

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
SAN FELIPE RETALHULEU**



**“INCORPORACIÓN Y APOYO DE DOCENTES  
JUBILADOS AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD  
EDUCATIVA “**

**Blanca Estela González Farfán**

**San Felipe Retalhuleu, marzo del 2010**

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“INCORPORACIÓN Y APOYO DE DOCENTES  
JUBILADOS AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD  
EDUCATIVA “**

**Blanca Estela González Farfán**

**San Felipe Retalhuleu, marzo del 2010**

DICTAMEN APROBACION  
TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
SEDE SAN FELIPE, RETALHULEU


ASUNTO: Blanca Estela González Farfán,  
estudiante de la carrera de Licenciatura  
en Educación de esta Facultad,  
solicita autorización de Tesis  
para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 002 08/2009


Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Coordinación para cumplir requisitos de Tesis que es requerido para obtener el título de Licenciatura se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: "Incorporación y apoyo de docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa", está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su Tesis.
2. La tesis enfoca temas y sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Que la tesis cumple con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana en el capítulo 3 de Sistemas de Egreso (artículo No.56, inciso b).

Por lo antes expuesto, la estudiante Blanca Estela González Farfán recibe la aprobación de realizar la Tesis solicitada como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
Licda. María Emilia Alfonso de Pontacq  
Coordinadora Facultad de Ciencias de la Educación.



  
Vo.Bo. Msc. Miguel Angel Franco de León  
Coordinador General de Sede

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA EDUCACION, Guatemala dieciséis de enero del año dos mil diez.-----

En virtud de que la Tesis con el tema: "Incorporación y apoyo de docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa", presentada por la estudiante: Blanca Estela González Farfán, previo a optar al grado Académico de Licenciatura, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

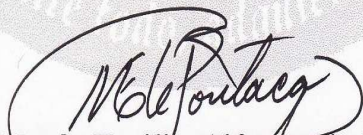


**Lic. Ángel S. Cardona R**  
**Asesor**



*UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, San Felipe Retalhuleu, diez de abril del dos mil diez.-----*


*En virtud de que la Tesis con el tema: "Incorporación y apoyo de docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa", presentada por la estudiante: Blanca Estela González Farfán, previo a optar al grado Académico de Licenciatura, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



**Licda. María Emilia Alfonso de Pontacq**  
**Revisora**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los trece días del mes de mayo del dos mil diez.-----

*En virtud de que el Informe Final de Tesis con el tema “**Incorporación y apoyo de docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa**”, presentado por la alumna **Blanca Estela González Farfán**, previo a optar grado académico de Licenciatura, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del informe final de tesis.*

  
**M.A. José Ramiro Bolaños Rivera**  
Decano  
Facultad de Ciencias de la Educación



## DEDICATORIA

A DIOS: Por ser mi fortaleza e iluminar mi camino.

Homenaje póstumo a mis seres queridos que ya no están y que siempre tendrán un espacio en mi corazón.

A mi hija Sujhey Estelita, alegría y motivación en mi vida, ejemplo a su trayectoria estudiantil.

A mis hermanos: Virginia, Hercilia, Delfina y Haroldo, por compartir conmigo este triunfo.

A mi familia, en especial a mi sobrino Edgar Enrique, por su apoyo moral y espiritual.

A mi amigo: Jorge Luis Posadas Escobar por su apoyo, sus consejos que me impulsaron en los momentos más difíciles de la carrera y por haber fomentado en mí el deseo de superación.

A mis compañeros en especial a Liliana, Byron y Adalberto por compartir momentos importantes de aprendizaje y conocimientos.

A mis Catedráticos, especialmente a la Licenciada María Emilia Alfonso de Pontacq, al Licenciado Miguel Angel Franco y al Licenciado Salvador Cardona por su paciencia y asesoría a lo largo del proceso de elaboración de tesis.

A los docentes jubilados, homenaje a su trayectoria magisterial.

# ÍNDICE

	Página
Introducción .....	i
Resumen .....	iii

## CAPÍTULO I MARCO METODOLÓGICO

1.1. Problema .....	1
1.2. Definición del problema .....	1
1.3. Unidades de análisis .....	1
1.4. Justificación .....	1
1.5. Delimitación .....	3
1.6. Objetivos .....	4
1.7. Marco Teórico .....	5
1.8. Planteamiento del problema .....	5
1.9. Formulación de Hipótesis .....	8
1.10. Recopilación de información .....	9
1.11. Tabulación, procesamiento y análisis de datos .....	9
1.12. Organización .....	10

## CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL

2.1. Suchitepéquez .....	12
2.2. Ubicación .....	12
2.3. Datos generales .....	12
2.4. División administrativa .....	13
2.5. Historia .....	14
2.6. Geografía .....	15
2.7. Economía .....	16
2.8. Educación .....	



## **CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO**

1.1. La Jubilación .....	17
1.2. Los Docentes Jubilados .....	17
1.3. Sustentación Legal de la Jubilación .....	18
1.4. Políticas Educativas .....	20
1.5. Calidad Educativa .....	22
1.6. Los Docentes Jubilados y la Calidad Educativa .....	24
1.7. La Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez .....	25

## **CAPÍTULO IV MARCO OPERATIVO**

4.1. Tabulación y Análisis de Resultados .....	27
4.1.1. Experiencia, formación profesional y nivel académico de docentes Jubilados .....	27
4.1.2. Calidad educativa .....	37
4.1.3. Programas y políticas educativas .....	43

## **CAPÍTULO V PROPUESTA EDUCATIVA**

5.1. Introducción .....	45
5.2. Justificación .....	46
5.3. Objetivos .....	47
5.4. Fundamentación Teórica .....	48
5.5. Estrategias y Acciones para su Implementación .....	50
5.6. Evaluación .....	56
Conclusiones .....	67
Bibliografía .....	69
Anexos .....	72

## Introducción

La presente investigación de carácter descriptivo-analítico, aborda el tema de la calidad educativa y la incorporación de docentes jubilados como profesionales de apoyo al Departamento de Orientación Pedagógica de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez, como alternativa de solución a la necesidad del mejoramiento del hecho educativo a partir de la ejecución de un programa de apoyo a cargo de los profesores jubilados en aprovechamiento de la experiencia, capacidad y conocimientos profesionales que acumularon durante su carrera magisterial.

Este estudio se efectuó a través del desarrollo de una temática congruente con el mejoramiento de la calidad educativa cuya exigencia deviene del desarrollo social, económico y laboral de la sociedad que solicita mayor calidad en el desempeño docente, estudiantil y profesional de sus habitantes. Asimismo, vinculado con la calidad de la educación se trata la incorporación de docentes jubilados como los actores esenciales de la estrategia de profesionalización docente para avanzar hacia un proceso metodológico de enseñanza-aprendizaje contextualizado y de reconstrucción y reelaboración del conocimiento por parte de los educandos.

Dentro de este estudio, “Incorporación y apoyo de docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa”, fueron investigados los docentes jubilados de Suchitepéquez, los directivos de la Asociación de Maestros de Suchitepéquez y personal de la Dirección Departamental de Educación de este departamento que tienen relación directa con el tema, para recoger su opinión con respecto a la calidad educativa y la hipotética incorporación de algunos de sus asociados como apoyo al programa y la disponibilidad para aceptarlo, si las condiciones académicas, económicas y de logística son favorables.

La investigación condujo a la realización del análisis de la situación actual de la calidad de la educación, evidenciando la necesidad de fortalecerla aprovechando la experiencia docente de los jubilados. En su verificación, el trabajo de campo realizado en el departamento en mención, se conoció el punto de vista y la actitud de los docentes jubilados frente a la realidad educativa actual.

Los contenidos de esta investigación fueron detallados así:

En el capítulo 1 se presenta el marco metodológico que constituye principalmente el diseño de la investigación.

En el capítulo 2, el marco contextual donde se detalla los datos generales mas importantes del Departamento de Suchitepéquez

El capítulo 3 contiene el marco teórico en el cual se encuentra la teoría que fundamentó esta investigación.

El capítulo 4 se refiere al marco operativo en el que se presentan los resultados de campo obtenidos en la investigación consistente en un proceso de tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos.

El capítulo 5 en el que se hace una propuesta dirigida al departamento Técnico Pedagógico, de la creación de un Programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, integrado éste por docentes jubilados que llenen el perfil establecido.

La propuesta incide sobre el perfil profesional y competencias laborales que los formadores de formadores deben poseer y plantea alternativas metodológicas que hacen más atractivo el que hacer docente acorde con las nuevas políticas educativas.

Producto de las conclusiones a que se arribó al final de la investigación, se puede aseverar que eexiste una serie de cambios sociales que, junto con las transformaciones acontecidas en el sistema educativo nacional particularmente con la nueva transformación curricular, cuestionan el que hacer docente en la actualidad, lo que hace impostergable la renovación y oxigenación de los conocimientos, metodologías, enfoques y criterios de evaluación a través de un proceso de profesionalización y actualización docente.

Se deja constancia del agradecimiento a todos los docentes jubilados, que brindaron su tiempo para expresar sus inquietudes y buena disponibilidad para contribuir al logro de este trabajo, que se espera sirva para propiciar la reflexión en torno a mejorar la calidad educativa en el departamento de Suchitepéquez.

## Resumen

Se presentan en este trabajo los resultados de la investigación “Incorporación y apoyo de los docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa”. El objetivo principal de este estudio se refiere a la posibilidad de incorporar al docente jubilado tomando en cuenta su experiencia, capacidad y formación profesional que acumuló durante los años que se dedicó a la docencia, como apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

En el transcurso de la investigación se identificó a los docentes jubilados y se conoció la existencia de un considerable porcentaje de ellos que constituyen ese caudal de experiencia, capacidad profesional y nivel académico necesario y que constituye un recurso que no se aprovecha, y que llenan el perfil de potencialidad cognitiva y práctica, para integrar programas de apoyo que mejoren la calidad de la educación.

El estudio se realizó en el departamento de Suchitepéquez y en él participaron: los docentes jubilados; los directivos de la Asociación de Maestros de Suchitepéquez y personal de la Dirección Departamental de Educación que tiene relación directa con el tema de estudio.

También se obtuvo la opinión de estos en cuanto a la calidad actual de la educación y su opinión es desfavorable, e indican algunas de las causas que conducen a ese estado desfavorable actual de la calidad educativa, en donde involucran como mayores responsables a maestros, padres de familia y autoridades educativas.

A través de esta investigación se pudo conocer además la existencia de la Asociación Nacional de Maestros Jubilados a la que pertenece la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez. Estas Asociaciones, especialmente la de Suchitepéquez realizan diversas actividades, pero no contemplan dentro de ellas su involucramiento como apoyo al mejoramiento de la calidad educativa a través de sus asociados que llenen el perfil necesario para hacerlo.

