

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



TESINA:

***“COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y LOS FACTORES
QUE INCIDEN EN LA CALIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO BÁSICO POR
COOPERATIVA CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN SAN PABLO
JOCOPILAS SUCHITEPÉQUEZ.”***

POR:

**JUANA ELIZABETH ORTÍZ TZIÁN
CARNÉ 201040263**

MAZATENANGO SEPTIEMBRE 2017

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA



TESINA:

“COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO BÁSICO POR COOPERATIVA CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN SAN PABLO JOCOPILAS SUCHITEPÉQUEZ.”

Por:
Juana Elizabeth Ortíz Tzián
Carné 201040263

Lcda. Marisol Orozco
ASESORA

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango septiembre 2017

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Rector

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

Secretario General

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE
SUROCCIDENTE**

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano

Director

REPRESENTANTES DE PROFESORES

MSc. José Norberto Thomas Villatoro

Secretario

Dra. Mirna Nineth Hernández Palma

Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Lic. Ángel Estuardo López Mejía

Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Lcda. Elisa Raquel Martínez González

Vocal

Br. Irrael Esduardo Arriaza Jerez

Vocal

COORDINACIÓN ACADÉMICA

MSc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar
Coordinador Académico

MSc. Alvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa
Coordinador Carrera Licenciatura en Administración de Empresas

Lic. Luis Carlos Muñoz López
Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Lic. Mauricio Cajas Loarca
Coordinador de las Carreras de Pedagogía

Ph. D. Marco Antonio del Cid Flores
Coordinador Carrera Ingeniería en Alimentos

Ing. Agr. Edgar Guillermo Ruiz Recinos
Coordinador Carrera Ingeniería Agronomía Tropical

Inga. Agra. Iris Yvonnee Cárdenas Sagastume
Coordinadores Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Tania María Cabrera Ovalle
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogado y Notario

Lic. José Felipe Martínez Domínguez
Coordinador de Área

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las carreras de Pedagogía

MSc. Paola Marisol Rabanales
Coordinadora Carrera Periodista Profesional y
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

DEDICATORIA

A DIOS SUPREMO

Por darme la sabiduría y la inteligencia necesaria para lograr mis objetivos a ÉL sea la honra y la gloria para siempre

A MI BEBE

Thiago Marco Tulio Ortiz Ortiz

Por ser la razón de seguir adelante y de superación

A MI MADRE

Eduarda Tzian de Ortiz por su apoyo, económico, moral y espiritual durante mi trayectoria estudiantil.

A MI PADRE QUE EN PAZDESCANSE

Marco Tulio Ortiz, porque desde el cielo me ilumina y me bendice

A MIS HERMANOS

Para que mi superación personal, sea un ejemplo de perseverancia

A MI AMOR

Luis Gerardo Ortiz, Por impulsarme a alcanzar mis metas. Por su amor y motivación en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Que me dio la sabiduría, la inteligencia y el entendimiento. Siendo Él mi amigo fiel y sostenerme en su gracia cada día de mi vida.

A mi madre y padre

Eduarda Tzian de Ortiz
Especialmente para ellos, pues con esfuerzo y sacrificios me educaron y fortalecieron mis valores.

A mis catedráticos

Con amor y respeto, por sus incontables enseñanzas y sabios consejos.

En especial a

Lcda. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Lcda. Claudia Salomé Gómez
Lcda. Marizol Orozco
Por su paciencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y su dedicación hacia mi persona.

A mis compañeros de promoción

Éxitos en su vida profesional

A mi centro educativo

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Fuente inagotable forjadora de educación.

A mis amigos

Mi amistad y gratos recuerdos.

A ICEBOOC

Centro Educativo que me permitió realizar mis prácticas correspondientes.

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son responsabilidad exclusiva del autor”¹...

¹ Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente.

RESUMEN

La tesina es uno de los requisitos curriculares de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario del Suroccidente, Plan Fin de Semana, que tiene como propósito, hacer del estudiante, un ser humano capaz de realizar una investigación científica que le permita recabar información, estructurarla de acuerdo a bases teóricas y analizarlas, para posteriormente, obtener los resultados o las conclusiones finales de cualquier fenómeno o problema que se esté suscitando en algún ámbito escolar específico. También le da la oportunidad al estudiante de aplicar y desarrollar sus destrezas, conocimientos, experiencias y habilidades profesionales, adquirirlos durante su aprendizaje formal, en la que se pone a prueba la eficiencia de las acciones como futuro administrador educativo.

En este sentido, el presente informe de Tesina lleva implícita la intención de estructurar de manera descriptiva y analítica, como se concreta el compromiso laboral y la calidad educativa del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, con el propósito de vislumbrar las fortalezas y dificultades o debilidades que la caracterizan, posibilitando con esto concientizar a las personas ejerciendo docencia, para que puedan buscar y optar a la utilización de estrategias constructivas que conviertan las debilidades en fortalezas y de esta forma coadyuvar al desarrollo del sistema educativo en general. La información presentada también cumple el propósito de analizar el desempeño laboral y la calidad educativa que se imparte en dicho establecimiento, que los administradores educativos están ejerciendo en cuanto a sus funciones y de esta forma, tener una pauta de cómo mejorar el compromiso laboral y la calidad educativa.

ABSTRACT

The thesis is one of the curricular requirements of the Bachelor in Education and Educational Administration at the University of San Carlos of Guatemala, University Center South West, Section Weekend Plan, which aims, making the student, human being able to perform scientific research that allows collecting information, structuring it according to theoretical basis and analyze, later, get the results and the final conclusions of any phenomenon or problem that is giving rise in some specific schools. It also gives the student the opportunity to apply and develop their skills, knowledge, experience and professional skills, acquire during their formal learning, in which tests the efficiency of actions as future educational administrator.

In this regard, this report Thesis implies the intention to structure descriptively and analytically, as work commitment and quality education at the Institute of Basic Education Cooperative Oriented Computer, San Pablo Jocopilas Suchitepéquez is concrete, with the purpose of glimpsing the strengths and difficulties or weaknesses that characterize it, making possible this awareness to people exercising teaching, so they can look and opt to use constructive strategies that turn weaknesses into strengths and thus contribute to the development of the system education in general. The information presented also fulfills the purpose of analyzing job performance and the quality of education imparted in such an establishment, that administrators are putting in their functions and thus have a pattern of how to improve work commitment and educational quality.

ÍNDICE

Resumen.....	I
Abstract.....	II
Introducción	1
CAPITULO I	
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Definición del problema	5
1.3 Objetivos.....	6
CAPITULO II	
Descripción metodológica.....	7
CAPITULO III	
3.1 Contenido teórico.....	10
3.1.1 Compromiso laboral en la organización	10
3.2 Tipos de aprendizaje	12
3.2.1 Clasificación de los medios de enseñanza.....	14
3.2.2 Modelo Tradicional	15
3.2.3 Modelo Conductista	16
3.3 Tipos de estrategias de enseñanza aprendizaje	17
3.4 Construcción del conocimiento	17
3.4.1 Estrategias para propiciar la interacción con la realidad, la activación de conocimientos previos y generación de expectativas	17
3.4.2 Estrategias para la abstracción de modelos para mejorar la codificación de la información a aprender.	18
3.5 CALIDAD EDUCATIVA	
3.5.1 Condiciones necesarias para alcanzar la calidad de la educación	23
3.5.2 Recursos y servicios de apoyo	24
3.6 El Proceso Modelo de Generación de la Calidad Educativa	24
CAPITULO IV	
4.1 Análisis y Discusión	26
5.1 Conclusiones	36

5.2 Recomendaciones	37
5.3 Referencias Bibliográficas	38
Anexos	40
Gráficas	41
Encuestas	53

INTRODUCCIÓN

En principio conviene destacar que la tesina constituye uno de los requisitos curriculares de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario del Sur Occidente, Plan Fin de Semana, que tiene como propósito, hacer del estudiante, un ser humano capaz de realizar una investigación científica que le permita recabar información, estructurarla de acuerdo a bases teóricas y analizarlas, para posteriormente, obtener los resultados o las conclusiones finales de cualquier fenómeno o problema que se esté suscitando en algún ámbito escolar específico. También la oportunidad al estudiante de aplicar y desarrollar sus destrezas, conocimientos, experiencias y habilidades profesionales, adquirirlos durante su aprendizaje formal, en la que se pone a prueba la eficiencia de las acciones como futuro administrador educativo.

En este sentido, el presente informe de Tesina lleva implícita la intención de estructurar de manera descriptiva y analítica, como se concreta el compromiso laboral y la calidad educativa del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, con el propósito de vislumbrar las fortalezas y dificultades o debilidades que la caracterizan, posibilitando con esto concientizar a las personas ejerciendo docencia, para que puedan buscar y optar a la utilización de estrategias constructivas que conviertan las debilidades en fortalezas y de esta forma coadyuvar al desarrollo del sistema educativo en general. La información presentada también cumple el propósito de analizar el desempeño laboral y la calidad educativa que se imparte en dicho establecimiento, que los administradores educativos están ejerciendo en cuanto a sus funciones y de esta forma, tener una pauta de cómo mejorar el compromiso laboral y la calidad educativa.

Por tal razón, se realizó el informe de tesina que se titula “El compromiso laboral del personal docente y su incidencia en la calidad educativa del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación del municipio de San Pablo Jocopilas, departamento de Suchitepéquez.”, el cual se encuentra estructurado en capítulos, para su mejor claridad y comprensión.

En el capítulo I, se detalla el diseño de investigación, en él se da a conocer el título de la Investigación a ejecutar, el planteamiento del problema, que especifica el contexto, los síntomas, el conflicto entre lo real o ideal sobre el objeto de estudio, la definición del problema y los objetivos por alcanzar con base a la investigación, todo lo cual se evidencia en los resultados o conclusiones finales.

El capítulo II, hace referencia a la descripción metodológica del estudio de tesina. Mismo que explica de forma concreta, como se desarrolló la investigación, en esta fase se detallan las fuentes de investigación, los instrumentos, técnicas o métodos que se aplicaron para obtener información relevante y fidedigna del objeto del estudio.

El capítulo III, comprende todo lo relacionado al Marco teórico, es decir, las definiciones de los títulos y subtítulos que comprenden la temática del estudio concerniente a los procesos pedagógicos y administrativos del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación de San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, que se especifica de forma concreta, teórica, desarrollada por la estudiante, la cual es sustentada con información bibliográfica y egráfica.

El capítulo IV, especifica la parte indispensable de la tesina, que es precisamente, el análisis y la discusión, que explica los resultados obtenidos con la implementación de las boletas de encuestas, que dieron respuestas a

las interrogantes presentadas con el propósito de verificar la manera en que se están ejecutando los procesos pedagógicos en el establecimiento educativo.

El capítulo V, define los resultados finales de la investigación, es decir, las conclusiones con sus respectivas recomendaciones de acuerdo a la información obtenida en el estudio documental y de campo. Asimismo se presenta las fuentes de información bibliográficas, egráficas y los anexos, en los que incluye los modelos de Boletas de encuestas aplicadas.

La información se presenta de manera específica y concreta, esto es, con claridad para que el lector pueda visualizar y comprender fácilmente, como se desarrollaron cada uno de los capítulos y la relación que cada uno de ellos tiene entre sí.

