

**Juan José Notz Colaj**

**PROPUESTA “TECNIFICACION DE LA JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL  
DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN”**

**Asesora: Licda. Olga María Moscoso**



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

**Guatemala, Enero de 2013**

Este informe fue presentado por  
el autor como trabajo de tesis  
previo a optar al grado de Licenciado en  
Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, octubre, 2012

## INDICE

	Pág.
<b>Introducción</b>	4
<b>Capítulo I. Estudio Contextual</b>	5
1.1 Datos generales de la institución y comunidad	5
1.1.1 Nombre de la institución y/o comunidad	5
1.1.2 Ubicación geográfica	5
1.1.3 Visión	5
1.1.4 Misión	5
1.1.5 Objetivos	5
1.1.6 Metas	5
1.1.7 Políticas	5
1.1.8 Estructura organizacional	6
1.2 Contexto comunitario	6
1.2.1 Aspecto histórico de la institución	6
1.2.2 Aspecto geográfico	7
1.2.3 Aspecto social	9
1.2.4 Aspecto económico	9
1.2.5 Aspecto político	9
1.2.6 Aspecto cultural	11
1.3 Método, técnicas e instrumentos utilizados para realizar la investigación	11
1.4 Planteamiento de problemas, con sus factores que los producen	12
1.4.1 Análisis de los problemas	12
1.4.2 Priorización del problema a solucionar	13
1.4.3 Propuesta de solución	14
<b>Capítulo II. Fundamento teórico</b>	14
2.1 Antecedentes del problema	14
• Título del proyecto	14
• Objetivos y alcances del estudio	15
• Breve historia del estudio del problema	15
2.2 Resumen del conocimiento científico que existe acerca del tema tratado	16
<b>Capítulo III. Plan de acción para llevar a cabo la propuesta de mejora</b>	18
3.1 Identificación general	18
3.2 Justificación	18
3.3 Objetivos: general y específicos	19
3.4 Metas	19
3.5 Actividades	19
3.6 Recursos	20
3.7 Metodología	20
<b>Capítulo IV. Sistematización de experiencias</b>	21
<b>Capítulo V. Monitoreo y evaluación del proceso</b>	23
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
Bibliografía	24
Apéndice	
Anexos	

## INTRODUCCION

La investigación realizada como trabajo de Tesis, es la etapa que permite al estudiante de Humanidades adquirir valiosas experiencias que enriquecen su formación profesional, mediante el desarrollo de determinada propuesta metodológica que conlleve a implementar un proyecto de beneficio para determinada población. En el presente informe se documenta la investigación llevada a cabo en la Junta Calificadora de Personal (JCP), del Ministerio de Educación.

El capítulo I aborda lo relacionado al Estudio Conceptual, que presenta información diversa, tales como datos de la institución, contexto comunitario, métodos y técnicas utilizados en la investigación, análisis, priorización del problema a solucionar y la propuesta de solución, orientada a la implementación de oficinas de la JCP con equipos de computación.

El capítulo II presenta el Fundamento Teórico como sustento de la investigación realizada. Comprende los antecedentes del problema, el título del proyecto, los objetivos y alcances del estudio, una breve historia del estudio del problema y un resumen del conocimiento científico que existe acerca del tema tratado. Resalta acá el hecho de la JCP, con más de 42 años de existencia, nunca había sido objeto de proyectos de modernización por parte del Ministerio de Educación.

El capítulo III contiene el Plan de acción para llevar a cabo la propuesta de mejora, e incluye identificación, justificación, objetivos, metas, actividades, recursos y metodología.

El capítulo IV se refiere a la sistematización de experiencias, en donde se dan a conocer los aspectos relacionados con la forma como se dieron las acciones desde la planificación, luego los arreglos institucionales, la realización del diagnóstico institucional que confirmó la urgente necesidad del proyecto de tecnificación. Seguidamente, la priorización de problemas y finalmente concreción del proyecto.

El capítulo V, concierne al monitoreo y evaluación del proceso, realizado por las diferentes partes involucradas y que coadyuvaron al éxito del proyecto. El documento finaliza con las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

## **Capítulo I**

### **Estudio Contextual**

#### 1.5 Datos generales de la institución y/o comunidad

##### 1.5.1 Nombre de la institución y/o comunidad

Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación de Guatemala  
(JCP)

##### 1.5.2 Ubicación geográfica

13 calle 6-33, Zona 1, Ciudad de Guatemala

##### 1.5.3 Visión

No existe

##### 1.5.4 Misión

No existe

##### 1.5.5 Objetivos

Evaluar los servicios de los docentes escalafonarios, de conformidad con lo estatuido por la Ley de Educación Nacional.

##### 1.5.6 Metas

No se conocen

##### 1.5.7 Políticas

La principal política de la Junta Calificadora de Personal se orienta a la clasificación valorativa de las personas que se dedican a la enseñanza y de las personas que con título docente prestan servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y llenan los requisitos correspondientes.

Asimismo, la actividad que desarrolla el departamento de catalogación, se enmarca dentro de una política administrativa que está indicada en el Artículo 36 del Decreto 1485 de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional que literalmente dice: “En los departamentos de la República, se organizan juntas auxiliares que tendrán por misión específica, recoger y ordenar la documentación de los interesados y enviarla a la Junta Calificadora de Personal.”

### 1.5.8 Estructura organizacional

La estructura de la Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación, contempla un Presidente, un Vicepresidente, dos Vocales y un Secretario. Las personas que ocupan estos cargos son nombradas por el Ministerio de Educación a propuesta de las organizaciones magisteriales con personería jurídica. En anexo se presenta organigrama.

## 1.6 Contexto comunitario

### 1.6.1 Aspecto histórico de la institución

La Junta Calificadora de Personal es una dependencia del Ministerio de Educación. Por lo tanto, siendo una instancia de carácter público, para su funcionamiento técnico administrativo depende del presupuesto estatal, ubicada presupuestariamente dentro de la Dirección Técnica de Personal.

Fue creada hace 42 años en función de lo que establece el capítulo I, De la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, del Decreto 1485. Con este Decreto se crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado, teniendo los siguientes fines generales: a) Normar y mejorar la docencia nacional, b) Propiciar la superación del magisterio guatemalteco; y fines especiales: a) El ordenamiento y estabilidad de sus miembros, b) Su responsabilidad y tecnificación profesional, c) Su perfeccionamiento cultural y dignificación económica-social.

La ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto 1485 regula las relaciones de los miembros del magisterio nacional con el Estado, como lo establece la Ley de Servicio Civil, la cual se aplica supletoriamente. Dichas leyes datan de 1,961 y 1,968 respectivamente.

El artículo 2º. del Decreto 1485 establece que “La catalogación del Magisterio Nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que se dedican a la enseñanza y las que con título prestan servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y llenan los requisitos de ley.”

