **Ejercicio Profesional Supervisado**.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA INTERESADA LE CONVENGAN SE
EXTIENDE LA PRESENTE EN UNA HOJA MEMBRETADA TAMAÑO CARTA A
LOS ONCE DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.


Juan Carlos Montenegro Matta
Director



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 Santamaria", 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, extiendo, sello y firmo 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 Santamaria".



Guatemala, 12 de abril de 2018

Licenciado
Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades
Presente

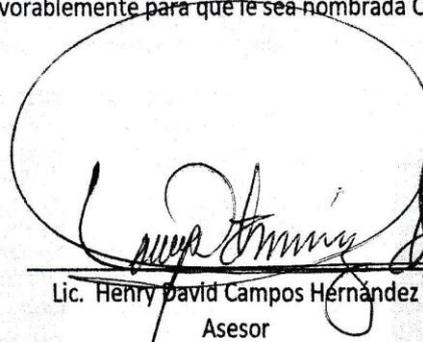
Hago de su conocimiento que la estudiante: **Ana Ofelia Argueta Díaz**
DPI: **2501 07856 2204**
Con Carné: **201310851** Dirección para recibir notificaciones: **Barrio Arriba, Agua Blanca, Jutiapa.**

No. de Teléfono: **4956-8332** Estudiante de Licenciatura en: **Pedagogía y Planificación Curricular**

Ha realizado informe final de EPS (X) Tesis ()

Titulado:
"Módulo de Evaluación de Desempeño dirigido a Docentes del INEB, con Orientación Agropecuaria, del municipio de Agua Blanca, departamento de Jutiapa"

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.


Lic. Henry David Campos Hernández
Asesor



meog/gagm



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
Presidente



USAC
TRICENTENARIA

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:

ANA OFELIA ARGUETA DÍAZ
201310851

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

Título del trabajo: "MÓDULO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DIRIGIDO A DOCENTES DEL INEB, CON ORIENTACIÓN AGROPECUARIA, DEL MUNICIPIO DE AGUA BLANCA, 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
19-05-2018
9-520m

Recibido
19-05-2017

Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar
Director Departamento Extensión

[Handwritten signature]

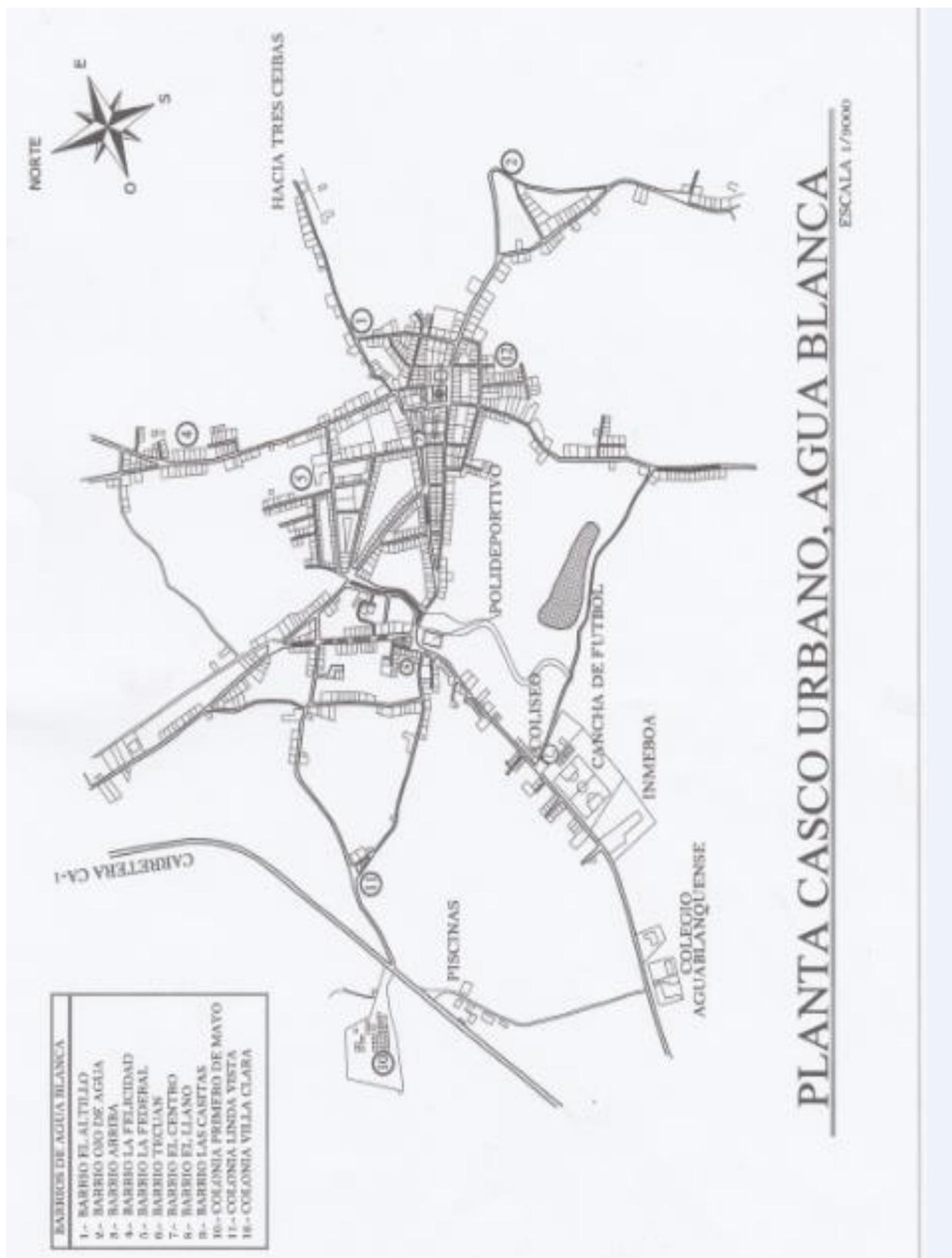


[Handwritten signature]



Vo. Bó. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.



PLANTA CASCO URBANO, AGUA BLANCA

ESCALA 1/9000