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el municipio de San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, funciona desde el año 2002, el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, atendiendo a la población estudiantil de San Pablo Jocopilas, Samayac y Santo Tomas La Unión, actualmente cuenta con 214 estudiantes del ciclo básico distribuido en tres grados, teniendo dos secciones por grado, en el centro educativo laboran 12 docentes, 1 Profesor que desempeña el cargo de director, un Técnico Administrativo que tiene la función de subdirector, y un perito contador, que desempeña el cargo de secretario contable y tesorero, un guardián y conserje que forma parte del personal operativo, teniendo un total de 16 empleados.

Los docentes que laboran dentro de la institución educativa, son personas con un nivel académico adecuado para desempeñar dicho cargo, se puede asegurar que algunos de ellos se siguen preparando académicamente, para que el alumno adquiera un aprendizaje significativo. Cuando el facilitador adquiere el contrato para laborar en dicho establecimiento, se compromete a desempeñar su profesión con entusiasmo y responsabilidad. Es común que en determinado momento algún docente no pueda asistir a sus clases correspondientes debido a una emergencia altamente justificada. En el caso del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación de San Pablo Jocopilas, es evidente que exista el exiguu interés del compromiso laboral, este viene repercutiendo en el proceso de enseñanza - aprendizaje del estudiante, teniendo como consecuencia el desorden afuera y adentro del salón de clases al no tener al docente impartiendo clases dentro del aula, esto ha generado una serie de problemas dentro del centro educativo, ya que el director brinda cualquier tipo de permiso injustificable al docente, el subdirector últimamente ha

querido sancionarlo porque no cumple con sus horarios de clases, sin embargo el director no acepta ni deja que el subdirector haga su trabajo, la cual se ha convertido en un caos a tal punto que el subdirector renuncie al cargo que desempeña dentro de la institución educativa.

Algunos de los padres de familia se han presentado a la Secretaría, exponiendo los problemas que se generan por la falta del docente en el salón de clases, hasta el momento no se ha comprobado el porqué de la ausencia del docente a sus clases correspondientes.

Sin embargo los docentes manifiestan su falta de interés y compromiso laboral, asumiendo acciones que rompen con las normas establecidas dentro del centro educativo.

Finalmente la impuntualidad del docente en el horario de clases, es otro factor que evidencia la falta de interés que el profesor tiene hacia su trabajo, debido a estas situaciones que se presentan en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, se aplicará una rigurosa sanción para el docente que no cumpla con sus obligaciones en el centro educativo.

Por ello en esta investigación se comprobará: la falta de compromiso laboral de los docentes en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas Suchitepéquez.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación se orientara a responder la pregunta:

¿Cuál es el origen de la ausencia del compromiso laboral docente, y su incidencia en la calidad educativa, en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez?

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✚ Identificar la falta de compromiso laboral de los docentes en el Instituto de Educación Básica con Orientación en Computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✚ Orientar a los docentes para la realización de un reglamento interno con base sólida y equilibrada para que se comprometa a ser puntual y responsable en sus horarios de clase.
- ✚ Identificar las causas que intervienen en el compromiso laboral de los docentes.
- ✚ Practicarlos valores organizacionales en función de una cultura de servicio que enfatice la responsabilidad y la ética profesional del docente, de tal forma que genere el compromiso laboral.

CAPITULO II

2.1 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

El estudio, La falta del compromiso laboral docente y su incidencia en la calidad educativa, en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, atendiendo a la población estudiantil de San Pablo Jocopilas se desarrollará de la siguiente manera:

Continuando con la investigación, se fundamentó la investigación según el reglamento de Institutos por Cooperativas de Enseñanza, con fecha 28 de enero de mil novecientos ochenta y ocho, que fue emitido el Acuerdo Ministerial número 183 que contiene el Reglamento del Acuerdo Gubernativo número 1 de fecha diecisiete de enero de mil novecientos setenta y dos; por medio del cual se autoriza la creación de Institutos de Educación Básica por el Sistema de Cooperativa de Enseñanza; según el artículo 22 de las calidades humanas, el artículo va relacionado con las calidades humanas de los docentes según el contexto donde laboran.

Se obtuvo el libro Edel Navarro y García Santillán: (2007) Clima y compromiso organizacional y laboral, sobre cómo mejorar el compromiso laboral dentro de una organización en esta ocasión sobre el nivel básico educativo. Que literalmente dice "El éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir si los integrantes de la empresa consideran que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. Cuando suelen valorarlo como adecuado, cálido o positivo, es porque consideran que éste permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. Sin embargo, el clima organizacional también

puede ser percibido como negativo por parte de los empleados cuando ellos observan

un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma.

Toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal.”

Se investigó vía internet las cualidades laborales que el docente debe adquirir, para comprometerse a la institución educativa, ser una docente responsable y puntual dentro de sus horas de trabajo.

Por tal razón, la siguiente investigación, en términos generales tuvo como propósito estudiar la calidad educativa que según el Currículo Nacional Base (CNB) de acuerdo con el fundamento pedagógico, la educación es un proceso social, transformador y funcional que contribuye al desarrollo integral de la persona; la hace competente y le permite transformar su realidad para mejorar su calidad de vida. Dentro de dicho proceso, los y las estudiantes ocupan un lugar central, se desarrollan valores, se refuerzan comportamientos, se modifican actitudes y se potencian habilidades y destrezas que permiten a los y las estudiantes identificar y resolver problemas. El papel del y de la docente es el de mediar, facilitar, orientar, comunicar y administrar los procesos educativos. Para ello, reproduce situaciones sociales dentro del aula y mantiene a los y las estudiantes en constante contacto con su contexto sociocultural. Es decir, se convierte en un vínculo estrecho entre escuela y comunidad, entre docentes y padres de familia, así como entre la educación no formal y la formal.El Curriculum se

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

Identificada la causa de la carencia del compromiso laboral de los docentes se iniciará una investigación de campo con los alumnos para verificar el efecto que produce la ausencia del facilitador dentro del salón de clases, se realizarán encuestas y entrevistas para sacar una base de datos e información de cómo repercute la falta del docente en el aula. Igualmente con una entrevista se indagará al director del establecimiento de la falta de reglamento y la constante ausencia del docente a sus horarios de clases.

Luego de realizar la investigación de campo, se realizará la obtención de datos para identificar la causa del porque el docente no asume el compromiso laboral.

Teniendo a la vista los datos aportados por los informantes claves, se procedió a discutirlos sobre la base de la revisión bibliográfica realizadas sobre el tema del compromiso laboral y la calidad educativa.

CAPITULO III

3.1 CONTENIDO TEÓRICO

3.1.1 COMPROMISO LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN

Dentro del ámbito estudiantil existen tres aspectos fundamentales, el compromiso social, compromiso personal y compromiso laboral, dentro de estos aspectos se pueden referir a que el docente tiene el compromiso de enriquecerlos al pie de la letra, se puede afirmar que son de suma importancia para el crecimiento mutuo y para el resto de la comunidad estudiantil y social. Hoy en día se tiene que entrelazar y unir estos tres factores, de esta forma se obtendrán beneficios muy provechosos, los cuales impulsarán acciones y medidas, con las cuales se formarán principalmente generaciones de estudiantes capaces, responsables y útiles para la sociedad actual, pero aún más importante como docentes activos, se obtendrá la gran satisfacción de haber contribuido, en la formación de individuos ejemplares además de ser lucrativos, los cuales serán capaces de enfrentarse a cualquier situación o evento. El compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de compromiso laboral se define en una institución como la lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Tal como lo indica Meyer y Allen ¹ definen el compromiso como una actitud que se expresa como el vínculo psicológico del empleado hacia la organización que hace que no es efectivo que el empleado abandone la organización. Este vínculo psicológico se puede alcanzar mediante 3 componentes:

¹Meyer, J. P. (1991). *Una Conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Mexico, D.F.: Managemet Review.

- ✚ Compromiso afectivo (Deseo) identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa. El empleado muestra fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, disposición de ejercer un esfuerzo en beneficio de la organización, preocupación por los problemas de la empresa y fuerte deseo de permanecer en ella.

- ✚ Compromiso de continuidad (Necesidad) el apego que tiene el trabajador con la empresa es de carácter material. Su continuidad depende de la percepción que tiene en relación con lo que recibe del trabajo, los costes personales que le supone el trabajo y los costes añadidos al abandono de la Empresa (estado civil, hijos, edad o tiempo trabajado en la organización, nivel educativo, capacitación, estado del mercado laboral).

- ✚ Compromiso normativo (Moral) sentimiento de lealtad a la Empresa motivado por presiones de tipo cultural o familiar.

El compromiso laboral es sumamente importante para desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje del alumno. La docencia es y ha sido siempre una profesión en que los educadores deben estar en continuo perfeccionamiento y enriquecimiento para sí mismo y para los seres con quienes están contribuyendo en su formación, para ellos existen varios tipos de aprendizaje que complementan y facilitan el aprendizaje en el alumno.

Jean Piaget fue un biólogo y epistemólogo de origen suizo, cuyas investigaciones siguen siendo una fuente de consulta insoslayable para todos los docentes independientemente del nivel educativo en que se desempeñen. Sus aportes son invaluable ya que a través de sus estudios se describió con detalles como se produce el desarrollo cognitivo. Asimismo su teoría permitió que los docentes conozcan con relativa certeza el momento y el tipo de

habilidad intelectual que cada alumno puede desarrollar según el lugar o fase cognoscitiva en la que se encuentra.

3.2 Tipos de aprendizaje

Las personas perciben y aprenden las cosas de formas distintas y a través de canales diferentes, esto implica distintos sistemas de representación o de recibir información mediante canales sensoriales diferentes. Además de los distintos canales de comunicación que existen, también hay diferentes tipos de alumnos. Se han realizado estudios sobre los distintos tipos de aprendizaje los cuales han determinado qué parte de la capacidad de aprendizaje se hereda y cuál se desarrolla.

- **Aprendizaje memorístico o repetitivo:** se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- **Aprendizaje receptivo:** en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- **Aprendizaje por descubrimiento:** el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- **Aprendizaje significativo:** es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Para **David Paul Ausubel**: Considera que el aprendizaje por descubrimiento no debe ser presentado como opuesto al aprendizaje por exposición (recepción), éste puede ser igual de eficaz, si se cumplen unas características. Así, el aprendizaje escolar puede darse por recepción o por descubrimiento, como estrategia de enseñanza, y puede lograr un aprendizaje significativo o

memorístico y repetitivo. De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando. Ventajas del Aprendizaje significativo: Produce además una retención más duradera de la información. Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo contenido. La nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.

Para que exista un aprendizaje significativo, se debe de tener una enseñanza de calidad, esta es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de cuatro elementos: uno o varios profesores o docentes o facilitadores, uno o varios alumnos o discentes, el objeto de conocimiento, y el entorno educativo o mundo educativo donde se ponen en contacto a profesores y alumnos. La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades. Está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

Entonces el proceso de enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante. En el proceso de enseñanza-aprendizaje el maestro, entre otras funciones, debe presentarse como el organizador y coordinador; crear las condiciones que los alumnos puedan de forma racional y productiva aprender y aplicar los conocimientos, hábitos y habilidades impartidos, así como, tengan la posibilidad de formarse una actitud ante la vida, desarrollando sentimientos de cordialidad a todo lo que les rodea y puedan además tener la posibilidad de formarse juicios propios mediante la valoración del contenido que se les imparte.

A continuación se clasifican el tipo de enseñanza que el docente debe implementar para que el alumno tenga un aprendizaje significativo.