Según el artículo No. 35 del Decreto en mención, “Compete a la Junta Calificadora de Personal la evaluación de los servicios de los docentes escalafonarios, de conformidad con lo establecido en la ley, artículo 4º. del 1485.

Consecuentemente, emite cada año el folleto de ascensos y faccionar el acta que contiene la nómina de todos los docentes del país en cada área y nivel. Deben ser promovidos a la clase escalafonaria correspondiente (artículo 38).

Otros datos históricos refieren lo siguiente:

En 1945 se da el ascenso al poder del primer presidente democráticamente electo, el Licenciado en Pedagogía Juan José Arévalo Bermejo. En su gestión creó el Escalafón Magisterial y establece la Sección de Registro y Catalogación.

En 1954, el llamado Movimiento de Liberación Nacional congela el sistema de Escalafón. Se establece, para todo maestro, un sueldo fijo de Q75.00 en lugar de Q21.00 mensuales.

En el mes de febrero del año 1960 surge el Movimiento Nacional de Magisterio, pero es reprimido por el gobierno del General Miguel Ydígoras Fuentes. A raíz de este movimiento, el 13 de septiembre de 1961 se establece la Junta Calificadora de Personal, así como el Decreto 1485, Leyes Decreto Legislativo 469 y Decreto Ley 534. Con esto se logran las reformas solicitadas por el Magisterio.

En el año 2000 se da la emisión del Decreto Ley 87-2000 y 95-2000, por medio de los cuales se establece la reducción del tiempo de los ascensos escalafonarios, de 5 a 4 años, así como un punteo menor para tener derecho a los ascensos respectivos.

### **1.6.2 Aspecto geográfico**

El municipio de Guatemala es a su vez, la cabecera departamental, municipal y la ciudad capital de la República. Se encuentra situado en la parte central del

departamento, en la Región I o Región Metropolitana. Se localiza en la latitud 14° 38' 29" y en la longitud 90° 30' 47".

Cuenta con una extensión territorial de 228 kilómetros cuadrados, de los cuales 80 km. corresponden a la ciudad capital, incluyendo sus colonias;

La capital de Guatemala está dividida en 19 zonas municipales cada una de ellas con sus respectivos barrios y colonias, 15 aldeas y 18 caseríos. Las aldeas son: La Libertad (antes Hincapié), Lo de Rodríguez, Los Ocotes, Concepción Las Lomas, El Bebedero, Las Canoítas, Cebadilla Grande, El Rodeo, Canalitos, Santa Rosita, Las Tapias, Lavarreda, Los Guajitos, Lo de Contreras y El Chato.

Clima: el clima de la ciudad capital es, regularmente, templado, pues se encuentra a una altura de 1498.89 metros sobre el nivel del mar.

Hidrografía: El municipio de Guatemala está bañado por 28 ríos, 1 riachuelo, 6 quebradas y 1 laguna. Algunos de los ríos son: Las Vacas, Villalobos, Yumar, Acatán, y El Naranjo; el riachuelo Melgar; entre las quebradas están: Agua Bonita, La Mina y La Cantera; y la Laguna El Naranjo.

Accidentes geográficos:

Cuenta con 11 cerros, entre los cuales figuran: El Crestón, Los Hernández, El Calvario, Santa Rosalía y el Chato.

Límites: Limita al Norte con los municipios de Chinautla y San Pedro Ayampuc (Guatemala); al Sur con los municipios de Santa Catarina Pinula, San José Pinula, Villa Canales, San Miguel Petapa y Villa Nueva (Guatemala); al Este con el municipio de Palencia (Guatemala); y al Oeste con el municipio de Mixco (Guatemala).

Flora: La flora de la ciudad de Guatemala es diversa, pudiéndose mencionar: árboles de pino, ciprés, encino, eucalipto; frutales como naranja, limón, aguacate, níspero, manzana, durazno, etc. Flores como rosa, margarita, clavel, geranio, vara de San José, etc. También hay plantas medicinales como: hierbabuena, pericón, ruda, manzanilla.

Fauna: Por tratarse de la ciudad capital, la fauna es muy poca. Se mencionan entre las aves los sanates, zopilotes, clarineros, tórtolas, palomas, coronados, etc.; asimismo animales como ardillas, conejos, tacuacín, sapos, lagartijas y otros.



### **1.6.3 Aspecto social (etnia, idiomas, educación, etc.)**

La ciudad capital está habitada por personas ladinas y por personas indígenas pertenecientes a diferentes etnias, tales como k'iche', kaqchikel, q'eqchi', mam, etc.

Cuenta con muchos centros educativos, tanto del sector público como del sector privado. Existen escuelas y colegios de educación primaria, institutos y colegios de educación secundaria y universidades; entre éstas se pueden mencionar las Universidades de San Carlos, Rafael Landívar, Del Valle, Francisco Marroquin, Panamericana y universidad Rural.

Todo esto posibilita que los habitantes tengan un nivel educativo promedio un tanto más alto que el de las áreas rurales del país.

### **1.6.4 Aspecto económico (fuentes de ingresos, a qué se dedican, qué producen)**

Los habitantes de la ciudad de Guatemala cuentan con fuentes de ingresos, principalmente derivados de su venta de mano de obra como empleados de diferentes empresas y fábricas. Otro segmento de la población se dedica a la producción artesanal que se puede encontrar dispersa en las diferentes zonas y aldeas que la conforman. Entre ellas se encuentra la loza mayólica de la alfarería La Reformita, las artesanías de papel como piñatas, objetos para fiestas infantiles, coronas de flores de papel, dulcería, hojalatería, cestería y cerería.

### **1.6.5 Aspecto político (organizaciones civiles, partidarias, administrativas)**

En la ciudad capital existe una gran diversidad de organizaciones civiles, partidarias, administrativas, entre las cuales se mencionan a continuación:

Organizaciones civiles:

- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES
- Federación Nacional de Cooperativas
- Asociación Fé y Alegría

- Asociación Mujer Vamos Adelante
- Asociación Eduquemos a la Niña
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala
- Familiares Desaparecidos
- Fundación de Antropología Forense de Guatemala
- Fundación del Azúcar
- Asociación Pro Bienestar de la Familia, APROFAM
- Instituto Técnico de Capacitación INTECAP
- Otras

Organizaciones Partidarias:

- Partido Patriota (PP)
- Libertad Democrática Renovada (LIDER)
- Unidad Nacional de la Esperanza, UNE.
- Partido de Avanzada Nacional, PAN
- Frente Republicano Guatemalteco FRG.
- Gran Alianza Nacional (GANAN)
- Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG
- Compromiso, Renovación y Orden, CREO

Organizaciones administrativas:

- Gobierno Central o sea, poder ejecutivo representado por el Presidente y el Vicepresidente
- Poder legislativo o Congreso de la República
- Poder judicial.
- Gobernación Departamental
- Alcaldía Municipal con su respectiva Corporación.
- Diferentes Ministerios (Educación, Salud, Economía, Ambiente, Comunicaciones, Agricultura, etc.)
- Superintendencia de Administración Tributaria, SAT
- Procuraduría General de la Nación

- Ministerio Público
- Fondo Nacional para la Paz, FONAPAZ.
- Fondo de Desarrollo Indígena, FODIGUA
- Procuraduría de los Derechos Humanos
- Dirección Departamental de Educación.
- Instituto Nacional de Bosques.
- Policía Nacional Civil.
- Centro de Bienestar Social.