Ante lo expuesto se concluye en que existe una serie de cambios sociales que junto a las nuevas transformaciones curriculares vigentes en el país, cuestionan el quehacer del docente en la actualidad, lo que se cree hace necesario la renovación de los conocimientos, metodologías, enfoques y criterios de evaluación de éstos, a través de un proceso de actualización en el que intervengan docentes jubilados con la competencia necesaria, como facilitadores.

Como producto del análisis, resultados y conclusiones de la presente investigación, se propone un proceso de apoyo a la calidad educativa como base para formación de formadores en el que se contemple la inserción de los docentes jubilados dada su disponibilidad, experiencia docente, formación profesional y nivel académico evidenciado en la investigación y exigido para asegurar el éxito de este proceso, como moderadores o facilitadores que contribuirá a que los docentes activos evalúen sus necesidades en materia de actualización en las distintas ciencias de la educación.

Por lo que este trabajo finaliza haciendo una propuesta al departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez para la creación de un “Programa de Apoyo de los Docentes Jubilados al Mejoramiento de la Calidad Educativa, que será organizado y programado por este departamento y ejecutado por los docentes jubilados que llenen el perfil establecido.



# CAPÍTULO I

## MARCO METODOLÓGICO

Esta parte de la investigación comprende la descripción de las estrategias a seguir en el estudio del problema planteado.

1.1. PROBLEMA: “Docentes Jubilados del Estado y la Calidad Educativa”

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA: “Incorporación y Apoyo de Docentes Jubilados, al Mejoramiento de la Calidad Educativa “

1.3. UNIDADES DE ANÁLISIS:

1. Docentes jubilados del Estado del departamento de Suchitepéquez.
2. Dirigentes de la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez.
3. Personal administrativo de la Dirección Departamental de Suchitepéquez:
  - Departamento Técnico Pedagógico
  - Departamento de Recursos Humanos
  - Sección de Entrega Educativa

1.4. JUSTIFICACIÓN

Durante muchos años los docentes objeto de estudio, en su relación con las comunidades educativas acumularon valiosas experiencias en las distintas áreas del currículum (administrativas, docentes, técnico pedagógicas) y que al ser reconsideradas, tomadas en cuenta y aplicadas, se convertirían en valiosos recursos pedagógicos coadyuvantes al mejoramiento de la calidad educativa en las esferas: administrativa, docente, metodológica y de comunicación entre los distintos sectores y actores de las comunidades educativas.

La participación de este valioso recurso (docentes jubilados) podría ayudar a dar respuesta a la demanda de una educación de calidad, tomando en cuenta que esta es fundamental para superar la pobreza, enfrentar la globalización, superar la exclusión y fortalecer la democracia y consolidar una cultura de paz que tanto ansiamos los guatemaltecos.

Es evidente que la labor docente, los deseos de enseñar y de vivir, no terminan con el beneficio de una merecida jubilación, sino que ésta debe aprovecharse, como anteriormente se expuso, adecuándola a las exigencias de los cambios sociales, económicos y políticos de los nuevos tiempos.

Desafortunadamente, los distintos programas que intentan mejorar la calidad educativa en los distintos niveles y ciclos del Sistema Educativo Nacional descuidan esa potencialidad cognitiva y práctica existente en los docentes jubilados del Estado, cuyo conocimiento, capacidad y experiencia instalada durante su larga vivencia en las aulas en los diversos contextos del país, al ser ignorada, debidamente sistematizada, orientada y reglamentada dejan de ser un caudal valioso a la sociedad.

Ante esto, se cree que deben crearse proyectos de captación de todo este cúmulo de experiencias y sabiduría de los maestros jubilados que posean características profesionales y de nivel académico apropiadas, haciéndolos útiles y provechosos, forjadores y fortalecedores de las nuevas generaciones, pero lamentablemente en la rama de la educación de Suchitepéquez estos soportes no existen.

Nace la inquietud de realizar este estudio como consecuencia de la evidente baja de la calidad de la educación a cargo del Estado, sin que a la fecha se avisoren cambios que cualifiquen el proceso de enseñanza-aprendizaje. El bajo rendimiento y aprovechamiento escolar, se cree se debe a muchos factores entre los que se mencionan: la desactualización docente, el poco interés y escasa motivación para dejar de hacer más de lo mismo año tras año. Así mismo la ausencia de estrategias que impulsen la profesionalización de los recursos humanos y la falta de experiencia docente que bien puede suplirse con las orientaciones que la experiencia y capacidad profesional acumulada que poseen los docentes jubilados. Es cierto que no todos los docentes jubilados están en condiciones de proporcionar esa asesoría, orientación y

consejería debido a ciertas limitaciones como: edad, salud, bajo nivel académico, etc. Sin embargo existe en el departamento de Suchitepéquez un buen porcentaje de docentes jubilados potencialmente preparados para ser absorbidos por la Dirección Departamental o por la Asociación de Maestros Jubilados que a través de ellos podrían brindar su aporte al mejoramiento de la calidad educativa en el departamento.

Induce a realizar esta investigación también por la experiencia propia, que después de 37 años de servicio a la niñez y la juventud, en las áreas rural y urbana y en los niveles de primaria y media, se decidió acogerse a la jubilación por ciertas razones, aun contando con la energía suficiente, prueba de lo cual es este trabajo con el que se culmina un nivel académico, que actualiza y brinda una mejor preparación a la que se contaba laborando.

Por eso es importante analizar la problemática que representa la falta de un programa de desarrollo de recursos humanos que implementen la contratación de maestros jubilados, luego de establecido un perfil profesional que permita ubicarlos en calidad de consultores y asesores en las distintas áreas de la administración educativa y de la orientación técnico – pedagógica, evitando de esa forma la improvisación y ubicación en esos puestos de personas improvisadas carentes de experiencia laboral y de capacidad profesional.

Por estas y otras implicaciones que subyacen en este fenómeno, se considera de vital importancia su estudio, esperando que del mismo emanen conclusiones y recomendaciones y una propuesta educativa que aporte soluciones trascendentales a esta problemática, a la vez que justifique la inversión de tiempo y economía realizada.

## 1.5. DELIMITACIÓN

### 1.5.1. TEMPORAL:

Esta investigación abarcará los datos del período comprendido del 2005 al 2008.

### 1.5.2. ESPACIAL:

Esta investigación se realizará en el departamento de Suchitepéquez.

### 1.5.3. TEÓRICA

La delimitación teórica de esta investigación se fundamentará en las ciencias: pedagógicas en cuanto se pretende el mejoramiento de la calidad en la educación adecuándola a las exigencias de los cambios de los nuevos tiempos; Sociológicas porque una educación con calidad es fundamental para superar la pobreza, enfrentar la globalización, superar la exclusión y consolidar una cultura de paz.

## 1.6. OBJETIVOS

### 1.6.1. GENERALES

- Evidenciar que la experiencia, capacidad y conocimientos que poseen los docentes jubilados que llenan un perfil establecido, podrían desarrollar funciones dentro del sistema educativo, para elevar la calidad educativa.
- Indagar si los docentes jubilados estarían en la disposición de vincular su experiencia y capacidad profesional, con la dinámica y emprendimiento del docente joven en activo.

### 1.6.2. ESPECÍFICOS:

- Evidenciar que existe experiencia y capacidad profesional y nivel académico en docentes jubilados en las actividades a las que se dedican actualmente.
- Establecer la realidad actual de la calidad educativa en el departamento de suchitepéquez
- Inquirir en las nuevas políticas establecidas e implementadas para el mejoramiento de la calidad educativa.
- Indagar la existencia y quehacer de la Asociación de Docentes jubilados en el departamento de Suchitepéquez.

- Visualizar los aportes que podría brindar un docente jubilado al mejoramiento de la calidad educativa
- Inquirir en las actividades a las que se dedican actualmente los docentes jubilados del departamento de Suchitepéquez
- Establecer si la dirección departamental de Suchitepéquez cuenta con un programa de Desarrollo de recursos humanos para el mejoramiento de la calidad educativa, en donde incluyan a docentes jubilados.
- Establecer qué requerimientos necesita la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez de los docentes jubilados.

## 1.7. MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico se elaboró para dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitieron abordar el problema y darle significado. Desde su inicio surgió la necesidad de inquirir bibliográficamente; además las vivencias y experiencias del investigador en el tema, resultaron ser importantes. A través de la relación con el objeto de estudio se obtuvo opiniones generales así como sugerencias y comentarios valiosos.

## 1.8. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En 1932, un Decreto estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos.

La jubilación está concebida como un derecho de los trabajadores para el goce de su retiro. El monto de la misma depende de los años aportados y del sueldo por el que haya aportado.

La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral. Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que



suele consistir en una renta mensual vitalicia y solo se extingue con la muerte del beneficiado.

Los docentes jubilados, son personas que después de una larga jornada de años dedicados a enseñar y formar hombres y mujeres para la sociedad, a los que la experiencia ha dotado de un saber irrepetible y difícilmente transferible, que dedicaron su vida a la tarea de educar a generaciones diversas que tuvieron en sus maestros un referente y un paradigma fundamental; la mayoría de ellos se acogen a este descanso de la jubilación en plenas facultades mentales y profesionales, incluso en una etapa de grandes potencialidades para desplegar todo lo aprendido durante la vida y renovado con la existencia misma.

Muchos de ellos por una mejor calidad de vida se mantienen en actividad no sólo por la retribución económica, sino también para mantenerse activos y útiles a la sociedad, manteniendo su identidad y poniendo de manifiesto su conciencia y compromiso en la educación.

A veces en los centros educativos se da algo así como un rechazo respetuoso al jubilado, sin embargo experiencia y juventud son vínculos infalibles para beneficio de actividades relacionadas con la educación.

Los docentes jubilados que poseen características profesionales y de nivel académico establecidas, están amarrados a la educación con sus raíces de experiencia, por lo que deben ser aprovechados, para comprender el presente y proyectarse al futuro. El maestro jubilado tiene mucho que aportar, pueden ser orientadores fabulosos para las nuevas generaciones de maestros.

Guatemala ha tenido históricamente un nivel muy desfavorable en el campo de la educación, especialmente en lo que se refiere a la calidad, entendiéndola ésta, como aquella que asegura a todos los niños, niñas y jóvenes la adquisición de conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararlas para la vida misma.

La Calidad educativa se enmarca en lo establecido en el Diseño de Reforma Educativa; La Ley de Educación Nacional; las políticas educativas de mediano y largo plazo y las metas

contempladas en el Plan Nacional de Educación y en las recomendaciones de Visión Educación 2025.