3.2.1 Clasificación de los medios de enseñanza

- **Reales:** Son los objetos que pueden servir de experiencia directa al alumno para poder acceder a ellos con facilidad. Algunos ejemplos son:
 - Plantas, animales
 - Objetos de uso cotidiano
 - Instalaciones urbanas, agrícolas, de servicios
 - Objetos que se acerquen a la realidad del alumno

- **Escolares:** Los propios del Centro, cuyo único y prioritario destino es colaborar en los procesos de enseñanza.
 - Laboratorios, aulas de informática
 - Biblioteca, mediateca, hemeroteca
 - Gimnasio, laboratorio de idiomas
 - Globos terráqueos, encerados o pizarras electrónicas.

- **Simbólicos:** Son los que pueden aproximar la realidad al estudiante a través de símbolos o imágenes. Dicha transmisión se hace por medio del material impreso o por medio de las nuevas tecnologías:
 - Como material impreso: Textos, libros, fichas, mapas, etc.
 - Entre los que transmiten la realidad por medios tecnológicos, se incluye los recursos cuya denominación se otorga por el canal que utilizan para presentar la realidad. Así, se tienen:
 - Icónicos: retroproyector, diapositivas, etc.
 - Sonoros: radio, disco, magnetófonos, etc.
 - Audiovisuales: diaporama, cine, vídeo, televisión
 - Interactivos: informática, robótica, multimedia.

Existen varios tipos de enseñanza que revelan como el docente puede tener técnicas para que al alumno se le facilite el proceso de aprendizaje

Un modelo de enseñanza es un plan estructurado que puede usarse para configurar un currículum, para diseñar materiales de enseñanza y para orientar la enseñanza en las aulas. Puesto que no existe ningún modelo capaz de hacer frente a todos los tipos y estilos de aprendizaje, no deben limitarse los métodos a un modelo único, por atractivo que sea a primera vista (Joyce y Weil, 1985, 11) Enseñar desde una perspectiva muy general, es comunicar algún conocimiento, habilidad o actitud. Los elementos fundamentales de un modelo son:

- Enfoque: ¿Qué enseñar?
- Metodología: ¿Cómo enseñar?
- Evaluación: ¿Cómo medir los objetivos alcanzados?

Conociendo cada uno de estos elementos, se facilitará identificar que modelo de enseñanza se está empleando, aunque hay casos en los que se mezclan ciertos elementos de cada modelo dando uno aparentemente diferente.

3.2.2 Modelo tradicional

El Modelo de transmisión o perspectiva tradicional, concibe la enseñanza como un verdadero arte y al profesor/a como un artesano, donde su función es explicar claramente y exponer de manera progresiva sus conocimientos, enfocándose de manera central en el aprendizaje del alumno; el estudiante es visto como una página en blanco, un mármol al que hay que modelar, un vaso vacío o una alcancía que hay que llenar. El alumno es el centro de la atención en la educación tradicional. Dentro de esta concepción educativa se pueden distinguir dos enfoques principales:

- El primero es un enfoque enciclopédico, donde el profesor es un especialista que domina la materia a la perfección; la enseñanza es la transmisión del saber del maestro que se traduce en conocimientos para el estudiante. Se puede correr el peligro de que el maestro que tiene los conocimientos no sepa enseñarlos.
- El segundo enfoque es el comprensivo, donde el profesor/a es un intelectual que comprende lógicamente la estructura de la materia y la transmite de modo que los alumnos la lleguen a comprender como él mismo.

En ambos enfoques se da gran importancia al conocimiento relacionado con otras disciplinas. En su modo de transmisión y presentación, el conocimiento que adquiere el estudiante se deriva del saber y de la experiencia práctica del maestro, quien pone sus facultades y conocimientos al servicio del alumno.

En resumen en esta perspectiva el aprendizaje es la comunicación entre emisor (maestro) y receptor (estudiante) tomando en cuenta la comprensión y la relación con sentido de los contenidos.

3.2.3 Modelo conductista

El Modelo de Condicionamiento o de pedagogía conductista, según Jean Pierre está basada en los estudios de B.F. Skinner e Iván Pávlov sobre aprendizaje; aquí generalmente se dan los medios para llegar al comportamiento esperado y verificar su obtención; el problema es que nada garantiza que el comportamiento externo se corresponda con el mental; para otros autores como Ángel Pérez Gómez este modelo es una perspectiva técnica, la cual concibe la enseñanza como una ciencia aplicada y al docente como técnico.

CONDUCTISTA; Método orientado al desempeño superior, selectivo a los "más aptos", con dificultades en la transparencia de la identificación de los

estándares y requerimientos técnicos, está basado en los aspectos personales para el desempeño, midiendo valores, o desvalores, del individuo el cual se ve incitado a la superación personal e individual, aunque contenga elementos de trabajo colectivo. La competencia en este modelo describe fundamentalmente lo que un trabajador "puede" hacer y no lo que "hace".

3.3 TIPOS DE ESTRATEGIAS ENSEÑANZA APRENDIZAJE

La estrategia se refiere al arte de proyectar y dirigir; el estratega proyecta, ordena y dirige las operaciones para lograr los objetivos propuestos. Así, las estrategias de aprendizaje hacen referencia a una serie de operaciones cognitivas que el estudiante lleva a cabo para organizar, integrar y elaborar información y pueden entenderse como procesos o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales y que se eligen con el propósito de facilitar la construcción, permanencia y transferencia de la información o conocimientos. Concretamente se puede decir, que las estrategias tienen el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento, y la utilización de la información.

De manera general, las estrategias de aprendizaje son una serie de operaciones cognoscitivas y afectivas que el estudiante lleva a cabo para aprender, con las cuales puede planificar y organizar sus actividades de aprendizaje. Las estrategias de enseñanza se refieren a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes, esto es, en el proceso de enseñanza. A continuación las siguientes estrategias de enseñanza aprendizaje.

3.4 CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

3.4.1 Estrategias para propiciar la interacción con la realidad, la activación de conocimientos previos y generación de expectativas

Estas estrategias se emplean antes de la información por aprender. Permiten al profesor identificar los conceptos centrales de la información, tener presente qué es lo que se espera que aprendan los estudiantes, explorar y activar los conocimientos previos y antecedentes con los que cuenta el grupo. Posteriormente permiten la interacción con la realidad en la que a partir de actividades, se puedan detectar problemáticas y derivar los contenidos de aprendizaje.

3.4.2 Estrategias para la abstracción de modelos y para mejorar la codificación de la información a aprender

Proporcionan la oportunidad para que el estudiante realice una codificación complementaria a la realizada por el profesor, o por el texto. La intención es que la información nueva se enriquezca en calidad al contar con una mayor contextualización o riqueza elaborativa, para una mejor abstracción de modelos conceptuales y asimilación. Los ejemplos típicos se refieren al empleo o elaboración de parte del profesor o el estudiante de modelos gráficos o ilustraciones que mejoran la disposición del aprendiz a la abstracción, pueden sustituir texto y favorecer la retención.

3.5 CALIDAD EDUCATIVA

En 2006 el Ministerio de Educación hizo un primer esfuerzo por medio del documento propositivo denominado "Modelo conceptual de calidad educativa", el cual brinda las orientaciones generales sobre los diferentes procesos que conlleva desarrollar una educación de calidad. La actual administración educativa estableció una comisión de alto nivel integrada por los Viceministros de Educación Miguel Ángel Franco y Jorge Raymundo y los directores de las direcciones para revisar y actualizar este documento. La propuesta que se presenta en este documento es el producto de este proceso de revisión.

El Ministerio de Educación de Guatemala en conjunto con el Consejo Nacional de Educación ha definido ocho políticas educativas, las cuales están orientadas a garantizar:

- ✓ **Cobertura:** Garantizar el acceso, permanencia y egreso efectivo de la niñez y la juventud sin discriminación, a todos los niveles educativos y subsistemas escolares y extraescolares;
- ✓ **Calidad:** Mejoramiento de la calidad del proceso educativo para asegurar que todas las personas sean sujetos de una educación pertinente y relevante;
- ✓ **Modelo de gestión:** Fortalecimiento sistemático de los mecanismos de efectividad y transparencia en el Sistema Educativo Nacional;
- ✓ **Recurso humano:** Fortalecimiento de la formación, evaluación y gestión del recurso humano del Sistema Educativo Nacional;
- ✓ **Educación bilingüe multicultural e intercultural:** Fortalecimiento de la Educación Bilingüe Multicultural e Intercultural;
- ✓ **Aumento de la inversión educativa:** Incremento de la asignación presupuestaria a la Educación hasta alcanzar lo que establece el Artículo 102 de la Ley de Educación Nacional, (7% del producto interno bruto);
- ✓ **Equidad:** Garantizar la educación con calidad que demandan las personas que conforman los cuatro pueblos, especialmente los grupos más vulnerables, reconociendo su contexto y el mundo actual.
- ✓ **Fortalecimiento institucional y descentralización:** Fortalecimiento de la institucionalidad del sistema educativo nacional y la participación desde el ámbito local para garantizar la calidad, cobertura y pertinencia social, cultural y lingüística en todos los niveles con equidad, transparencia y visión de largo plazo.

Las políticas educativas tienen como objetivo lograr cambios sustantivos en el sistema educativo que no sólo influyan en las actividades de la gestión, sino

que propicien la transformación de cómo gestar procesos de calidad educativa en el aula. Para que las políticas se conviertan en realidad es necesario que se operen cambios en varios niveles. Las Direcciones Generales del Ministerio de Educación, las Direcciones Departamentales de Educación y los actores que participan en cada una de estas tienen una gran responsabilidad sobre ello. En última instancia, se espera que el conjunto de esfuerzos incida en una mejor calidad en el aula.

Son múltiples los factores que afectan las actividades concretas que día a día se realizan en la escuela. Muchos factores favorecen que las acciones de docentes y estudiantes propicien actividades de enseñanza y aprendizaje. Este documento relata el modelo de cómo se espera que estos diferentes actores finalmente provoquen cambios a favor de la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Para llevar a la práctica esta propuesta conceptual, el instrumento pedagógico definido por el Ministerio de Educación es el Currículo Nacional Base organizado en competencias en sus tres niveles de concreción de planificación curricular, el cual organiza, articula y prescribe los aprendizajes para el desarrollo de las mismas.

Se debe reconocer que la calidad de la educación es un desafío permanente, que debe alcanzarse con equidad de género, étnica y generacional, y que se construye por aproximaciones sucesivas. De allí, la importancia de tomar en cuenta las particularidades nacionales (contexto socio-cultural, histórico y étnico) y evitar todas las expresiones de exclusión.

La calidad educativa requiere prestar atención a sus componentes básicos, tales como: concepción ampliada y renovada de la educación y de los aprendizajes diseño, desarrollo y planificación curricular (nacional, regional por pueblos y local); estrategias de aprendizaje; investigaciones e innovaciones

educativas; formación y capacitación del personal docente y de la comunidad educativa en su conjunto; textos escolares, materiales educativos, bibliográficos y audiovisuales y otros recursos de aprendizaje como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); Infraestructura y ambientes adecuados escolares y con pertinencia, gestión educativa multidimensional en la esfera política, pedagógica, técnica, administrativa, financiera y logística.