### **1.6.6 Aspecto cultural (costumbres, tradiciones, prácticas diversas)**

La ciudad capital celebra su fiesta patronal el 15 de Agosto, en conmemoración de la asunción de la Santísima Virgen María.

En algunos barrios con motivo de la fiesta local, se presentan algunos bailes folklóricos y se lleva a cabo la famosa Feria de Jocotenango. También se celebran fiestas como la de la Independencia, en octubre el mes de la Virgen del Rosario, la Revolución del 20 de Octubre de 1944, el 1o. de Noviembre “Día de Los Muertos” y el 2 “El día de Los Santos”, Navidad, Año Nuevo.

Se lleva a cabo una celebración especial cada 29 de diciembre, como día memorable cuando se alcanzó la firma de los Acuerdos de Paz en Guatemala, entre la guerrilla, el ejército y El Presidente Constitucional de la República.

También se celebra en forma especial la Semana Santa, la cual se ha hecho famosa nacional e internacionalmente, por sus procesiones y diversos actos litúrgicos.

## **1.7 Método, técnicas e instrumentos utilizados para realizar la investigación**

### **Método de investigación:**

Los métodos utilizados en la investigación fueron el Comparativo y el Analítico.

### **Técnicas de investigación:**

- Observación
- Entrevistas
- Investigación documental

### **Instrumentos de investigación:**

Se utilizaron los siguientes instrumentos para que la investigación pudiese cumplir con su objetivo. Estos se presentan en anexos.

- Instrumento de entrevista a miembros de la Junta Calificadora de Personal
- Instrumento de entrevista a usuarios de la Junta Calificadora de Personal
- Guía de observación de las instalaciones de la Junta Calificadora de Personal
- Lista de cotejo para evaluar resultados de la aplicación de instrumentos

## **1.8 Planteamiento de problemas, con sus factores que los producen**

### **1.8.1 Análisis de los problemas**

El análisis de los problemas que afectan a la Junta Calificadora de Personal se visualiza en el siguiente cuadro, en donde se establecen los factores que originan los problemas y la soluciones que requieren los mismos.

<b>Principales Problemas</b>	<b>Factores que originan los Problemas</b>	<b>Soluciones que requieren los Problemas</b>
1. Deficiente prestación de servicios	<ul style="list-style-type: none"><li>- Instalaciones pequeñas, estrechas e infuncionales.</li><li>- Falta de presupuesto para arrendar instalaciones más amplias y apropiadas.</li><li>- Aumento del número de usuarios de la JCP.</li><li>- No existe una planificación específica de la institución.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Construir instalaciones propias o arrendar instalaciones más amplias.</li><li>- Lograr apoyo del MINEDUC</li><li>- Optimizar la atención al público</li><li>- Adquisición de recursos tecnológicos.</li><li>- Elaborar Planificación Estratégica de la institución.</li></ul>
2. Deficiente atención a los usuarios	<ul style="list-style-type: none"><li>- Falta de equipamiento moderno, equipos de computación (uso de máquinas mecánicas).</li><li>- Carencia de recursos tecnológicos, sistemas computarizados de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implementación de oficinas con equipos de computación.</li><li>- Adquisición de programas computarizados, elaboración de bases de datos.</li><li>- Compra de mobiliario adecuado para cada una de las</li></ul>

	catalogación de maestros. - Insuficiente e inapropiado mobiliario. - Insuficientes recursos humanos administrativos y de servicios	secciones de la Junta. - Contratación de más personal mediante mayor asignación de presupuesto.
3. Dificultades en la Coordinación del Proyecto de Modernización de la JCP.	- Falta de Oficina de Coordinación del Proyecto de Modernización de la JCP. - Falta de presupuesto para arrendar instalaciones más amplias y apropiadas. - Falta de apoyo del MINEDUC.	- Arrendar instalaciones más amplias. - Mayor apoyo del MINEDUC
4. Pérdida de días de clases de los niños estudiantes	- Centralización de los servicios de la JCP - Viajes de los maestros a la capital para realizar gestiones	Descentralización de los servicios de la JCP en las diferentes Direcciones Departamentales de Educación
5. Deficiente Comunicación	- Carencia de identificación de las oficinas.	- Rotulación de las oficinas y secciones de la Junta.
6. Insalubridad	- Sanitario en mal estado y con poca higiene. - Carencia de depósitos de agua para limpieza de los servicios. - Ambiente húmedo y desagradable. - Presencia de roedores e insectos dañinos a la salud.	- Compra de artefactos sanitarios y útiles de limpieza. - Instalación de depósitos de agua y de basura. - Ornamentar las instalaciones - Saneamiento periódico de instalaciones.
7. Inseguridad	- Paredes antiguas y deterioradas. - Ausencia de sistemas de alarma.	- Mantenimiento de instalaciones. - Instalación sistemas de alarma.

### 1.8.2 Priorización del problema a solucionar

Para la priorización del problema a solucionar se realizó un análisis de dos de ellos a través de un cuadro que considera un número de 18 criterios, los cuales se califican para cada una de las dos opciones.

Opción 1: Construir instalaciones propias o arrendar instalaciones más amplias

Opción 2: Implementación de oficinas con equipos de computación

ASPECTOS	Opción 1		Opción 2	
	SÍ	NO	SÍ	NO
FINANCIERO				
1. Se cuenta con recursos financieros de la JCP?		X		X
2. El proyecto contará con apoyo financiero de particulares?		X	X	
3. Se cuenta con fondos extras para imprevistos?		X	X	
4. Existe posibilidad de crédito para el proyecto?		X		X

ADMINISTRATIVO LEGAL				
5. Se tiene autorización legal para realizar el proyecto?		X	X	
6. Existe respaldo de la JCP para la realización del proyecto?	X		X	
TÉCNICO				
7. Existen instalaciones mínimas para el proyecto?	X		X	
8. Es fácil conseguir los insumos requeridos para el proyecto?		X	X	
9. El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?		X	X	
10. Se han definido claramente las metas?	X		X	
MERCADO				
11. El proyecto tiene aceptación?	X		X	
12. El proyecto satisface necesidades de la JCP?	X		X	
SOCIAL				
13. El proyecto contribuye al mejoramiento de la JCP?	X		X	
14. El proyecto beneficiará a maestros de los sectores oficial y privado?	X		X	
15. El proyecto satisface parte de los requerimientos de equipamiento para una mejor prestación del servicio al magisterio?	X		X	
16. Existen programas gubernamentales que Educación coyunturales que facilitan la ejecución del proyecto?		X	X	
POLÍTICO				
17. El proyecto es de importancia para la institución?	X		X	
18. La institución velará por la continuidad del proyecto?	X		X	
	10	8	16	2

El resultado establece como factible y viable la opción 2, para la cual se contabilizan 16 respuestas positivas y solamente 2 negativas.