Un alto porcentaje de maestros jubilados del Estado en el departamento de Suchitepéquez, constituyen un caudal de experiencias y capacidades profesionales que la Dirección Departamental de Educación por carecer de un programa de desarrollo de recursos humanos y de un perfil profesional acorde a la calidad necesaria, no aprovecha para elevar la calidad de los servicios educativos en las distintas áreas de la administración educativa apoyando en la orientación técnico-pedagógica, en el nivel profesional de los docentes en servicio, haciendo sugerencias didácticas metodológicas que orienten el desarrollo de políticas y estrategias educativas, construyendo agendas y planes de acción tendientes al mejoramiento de la calidad educativa y la eficiencia en el proceso docente educativo.

Ante lo antes expuesto, se plantearon las interrogantes siguientes:

- ¿Se mejoraría la calidad educativa con la incorporación y apoyo de los docentes jubilados que poseen características profesionales y de nivel académico establecidas?
- ¿Qué funciones dentro del sistema educativo podrían ser desarrolladas por un docente jubilado que posea características profesionales y de nivel académico establecidas, para mejorar la calidad educativa?
- ¿Cómo podría vincularse la experiencia y capacidad profesional instalada del docente jubilado, con la dinámica y emprendimiento del docente joven y activo en mejora de la calidad educativa?
- ¿Estarían dispuestos los docentes jubilados que poseen características profesionales y de nivel académico establecidas, a participar en estrategias relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa?.

A estas interrogantes pudo dársele respuesta con la investigación que se propuso.

## 1.9. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

### 1.9.1. Operativización de la hipótesis

<b>HIPÓTESIS</b>	La incorporación y apoyo de docentes jubilados que poseen un perfil establecido, ayudaría al mejoramiento de la Calidad Educativa en el departamento de Suchitepéquez.	
<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS PARA INSTRUMENTO</b>
<b>Independiente:</b> < Incorporación Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia profesional de los docentes jubilados.</li> <li>• Formación Profesional</li> <li>• Nivel académico de los docentes jubilados</li> <li>• Méritos acumulados</li> <li>• Actividades actuales de los docentes jubilados</li> <li>• Proyección a la comunidad educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de servicio en el Ministerio de Educación.</li> <li>• Cargos que desempeño durante el tiempo de servicio</li> <li>• Participación en actividades sobresalientes de la comunidad</li> <li>• Títulos que posee</li> <li>• Disponibilidad para el trabajo</li> <li>• Actividades a las que se dedica actualmente</li> </ul>
<b>Dependiente:</b> < Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realidad actual de la calidad educativa</li> <li>• Programas de mejoramiento para la calidad educativa</li> <li>• Creación de nuevas políticas educativas.</li> <li>• La calidad educativa y la práctica social</li> <li>• Programas de desarrollo de recursos humanos</li> <li>• Implementación del CNB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Como se califica la calidad educativa en este momento?</li> <li>• ¿Mejorarías la calidad educativa con la incorporación y el apoyote los docentes jubilados?</li> <li>• ¿Existen programas de mejoramiento educativo?</li> <li>• ¿Conoce las nuevas políticas implementadas por el Ministerio de Educación?</li> <li>• Toman en cuenta a docentes jubilados para que apoyen los programas?</li> </ul>

## 1.10. RECOLPILACIÓN DE INFORMACIÓN.

En la presente investigación se emplearon fuentes de información de tipo bibliográfico y de campo. De campo porque se realizaron visitas a los docentes jubilados, a las autoridades educativas del departamento y a los Directivos de la Asociación de Maestros de Suchitepéquez.

Para la recolección de información se utilizó la técnica de la entrevista y la boleta de encuesta. Los tres instrumentos fueron diseñados con preguntas abiertas y cerradas, para ser dirigidos a los docentes jubilados, directivos de la Asociación de Maestros Jubilados y personal del Departamento Técnico Pedagógico y Secciones de Entrega Educativa y Recursos Humanos de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez.

No se tiene ningún registro que proporcione información en relación a la cantidad de docentes jubilados existentes en los 20 municipios del departamento. Debido a ello se tomó una muestra de 75 docentes jubilados para ser encuestados, de acuerdo al límite temporal establecido.

La información obtenida es concluyente en determinar la consecución de los objetivos planteados en esta investigación.

## 1.11. TABULACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

La elaboración de tres instrumentos para la recolección de información facilitó la obtención de la misma. Los datos procesados en forma porcentual y reflejados en gráficas estadísticas resumen los resultados del trabajo de campo. Seguidamente se procedió a hacer el análisis de tipo cuantitativo y cualitativo permitiendo detectar los aspectos relevantes necesarios en esta investigación.

## 1.13. ORGANIZACIÓN

### 1.13.1. RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN:

- Blanca Estela González Farfán

1.13.2. RECURSOS:

1.13.2.1. Humanos:

- Facilitadora de la Propedéutica
- Asesor
- Revisores
- Docentes jubilados del Estado
- Personal de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez
- Directivos de la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez

1.13.2.2. Financieros:

• Propedéutica .....	“	2000.00
• Papel bond .....	“	200.00
• Tinta .....	“	600.00
• Fotocopias .....	“	300.00
• Transporte .....	“	300.00
• Alimentación .....	“	300.00
• Impresión final .....	“	3000.00
• Gastos de Graduación .....	“	10000.00
• Otros .....	“	<u>200.00</u>
	TOTAL	Q 16,900 .00

1.13.2.3. Técnicos:

- Máquina de Escribir
- Computadora
- Muebles
- Libros
- Internet . Otros



1.13.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	TIEMPO							
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS.	SEP.	OCT..	NOV.
1. Elaboración de Diseño de Investigación	XXX	XXX	XXX	XXX				
2. Elaboración del Marco Teórico			XXX	XXX				
3. Recopilación de información					XXX			
4. Análisis y Procesamiento de datos					XXX	XXX		
5. Elaboración del Informe final						XXX		
6. Entrega al Revisor							XXX	
7. Correcciones del Revisor							XXX	
8. Fecha probable de Dictamen de impresión								XXX

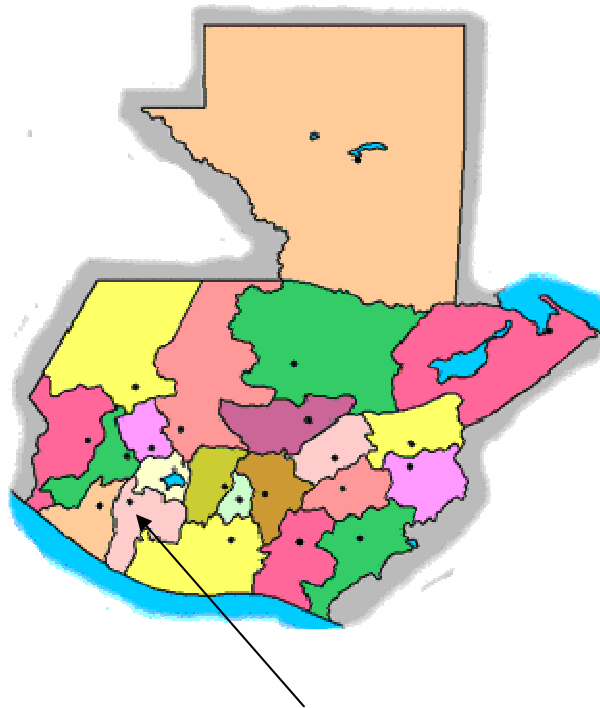
## CAPÍTULO II

### MARCO CONTEXTUAL

#### 2.1. Suchitepéquez

Según Nazareno, L. (2008), el departamento de Suchitepéquez está situado en la región occidental de Guatemala. Limita al Norte con Quetzaltenango, Sololá y Chimaltenango, al Sur con el Océano Pacífico, al Este con Escuintla; y al Oeste con Retalhuleu. La cabecera departamental está a una distancia de 160 kilómetros de la Ciudad Capital de Guatemala.

#### 2.2. Ubicación



#### 2.3. Datos Generales

Cabecera: Mazatenango

Región: 6 o sur occidental

Extensión Territorial: 2,510 km<sup>2</sup>.

Población: 403,945 habitantes. (Según censo XI del 2,003)

Latitud: 371 metros sobre el nivel del mar

Clima: Cálido

Idioma: Kiché, Cakchiquel y español

#### 2.4. División Administrativa

El departamento de Suchitepéquez se encuentra dividido en 20 municipios que son:

1. Mazatenango
2. Chicacao
3. Cuyotenango
4. Patulul
5. Pueblo Nuevo
6. Río Bravo
7. Samayac
8. San Antonio
9. San Bernardino
10. San José el Ídolo
11. San francisco Zapotitlán
12. San Gabriel
13. San Juan Bautista
14. San Lorenzo
15. San Miguel Panán
16. San Pablo Jocopilas
17. Santa Bárbara
18. Santo Domingo
19. Santo Tomás la Unión
20. Zunilito

## 2.5. Historia

Según Portillo G. (1991) Suchitepéquez es un departamento de Guatemala, descrito por sus habitantes como La Tierra del Venado.

El nombre de Suchitepéquez, se deriva de la voz náhuatl *Xōchitepēk<sup>e</sup>*, formada a su vez por *Xōchi-* 'flor', *tepē-* 'cerro, montaña' y *-k(o)* 'en', lo que podría traducirse como *En el Cerro Florido* o *En el Cerro de las Flores*.

El departamento de Suchitepéquez fue creado por decreto del 16 de octubre de 1877.

Antes de la llegada de los Españoles en 1524, Suchitepéquez dependía del reino de los k'iche' y del reino de los tz'utujil, y muchos de sus habitantes aún hablan estos idiomas mayas.

Este departamento actualmente forma parte de la llamada Costa Grande, fue donde se libraron las primeras batallas, cuando Pedro de Alvarado llegó procedente de Soconusco en Febrero de 1524.

Suchitepéquez era una especie de tendón de Aquiles del reino Quiché, pues se lo disputaban constantemente con los tz'utujiles dado que el territorio poseía la mejor tierra. Sus cultivos se convirtieron en las mejores siembras de cacao. Los habitantes de la antigua Capitanía General de Guatemala lo consideraban de calidad inmejorable.

El arzobispo Cortés y Larraz anotó que en 1768-70 muchos indígenas del altiplano y el noreste huyeron hacia la costa de San Antonio, supuestamente porque en esta región había más abundancia. Sin embargo, la probabilidad de un trabajo libre pudo haber sido otra de las razones de tal fenómeno.

En los últimos años de la colonia, el departamento, junto con Retalhuleu, formaron corregimiento de Suchitepéquez al que se incorporaban y segregaban territorios constantemente.

En 1839 fue uno de los departamentos integrantes del Estado de Los Altos que proclamó su independencia.

## 2.6. Geografía

Las tierras del sur de este departamento, son bañadas por el Océano Pacífico, lo que le da un esplendoroso desarrollo a esta región, contribuyendo además con la economía del lugar al existir en este litoral varias salinas de importancia.