Por ello, el esfuerzo hacia la calidad educativa combina el esfuerzo dirigido a lograr la cobertura, la permanencia y los componentes básicos que permiten las acciones pedagógicas, tales como la inversión en maestros y en escuelas, así como en programas de apoyo o compensatorios. Solamente así, logrando que los niños y niñas progresen adecuadamente en un sistema que les ofrece las oportunidades y condiciones necesarias para ejercer su derecho a una educación de calidad al más alto nivel, y lograr los aprendizajes deseados. Para poder proveer de estos insumos en justa medida es necesario que el sistema pueda establecer cuando se han logrado proveer de manera adecuada. Es necesario establecer cuáles serán los resultados (medibles) que permitirán establecer si se ha avanzado en la provisión de las condiciones que favorecen un incremento en el logro de los estudiantes y el sistema. Este logro será analizado en Guatemala considerando:

- El logro del aprendizaje de los estudiantes, que podrá ser evaluado a través de las evaluaciones censales y muestrales que desarrolla la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa.
- El avance en los indicadores que miden la eficiencia interna de las escuelas, como deserción, repitencia y sobre-edad.
- El avance en indicadores que miden el logro de educación con equidad de género, etnia y generacionales en el país.

Estos logros son parte de un conjunto de relaciones entre factores, todos ellos de gran importancia. Para conocer estas relaciones es necesario desarrollar un modelo.

La provisión de insumos, pertinentes con la diversidad cultural y la manera en que estos son administrados, afectan directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. Los insumos principales son los materiales (libros de texto, materiales didácticos) y el recurso humano. La gestión de estos recursos adiciona una dimensión importante. A estos factores se agrega la existencia de infraestructura física apropiada, bibliotecas y otros servicios de apoyo, como la alimentación escolar.

La gestión escolar se refiere a la manera en que la escuela es organizada y administrada. En esta área el liderazgo local juega un rol importante, así como la concreción de la planificación curricular, un ambiente sano entorno a la escuela, la participación comunitaria y los incentivos para alcanzar mejores resultados.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolla de manera anidada con la provisión de insumos, y es afectada por la existencia o falta de estos. Es en el proceso de enseñanza-aprendizaje donde se percibe el impacto del currículo o si las modalidades de entrega de la enseñanza funcionan o no. En el proceso de enseñanza-aprendizaje se incluyen factores como el tiempo efectivo de clases, los métodos de evaluación para monitorear el progreso de los estudiantes, los estilos de enseñanza-aprendizaje, el idioma en que se imparte la enseñanza y las estrategias de organización del aula.

Otro de los aspectos importantes se refiere a mejorar la integración de las competencias en el conjunto de elementos que configuran el currículo. Los resultados de la educación deben evaluarse en el contexto de las distintas áreas de conocimiento facilitando su tratamiento de disciplina para establecer

los niveles de las competencias educativas básicas en cada etapa educativa. Se trata de percibir las competencias básicas no como un añadido, sino como integrantes de la estructura curricular en la práctica, sean el referente de la evaluación y la promoción del alumnado.

Es importante contribuir con la comunidad escolar en la adquisición de una nueva cultura de la evaluación centrada en la valoración del nivel de competencia que alcanzan los alumnos y alumnas en situaciones prácticas, reales o simuladas.

3.5.1 Condiciones necesarias para alcanzar la calidad de la educación

Liderazgo pedagógico. La gestión local debe ser acompañada por estrategias que fortalezcan las capacidades y liderazgo local. Estas se concentran en:

- El desarrollo de un sistema de acompañamiento escolar que apoye constantemente de manera sistemática y oportuna fundamentalmente en el área pedagógica y de gestión. El apoyo para el director debe provenir de este acompañamiento, el cual debe ser orientado hacia el fortalecimiento de la capacidad en la escuela para la innovación pedagógica, la gestión educativa, el liderazgo local y el trabajo pro-activo en línea con el mejoramiento de la calidad educativa.
- Dirección Escolar. El director de escuela es el eje fundamental para alcanzar el éxito en la gestión local que debe ejercer un fuerte liderazgo. Su liderazgo debe orientarse a buscar la transformación de los procesos para que sean congruentes con el contexto local y nacional.
- Proyectos pedagógicos enfocados a mejorar el aprendizaje diseñados e implementados para favorecer el fortalecimiento y atención de aspectos específicos que intervienen en la educación.

- Formación de docentes en servicio como un sistema permanente que ofrezca oportunidades de estudio para los docentes, orientado a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

3.5.2 Recursos y servicios de apoyo

Los recursos y servicios de apoyo son elementos importantes para alcanzar la calidad educativa. Sin embargo, estos no son provistos por las direcciones sustantivas responsables de la calidad educativa, sino por unidades de apoyo.

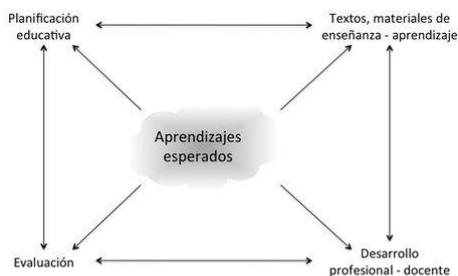
3.6 El proceso modelo de generación de la calidad educativa

Los procesos antes analizados, constituyen el modelo general de calidad establecido por el Ministerio de Educación. Este modelo, hace referencias a las condiciones que favorecen la calidad educativa, se inserta dentro de un proceso que genera las acciones conducentes a la calidad. Existe un concepto que es pivote para comprender este proceso modelo: los aprendizajes esperados.

Los aprendizajes esperados establecen la meta del sistema en relación directa al aula. Se relaciona de manera muy estrecha con la política curricular pues está al centro de elementos esenciales, como son la planificación educativa, los materiales de enseñanza y aprendizaje, la evaluación y el desarrollo profesional docente. Por ejemplo, la planificación educativa podrá afectar cuántos textos se necesitarán y cuándo deberán estar disponibles. Los cambios en la capacidad de producción o distribución de textos pueden hacer necesario realizar cambios en la planificación.

Cambios en el tipo o contenidos de los textos, probablemente requerirán adaptación o actualización de la formación de los docentes en servicio. Sin embargo, nótese en el centro de todos estos elementos se encuentran los aprendizajes esperados. Esto se debe a que en definitiva, cualquier

modificación o adaptación requerirá, en última instancia, asegurar que contribuye o alimenta al aseguramiento de la calidad de los aprendizajes esperados.



Fuente: www.mineduc.com.gt

Este gráfico muestra una relación entre factores que se movilizan en un proceso ilustrado por el ciclo diagramado abajo, los aprendizajes esperados son monitoreados por diversos esfuerzos de evaluación. Estos mismos son también el fundamento básico para la construcción de los instrumentos y ejercicios de evaluación. Son, asimismo, los generadores del Currículo Nacional Base (CNB). Este CNB propone las competencias y lineamientos básicos que las diferentes modalidades de entrega deben cumplir. Para asegurar la calidad y efectividad de los insumos que las modalidades de entrega deben cumplir, se desarrollan procesos de Acreditación y Certificación.²

La concepción que el Ministerio de Educación de Guatemala toma de los aprendizajes esperados, se refiere a los enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles de lo que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, (actualmente el enfoque curricular está organizado en competencias) específicamente en dos tipos de contenidos: los declarativos (saber qué) y los procedimentales (saber cómo y saber hacer). Los contenidos actitudinales (saber ser), el tercero de los comprendidos en el currículo guatemalteco, son las orientaciones de naturaleza valorativa se consideran importantes.

²Sistema Nacional de Formación del Recurso Humano Educativo, SINAFORHE, Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente, PADEP/D. Versión preliminar (2009). página 4.

CAPITULO IV

4.1 Análisis y Discusión

Según Decreto Legislativo No. 17-95 del Congreso de la República, se autoriza la creación y funcionamiento de “Ley de Institutos de Educación por Cooperativa”, deberán regirse por la Ley de Educación Nacional, así como la doctrina y principios del sistema cooperativo.

El Acuerdo Ministerial No.58 de fecha 15 de marzo de mil novecientos noventa y cinco contiene el Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza.

Los Institutos por Cooperativa, son entidades no lucrativas, que establecen mecanismos y técnicas adecuadas para permitir una mayor participación del Estado a través del Ministerio de Educación, de las autoridades municipales, de los padres de familia y del sector privado.

El Gobierno de la República autorizó la creación de Institutos por Cooperativa, destinados especialmente para las distintas comunidades del país que lo requieran, principalmente en el área rural.

Los Institutos de Educación Básica por Cooperativa tienen como finalidad contribuir a la formación integral de los guatemaltecos, en las áreas y niveles regidos y autorizados por el Ministerio de Educación.

La formación académica por medio del sistema educativo del país se convierte en una necesidad para el ser humano, necesidad imprescindible en el siglo XXI. Sabiendo que muchas de las comunidades carecen de servicios básicos, entre ellos la educación, y conociendo la situación económica precaria que afronta la mayoría de la población, se considera necesaria la apertura de Institutos mixtos de Educación Básica por Cooperativa, para dar oportunidad a que los jóvenes y señoritas

de las comunidades sean beneficiados (as) y tengan acceso al ciclo de educación básica como parte del nivel medio.

El desarrollo del presente capítulo hace referencia al análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las boletas de encuestas, con el afán de proceder a la discusión de la información, de las diferentes interrogantes, aportadas por los sujetos involucrados, con el propósito de verificar la forma de indagar el compromiso laboral y la calidad educativa que presenta en el Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez

Las encuestas fueron aplicadas a los docentes y personal administrativo, con el objetivo de obtener información fidedigna que sustente y den respuesta al título de tesina “El compromiso laboral del personal docente y su incidencia en la calidad educativa del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez”, se encuestó a 12 docentes, director, administrador y secretaria contadora.

El desempeño laboral de los procesos pedagógicos y administrativos del establecimiento educativo es la realización de actividades en el cumplimiento de los objetivos del cargo docente y administrativo y se mide por la capacidad que posee la persona en el puesto, se visualiza el rango de calidad o deficiencia en el cargo. Por ende la respuesta a la siguiente interrogante ¿Los docentes si inician sus labores en el horario establecido?, para la cual un 67% respondió que casi siempre se inician sus labores en el horario establecido, un 33% indicó que si cumplen con sus horarios establecidos, esto da a conocer que la mayoría de docentes no cumple con sus labores establecidos, que emana el REGLAMENTO INTERNO PARA

LABORAR DENTRO DE LA INSTITUCION Y FORMAR PARTE DE LAS COMISIONES, en el inciso (a) donde claramente dice que el docente debe ser puntual y responsable en su inicio de labores.

Los docentes encuestados testifican ¿Si ha tenido la necesidad de solicitar permiso durante este año, teniendo como resultado que el 67% ha solicitado permiso por diversos motivos como enfermedad y asuntos personales, mientras el 33% dijo que no ha tenido necesidad de pedir permiso, ya que tiene clara su función como docente en dicha institución.

Los docentes respondieron, según la encuesta que un porcentaje de 67% dedica el tiempo necesario para realizar sus actividades docentes en su horario, mientras un 33% presenta dificultades para realizar sus labores docentes adecuadamente, por razones como la de tener un trabajo de doble jornada, es una de los motivos por la cuales este porcentaje de maestros no cumple a cabalidad su función.

Los docentes encuestados respondieron a la siguiente pregunta ¿Conoce sus responsabilidades como docente? El 100% afirma su responsabilidad docente, en teoría se describe, que de nada sirve que conozcan sus obligaciones si no cumplen con las mismas. Debido a que no tienen la voluntad y el interés de mejorar sus acciones como ser puntuales y cumplir con sus periodos de clases a cabalidad.

El personal docente respondió también ¿considera que el personal docente administrativo y operativo realiza su rol como le compete? El 100% dijo que si, el trabajador de dicho establecimiento sabe su trabajo dentro de la

institución educativa por lo tanto cada docente o personal administrativo está es su área específica, tomando en cuenta que muchas veces ellos no cumplen con sus labores establecidas.