### 1.4.3 Propuesta de solución

La propuesta de solución consiste en la obtención de dos equipos de computación de alta capacidad para apoyar con estos recursos modernos el proceso de tecnificación de las oficinas de la Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación, en especial de la Oficina de Coordinación del Proyecto de Modernización de la institución.

## Capítulo II

### Fundamento teórico

#### 2.1 Antecedentes del problema

- Explicar el título de lo que se presentará en la formulación del proyecto

El título de “Tecnificación de la Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación de Guatemala” hace referencia a la pertinencia de realizar acciones que contribuyan a subir a niveles de modernidad a una institución, cuyas funciones

trascienden hasta la vida educativa del país, a través de la prestación de servicios a los educadores.

- **Objetivos y alcances del estudio**

Los objetivos del estudio se orientan a:

- Contribuir a la modernización, tecnificación y equipamiento de la Junta Calificadora de Personal, partiendo de que las condiciones en que actualmente se encuentra son, en extremo, lamentables, por estar funcionando en instalaciones antiguas, estrechas, insalubres; con equipos obsoletos.
- Coadyuvar a la concreción de acciones dirigidas al mejoramiento de la prestación de servicios de la institución.

En cuanto a alcances el estudio contribuirá, en primer lugar, a determinar la problemática que afronta la JCP y que por lo consiguiente, limitan la eficiente prestación de servicios a los usuarios. Por otro lado, además de ayudar a identificar las acciones de mejoramiento necesarias, llevará a concretar alguna de ellas.

- **Breve historia del estudio del problema**

A pesar de que la Junta Calificadora de Personal tiene 42 años de funcionamiento, hasta la fecha ningún gobierno se había preocupado por realizar algún estudio dirigido a mejorar la prestación de sus servicios, en el sentido de dotarla de mobiliario y equipo moderno. Esta aseveración se hace con base en los resultados de la investigación realizada, tanto a través de los estudios documentales, así como de las entrevistas y observaciones.

Es hasta en el presente año que surge la iniciativa por parte del gobierno, la Universidad de San Carlos, estudiantes de la misma y de instituciones internacionales para ejecutar un proyecto de modernización de la JCP.

Coyunturalmente, la ejecución del proyecto de EPS, se encuentra con la decisión del Ministerio de Educación de trasladar las oficinas de la Junta Calificadora de Personal

a un nuevo edificio (5ª. Calle 4-33, Zona 1, Edificio Plaza Rabí, niveles 2 y 3), lo que significa la posibilidad de que el proyecto de tecnificación se ejecute en un lugar digno, tanto para el personal de la institución como para los docentes que hacen uso de sus servicios.

El traslado de oficinas de la Junta se da en el marco de la ejecución del Programa de Modernización del Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, el cual cuenta con una propuesta de Modernización y Tecnificación de la Junta Calificadora de Personal.

La propuesta contempla dos estrategias:

- a) Mejorar las instalaciones de la JCP mediante el cambio de oficinas, equipo, mobiliario y la tecnificación de los servicios, a través del uso de computadoras.
  
- b) Modernizar y desconcentrar los programas administrativos para brindar un mejor servicio a los docentes del sector público y sector privado.

### **2.3 Resumen del conocimiento científico que existe acerca del tema tratado**

La tecnificación de la Junta Calificadora de Personal no puede esperar más tiempo, pues se continuarían afrontando las grandes limitaciones y deficiencias en la prestación de servicios al magisterio, derivadas de su funcionamiento sin contar con equipo de cómputo, en instalaciones inapropiadas y sin contar con adecuado mobiliario.

Para ejercer una efectiva administración de los recursos humanos y para optimizar la gestión y prestación de servicios de las acciones de personal, las dependencias encargadas responsables de la administración de los recursos humanos se deben apoyar en instrumentos sistematizados y automatizados, lo cual requiere de la existencia de equipos de cómputo en todas las oficinas.



La institución del Ministerio de Educación encargada de la catalogación y escalafón del personal requerirá del diseño, desarrollo e implementación de un sistema de información específico, dentro de la plataforma general de información del Ministerio de Educación.

Este sistema será la herramienta computacional a través de la cual se recopile, registre, almacene, procese y produzca información en tiempo real de las acciones de personal para apoyar la toma de decisiones en materia de recursos humanos.

El principal objetivo del Sistema de información es mantener actualizado el registro de todos los empleados del ministerio, generando información confiable y oportuna para los administradores de recursos humanos.

El sistema informático es el instrumento básico para registrar todos los procesos relacionados con la clasificación, catalogación y escalafón del personal del Ministerio de Educación, facilitando las siguientes acciones:

- Estandarización de los procesos administrativos y de los registros de personal.
- Elimina duplicidad de registros.
- Apoya el seguimiento y control de la administración de procesos.
- Permite el establecimiento de controles de auditoría de información.
- Fortalece institucionalmente la labor de las Direcciones Departamentales de Educación.
- Facilita la generación de información consolidada, detallada, estadística y georeferencial a las diferentes instancias para la toma de decisiones.
- Facilita la transparencia en el uso de recursos financieros de la dependencia.
- Permite la integración con otros sistemas de información del Ministerio de Educación.

## **Capítulo III**

### **Plan de acción para llevar a cabo la propuesta de mejora**

#### **3.1 Identificación general**

Nombre del Proyecto: “Tecnificación de la Junta Calificadora de Personal, del Ministerio de Educación de Guatemala”.

Localización: Oficina 302 (Tercer nivel), Edificio Plaza Rabí, 5ª. calle, 4-33, zona 1, Guatemala

Unidad Ejecutora: EPS de Licenciatura, Facultad de Humanidades, USAC.

Tipo de Proyecto: Social

#### **3.2 Justificación**

La Junta Calificadora de Personal carece de una apropiada tecnificación para la realización de sus funciones al servicio del magisterio nacional. Los equipos con que cuenta son obsoletos, pues aún se utilizan máquinas de escribir mecánicas y el archivado de documentación se realiza en antiguas estanterías ubicadas en ambientes húmedos e insalubres, con presencia de roedores.

Conociendo la situación financiera del Estado, no se puede esperar que el Ministerio de Educación asigne presupuesto suficiente para el equipamiento de las oficinas de la institución.

En tales circunstancias, es importante y urgente la ejecución del plan de acción para apoyar el proyecto de modernización de la JCP con acciones dirigidas a contribuir a la tecnificación, aprovechando las condiciones que ofrecen las nuevas instalaciones.

En suma, el proyecto contribuirá al proceso destinado al mejoramiento de la prestación de servicios de la institución al gran número de usuarios, mediante su modernización y equipamiento.