Este departamento en la parte sur posee terrenos generalmente casi planos, lo que facilita los cultivos, además posee la ventaja de ser irrigado por varios ríos, entre ellos algunos caudalosos como el Sis, Nahualate, Icán, Samalá, Ixtacapa, Nimá, Madre Vieja, Coyolate, y otros que hacen que sus tierras sean muy fértiles y faciliten la producción de variedad de cultivos. Esto merecería que Suchitepéquez ocupase un puesto distinguido entre los demás departamentos, pues sus accidentes pueden catalogarse de importantes y numerosos.

## 2.7. Economía

Según Portillo G. (1991) la economía de este departamento esta basada principalmente en su producción Agropecuaria, entre sus cultivos principales tenemos: tabaco, café, hule, cacao, granos básicos, caña de azúcar, maíz, frijol, yucas, camotes y todo género de raíces alimenticias y medicinales, así como las legumbres que se reproducen con poco trabajo. Una ventaja extraordinaria es la fertilidad y humedad que poseen sus terrenos. Además debe agregarse, la abundancia con que se produce.

La principal riqueza es la agricultura, siendo sus producciones múltiples, su comercio muy activo y en gran escala, lo que unido a la laboriosidad de sus habitantes lo hacen uno de los departamentos más ricos del país.

Por la existencia de buenas tierras y la abundancia de variedades de pastos, también se cuenta con gran variedad de razas de ganado vacuno, y por ende también empresas que procesan los productos lácteos de buena calidad.

Entre sus industrias sobresalen los ingenios azucareros, beneficios de café, fabricas de hielo y licores, artículos de cemento, fábricas de aceites esenciales, Embotelladora del Pacífico, sin faltar también la alfarería y la producción artesanal en algunos de sus municipios.



## 2.8. Educación

Según datos obtenidos en la Dirección Departamental de Educación, Suchitepéquez en el ciclo escolar 2009 cuenta con 7,480 maestros distribuidos en las escuelas e institutos de los 20 municipios y en los diferentes niveles, en la siguiente manera.

No.	NIVEL	MAESTROS
1	Pre-primaria	824
2	Primaria	3596
3	Primaria de adultos	14
4	Básico	1825
5	Diversificado	1,220
6	Pre-primaria bilingüe	1
	TOTAL	7480

Como puede observarse Suchitepéquez ha tenido avances en relación a cobertura en su educación.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. La Jubilación**

Según la página web (<http://www.sieca.org.gt/público/marcolegal/legislaci.>)“Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o de un tiempo estipulado de trabajo”.

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.

Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, esto en relación a los jubilados del estado, pues en algunas instituciones semi autónomas y privadas se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, generalmente en torno a los 65 años.

La jubilación es un derecho instituido desde 1,932 a través de un Decreto que estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos.

Luego en 1,985, con el establecimiento de la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, se revisa este derecho, según el artículo 114 de esta Constitución.

#### **3.2. Los Docentes Jubilados**

Según CONAJUPEGUA (1998) “los docentes son parte de los trabajadores del Estado” y en su mayoría se acogen a este derecho de la jubilación en plenas facultades mentales y profesionales, incluso en una etapa de grandes potencialidades para desplegar todo lo aprendido durante la vida y renovado con la existencia misma, pues tienen un historial

sentado entre las rutas académicas de calidad adquirida a través de los años de labor educativa, haciendo pedagogía en condiciones difíciles y críticas en la formación de los nuevos ciudadanos.

La mayoría de ellos se mantienen en actividad docente y académica con la iniciativa privada, no solo por la retribución económica, sino también para mantenerse activos y útiles a la sociedad.

### 3.3. Sustentación Legal de la Jubilación

#### 3.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

ARTÍCULO 78.- Magisterio. El Estado promoverá la superación económica social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva.

Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. la ley regulará estas materias.

ARTÍCULO 114.- Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos.

ARTICULO 115.- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tiene derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### 3.3.2. Ley de Servicio Civil

Título VI. Capítulo Único: Derechos, obligaciones y prohibiciones. Artículo 61: Derechos de los servidores públicos.

8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos de conformidad con la ley respectiva.

### 3.3.3. Ley de clases Pasivas del Estado

Artículo 1. OBJETO. Se regirán por la presente Ley las pensiones que causen a su favor o a favor de sus familiares los trabajadores civiles del Estado, comprendidos en los artículos 144, 145 y 146 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que presten o hayan prestado servicios en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Los trabajadores civiles de las entidades descentralizadas autónomas, de la Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral y trabajadores que presten sus servicios por el sistema de planillas en los Organismos o entidades mencionadas que así lo deseen y que no tengan su propio régimen de pensiones, pueden en forma voluntaria acogerse a éste en las mismas condiciones que se señalan en esta Ley y su reglamento y, una vez incorporados a este régimen, no podrán dejar de pertenecer al mismo, salvo que se retiren definitivamente del servicio activo en cualquiera de dichos Organismos sin haber completado los requisitos para tener derecho a pensión.

Artículo 2. TRABAJADOR CIVIL DEL ESTADO. Para los efectos de esta ley, la denominación de trabajador civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que labore en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los Organismos y entidades antes mencionadas y se encuentre contribuyendo al financiamiento del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, no perdiéndose la calidad de trabajador civil del Estado, por suspensiones o licencias concedidas de conformidad con la ley.

Artículo 5. PENSIONES POR JUBILACIONES. Se adquiere el derecho a pensión por jubilación:

1. Por retiro voluntario:

- a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
- b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.

2. Por retiro obligatorio:

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicios, siempre que durante esos diez años hayan contribuido al financiamiento del régimen.

Artículo 26. REVISIÓN DE LA JUBILACIÓN. Cuando una persona jubilada con cargo al régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado conforme esta Ley o conforme disposiciones anteriores, reingrese al servicio público en los Organismos del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, su jubilación cesará de inmediato, teniendo derecho a la revisión del expediente respectivo por el nuevo tiempo servido y a que se le otorgue el beneficio derivado por dicho tiempo y cuando hubiere contribuido al financiamiento del régimen conforme esta Ley. El derecho a revisión a que se refiere este Artículo corresponde ejercerlo únicamente a la persona jubilada o a su representante legal.

### 3.4. Políticas Educativas

Según Barillas (2001), por políticas educativas entendemos: “Conjunto de orientaciones de acción educativa destinadas a la atención de las necesidades educativas de una comunidad o de un país”.

Las orientaciones se refieren a los fines que debe cumplir la educación como institución social y se inspiran en el sistema de valores de una determinada sociedad. Constituye declaraciones de política general y sectorial del gobierno.

Las políticas educativas son determinadas por el Estado y también por la sociedad, esto quiere decir que debe existir una relación integrada entre estos, donde tengan una finalidad y una aspiración en común, siempre y cuando respeten las decisiones y opiniones que tienen.

Una política educativa siempre debe estar relacionada a su contexto social, político y económico, observando la realidad en donde se va a ejecutar. Así también ésta va a responder a las necesidades educativas.

La educación ha sido, es y será siempre uno de los pilares fundamentales de una sociedad. En los últimos años, muchos países han enfrentado y enfrentan situaciones de crisis tanto económicas, políticas y sociales. Por estos factores la educación quedó expuesta a sufrir una situación de crisis. Para evitar esta crisis fue necesario buscar nuevas políticas educativas.

El Gobierno de Guatemala plantea en el Plan de Educación 2008 - 2012, ocho políticas educativas, de las cuales cinco son generales y tres transversales.

Las Políticas Educativas Generales son:

1. Avanzar hacia una Educación de Calidad.
2. Ampliar la cobertura Educativa incorporando especialmente a los niños y niñas de extrema pobreza y de segmentos vulnerables.
3. Justicia social a través de equidad educativa y permanencia escolar.
4. Fortalecer la Educación Bilingüe Intercultural
5. Implementar un modelo de Gestión Transparente que responda a las necesidades de la comunidad educativa.

Las Políticas Transversales son:

1. Aumento de la inversión Educativa

2. Descentralización Educativa.

3. Fortalecimiento de la institucionalidad del Sistema Educativo Nacional.

#### Política Educativa 1

Avanzar hacia una educación de calidad.

Se prioriza la calidad de la educación en tanto que partimos de la premisa que el ejercicio pleno del derecho a la educación, consiste no solo en asistir a un centro educativo, sino tener acceso a una educación de calidad. El centro del proceso enseñanza aprendizaje es la niñez y la juventud. Sea rico o pobre, mujer u hombre, indígena o ladino. Todos, sin excepción recibirán educación pertinente y relevante con capacidades para ejercer su ciudadanía en el siglo XXI y desempeñarse competentemente en este mundo globalizado, tomando como punto de partida la convivencia solidaria en una sociedad multicolor, de una profunda y diversa riqueza natural, en el marco del respeto a nuestra biodiversidad.

#### 3.5. Calidad Educativa

La calidad educativa constituye un proceso fundamental que ha de permitir a la juventud egresada del sistema educativo nacional Formada con nuevas estrategias pedagógicas acordes a los nuevos perfiles de los adolescentes y jóvenes contemporáneos, preparados para promover el acceso y desarrollo de habilidades y competencias laborales en el uso de la tecnología, la información y el conocimiento, a incorporarse exitosamente a las diversas esferas de la cultura, entre ellas al campo laboral con eficiencia y eficacia, con acciones emprendedoras encaminadas a superar la pobreza, participar del desarrollo económico-social, asimismo, fortalecer la democracia y consolidar una cultura de paz que evite la exclusión social. En consecuencia la educación con calidad permite que todas las personas aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno de sus vidas y de sus sociedades.

Desde esa perspectiva, la calidad educativa constituye un desafío permanente al MINEDUC, que principia con la administración de los diversos recursos eficiente y eficazmente, hasta la formación y profesionalización de los docentes en los centros educativos del nivel medio, particularmente en el ciclo básico, proporcionando la importancia, el impulso y la supervisión

necesaria sistemáticamente a la nueva transformación curricular en vigencia desde este año, con el propósito de asegurar a todos los educandos la adquisición de conocimientos, capacidades, destrezas y aptitudes así como actitudes necesarias para la vida adulta que contribuyan al desarrollo del país.

La importancia de la calidad en la educación reside en que las personas que viven en este siglo requieren conocimientos destrezas y actitudes diferentes a las del pasado. La exigencia cada vez es mayor en cuanto a la formación de las personas para que aprendan por sí mismas, puedan adaptarse a las condiciones de un mundo cambiante, identifiquen y resuelvan problemas, manejen el conflicto, posean destrezas de pensamiento, operen en un mundo donde los sistemas de información tecnológica avanzan aceleradamente y respeten su entorno cultural y natural, los derechos humanos y funcionen éticamente en la sociedad.