La comunicación es un proceso innato e indispensable para dar a conocer los pensamientos, opiniones, ideas, sentimientos hacia los demás, en las instituciones formales, un centro educativo, permite el desarrollo eficiente de las actividades en el logro de los objetivos o metas, el personal docente afirma que posee una buena comunicación con sus jefes inmediatos ubicándolo en el rango como excelente, bueno, regular y malo y los encuestados responden que el 58% de los docentes mantiene una relación muy afectiva con el jefe inmediato mientras que el 42% dijo que la comunicación entre ambos es buena.

Con la finalidad de verificar cual es la prioridad en que se llevan a cabo las reuniones dentro del establecimiento educativo se le hizo la siguiente pregunta a los docentes ¿Cuál es la periodicidad con que se realizan reuniones entre docentes y director? El 50% respondió que las reuniones laborales se realizan semanalmente, mientras que 33% respondió que se realizan mensualmente, y el 17% dijo que las reuniones se realizan bimestralmente, esto da como resultado que la mayoría de reuniones se realizan semanalmente, ya que estas se llevan a cabo en el periodo de receso o se trabaja con mini jornadas, dependiendo la urgencia de dichas reuniones.

La institución educativa afirma que se realiza una constante evaluación monitoreo y acompañamiento constante de los procesos pedagógicos. Al

cuestionar al personal docente se le interrogó: ¿Evalúa constantemente su trabajo?, por la cual el 50% respondió que siempre los evalúan mientras que el 17% casi siempre y el 33% dijo que algunas veces, esto da a conocer que un porcentaje no ha sido evaluado para poder mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los alumnos de dicha institución.

Las capacitaciones buscan mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo, por ende los docentes encuestados respondieron a la siguiente interrogante ¿El Instituto recibe capacitaciones sobre liderazgo, motivación y comunicación?, 42% dijo que algunas veces reciben capacitaciones y el 41% dijo que siempre y el 17% respondió que casi siempre, esto da como resultado que la mayoría de veces no reciben capacitaciones o charlas motivacionales para que de alguna forma se pueda motivar a los docentes, para que mejoren las acciones de sus funciones. Tener un buen líder que los motive a mejorar y estimular la innovación y el cambio, si del docente depende mejorar para poder brindar una calidad educativa.

El compromiso laboral permite el desarrollo eficiente y eficaz de las funciones específicas, además coadyuva el desarrollo de la competitividad y prestigio en la manera de prestar servicios educativos aquí también es importante verificar: ¿ La institución cuenta con el personal suficiente y adecuado para impartir las clases?, los encuestados dijeron que el 83% si está preparado y el 17%no está lo académicamente preparado, se puede detectar que cuentan con un personal preparado, sin embargo no cumplen a cabalidad sus funciones docentes, se ha comprobado que no son responsables y puntuales. Se debe recalcar que un buen docente debe tener las siguientes cualidades INNOVADOR: Crear y trabajar con materiales educativos para desarrollar mejor los contenidos, en especial las capacidades mentales y físicas de los alumnos.LÍDER: Dirigir, ordenar,

organizar y atender de manera justa. **DINÁMICO:** Realizar juegos, dinámicas y nuevas formas de trabajo que agilizan el trabajo educativo, motivando a los alumnos a aprender **FORMADOR:** Guiar, orientar, aconsejar y enseñar valores con su ejemplo de vida, para transmitirla a sus alumnos y estos sepan responder de una manera asertiva a los problemas que se suscitan en la sociedad. **INFORMADO:** Manejar a la perfección los contenidos de su área y nivel, a la vez conoce las técnicas y estrategias para mejorar el aprendizaje en sus alumnos. **ACTUALIZADO:** Buscar constantemente adquirir más información de la ya conocida para estar al día en la preparación de sus clases, a la vez conoce las últimas técnicas e innovaciones pedagógicas que necesitan los alumnos para el dúo enseñanza aprendizaje.

Para acreditar, verificar y evaluar a los docentes, del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez, si cumple con los objetivos y metas propuestas para mejorar la calidad educativa de dicho establecimiento se encuestó a los alumnos del centro educativo, a lo que respondieron a la siguiente interrogante ¿Los docentes inician sus labores puntualmente? el 8% respondió que siempre el 32% casi siempre, el 43% algunas veces y el 17% nunca, se puede observar y según los alumnos, los docentes algunas veces inician sus labores puntualmente, esta repercute en el compromiso laboral y viene perjudicando a todo el alumnado en general.

Los alumnos también respondieron si los docentes cumplen con el horario establecido para cubrir sus periodos; el 25% dijo que siempre, el 20% casi siempre, el 47% algunas veces y el 8% nunca, con esto se puede evidenciar

que existe una mayoría de docentes que no cumplen con sus horarios establecidos, para realizar sus actividades docentes, afectando así el proceso de aprendizaje de los alumnos.

El ser humano en especial el estudiante aprende en virtud de otras personas, se dedica al aprendizaje y este puede desarrollarse con mayor o menor formalidad, al estudiante se le planteó la siguiente interrogante ¿Le afecta cuando el docente no se hace presente a impartir los cursos correspondientes? El 68% respondió que si le afecta y el 32% dijo que no, con esto se puede evidenciar que a la mayoría le afecta que los docentes no se presenten a sus clases correspondientes, los alumnos respondieron porque les afecta y respondieron, “les afecta porque no reciben clases y se atrasan, “porque tiene que entregar tareas” “porque después les dejan todas las tareas para un solo día”, estas son algunas respuestas que el estudiante respondió a la interrogante antes mencionada.

La responsabilidad de un docente es despertar atención e interés del estudiante por lo tanto el docente debe estar anuente a sus labores docentes, por lo mismo se le preguntó al estudiante ¿Con que frecuencia el docente falta a sus clases?, respondiendo el 12% siempre, el 48% casi siempre, y el 35 % algunas. Se puede concretar que prevalece la falta de compromiso laboral en los docentes, provocando que los alumnos retarden su aprendizaje.

Realizar siempre las actividades en clase y en momento preciso es una ventaja para el docente, previo a su clase realiza su planificación, por la misma situación se le preguntó al estudiante ¿El docente le dedica tiempo necesario para realizar las actividades en su horario establecido, El 41% dijo que siempre, el 22% dijo que casi siempre, el 35% algunas veces y el 2% nunca, se puede comprobar que la mayoría de

docentes si realiza las actividades dentro de su periodo de clase, se debe de tomar en cuenta la importancia que tiene la realización de actividades dentro del salón de clase, ya que esto viene a fortalecer el aprendizaje significativo para el estudiante.

El orden y la disciplina siempre deberán prevalecer dentro del salón de clase, por lo consecuente se le interrogó al alumno ¿Considera que los docentes finalizan su clase adecuadamente y en orden?, el 43% dijo que si y el 57% dijo que no, explicando que muchas veces los docentes salían antes del cambio de periodo, hablan por teléfono o simplemente no estaban en el salón de clase, se puede entonces comprobar que la mayoría de docentes son un tanto desordenados y no son disciplinados para finalizar su periodo de clase.

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos siempre y cuando en el plano de lo moral, los alumnos también respondieron a la siguiente interrogante ¿Considera que el docente cumple a cabalidad con sus responsabilidades?, el 43% dijo que si y el 57% dijo que no, explicando que el docente evade sus responsabilidades, sin embargo el docente debe ser una persona abierta, serena y tolerante, que asuma ante sus alumnos el papel de mediador, responsable y consejero, que domine sus temas, que sea un buen pedagogo, que tenga capacidad para el trabajo en equipo, que sea capaz de orientar personalmente y profesionalmente a los alumnos, que tenga un alto grado de adaptabilidad a las situaciones conflictivas y cambiantes del aula y del contexto social; y, sobre todo, debe poseer tres cualidades: la ejemplaridad, la autoridad moral y la madurez afectiva.

Un buen docente tiene que tener la capacidad suficiente para motivar al alumno, un buen docente es respetado por todos los alumnos y hacerles

entender que el respeto es mutuo, debe preocuparse que el aprendizaje que el alumno reciba, debe ser constructivo y significativo por tal razón se le preguntó al estudiante ¿Cómo califica la clase del docente? En los rangos de excelente, buena, regular y mala respondiendo el 28% excelente, 23% buena, el 47% regular y el 2% mala. Con el resultado antes expuesto es necesario que el maestro pueda crear en el salón de clase una atmosfera que invite a todos a investigar, aprender, construir su aprendizaje y no solo a seguir lo que el docente hace o dice, no se debe olvidar que el rol del docente no es solo proporcionar información y controlar la disciplina sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente dejando de ser el protagonista de aprendizaje para ser el guía o acompañante del alumno.

Hoy en día el papel de los docentes no es tanto enseñar unos conocimientos que tendrán vigencia limitada, sino a promover su desarrollo cognitivo y personal es por ello que el docente debe explicar claramente sus temas expuestos, en cada periodo de clase, por ello se le pregunta a los alumnos ¿Los docentes aclaran las dudas correspondientes y explican claramente los temas de clase?, el 83% dijo que si y el 17% dijo que no, se evidencia que la mayoría de docentes explican claramente los temas de clase dejando en claro que son pocos los docentes en esta ocasión que cumplen o no llenan las expectativas para impartir docencia en los Centros Educativos.

El docente en cada inicio de bimestre debe de hacer entrega de los cronogramas, donde se plasma las diferentes actividades que el alumno realizará en el transcurso del bimestre, estos son entregados al director para su aval, luego al alumno que lleve el control de las actividades y tareas a realizar en las fechas establecidas, al alumno se le pregunto si ¿El docente cumple con las fechas de cronogramas, parciales y hojas de trabajo, establecidos?, el 35% dijo que siempre, el 20% dijo que casi

siempre, el 42% algunas veces y el 3% nunca, la mayoría de docentes algunas veces cumplen con el cronograma, repercutiendo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con base a todo lo expuesto, puede inferirse fehacientemente que los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, del municipio de San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez, es una identidad que practica la educación formal, funciones pedagógicas y administrativas con carácter y compromiso para el cumplimiento de sus atribuciones establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala en el capítulo II, Título II, Derechos Sociales, Sección cuarta, artículo 71 y 72 donde claramente habla sobre el derecho y los fines de la educación, de acuerdo a los resultados obtenidos, el Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, del municipio de San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, objeto de estudio de investigación es una institución que presta servicios educativos, con docentes ubicados en el rango de regular, opinión otorgada especialmente por los sujetos importantes del proceso educativo, lo cual indica que el compromiso laboral ha venido en forma decadente en su desempeño en el rol docente, colocando en un porcentaje de 43% que el docente de dicha institución no es responsable y que casi siempre falte a su clase correspondiente.

De acuerdo a ello, y según los resultados de las encuestas indican que el personal docente y administrativo no cumplen a cabalidad sus funciones correspondientes, da como resultado la comprobación de la hipótesis que la Carencia de Compromiso Laboral reduce la calidad educativa, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en los alumnos del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en Computación San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez.

5.1 CONCLUSIONES

- Respecto al papel que desempeña el docente en el Instituto de Educación Básica Con Orientación en Computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez, se comprobó que la falta de compromiso laboral, afecta en gran medida el desarrollo de las clases y el proceso de aprendizaje.

- No se ha orientado de una forma favorable la labor del docente, para prepararlo en forma continua capaz de afrontar los nuevos cambios y el compromiso laboral, de esta forma aplicar y fomentar la innovación y el cambio en las funciones para prestar un servicio eficiente a los usuarios, para el logro de los procesos pedagógicos.