### **3.3 Objetivos general y específicos**

#### **General**

- Contribuir a la modernización de la prestación de servicios de la Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación.

#### **Específicos**

- Tecnificar con los elementos pertinentes la Oficina de Coordinación del Proyecto de Modernización de la Junta Calificadora de Personal.

- Contribuir al proceso de equipamiento de las oficinas de la Junta Calificadora de Personal.

### **3.4 Metas**

- Implementar con equipo de cómputo la Oficina de Coordinación del proyecto de modernización de la Junta Calificadora de Personal.

### **3.5 Actividades**

- Reuniones con autoridades de Facultad de Humanidades de la USAC.
- Reuniones con Responsable de Comisión de Modernización de la JCP.
- Reuniones con autoridades de la Junta Calificadora de Personal.
- Visita a nuevas instalaciones de la Junta Calificadora de Personal
- Medición de posibles ambientes para la Oficina de Coordinación
- Reunión de definición de criterios acerca equipo a adquirir.
- Identificación de empresas en donde se podría adquirir el equipo y búsqueda de cotizaciones
- Elaboración cuadro comparativo de precios

- Reunión para toma de decisión sobre lugar de compra, con Responsable de Comisión de Modernización de la JCP.
- Compra del equipo
- Instalación del equipo en la Oficina 302 de la JCP.

### **3.6 Recursos**

- Humanos: Estudiante EPSista de Licenciatura en Pedagogía y CC de la Educación.  
Responsable de Comisión de Modernización de la JCP  
Personal de la JCP  
Equipo de EPSistas de Licenciatura, Humanidades, USAC.
- Materiales: Un equipo de computación con impresora, un escritorio tipo ejecutivo, una silla ejecutiva, dos sillas de espera.
- Físicos: Nuevas Instalaciones de las oficinas de la Junta Calificadora de Personal.
- Financieros: Aporte financiero de particulares y del EPSista.

### **3.7 Metodología**

La metodología para la concreción del proyecto seguirá los pasos indicados a continuación

- Definición de trabajo con Asesora de Tesis  
Se realizarán reuniones de trabajo con la Asesora para determinar la temática del trabajo de tesis.
- Elaboración del plan de trabajo  
Una vez definida la temática, se procederá a la elaboración del plan de trabajo para establecer el curso a seguir.
- Revisión y aprobación del plan por Asesora  
La Asesora revisará el plan, realizará las observaciones correspondientes y determinará las enmiendas necesarias a ser tomadas en cuenta por el EPSista..
- Arreglos institucionales para la ejecución del proyecto

Se realizarán reuniones con personeros de la JCP a fin de socializar el plan de trabajo y la orientación del mismo.

➤ Elaboración de diagnóstico de la institución

Se llevará a cabo el diagnóstico de la institución para establecer la problemática que afronta en el campo de la tecnificación.

➤ Priorización de la problemática institucional

Se efectuará la priorización de la problemática para definir cuál problema se podrá abordar con base en los criterios de viabilidad y factibilidad.

## **Capítulo IV**

### **Sistematización de experiencias**

❖ Definición del trabajo de tesis

La definición del trabajo de tesis fue en cierto modo facilitada por la coyuntura de que el Ministerio de Educación tenía contemplada la ejecución de un proyecto de modernización de la Junta Calificadora de Personal, en donde la parte de tecnificación se consideraba de vital importancia, pues de otro modo no se puede hablar de pasar a niveles de modernización adecuados a las necesidades de los tiempos que se están viviendo, con los incontenibles avances tecnológicos que cada vez se hacen más indispensables en las instituciones para la prestación de adecuados servicios a la población.

Por otro lado, como maestros de profesión y conociendo parte de la problemática del magisterio se consideró importante orientar los esfuerzos hacia el apoyo a los planes de la JCP.

Los planes de modernización por parte del MINEDUC se orientaban a trasladar las oficinas de la JCP a nuevas instalaciones (edificio Rabí,) que serían arrendadas para mejorar ostensiblemente la prestación de los servicios de esta institución al magisterio nacional.

❖ Planificación del proyecto

La etapa de planificación del proyecto no tuvo mayores inconvenientes, toda vez que ya se tenía definido el enfoque del trabajo de tesis. Sin embargo, se contó con el apoyo de la Asesora, debido a su conocimiento del tema de la JCP y del proyecto de modernización, en cuyo marco de efectuaría el proyecto.

❖ Arreglos institucionales

Fue interesante el entusiasmo que el proyecto generó en directivos de la JCP, así como su inmediata aceptación, pues la tecnificación de las oficinas se trataba de una necesidad sentida y acerca de lo cual no visualizaban ellos un pronto apoyo del Ministerio de Educación, considerando que las acciones administrativas son bastante tardadas y hasta engorrosas, lo que significa requerimiento de bastante tiempo para el logro de la concreción de las diferentes adquisiciones que el MINEDUC debería realizar para la apropiada implementación de las nuevas instalaciones de la JCP.

❖ Realización del diagnóstico institucional

La realización de esta actividad contó con todo el apoyo del personal de la JCP, por cuanto conocían de las buenas intenciones del proyecto, en el sentido de que apoyaría con acciones concretas la tecnificación de las oficinas. En tal sentido, no se afrontó ningún contratiempo, sino todo lo contrario, el apoyo brindado por el personal mediante la facilitación de documentos, acompañamiento para el recorrido y observación de antiguas y nuevas instalaciones, llenado de boletas de encuesta y realización de entrevistas, hizo posible la obtención de un diagnóstico completo que permitió conocer con objetividad la situación real y con ello dimensionar la problemática institucional.

❖ Priorización de la problemática institucional

La priorización de la problemática institucional también se logró de una manera relativamente fácil, por cuanto se plantearon dos opciones para determinar cuál de ellas podía ser abordada de manera realista y como apoyo al aspecto de

tecnificación en el marco de la modernización de la institución. Se aplicaron los criterios de viabilidad y factibilidad.

❖ **Concreción del proyecto**

La viabilidad y factibilidad fueron determinadas mediante el uso de una matriz que contempló 18 aspectos o variables que inclinaron la priorización al apoyo en cuanto a implementar las oficinas con equipos de cómputo, de modo que se tuviera para la JCP una muestra concreta de la nueva etapa a la cual entraría en beneficio de la población magisterial del país.

## **Capítulo V**

### **Monitoreo y evaluación del proceso**

El proyecto fue debidamente monitoreado desde el inicio por parte de la Asesora y del estudiante de EPS. Asimismo, los directivos de la JCP tomaron parte en esta actividad, pues estuvieron atentos a la realización de cada una de las actividades contempladas en el plan de trabajo. Esta dinámica significó, al mismo tiempo, la realización de una evaluación de proceso, a través de intercambios de informaciones acerca de los avances que se fueron logrando en el transcurso de los días determinados para la realización del proyecto.