Las investigaciones realizadas en países en vías de desarrollo identifican factores que influyen en la calidad del proceso educativo, entre ellos: disponibilidad de recursos didácticos básicos, la calidad docente, el tiempo efectivo de aprendizaje y las expectativas de los estudiantes. En Guatemala para comprobar la existencia de estos factores, se realizan pruebas diagnósticas dirigidas a niños y niñas de primero y tercero primaria y a graduandos de cada nivel. Estas evaluaciones indican un bajo rendimiento en todos los niveles. Ante esto se prevé la necesidad de desarrollar programas de perfeccionamiento y desarrollo docente que mejore la calidad educativa.

La educación en general merece apoyo para elevar su calidad, en la actualidad se implementa la aplicación del Nuevo Currículo Nacional Base en el Ciclo Básico. Las primeras experiencias en el aula, evidencian la necesidad de capacitación para los docentes de este nivel. En este estudio se propone un “Programa de Apoyo del Docente Jubilado, al Mejoramiento de la Calidad Educativa”, con el propósito de facilitar el estudio, análisis y aplicación del mismo, en vías de mejorar la calidad docente especialmente en el ciclo básico.



### 3.6. Los Docentes Jubilados y la Calidad Educativa

El MINEDUC hace esfuerzos por mejorar la calidad educativa del país implementando nuevas políticas educativas, una de ellas, “Avanzar hacia una educación de calidad”. A criterio de esta investigadora, una alternativa de solución que coadyuve a cualificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, puede ser el potencial de experiencia y capacidad profesional instalada en los docentes jubilados del Estado que al ser tomada en cuenta se convertiría en un valioso recurso pedagógico para el mejoramiento de la docencia.

El reclutamiento de docentes jubilados para desempeñar el rol de formador de formadores para el nivel medio requiere de la elaboración científica y técnica de un perfil profesional que evidencie la posesión de competencias laborales para cubrir puestos específicos en los que oriente, asesore y sea fuente de consultoría permanente en las distintas áreas de la administración educativa de acuerdo a las exigencias de la nueva transformación curricular.

Según el Acuerdo Gubernativo Numero 225 – 2008 (2008), en el Ministerio de Educación se creó recientemente un cuarto Vice-ministerio denominado de Diseño y Verificación de la Calidad, el cual fue creado con el interés de mejorar la calidad educativa. Existen Direcciones Generales que tienen como propósito el mejoramiento de la calidad, entre ellas: La Dirección de Recursos Humanos DIREH, responsable de formular e implementar políticas y estrategias para desarrollo y administrar el recurso humano que labora en la institución; la Dirección General de Gestión de Calidad Educativa DIGECADE, responsable de velar por la implementación del Currículo Nacional Base en cada uno de los niveles educativos del subsistema escolar; la Dirección General de Participación Comunitaria y Servicios de Apoyo, DIGEPSA, que es la responsable de la prestación en forma descentralizada de recursos económicos para obtener servicios de apoyo educativo y de promover y organizar la autogestión educativa; la Dirección General de Monitoreo y Verificación de la calidad DIGEMOCA, encargada de verificar la calidad en el proceso educativo de manera sistemática y permanente; Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional DIDEFI, responsable de asegurar una gestión enfocada a procesos a través del sistema de gestión de calidad e integrar e implementar políticas de modernización; Dirección de Planificación Educativa DIPLAN, responsable de asesorar y apoyar en la formulación de

políticas, planes y programas, proyectos y objetivos de desarrollo para el sector de la educación.

Estas entidades pueden apoyarse en los docentes jubilados como formadores de formadores, a través de un programa de desarrollo de recursos humanos, entendiéndose este en términos generales, como la búsqueda e impulso de procesos que potencialicen el factor humano como elemento dinámico del desarrollo y crecimiento.

### 3.7. La Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez.

En 1,995 un grupo de maestros y maestras se reunió en el Centro de Arte y Cultura para organizar la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez, con el propósito de mantener comunicación entre docentes, lograr beneficios en el orden económico, social, cultural y de recreación. La Asociación cuenta con educadores notables ya jubilados, conocedores de la realidad nacional, con experiencia en el campo de la educación en las distintas esferas del conocimiento, con un nivel académico apropiado y con talento y visión.

Resulta significativa la cantidad de docentes jubilados que continúan activos y en condiciones de contribuir como asesores de los nuevos maestros en el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad y la eficiencia educativa y que pueden ser requeridos para desempeñar puestos en tareas acordes a su experiencia, contratados en renglones financieros que no afecten su derecho adquirido e instituido según el artículo 114 antes mencionado de la Constitución Política de la república y en el artículo 38 de la ley de Clases Pasivas Civiles del estado, decreto numero 63 – 88.

Los docentes jubilados cuya experiencia en los distintos campos de la ciencia y la tecnología les permite visualizar y proponer mejoras al sistema educativo nacional, potencialmente constituyen una alternativa coadyuvante para el fortalecimiento del hecho educativo en el ciclo básico del nivel medio emprendiendo acciones que contribuyan a entender y enfrentar la globalización, superar la exclusión, fortalecer la democracia y consolidar una cultura de paz y respeto dentro del marco de la multi, pluri e interculturalidad. La Dirección Departamental de Educación como institución rectora de la educación de Suchitepéquez, cuenta con ese

potencial como alternativa en el tema de la formación de recursos humanos a través del desarrollo de un Programa de profesionalización y actualización docente en el Ciclo Básico.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO OPERATIVO**

#### **TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

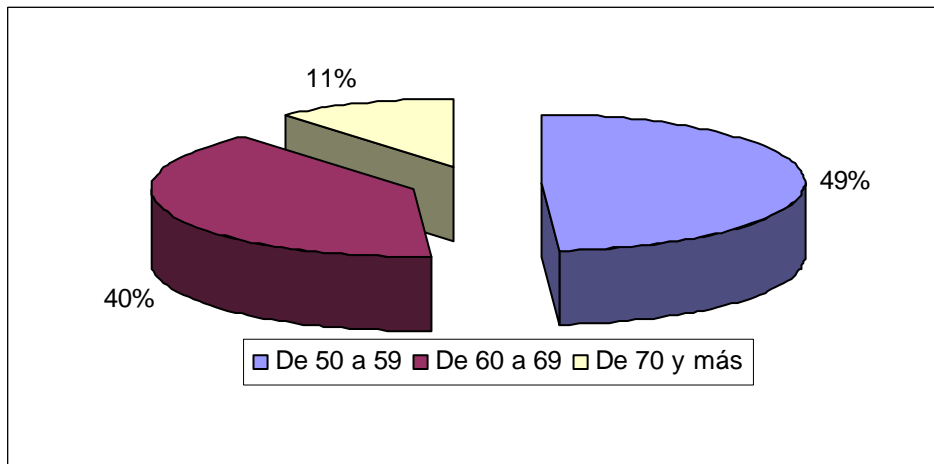
Para obtener resultados concretos respecto a la incorporación y apoyo que los docentes jubilados podrían dar al mejoramiento de la calidad educativa se realiza esta investigación que conduce a la realización de un análisis y revisión de los resultados de la consulta realizada a la población objeto de estudio en la que participaron los docentes jubilados del departamento de Suchitepéquez, Directivos de la Asociación de maestros jubilados de Suchitepéquez y miembros del personal de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez que están relacionados con el tema de estudio.

Los datos del resultado obtenido se dan a conocer de la siguiente manera.

#### **4.1. Experiencia, Formación Profesional y Nivel Académico de Docentes Jubilados**

Para conocer la experiencia, formación profesional y nivel académico de los docentes jubilados, se procede a analizar los aspectos de este estudio que ayuden a visualizar el porcentaje de estos que poseen esas cualidades necesarias para ser incorporados como apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, obteniendo el siguiente resultado.

Gráfica 1  
Edad de los Jubilados

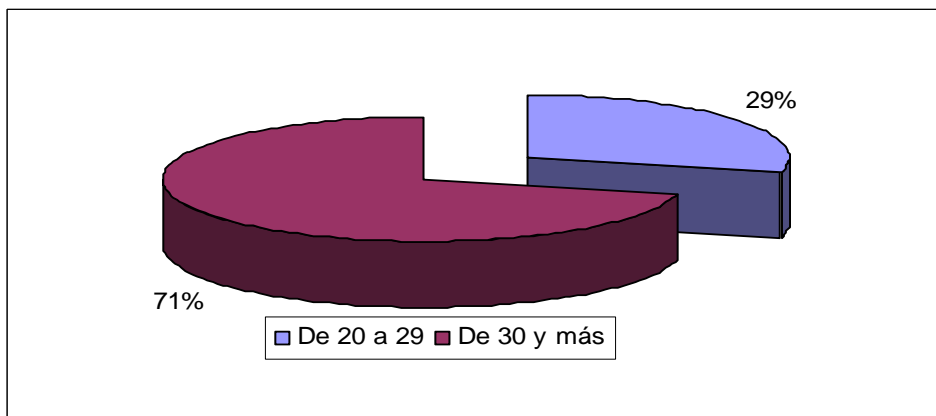


Fuente: Investigación de campo 2009

Se revisan los resultados de la consulta hecha a los docentes jubilados con respecto a la edad que tienen actualmente, el 49% dice estar comprendidos entre los 50 a 59 años de edad; el 40% entre los 60 a 69 años y el 11% entre 70 y más años.

Como se puede visualizar la gran mayoría está en una edad en que los deseos de enseñar y de vivir no terminan con el beneficio de una merecida jubilación, sino muy bien puede aprovecharse de esa capacidad y experiencia que instaló en su persona durante los años que se dedicó a la docencia o a la administración de la educación.

Gráfica 2  
Tiempo de servicio



Fuente: Investigación de campo 2009

Con relación al tiempo que laboraron con el Ministerio de Educación el 71% lo hizo durante 30 y más años y un 29% de 20 a 29 años.

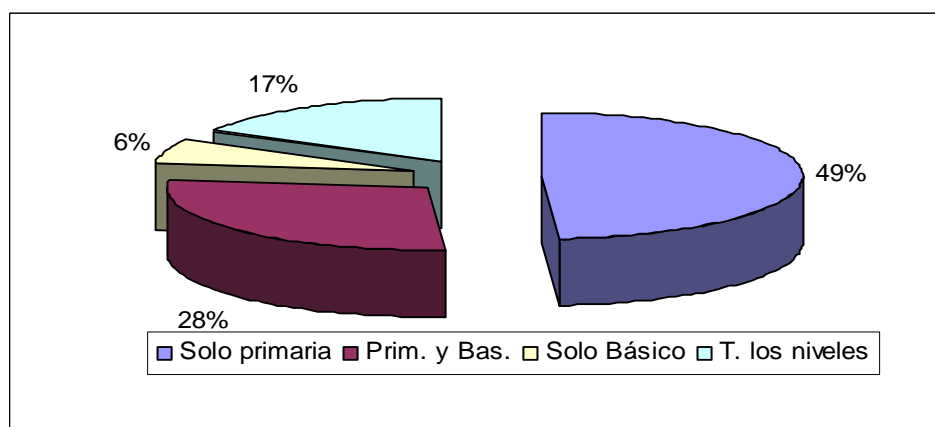
El tiempo de servicio que cumplieron los docentes jubilados consultados es muy variado y se puede observar como la mayoría laboró lo suficiente para adquirir todo un cúmulo de experiencias que podrían hacerse provechosas para apoyar y fortalecer a las nuevas generaciones de docentes ya que es una opinión generalizada que la figura del maestro en la actualidad no está reconocida por sus alumnos ni por la sociedad en general de igual manera que lo estaba algunas décadas atrás.