- Se identificaron que las causas de la ausencia de responsabilidad y la falta de compromiso laboral del docente, en el establecimiento, se debe a la carencia de motivación para estimular el cambio y la innovación de sus funciones específicas y como también la poca implementación de incentivos que pueden darse académicamente y profesionalmente.

- Los resultados finales de las encuestas aplicadas, ubican el compromiso laboral y la calidad educativa emanada por los docentes, en el rango de intermedio que se detecta, por la falta de compromiso laboral en los diferentes ámbitos, por la cual refleja un desempeño deficiente de parte de los mismos, dañando así la calidad educativa de la institución.

5.2 RECOMENDACIONES

- Comprometer al docente con su labor, aplicando instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para medir el desempeño laboral de la forma en que se están realizando los procesos pedagógicos y el compromiso laboral, ya que es una forma de realizar monitoreo y corregir errores para mejorar la calidad educativa en el establecimiento.

- Dar continuidad a la orientación, y capacitación a los docentes para que tomen conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo.

- Motivar y ampliar los conocimientos, capacidades y habilidades del docente y del puesto que requiere, actualizándolo según las necesidades y demanda del ámbito inmediato, para que el desempeño laboral de los procesos pedagógicos sea el adecuado.

- Practicar valores éticos y morales y prepararlo de forma continua para afrontar los nuevos cambios y el compromiso laboral y de esta forma aplicar y fomentar la innovación y el cambio en las funciones para prestar un servicio eficiente a los usuarios, con esto se da a conocer la eficiencia en el desempeño de la forma en que se realizan los procesos pedagógicos.

5.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barraza, A. (2006). *Compromiso organizacional de los docentes: Un estudio exploratorio*. (Homepage). Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1_178076466.pdf

Díaz Barriga, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico; D.F.:Hill/Interamericana. Editores.S.A.

Diez Prácticas para Mejorar la Calidad Educativa en Guatemala . (2012). Guatemala, GT.:Maestros 100 puntos.

DIGEBI. (1996). *Círculos de Calidad Docente. Ministerio de Educación*. Guatemala,GT.:

Funes, M. (2013). *Compromiso Laboral en una Institución del Estado*. Tesis de la Carrera de Administración Universidad Rafael Landívar. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Guatemala, GT.:

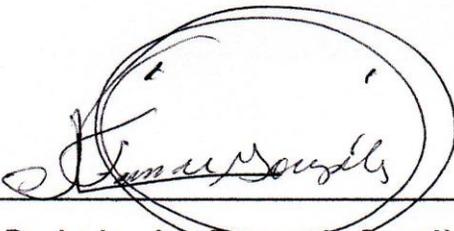
Jiménez, J. (2007). *El Compromiso laboral*. (Homepage). Recuperado de: http://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html

Meyer, J. P. (1991). *Una Conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Mexico, D.F.: Managemet Review.

UNESCO. (2005). *Modelo de Efectividad Escolar* . Paris, IT.:

USAID. (2010). *Reforma Educativa en aula* . Guatemala; GT.: Grupo Gestor de la
Calidad Educativa.

F:



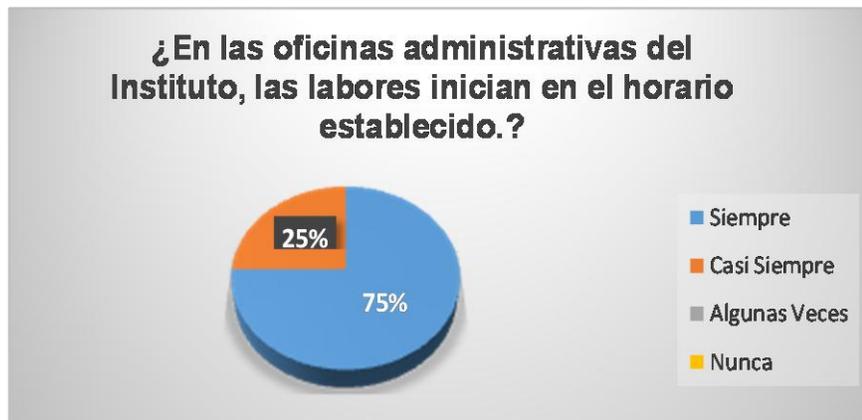
Vo. Bo. Lcda. Ana Teresa de González
Bibliotecaria CUNSUROC



ANEXOS

GRAFICAS

Gráfica No. 1



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

En la primera gráfica se puede observar que el 75% asegura que en las oficinas administrativas se inician las labores en los horarios establecidos, dejando en claro que en lo administrativo se puntualiza con la labor que desempeñan.

Gráfica No. 2



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Se puede observar a simple vista que el docente afirma que si cumple con la puntualidad sus períodos de clases correspondientes, teniendo en cuenta que la minoría acepta que no cumple a cabalidad esta función.

Gráfica No. 3



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

En esta gráfica se observa que el docente, afirma que en determinado momento él ha solicitado permiso para faltar a clases, teniendo en cuenta que la minoría no ha faltado a sus horarios de clases, ya que afirman que no acostumbrar a pedir permiso, sabiendo que eso afecta en su labor docente.

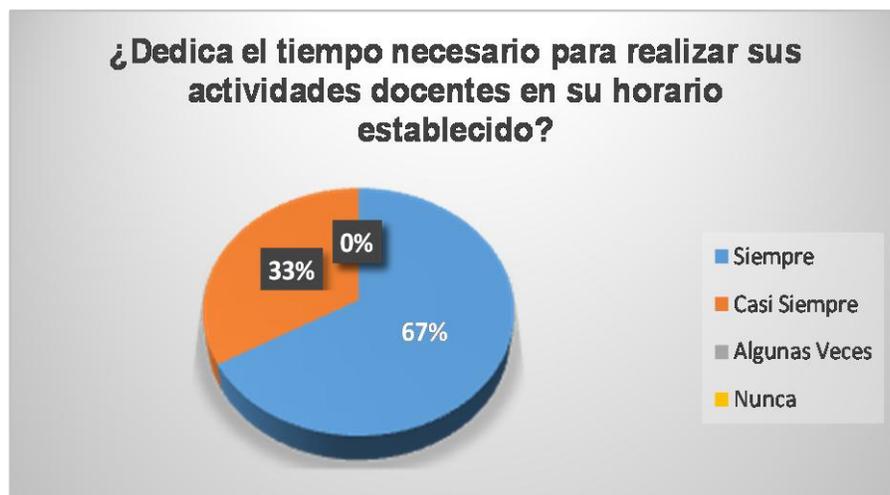
Gráfica No. 4



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de docentes, reconocen que en algunas ocasiones se han visto en la necesidad de solicitar permiso para ausentarse de sus horarios de clases debido a cualquier situación que se le presente.

Gráfica No. 5



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de docentes afirman, que le dedican tiempo a realizar sus actividades, ya que su único objetivo son los alumnos, para que ellos tengan un aprendizaje significativo, durante el trayecto estudiantil.

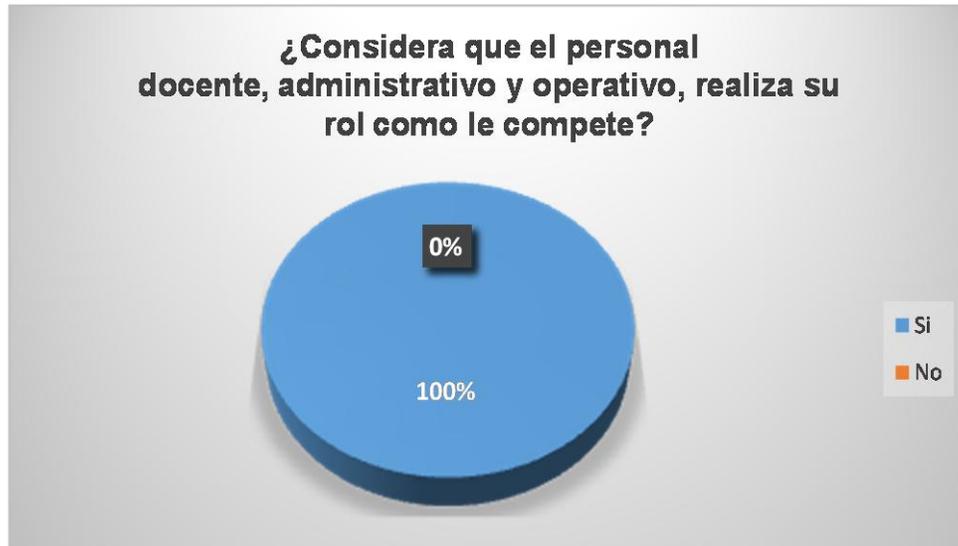
Gráfica No. 6



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Todos los docentes del instituto ICEBOC, de San Pablo Jocopilas, conoce sus responsabilidades docentes, teniendo en cuenta que esta abarca en todo el ámbito escolar.

Gráfica No. 7



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

El personal docente, administrativo y operativo del Instituto ICEBOC de San Pablo Jocopilas, afirman que realizan a cabalidad y en forma eficiente y eficaz su labor que le compete.

Gráfica No. 8



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzián, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La comunicación entre docente y director es un 58% excelente, dejando claro que la mayoría tiene una comunicación efectiva entre la autoridad educativa inmediata

Gráfica No. 9



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Las reuniones de trabajo, se realizan semanalmente, tratanto temas que beneficien a la comunidad educativa, pero se observa que el 33% afirman que se realizan bimestral y el 17% trimestral, dejando cierta duda, de cuando realmente se realizan las reuniones de trabajo.

Gráfica No. 10



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzián, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

A los docentes se le evalúa su trabajo de una manera constante, así lo afirma el 50%, teniendo en cuenta que el resto afirma que casi siempre y algunas veces, esto dice que la mitad de los docentes no son evaluados, de una manera continua.

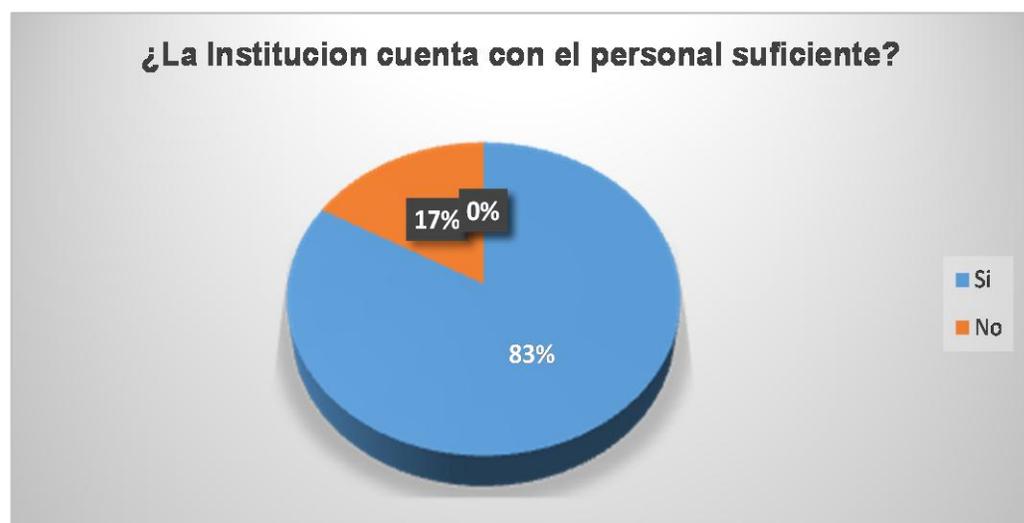
Gráfica No. 11



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzián, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de los docentes no reciben capacitaciones de ningún tipo, teniendo como consecuencia la falta de comunicación alumno-maestro, la falta de motivación entre docente y director, llegando a la falta de una comunicación efectiva entre toda la comunidad educativa.