### **Conclusiones**

1. La implementación de la Oficina de Coordinación del proyecto de Modernización de la JCP con equipos de cómputo modernos constituye factor coadyuvante al mejoramiento de la prestación de servicios de la institución a la población magisterial del país.
2. El plan de trabajo de EPS con las metas trazadas fue cumplido a cabalidad por el estudiante, lo cual se evidencia en el aporte concreto realizado en el marco de las acciones de tecnificación y modernización de la JCP.

3. La tecnificación de las nuevas instalaciones de la JCP requerirá de esfuerzos aunados del Ministerio de Educación con instancias internacionales de apoyo, y a la vez significa la posibilidad de apoyo y participación de personas particulares, tal el caso de estudiantes EPSistas.

### **Recomendaciones**

1. Que el Ministerio de Educación establezca dentro de su presupuesto un plan de equipamiento -de corto, mediano y largo plazo- de la Junta Calificadora de Personal.
2. Que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos, aproveche la coyuntura que abre la Propuesta de Modernización de la JCP para que nuevos estudiantes de EPS ejecuten proyectos en esta dependencia gubernamental.

### **Bibliografía**

ASOCIACION DE AMIGOS DEL PAIS. Historia sinóptica de Guatemala. Editorial Centroamericana, Guatemala, 1999.

FACULTAD DE HUMANIDADES, USAC. Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado, Editorial Reformita, Guatemala, 2004.

GONZALES ORELLANA, CARLOS. Historia de la Educación en Guatemala. Editorial Universitaria, Colección Historia Nuestra, Vol. No. 1. USAC, Guatemala, 1980.



JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL. Hojas de información básica para la Facultad de Humanidades, USAC. Guatemala, 2004.

JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL. Presupuesto anual 2004.

MARTINEZ ESCOBEDO. Legislación Básica Educativa. Editora Colegio Americano, Guatemala, 2003.

MINEDUC. Decreto ley 1485. Editorial Cenaltex, Guatemala, 1985.

MINEDUC. Legislación Educativa. Editorial CENALTEX, Guatemala, 1993.

MINEDUC. Propuesta de Modernización de la Junta Calificadora de Personal. Guatemala, 2004.

# APÉNDICE

## **INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA INSTITUCIÓN**

### **1 Localización Geográfica:**

1.1. Ubicación: La Junta Calificadora de Personal se ubica en la 13 calle 6-33, Zona 1, ciudad de Guatemala.

### **1.2. Vías de acceso:**

Se tiene acceso a la Junta Calificadora de Personal por la 6ª. ó 7ª. Avenidas de la zona 1, doblando luego sobre la 13 calle..

### **2. Localización Administrativa.**

#### **2.1. Tipo de Institución.**

La Junta Calificadora de Personal es una dependencia del Ministerio de Educación. Por lo tanto, siendo una instancia de carácter público, para su funcionamiento técnico administrativo depende del presupuesto estatal.

#### **2.2. Región: Central**

Área: Urbana

### **3. Historia de la Institución**

#### **3.1 Origen**

La Junta Calificadora de Personal fue creada hace 42 años en función de lo que establece el capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, del Decreto 1485.

Con este Decreto se crea un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado. En el año 2004 funge como presidente en funciones Carlos Herminio Sandoval Mejía.

#### **Horario de Atención:**

Las actividades de la Junta Calificadora de Personal se desarrollan de lunes a viernes, en horario de 8:00 A.M. a 16:30 P.M.

#### **Naturaleza de la Junta Calificadora de Personal:**

La Junta Calificadora de Personal es una dependencia del Ministerio de Educación, ubicada presupuestariamente dentro de la Dirección Técnica de Personal.

La Junta Calificadora de Personal es un derecho tutelar que ampara y protege a todo docente catalogado, de acuerdo al Decreto 1485.

El artículo 2º. del Decreto 1485 establece que “La catalogación del Magisterio Nacional es la clasificación valorativa que el Estado instituye para las personas que se dedican a la enseñanza y las que con título prestan servicios en cargos dependientes del Ministerio de Educación y llenan los requisitos de ley.”

Funciones de la Junta Calificadora de Personal:

Según el artículo No. 35 del Decreto 1485, “Compete a la Junta Calificadora de Personal la evaluación de los servicios de los docentes escalafonarios, de conformidad con lo establecido en la ley, artículo 4º. del 1485.

Consecuentemente, deberá emitir cada año el folleto de ascensos y faccionar el acta que contiene la nómina de todos los docentes del país en cada área y nivel. Deben ser promovidos a la clase escalafonaria correspondiente (artículo 38).

Procedimientos de Catalogación:

Todos los expedientes integrados deben ser clasificados y evaluados previamente, para luego ser calificados en el dictamen de la Junta Calificadora de Personal y remitidos al despacho del señor ministro y Ministerio de Finanzas Públicas para los efectos contables que establece la ley.

La Junta Calificadora de Personal extiende certificación de servicios docentes calificados y registrados en la ficha individual de todos los docentes que han ascendido, para el cobro respectivo en la oficina de contabilidad del Estado; asimismo, certificaciones que al maestro le sirven para diferentes trámites, como traslados, permutas, solicitudes de empleo, trámites financieros.

Catalogación y traslados de nivel.

Esta es una función obsoleta de la funcionalidad de la Junta Calificadora de Personal, considerándose así por el volumen de las tareas que se realizan.

Funcionalidad de la Junta Calificadora de Personal:

La actual Junta Calificadora de Personal ha encontrado la incomodidad de un edificio pequeño, estrecho e infuncional. Además, un reducido número de personal para la atención de más de 80,000 maestros del sector oficial, sin contar con los maestros que hacen docencia en el sector privado. Adicionalmente los que siendo maestros, hacen docencia en otros ministerios y organizaciones no gubernamentales.

La Junta Calificadora de Personal no cuenta con presupuesto suficiente para cubrir sus diferentes necesidades de funcionamiento, que demanda la modernización del manejo de información a través de equipos de informática, archivos, amplios locales y mayor número de empleados.

Adicional a esta situación, se requiere de recursos humanos que orienten a los docentes o sus representantes que acuden a las oficinas de la Junta, tomando en cuenta aspectos tales como cultura, idioma, etnia de los visitantes.

Esta situación evidencia las grandes limitaciones de tener un sistema centralizado, siendo imperativa la descentralización de los servicios de la Junta Calificadora de Personal. En esta perspectiva las Direcciones Departamentales de Educación podrían asumir las funciones propias de la Junta para una mejor atención a los docentes.

Requisitos para catalogarse:

- Título original, debidamente registrado.
- Llenar formulario de solicitud, que incluya datos del docente.
- Cédula de vecindad, original y fotocopia
- Fotografías del docente

## **FINANZAS**

1. Fuentes de Financiamiento:

1.1 Presupuesto de la nación

La Junta Calificadora de Personal recibe su presupuesto a través de la Dirección Técnica de Personal del Ministerio de Educación.