Los sistemas de disciplina por ejemplo, corresponden a tiempos y circunstancias distintas que bien podrían ser analizadas y adaptadas al medio y momento social en que se desarrolla la labor educativa y producir así una visión diferente de la figura del maestro acorde al tiempo que le está correspondiendo vivir.

Es cierto que ser maestro es una enorme responsabilidad, la posibilidad de contribuir a la formación de personas es una tarea ardua y delicada, de la que creemos, se puede salir adelante y cambiar la opinión desfavorable del maestro actual, vinculando los conocimientos actualizados que da el título de los recién ingresados a las filas del magisterio, y la experiencia que adquirieron con el tiempo de servicio los docentes jubilados.

Gráfica 3

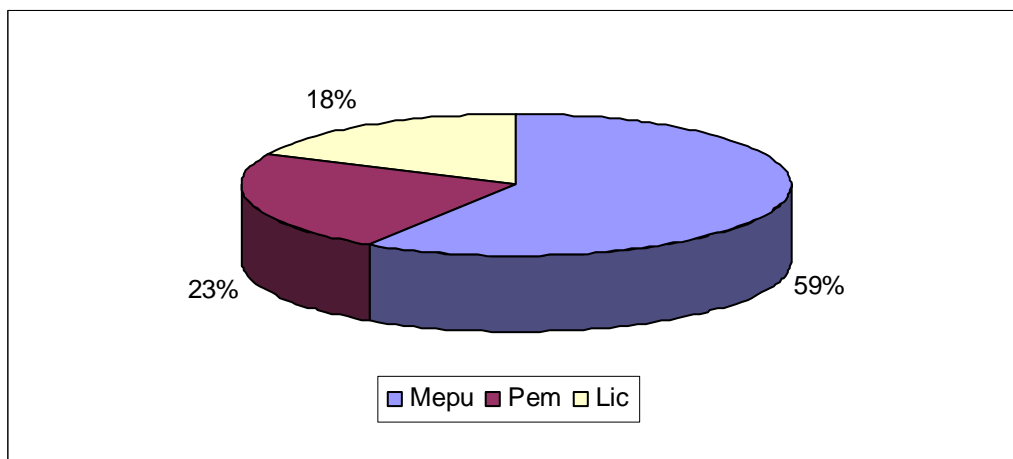
Niveles en que laboraron los docentes jubilados



Fuente: Investigación de campo 2009

Al revisar las respuestas consignadas en la consulta con relación a los niveles educativos en que laboraron, encontramos que un 49% lo hizo solo en el nivel primario, lo anterior no es ninguna novedad, pues la cobertura del ciclo básico no tenía la amplitud que tiene actualmente; un 28% lo hizo en primaria y después en básico y un 23% en todos los niveles, por lo que se supone adquirieron en su relación con niños, jóvenes y adultos valiosas experiencias que al ser tomadas en cuenta se convertirían en valiosos recursos pedagógicos y didácticos coadyuvantes al mejoramiento de la calidad educativa en las esferas: administrativa, docente, metodológica y de comunicación entre los distintos sectores y actores de la comunidad educativa.

Gráfica 4  
¿Títulos que poseen?



Fuente: Investigación de campo 2009

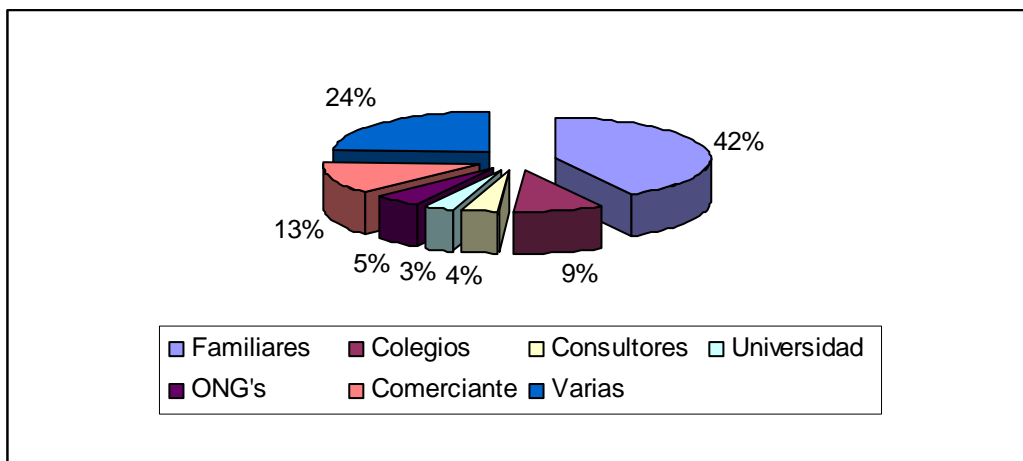
En relación a los títulos que poseen los docentes jubilados, el 59% tiene título de maestro(a) de educación primaria urbana, entre éstos un buen porcentaje tienen estudios superiores realizados sin haber culminado la carrera; un 23% son Profesores de Enseñanza Media y 18% tienen una Licenciatura, lo que evidencia que existe experiencia, conocimientos, capacidad y nivel académico necesario en un considerable porcentaje de docentes jubilados que podrían desarrollar funciones dentro del sistema educativo donde podrían brindar su aporte y apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

En lo referente a las actividades realizadas a través de su desempeño como docente, no se puede ignorar la labor que realizaron dentro y fuera de las aulas que se demuestra con la consulta realizada al respecto de distinciones recibidas. Las respuestas evidencian que entre

los docentes jubilados 19 fueron maestros distinguidos; también 5 de ellos obtuvieron la Orden Francisco Marroquín y 35 con varias distinciones relevantes unas y muy relevantes otras, lo que demuestra que existen docentes jubilados con una trayectoria muy activa y es de notar que solo 16 dijeron no tener ninguna distinción recibida.

Ante la falta de oportunidades de una ocupación digna para los docentes jubilados, la mayor parte de ellos, buscan diversas ocupaciones que les generen mejoras económicas o simplemente de servicio a la comunidad que los haga sentirse activos y útiles a la sociedad, manteniendo su identidad y poniendo de manifiesto su conciencia y compromiso con la educación.

Gráfica 5  
¿Ocupación actual?



Fuente: Investigación de campo 2009

Estas reflexiones llevaron a revisar los resultados de la consulta hecha a la población sobre su ocupación actual, opinaron un 42% dedicarse a convivir con la familia, lo que no podían hacer totalmente cuando estaban laborando; un 24% se dedican a diversas actividades como: personal docente y administrativo en colegios, comerciantes, consultores, catedráticos de la universidad, integrando ONG`s, estas entre otras; el 13% se dedicaron al comercio, actividad completamente ajena a la educación; un 9% se dedican a ocupar puestos docentes y administrativos en centros educativos privados; un 4% son consultores; un 5% trabajan en ONG's y un 3% son catedráticos de la Universidad.

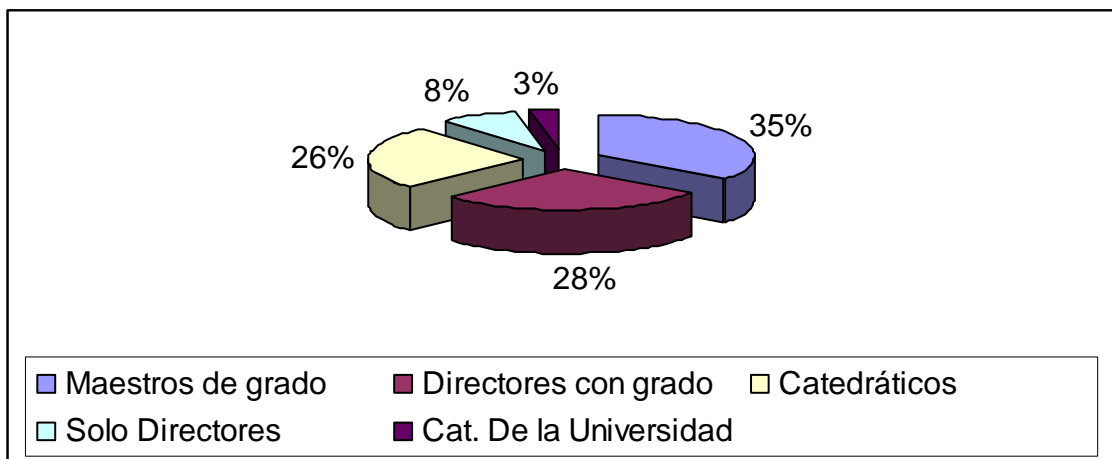


Los directivos de la Asociación de maestros opinan también sobre la consulta de, ¿a qué creen que regularmente se dedican los docentes jubilados?, dicen que algunos ayudan a instituciones de beneficencia, otros a actividades sociales, culturales y deportivas y la mayor parte de mujeres a las tareas domésticas y familiares.

El personal de la Dirección Departamental respecto a esto mismo, responden que algunos maestros a descansar, otros dependiendo de su nivel académico a seguir explotando su profesión o se integran a ONG`s buscando un mejor nivel económico y una buena parte a seguir con la docencia en centros educativos privados.

Gráfica 6

¿Cargos desempeñados durante el tiempo de servicio?



Fuente: Investigación de campo 2009

En los resultados de la investigación encontramos un 35% de docentes jubilados que ocuparon el puesto de maestros de grado; un 28% fueron directores con grado; un 26% catedráticos; un 8% su puesto fue solo de directores tanto en el nivel medio como en el primario y un 3% se jubilaron siendo también catedráticos de la Universidad.

Con el propósito de conocer de su experiencia y formación profesional se les consulta a los docentes jubilados al respecto de sus cargos desempeñados y ante las anteriores respuestas se considera necesario insistir que éstos son personas que dedicaron años a formar hombres y mujeres para la sociedad y que la experiencia los dotó de un saber irrepetible y que dedicaron su vida a educar generaciones diversas que tuvieron en ellos un referente y un paradigma

fundamental, acogiéndose a este descanso en plenas facultades mentales y profesionales para seguir desplegando todo lo aprendido.