Gráfica No. 12



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La institución educativa, tiene el personal suficiente, para cubrir todos periodos pero no cuenta con un docente auxiliar para cubrir los cursos de los docentes que no asisten a sus clases.

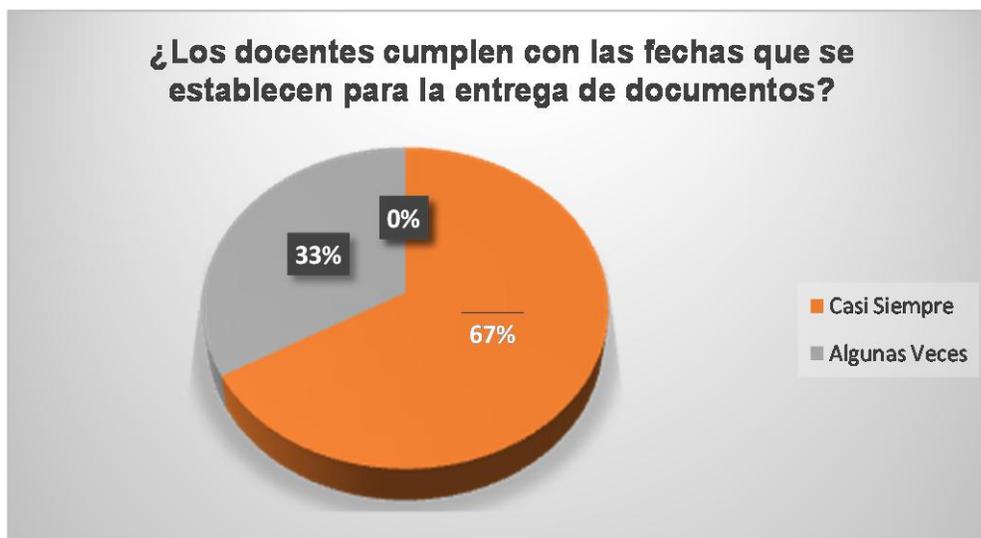
Gráfica No. 13



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de docentes inician sus labores, en los horarios establecidos, aunque el resto opina que en diversas ocasiones no inician a tiempo por algún retraso ya sea en el trabajo en la mañana o en el tráfico.

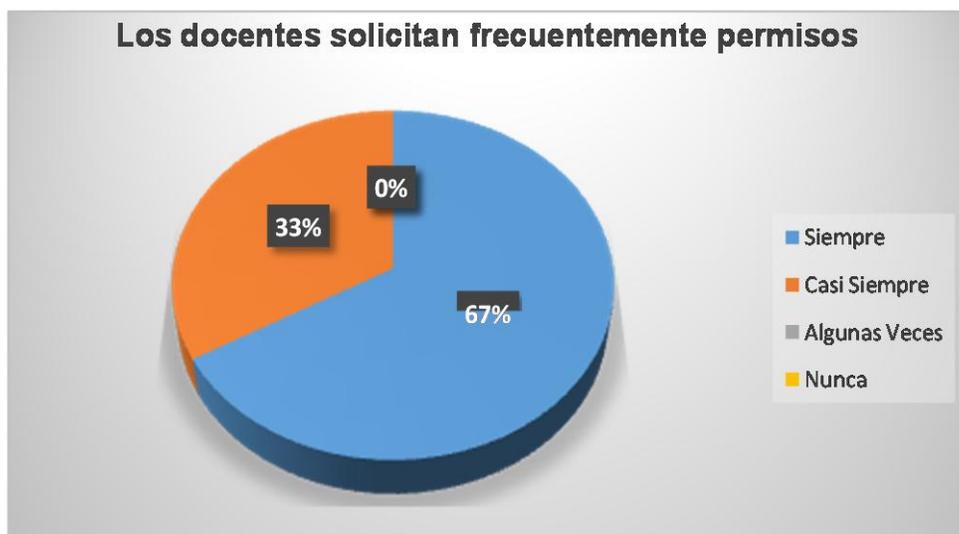
Gráfica No. 14



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Los docentes en un 67% casi siempre entrega los documentos a Secretaría para ser autorizados y firmados por el director, tales como: parciales, cronogramas y notas finales, en algunas ocasiones ni lo hace. Dejando claro que no es prioridad esta situación.

Gráfica No. 15



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de los docentes en un 67% siempre solicitan algún permiso para faltar a sus labores docentes, dejando a los alumnos con algunas posibles hojas de trabajo o con periodos libres, una problemática que afecta a gran medida el proceso de aprendizaje del alumno.

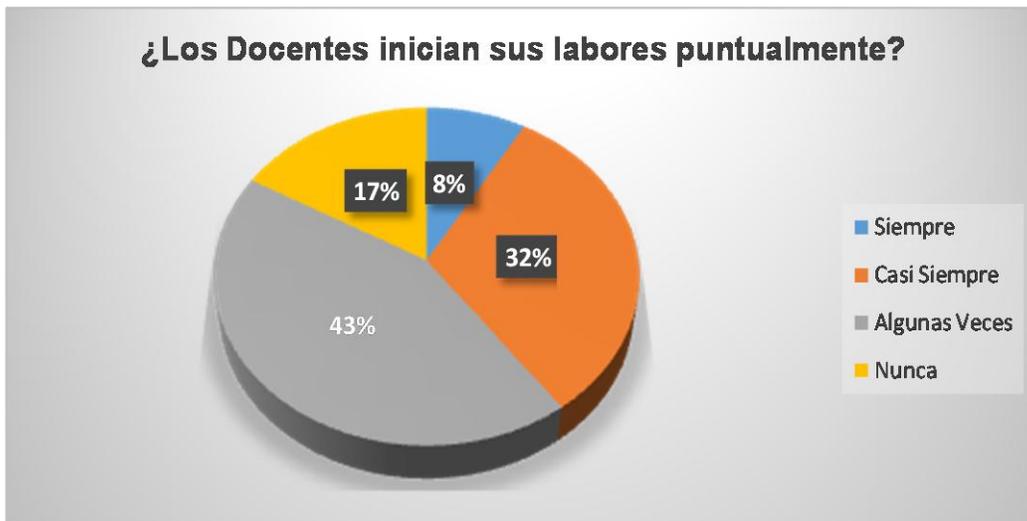
Gráfica No. 16



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Aquí el personal administrativo, afirma que sus docentes cuentan con los estudios adecuados y la preparación suficiente para cubrir el puesto que se merece.

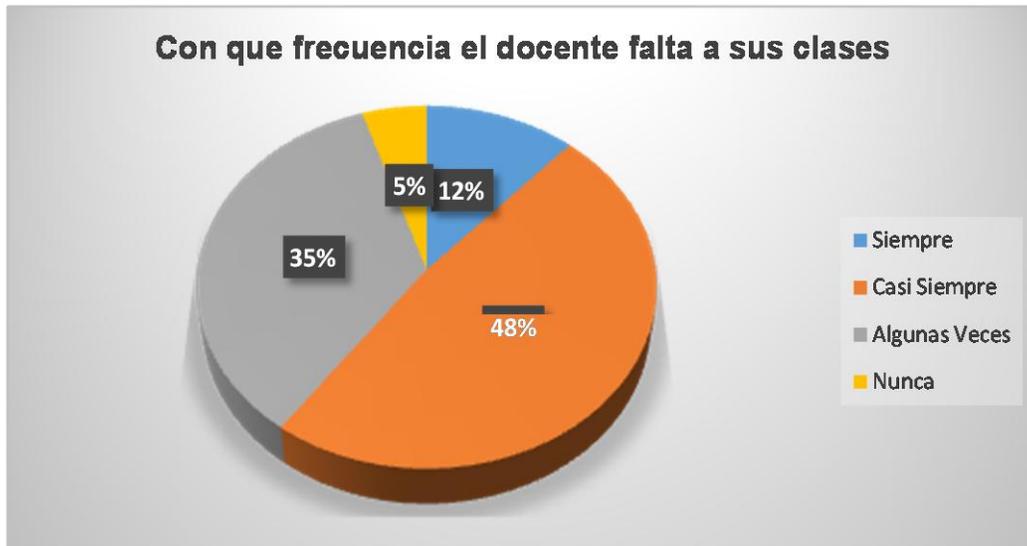
Gráfica No. 17



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Las encuestas realizadas a los alumnos, el 43% afirman que algunas veces comienzan sus labores puntualmente, el 17% nunca comienzan puntual las clases, dejando muy en claro que el docente no cumple a cabalidad sus clases.

Gráfica No. 18



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Los alumnos afirman que el 48% de los docentes casi siempre faltan a sus clases, presentando alguna excusa por su ausencia, y el 12 % afirma que siempre faltan a sus labores docentes.

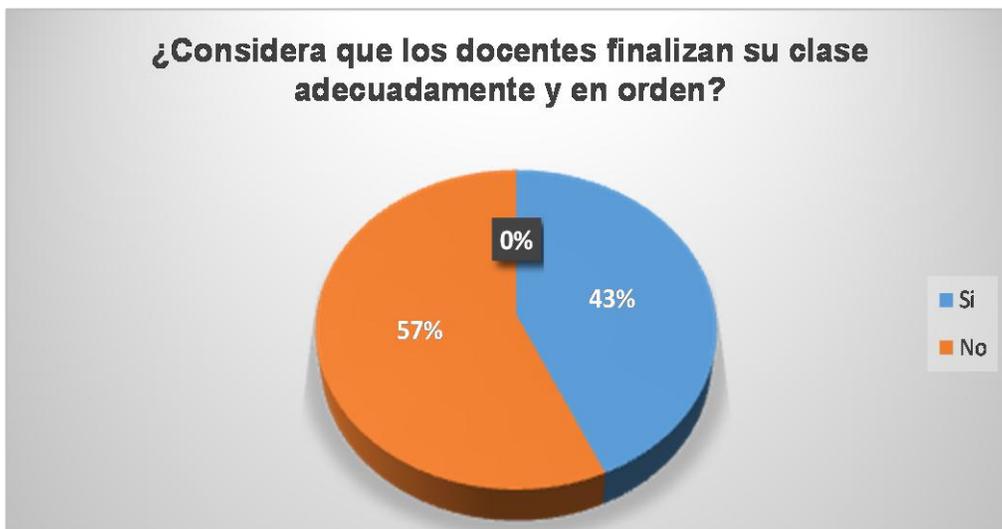
Gráfica No. 19



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Los alumnos afirman en un 68% le afecta que el docente no asista a dar sus clases, debido a que después no califican las tareas de ese mismo día, y surgen problemas de punteos mal intencionados, mientras el 32% dice que es mejor que el docente no se presente a clases así ellos tiene periodos libres.