No se recibe ningún aporte de parte de la iniciativa privada; tampoco de donaciones, cooperativas, rentas, venta de productos y servicios.

2. Costos

2.1 Salarios:

El salario de los trabajadores de la Junta Calificadora de Personal es cubierto por el Ministerio de Educación.

2.2 Materiales y Suministros:

Se adquieren con los fondos contemplados en el presupuesto anual. No obstante, estos no son suficientes.

2.3 Servicios Profesionales:

No se contemplan en el presupuesto.

2.4 Reparaciones y construcciones:

El escaso presupuesto no permite que se lleven a cabo.

2.5 Mantenimiento:

Al igual que el rubro anterior, el mantenimiento se ve imposibilitado por los escasos recursos contemplados en el presupuesto.

### 3. Control de finanzas

Lo realiza un trabajador de administración de la Junta.

#### 3.1 Disponibilidad de fondos:

Se desconoce el presupuesto.

#### 3.2 Auditoría interna y externa:

Lo efectúa el Estado.

#### 3.3 Manejo de libros contables:

Se manejan los libros básicos para toda administración (libro de caja, inventario, talonario de recibos, etc.).

#### 3.4 Otros controles:

Registros de asistencia de los trabajadores.

## **RECURSOS HUMANOS.**

### 1. Personal Administrativo

1.1 Total de laborantes: 6 personas

1.2 Antigüedad de personal: Se desconoce.

1.3 Tipos de laborantes: Profesionales de nivel medio y superior.

1.4 Asistencia de personal: No existe.

1.5 Residencia del Personal: Diferentes lugares.

1.6 Horarios: 8:00 a 16:30 horas, de lunes a viernes.

### 2. Personal Operativo

2.1 Total de laborantes fijos: 21 técnicos

2.2 Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente: Se desconoce.

2.3 Antigüedad de personal: No se conoce.

2.4 Tipo de laborantes: Profesionales, técnicos y de servicio.

2.5 Asistencia del Personal: No existe

2.6 Residencia del personal: Ciudad capital y diferentes departamentos.

2.7 Horarios: 8:00 a 16:30 horas, de lunes a viernes.

### 3. Personal de Servicio

3.1 Total de laborantes: 3 (1 conserje y 2 personal de seguridad).

3.2 Porcentaje de personal que se incorpora o retira anualmente: Se desconoce.

3.3 Antigüedad de personal: Tiene trabajadores con cerca de 30 años de trabajo en la JCP, y trabajadores con menos de 5 años de laborar en la institución.

3.4 Tipos de laborantes: no profesionales.

### 4. Usuarios:

#### 4.1 Cantidad de usuarios

Más de 80,000 maestros del sector oficial, de toda la República, y maestros del sector privado.

## **ADMINISTRACIÓN**

### 1. Planeamiento:

1.1 Tipo de Planes: Anuales

1.2 Elementos de los Planes: Administrativo y operativo.

1.3 Formas de implementar los planes.

1.4 Base de los planes: Los planes del año anterior.

1.5 Planes de Contingencia.

No se elaboran.

### 2. Organización:

#### 2.1 Niveles Jerárquicos de organización:

De la Junta Calificadora de Personal:

- Presidente

- Vicepresidente

- Secretario

- Vocales

- Asesor Legal

## 2.2 Funciones Cargo / Nivel

### Del Presidente:

- Representa a la JCP ante el MINEDUC y otras instancias.
- Planifica actividades
- Organiza reuniones con el personal
- Respalda las decisiones de la JCP.
- Avala las nóminas de maestros que ascienden a las diferentes clases escalafonarias.

### Del Vicepresidente:

- Sustituye al presidente en sus diferentes funciones, en casos de ausencia.

### Del Secretario:

- Levanta actas relacionadas con decisiones de la JCP.
- Revisa y ordena la documentación que se traslada al Ministerio de Finanzas para fines de ascenso de maestros.
- Elabora documentos y correspondencia que se envía a distintas dependencias.

### De los Vocales:

- Sustituyen en sus cargos a los integrantes de la JCP, en casos de ausencia.
- Evalúan avances y limitaciones de la JCP.

### Del Asesor Legal:

- Asesoría legal a todos los sectores de la institución.
- Organiza la documentación específica de la sección.



#### Personal de Servicio

- Mantiene las instalaciones en condiciones higiénicas

#### Personal de Seguridad

- Velan por la seguridad de las personas que laboran en la JCP, así como a aquellas que acuden a realizar gestiones en dicha dependencia.
- Mantienen el orden en las instalaciones de la JCP.

2.3 Existencia o no de manuales de función: No existe.

2.4 Regiones de Trabajo: No existen, ya que los servicios están centralizados en las oficinas de la capital.

2.6 Existencia de manuales de procedimiento:

Sí existe.

### 3. Coordinación:

3.1 Existencia o no de informativos internos

No se elaboran.

3.2 Existencia de carteleras.

Se cuenta con varias para el uso de los diferentes sectores de la JCP.

Formulario para las comunicaciones escritas.

Se utilizan oficios, circulares, memorandos.

3.3 Tipos de Comunicación

Escrita y verbal.

3.4 Periodicidad de reuniones técnicas de personal.

Se realizan cuando se consideran necesarios.

3.5 Reuniones de Reprogramación:

Se realizan en caso necesario.

#### 4. Control

##### 4.1 Normas de Control:

No existen.

##### 4.2 Registros de Asistencia:

Se utilizan libros de entradas y salidas del personal.

##### 4.3 Evaluación del personal:

No existe una comisión específica para evaluar al personal.

##### 4.4 Inventario de Actividades realizadas.

Se hace una Memoria Anual de Labores.

##### 4.5 Actualización de inventarios físicos de la institución.

Solamente se elabora anualmente.

##### 4.6 Elaboración de Expedientes administrativos.

Se elaboran dentro de la institución.

#### 5. Supervisión:

##### 5.1 Mecanismos de Supervisión:

No existen.

##### 5.2 Periodicidad de supervisiones:

No aplica.

##### 5.3 Personal encargado de supervisión.

No aplica.

##### 5.4 Tipo de Supervisión, instrumentos de supervisión.

No aplica.

### **RELACIONES**

#### 1. JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL

1.1 Usuarios: Maestros de educación del sector oficial y privado.

1.2 Estado de forma de atención a los usuarios:

Por la carencia de instalaciones propias y de tecnología moderna para el manejo de la información, la JCP no logra prestar un eficiente servicio a los maestros, lo que se traduce en procesos largos y problemáticos en los diferentes trámites y gestiones que el maestro realiza.

La atención a los maestros no es eficiente por los aspectos siguientes:

- Instalaciones Inadecuadas
- Carencia de recursos tecnológicos para una buena atención.
- Falta de apoyo político para mejorar las instalaciones y servicios.
- Falta de comunicación entre MINEDUC y JCP
- Atención inadecuada por parte de los técnicos, debido a las limitaciones. .
- Sobrepoblación magisterial.