Se dice esto, porque años atrás se veía al maestro como un representante de la cultura y del saber local, lo que le imprimía una cierta autoridad que lo convertía en un ejemplo a seguir. Es cierto que la sociedad actual ha experimentado transformaciones por lo que la figura del maestro como único depositario del saber afortunadamente ya no es válido.

Ser docente ayer, hoy y en el futuro ha sido, es y será una enorme responsabilidad, sin embargo tiempo atrás en una sociedad diferente a la de hoy, la autoridad que significaba el maestro en el aula hacían que los alumnos estuvieran convencidos del respeto que por encima le debían, la idea de este respeto hacia el maestro se veía fortalecida paralelamente por la labor que se desarrollaba en el seno de las propias familias de los alumnos en el sentido que dentro de ellas los padres inculcaban a sus hijos la idea de la obediencia al maestro, hasta el punto que depositaban en él su total confianza para que ejecutara la disciplina correspondiente.

En relación a esto existen varios factores que determinan la forma de valorar la figura del maestro o sea el cambio de consideración social que ha experimentado ésta en los últimos tiempos. Si preguntáramos a personas que tienen ahora 40 a 50 años de edad por la influencia que ejercía sobre ellos su maestro seguramente nos darían una idea diferente a la que nos puede dar un niño de 10 o 15 años.

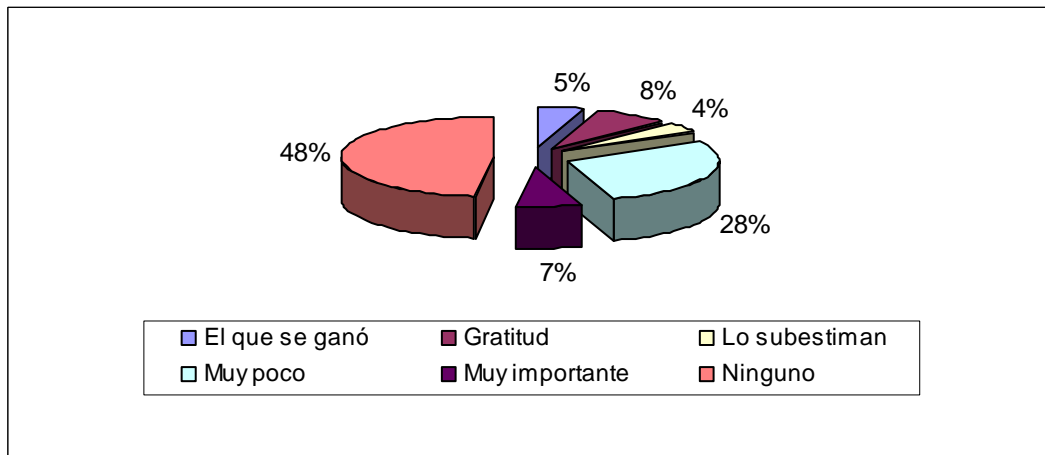
Se debe tomar en cuenta también la escasés de recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo en que se desarrollaron los maestros de ayer, comparado con los recursos tecnológicos con que cuenta el maestro de hoy.

También es notorio el olvido de algunas normas de conducta y valores básicos que conducen a la pérdida de autoridad del maestro.

Es cierto que como en todo contexto laboral no se puede generalizar y decir que a todo maestro se le pueden atribuir los atributos mencionados anteriormente pero un buen porcentaje de ellos los poseen.

Gráfica 7

Valor que tiene el docente jubilado en la familia, la sociedad y las autoridades.



Fuente: Investigación de campo 2009

Algunos docentes jubilados encuestados, fuera de las respuestas requeridas manifestaron su satisfacción de que sea tema de estudio el qué hacer del maestro jubilado y tomar en cuenta su opinión en el campo de la educación, pues dicen que la sociedad los olvida fácilmente pese a haber dejado parte de su vida en los centros educativos.

Surge esta observación ante la interrogante de que afectivamente hablando ¿Qué valor creen le da la familia, la sociedad y las autoridades al docente jubilado? Cuyas respuestas fueron: un 48% dice que ningún valor, quiere esto decir que son ignorados; un 28% dicen que muy poco valor; un 8% que se les tiene gratitud; un 7% como personas muy importantes; un 5% opina que el valor que se ganó en la entrega al servicio prestado y un 4% que los subestiman.

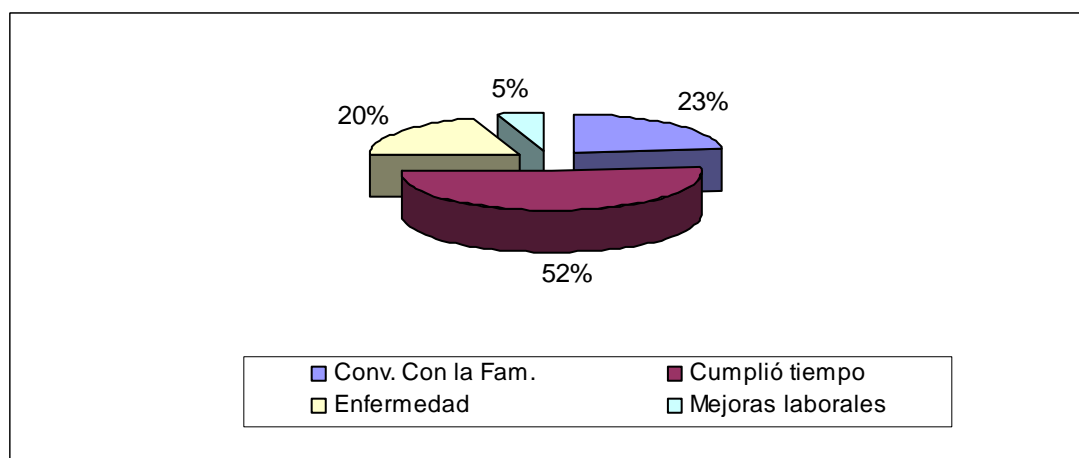
Para analizar estas respuestas se debe tomar en cuenta que la consideración social del profesor se ha modificado, hace algunos años atrás se reconocía tanto al maestro y mucho más al de secundaria por poseer título universitario, un estatus social y cultural elevado. Se estimaba en ellos su saber, su abnegación y su vocación. Sin embargo en el momento actual, nuestra sociedad tiende a establecer el estatus social en base al nivel de ingresos. Las ideas de saber, abnegación y vocación han caído en la valoración social, los profesionales de la enseñanza tienen un nivel inferior a los de otros profesionales, sin tomar en cuenta la importancia del trabajo que estos realizan, pues la calidad de la educación se vea por donde se vea estará siempre en manos del agente directo con el que opera el sistema educativo: el profesor y por

eso creemos conveniente elevar la calidad educativa tomando como apoyo a los docentes jubilados que están en condiciones de hacerlo para que el nuevo docente tenga en donde consultar según sean sus necesidades.

Los docentes consultados están concientes que no todos los docentes jubilados pueden prestar servicios de calidad por ciertas limitaciones, entre ellas la desactualización, pero otro sector, pese a llamárseles de clases pasivas, siguen activos, sirviéndole a la familia y a la sociedad.

Al ser cuestionados a ese respecto el personal de la Dirección Departamental opinan que debe ser de respeto por el tiempo de servicio y gratitud por el ejemplo puesto de manifiesto, aprecio y admiración por lo realizado durante años y que es un ser especial que debe ser tratado en función de su experiencia y capacidad.

Gráfica 8  
¿Motivo por el que se jubiló?



Fuente: Investigación de campo 2009

Existen docentes que se jubilan aun contando con la energía suficiente para poder seguir brindando su aporte a la educación. Lo anterior sirve para considerar y tomar en cuenta las respuestas a la interrogante de ¿Cuál fue el motivo por el que se jubiló? A lo que respondió un 52% que por haber cumplido su tiempo; un 23% por convivir más con su familia; un 20% por sentirse enfermos y un 5% por mejoras laborales.

Las apreciaciones anteriores nos inducen al análisis de las respuestas a la interrogante de si estaba emocionalmente preparado para enfrentar el cambio que produce en la vida la

jubilación, a lo que el 74% dice que sí estaba preparado y el 26% dice que no, que la jubilación le llegó sin haberse preparado emocionalmente para hacerle frente.

Con respecto a qué espacio creen debe tener el docente jubilado entre los docentes jóvenes, opinan que pueden orientar, aconsejar, motivar e incorporarse a diversas actividades que demuestren que siguen siendo esos docentes de entrega a la sociedad, a la patria y a la humanidad.

Referente a esta misma interrogante, el personal de la Dirección Departamental consultado opinan que debe aprovecharse su experiencia en función de asesorar a los jóvenes docentes en activo. También aducen que cuando los docentes se jubilan se pierde la relación y es difícil hacerles un espacio y que el espacio que se les daría sería de acuerdo a su especialidad.

A este respecto, los directivos de la Asociación de Maestros jubilados dicen que debe ser respetado y no creer que sus facultades y capacidades ya caducaron, sino aprovechar su experiencia.

Las apreciaciones de los docentes jubilados y de los directivos de la Asociación de maestros jubilados de Suchitepéquez quedan inconclusas si no se toma en cuenta la opinión del personal de la Dirección Departamental de Educación que tiene relación directa con el tema de estudio, como: el Departamento Técnico Pedagógico, a la Sección de Recursos Humanos y la Sección de Entrega Educativa, por lo que se les hizo la consulta con respecto a si el Ministerio de Educación aprovecha la experiencia y capacidad profesional de los docentes jubilados, dicen que si, que estos pueden involucrarse mediante la oportunidad de trabajo que se da por contrato y si tiene el grado académico que le permita insertarse en el que hacer del MINEDUC.

Creen que es conveniente recontratarlos siempre y cuando, estén concientes que desean ayudar a mejorar algunos aspectos de la educación.

Es evidente el alto porcentaje de docentes jubilados del departamento de Suchitepéquez que constituyen un caudal de experiencias y capacidades profesionales y con buena disposición de apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa, pero la Dirección Departamental de Educación por carecer de un Programa de desarrollo de recursos humanos en el que involucre

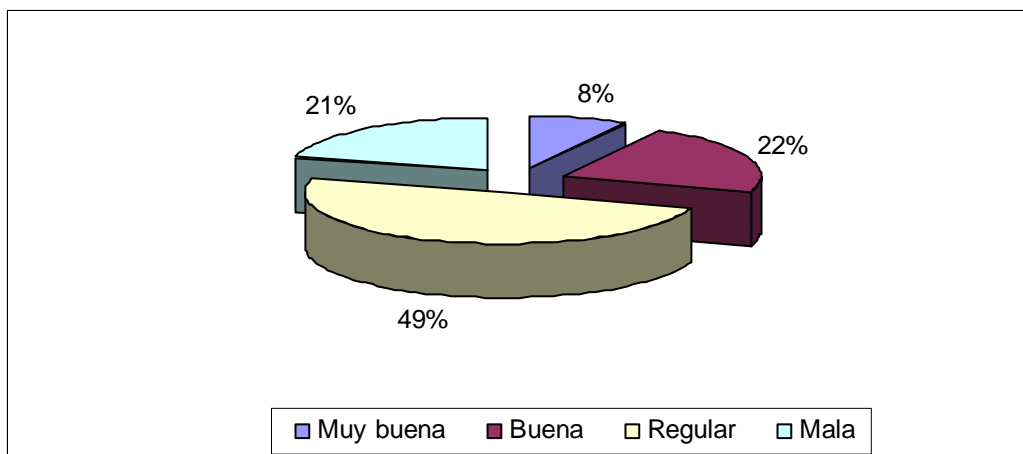
a docentes jubilados y de un perfil profesional acorde a la calidad necesaria, no aprovecha para elevar los servicios educativos en las distintas áreas de la administración educativa, apoyando en la orientación técnico pedagógica y haciendo sugerencias didácticas metodológicas que orienten la eficiencia en el desarrollo del proceso docente.