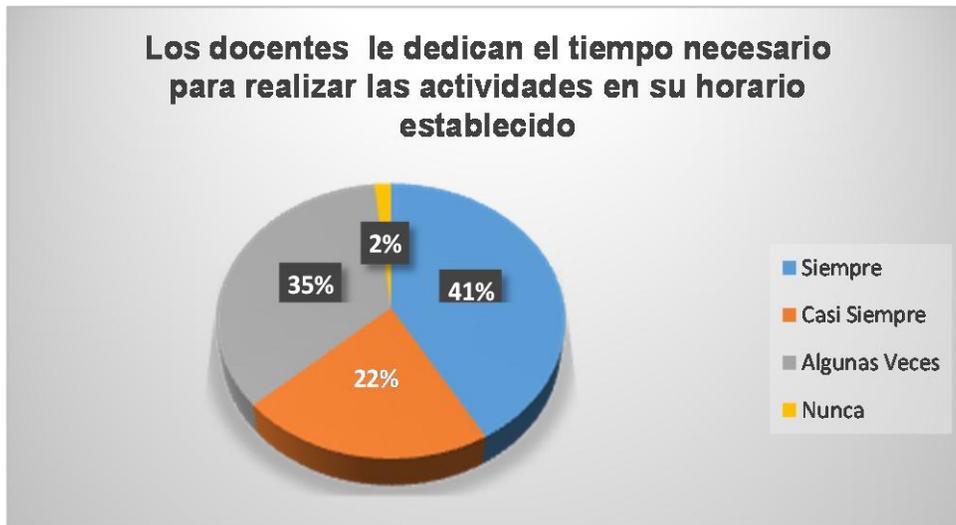
Gráfica No. 20



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

El 57% de los alumnos confiesa que el docente no finaliza su clase en orden ni adecuadamente, que muchas veces no ha terminado el periodo y el docente ya califica las tareas hechas en clase y se retira.

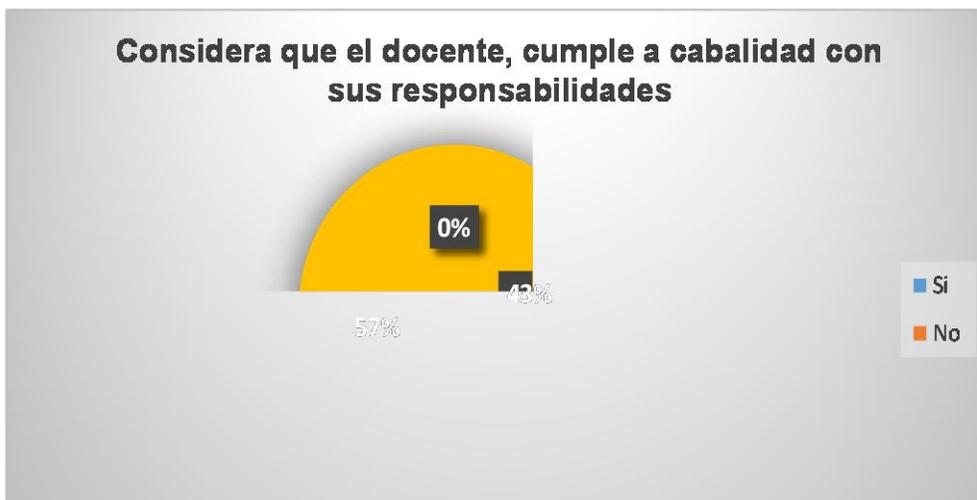
Gráfica No. 21



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de alumnos, afirma que el docente si realiza actividades dentro del salón de clases que están programadas dentro del cronograma pero que muchas veces no les da tiempo de calificar y eso genera conflictos ya que a ellos se les olvida calificarlos otro día,

Gráfica No. 22



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

La mayoría de alumnos, afirma que el docente no cumple sus responsabilidades como titular del curso, ya que en varias ocasiones las tareas y parciales son espontáneos, o a veces no se presenta a clases.

Gráfica No. 23



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Los alumnos califican en un 47% la calidad de docente en regular, debido a que el maestro no llega temprano, se va temprano, no recibe las tareas ese día que las solicita. Es la razón por la cual el docente es calificado de esta manera.

Gráfica No. 24



FUENTE: Investigación realizada por: Juana Elizabeth Ortiz Tzian, Epesista CUNSUROC – USAC, Mazatenango Suchitepéquez.

Los alumnos afirman en un 42% que algunas veces se cumple con el cronograma ya que esto solo es un requisito que se presenta en Dirección y los maestros no le dan mayor importancia.

Encuestas



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Suroccidente –CUNSUROC–
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

**Encuesta
Docentes**

Como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario del Sur Occidente, tengo a bien realizar un estudio para la elaboración de tesina. Por tal razón agradecemos su aporte para la realización de la misma contestando las siguientes preguntas.

1. ¿En las oficinas administrativas del Instituto, las labores inician en el horario establecido?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

2. ¿Cumple con el horario establecido para cubrir sus períodos?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

3. ¿Ha tenido la necesidad de solicitar permiso durante este año?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

4. ¿Cuántos permisos ha solicitado durante este año?

- A. Uno _____
- B. tres _____
- C. Cinco _____

D. Otros (especifique) _____

5. ¿Dedica el tiempo necesario para realizar sus actividades docentes en su horario establecido?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

6. ¿Conoce sus responsabilidades como docente?

SI _____ NO _____

¿Cuáles son? _____

7. ¿Considera que el personal docente, administrativo y operativo realiza su rol como le compete?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

8. ¿Cómo califica la comunicación entre la autoridad educativa inmediata y su persona?

- A. Excelente _____
- B. Bueno _____
- C. Regular _____
- D. Malo _____

9. ¿Cuál es la periodicidad con la que se realizan reuniones entre docentes y director?

- A. Semanal _____
- B. Bimestral _____
- C. Trimestral _____
- D. Otros (especifique) _____

10. ¿Evalúan constantemente su trabajo?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

11. ¿El Instituto recibe capacitaciones sobre liderazgo, motivación y comunicación?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

12. ¿La institución cuenta con el personal suficiente?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

13. ¿Las relaciones interpersonales con el personal docente, administrativo y operativo del Instituto son adecuadas?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Suroccidente –CUNSUROC–
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

**Encuesta
Alumnos**

Como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario del Sur Occidente, tengo a bien realizar un estudio para la elaboración de tesina. Por tal razón agradecemos su aporte para la realización de la misma contestando las siguientes preguntas.

1. ¿El docente inicia sus labores puntualmente?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

2. ¿El docente cumple con el horario establecido para cubrir sus períodos?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

3. ¿Le afecta, cuando el docente no se hace presente a impartir los cursos correspondientes?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

4. ¿Con que frecuencia el docente falta a sus clases respondientes?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

5. ¿El docente le dedica el tiempo necesario para realizar sus actividades docentes en su horario establecido?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

6. ¿El docente termina su clase correctamente?

SI _____ NO _____

¿Cuáles son? _____

7. ¿Considera que el personal docente, realiza su rol como tal?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

8. ¿Cómo califica la clase del docente?

- A. Excelente _____
- B. Bueno _____
- C. Regular _____
- D. Malo _____

9. ¿El docente aclara las dudas correspondientes y explica claramente?

SI _____ NO _____

Explique: _____

10. ¿El docente cumple con las fechas de cronogramas, parciales y hojas de trabajo?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Suroccidente –CUNSUROC–
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

**Encuesta
Director**

Como estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario del Sur Occidente, tengo a bien realizar un estudio para la elaboración de tesina. Por tal razón agradecemos su aporte para la realización de la misma contestando las siguientes preguntas.

1. ¿En las oficinas administrativas del Instituto, las labores inician en el horario establecido?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

2. ¿Los docentes cumplen con el horario establecido para cubrir sus períodos?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

3. ¿Los docentes cumplen con las fechas que se establecen para la entrega de documentos?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

4. ¿Los docentes solicitan frecuentemente permisos?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

5. ¿Se cuenta con el personal docente suficiente para cubrir los períodos?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

6. ¿Considera que la institución goza con el personal calificado?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

7. ¿Conoce cuáles son las funciones administrativas que le competen como director?

SI _____ NO _____

¿Cuáles son? _____

8. ¿Considera que el personal docente, administrativo y operativo realiza su rol como le compete?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

9. ¿Cómo califica la comunicación entre el personal docente y su persona?

A. Excelente _____

B. Bueno _____

C. Regular _____

D. Malo _____

10. ¿Cuál es la periodicidad con la que se realizan reuniones entre docentes y director?

- A. Semanal _____
- B. Bimestral _____
- C. Trimestral _____
- D. Otros (especifique) _____

11. ¿Evalúan constantemente el trabajo de los docentes?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

12. ¿EL Instituto recibe capacitaciones sobre liderazgo, motivación y comunicación?

- A. siempre _____
- B. casi siempre _____
- C. algunas veces _____
- D. nunca _____

13. ¿Las relaciones interpersonales con el personal docente, administrativo y operativo del Instituto son adecuadas?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____



Mazatenango, 20 de agosto de 2016
Dic. T.G.C.P. No. 13-2016

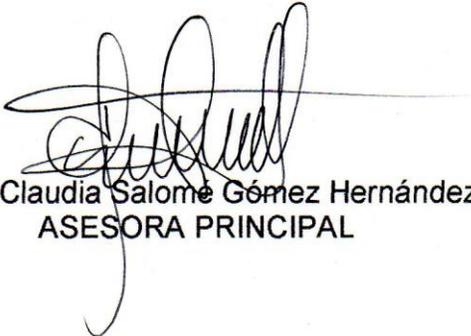
Lcda. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio en mi calidad de Profesor titular del curso: E402 Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC, y, a lo establecido en los artículos: 39, 50 y 59 del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **ASESORA PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Compromiso laboral del personal docente y los factores que inciden en la calidad educativa del Instituto Básico por Cooperativa con orientación en computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez"** elaborado por la estudiante: **PEM/TAE Juana Elizabeth Ortiz Tzian carné 201040263**. Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los resultados y redacción; por lo que, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lcda. Claudia Salomé Gómez Hernández
ASESORA PRINCIPAL



Mazatenango, 20 de agosto de 2016
Dic. T.G.C.P. No. 14-2016

Lcda. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio y con base al nombramiento de fecha 3 de octubre de 2015. Ref. E.P.F.S 24-2015 de la Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60 y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **REVISORA** del trabajo de tesina **"Compromiso laboral del personal docente y los factores que inciden en la calidad educativa del Instituto Básico por Cooperativa con orientación en computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez"** elaborado por la estudiante: **PEM/TAE Juana Elizabeth Ortiz Tzian carné 201040263**, quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permite emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lcda. Sonia Marizol Orozco Ramos
REVISORA



Mazatenango 25 de marzo de 2017

MSc. Mirna Nineth Hernández Palma
Directora del Centro Universitario de Sur Occidente
Edificio

Respetable Maestra:

Basada en los dictámenes favorables del Trabajo de Tesina titulada **“Compromiso laboral del personal docente y los factores que inciden en la calidad educativa del Instituto Básico por Cooperativa con Orientación en computación San Pablo Jocopilas Suchitepéquez”**, elaborado por la estudiante: **Juana Elizabeth Ortiz Tzian, carné 201040263, CUI, 2602842461008** de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 62., del **“Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente”**, se adjunta el informe de la tesina completa, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del IMPRÍMASE de la misma, para que pueda proseguir el trámite respectivo para el Examen General Público y Acto de Graduación como Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Agradeciendo su amable atención, me es grato suscribirme de usted.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑADA A TODOS"



Lcda. Tanya Zaira Marroquín Vasquez
Coordinadora de Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana

CUNSUROC/USAC-I-13-2017

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el veintidós de mayo de dos mil diecisiete-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y revisor,
SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: **“COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO BÁSICO POR COOPERATIVA CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN SAN PABLO JOCOPILAS SUCHITEPÉQUEZ”**, de la estudiante: **Juana Elizabeth Ortiz Tzián**, carné 201040263 de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Plan Fin de Semana.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Dr. Guillermo Vinicio Tello Caño
Director - CUNSUROC



/gris