### **FILOSOFÍA, POLITICA, ASPECTO LEGAL**

Filosofía de la Institución y principios filosóficos de la institución: no existen.

Misión y Visión: No existe.

Políticas de la Institución: Valoración de los servicios del magisterio

Cobertura: a nivel nacional

Marco Legal que abarca a la institución: Se rige por el Decreto número 1485.

# **Anexos**

**ANEXO No. 1**  
**PLAN DE INVESTIGACION**

**IDENTIFICACION:**

Institución: Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación  
Pública

Ubicación: 13 calle 6-33, Zona 1, ciudad de Guatemala

Ejecutor diagnóstico: Juan José Notz Colaj

Fechas: 1 al 15 de Octubre de 2004

No. de Horas: 80 horas

**OBJETIVOS GENERALES:**

Determinar la situación real de las condiciones que se presentan para la realización del proyecto de “Tecnificación de oficinas de la Junta Calificadora de Personal”:

**ESPECIFICOS**

- Establecer la viabilidad y factibilidad de la ejecución de proyectos específicos para la tecnificación de la JCP.
- Identificar los problemas que afronta la Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación en la prestación de los servicios al magisterio nacional.

**ACTIVIDADES**

- Organización de los elementos a contemplar en la investigación..
- Definición de técnicas a ser aplicadas en la investigación.
- Elaboración de instrumentos de investigación
- Validación de los instrumentos de investigación.
- Recolección de información.
- Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.
- Elaboración de informe de resultados.

## CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	DIAS	OCTUBRE											Responsable		
		1	4	5	6	7	8	11	12	13	14	15			
1. Organización de los elementos a contemplar en la investigación.	x														Estudiante
2. Definición de técnicas y guías de investigación		x													Estudiante
3. Elaboración de instrumentos de Investigación			x												Estudiante
4. Validación de instrumentos				x											Estudiante
5. Recolección de información: - Observación de instalaciones de la JCP. - Entrevistas a personal de la Junta Calificadora de Personal. - Entrevista a personas usuarias (maestros) - Búsqueda de documentos informativos						x	x								Estudiante
6. Análisis e interpretación de la información								x	x	x	x				Estudiante
7. Elaboración del informe												x	x		Estudiante

## RECURSOS

Materiales: Fotocopias, marcadores, hojas de papel.

Equipo: Cámara fotográfica, rollos fotográficos, computadora

Institucional: Junta Calificadora de Personal del Ministerio de Educación.

Humanos: Coordinadora del Proyecto de Modernización de la JCP.

Personeros de la Junta Calificadora de Personal y trabajadores de la misma, maestros usuarios de los servicios de la JCP.

Financieros: Pago de transporte a ciudad capital, pago de fotocopias

## EVALUACION

Se efectuará mediante la aplicación de una Lista de Cotejo.

## LISTA DE COTEJO

ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Se logró entrevistar al actual Presidente de la Junta Calificadora de Personal	X		
Se logró entrevistar a alguno de los anteriores presidentes de la Junta Calificadora de Personal	X		
Se obtuvo información de los trabajadores de la Junta Calificadora de Personal	X		
Se obtuvo información de maestros usuarios de los servicios de la Junta Calificadora de Personal	X		
Se realizaron observaciones de la situación de todas las oficinas de la Junta	X		
Es suficiente la información obtenida en la Junta Calificadora de Personal	X		
Es suficiente la información obtenida de fuentes secundarias		X	No existen documentos históricos

## ANEXO No. 2

### INSTRUMENTOS DE ENTREVISTA Y OBSERVACION

#### ENTREVISTA A MIEMBROS DE LA JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL

1. ¿Las oficinas de la instalación que ocupa la JCP son adecuadas en amplitud?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
2. ¿El presupuesto de la JCP son suficiente para las necesidades de la institución? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
3. ¿Las oficinas de la JCP cuentan con equipo moderno y suficiente?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
4. ¿Considera indispensable la implementación de las oficinas con equipo y mobiliario moderno? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
5. ¿Estaría usted de acuerdo con un traslado de las oficinas a nuevas instalaciones en un edificio amplio y funcional? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
6. Existe un número de técnicos suficiente para la atención a los usuarios?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
7. ¿Considera importante la implementación de un ambiente para comedor-cocina para el personal de la JCP? SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
8. De los siguientes aspectos indicados priorice del 1 a 5 en orden de importancia los más urgentes:

Equipamiento moderno \_\_\_\_\_

Instalaciones amplias \_\_\_\_\_

Implementación de Sala de Reuniones \_\_\_\_\_

Implementación de Comedor-cocina \_\_\_\_\_

Descentralización de los servicios \_\_\_\_\_



## ENTREVISTA A USUARIOS DE LA JCP

1. ¿Las oficinas e instalaciones que ocupa la JCP son adecuadas para prestar un buen servicio a los maestros?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
2. ¿Las oficinas de la JCP cuentan con equipo y mobiliario moderno?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
3. ¿Cree que es importante el traslado de las oficinas de la JCP a nuevas instalaciones amplias y funcionales?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
4. ¿Existe burocracia en las gestiones que los maestros efectúan en la JCP?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
5. ¿Considera necesario y urgente la descentralización de los servicios de la JCP a las Direcciones Departamentales de Educación del país?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
6. ¿Existe una buena comunicación entre usuarios y personal de la JCP?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
7. ¿La deficiente atención que la JCP brinda al usuario se debe al manejo manual de información?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
8. De los siguientes aspectos indicados priorice del 1 a 5 en orden de importancia los más urgentes:  
Equipamiento moderno \_\_\_\_\_  
Instalaciones amplias \_\_\_\_\_  
Descentralización de los servicios \_\_\_\_\_  
Mejorar la comunicación \_\_\_\_\_  
Implementación de oficina de información \_\_\_\_\_

**GUIA DE OBSERVACION  
INSTALACIONES JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL  
6-7 DE OCTUBRE DE 2004**

ASPECTOS A OBSERVAR	EXISTENCIA		ESTADO			CALIDAD		CANTIDAD	
	SI	NO	Mal	Regular	Bueno	Adecuado	Inadecuado	Suficiente	Insuficiente
Oficinas individuales		X							
Amplitud de oficinas		X	X				X		X
Ambiente de oficinas							X		
Computadoras	X		X				X		X
Máquinas mecánicas	X		X				X		X
Mobiliario: Escritorios y anaqueles	X		X				X		X
Archivos	X		X				X		X
Sala de reuniones		X							
Seguridad de instalaciones									
Higiene de instalaciones	X			X			X		
Servicios sanitarios	X		X				X		X
Higiene de baños	X		X				X		
Comedor y cocina		X							
Rotulación de oficinas		X							
Oficina de información		X							
Atención al usuario	X			X			X		

### ANEXO No. 3

#### ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA JUNTA CALIFICADORA DE PERSONAL DE PERSONAL