## 4.2. Calidad Educativa

La calidad educativa se da cuando los estudiantes adquieren conocimientos, actitudes y valores necesarios para desempeñarse con éxito en la sociedad y para convivir armónicamente en comunidad, por lo que se analiza el resultado de este estudio con respecto a este importante tema de la calidad educativa.

Gráfica 9

¿Cómo califica la calidad de la educación actualmente?



Fuente: Investigación de Campo 2009

Al analizar las respuestas de los consultados en relación a como califican la calidad de la educación en la actualidad, el 49% la califica de regular; un 22% de buena; un 21% de mala y un 8% de muy buena. Las apreciaciones anteriores evidencian la opinión desfavorable que los docentes jubilados tienen sobre la calidad de la educación. En base a la experiencia docente instalada en los consultados, indican diversas causas que conducen al estado actual de la calidad de la educación, entre ellas: al referirse a los maestros, lamentablemente la mayoría han perdido sus valores, muchos de ellos ejercen con deficiencias en ortografía y en los

docentes jóvenes falta la vocación y manifiestan indiferencia para su trabajo y mucha oposición al cambio. Dicen que es necesario orientar al maestro joven en su papel de formador y no solo de informador. Se debe entender que el buen maestro no se hace en las aulas de la normal o en la universidad, se hace en la vida mediante el trato constante con los niños y los jóvenes y la realidad en que viven.

Esto lo visualizan seguramente tomando en cuenta que el respeto hacia el maestro fue uno de los valores puestos en práctica en la escuela de la época de los consultados, con el paso del tiempo, todos los indicadores de este respeto parece que se han volatilizado, pudiéndose sintetizar en la devaluación de la figura del maestro en la sociedad actual, que hasta están sujetos a sufrir amenazas o incluso agresiones físicas en el ejercicio de su profesión, esto puede constatarse en las noticias de prensa, en donde podemos ver o escuchar las agresiones y falta de respeto a los que están sujetos los maestros de parte de alumnos.

Creemos es urgente buscar soluciones para restaurar la autoridad del maestro dentro del aula, promover el gusto por el trabajo y cumplir normas de disciplina lo que no significa imponer una rígida basada en el castigo, en el temor o en el mal trato físico o psicológico, como en ocasiones podía ocurrir en la escuela de ayer. También se deben retomar y difundir valores que conduzcan a que la imagen del que enseña por el solo hecho de enseñar, tenga la consideración social que merece, lo que contribuirá a acrecentar la autoridad y la confianza en el maestro que puede solucionar en parte el problema de la calidad de la educación.

Dicen que el buen maestro no se respalda en un título, sino en la vocación que los hizo escoger una profesión de servicio, de entrega y de mucha responsabilidad y de una profunda humanidad. Creen necesario el cuidado de los directores de las escuelas al elegir a los docentes para primero y segundo grados, pues estos serán la base para el desarrollo de los grados siguientes.

Al referirse a los padres de familia dicen que estos contribuyen al deterioro de la educación, pues han perdido el control sobre sus hijos.

También se refieren a las autoridades, cuando permiten que las políticas educativas cambien cada cuatro años, sin haber evaluado si funcionan o no. Dicen que sería bueno que las autoridades educativas les concedan un espacio a los docentes jubilados donde puedan interactuar con las generaciones de docentes jóvenes activos que tienen a su cargo actualmente la educación.

Hacen una comparación entre la forma de educar en la escuela de hace 50 años y la de estos momentos, se encuentra una gran diferencia. En aquellos tiempos existían algunos maestros tiranos, aplicaban castigos severos con la excusa de disciplinar o por no saberse la lección o las tablas; hoy las cosas se fueron para el otro extremo, la tolerancia ha llegado a niveles exagerados, actualmente al niño se le permite hacer lo que quiera. A esto debemos encontrarle un balance y esto podría darse vinculando a docentes jóvenes y docentes jubilados, ya que los jóvenes de este siglo requieren conocimientos, destrezas y actitudes diferentes a las del pasado.

Además de las respuestas requeridas por las interrogantes, los docentes jubilados agregan, que esperan que el resultado de este trabajo se valore y manifiestan felicitaciones por abordar este tema e interesarse por un grupo social marginado y recomiendan al responsable del estudio elaborar una propuesta que propicie el aprovechamiento de la capacidad y experiencia que el docente ahora jubilado instaló en su persona durante los años que se dedicó a la docencia y que las autoridades departamentales de educación en base a un perfil profesional establecido para cada nivel, reflejo de las necesidades educativas actuales, contraten esos recursos humanos en calidad de consultores, con el propósito de fortalecer e impulsar la calidad educativa en este departamento.

Tomando en cuenta a la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez con respecto al tema de la calidad educativa, se hace un comentario de la misma teniendo en cuenta que la potencialidad del hombre es evolucionar, estudiar, aprender constantemente, ponerse al día. La mayoría de docentes jubilados lo hacen hasta el fin de su vida, eso los mantiene con deseos de existir, de vivir y ocupar su tiempo y evitar el ocio.



Ante esto fue necesario conocer su opinión, en cuanto a la situación actual de la calidad educativa y sus expectativas para apoyar su mejoramiento, por lo que a través de la encuesta fueron consultados y el resultado es el siguiente.

Opinan ante la interrogante de si la Asociación contempla actividades relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa y a esto el 100% responden que si, pero que solo son objetivos que no se han llevado a la práctica, lo que quiere decir que no están aun involucrados en el mejoramiento de la calidad educativa.

Sobre ¿qué objetivos podría plantearse la Asociación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa?, respondieron que les gustaría participar en la orientación de maestros de reciente ingreso y al nuevo personal que se integre a la administración de la educación.

El perfil que ellos exigirían a sus asociados para participar en Programas y políticas para ese ansiado mejoramiento de la calidad educativa sería:

- Conocedor de las nuevas Políticas Educativas
- Responsable
- Honesto
- Con iniciativa
- Participativo
- Conocedor de la problemática actual
- Activo
- Actualizado
- Dinámico
- Con vocación
- Abiertos al cambio

Estas entre otras.

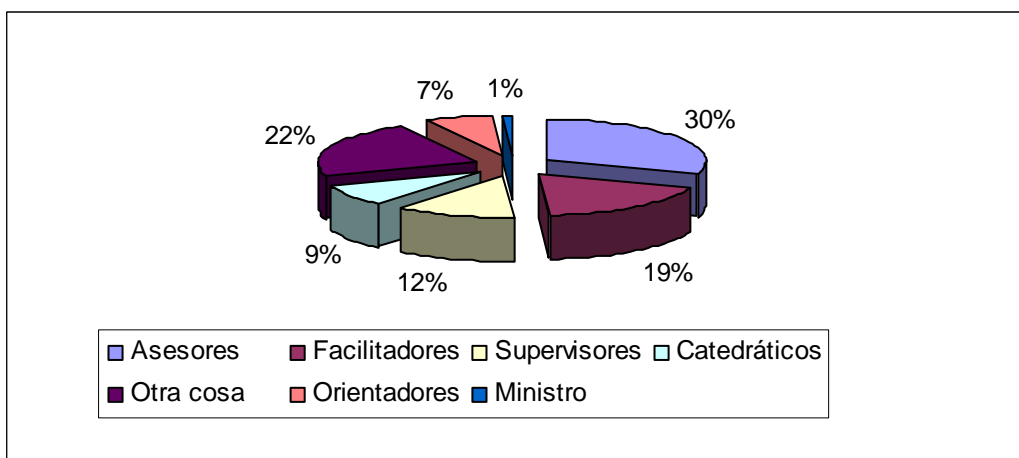
Los datos anteriores nos permiten tener un panorama sobre como piensan los docentes jubilados de la calidad de la educación actualmente y cual es su punto de vista al pretender involucrarlos como apoyo al mejoramiento de la misma.

El personal de la Dirección Departamental involucrado en esta investigación opina en relación a si se mejoraría la calidad de la educación con la incorporación y apoyo de los docentes jubilados que posean un perfil establecido, un 90% opina que si, pero un 10% dice que no, hubiera sido interesante conocer la opinión del porqué no, pero por lo cerrado de la pregunta no fue posible, seguramente este pequeño porcentaje tenga una idea generalizada de que el docente que se jubila, ya no está en condiciones de dar más para bien de la educación.

Continuando con el análisis del cuestionamiento al personal de la Dirección Departamental, se encontraron las respuestas sobre que si creen que dentro de la educación sistemática, manteniendo su status de jubilados, estos podrían tener participación activa en el tema relacionado con la calidad educativa, el 90% cree que si, pero existe un 10% que dice que no. A la respuesta de esta minoría hubiese sido conveniente preguntársele ¿por qué no?

Gráfica 10

Funciones que podría desempeñar el docente jubilado



Fuente: Investigación de campo 2009

Tomando el tema de la calidad educativa, fueron cuestionados los docentes jubilados al respecto de que si se diera la oportunidad de apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa, ¿que funciones podrían desempeñar? el 30% opinó que les gustaría participar como asesores de los nuevos docentes; un 22% prefieren dedicarse a otra cosa que no tenga nada que ver con la educación; un 19% como facilitadores o capacitadores,; un 12% como

supervisores; un 9% volver a la docencia como catedráticos; un 7% como orientadores y un 1% le gustaría ser Ministro o Viceministro de Educación.

Esta buena disposición está condicionada a que el Ministerio de Educación, si éste fuera quien pretendiera sus servicios, aplicara estrategias adecuadas para situarlos en renglones financieros que no afecten su derecho a la pensión por jubilación.

Cuadro 1  
Temas que les gustaría desarrollar a los docentes jubilados

No	TEMAS	PORCENTAJE
1	Valores	19%
2	Técnicas Educativas	9%
3	Ortografía, gramática y redacción	8%
4	Relaciones Humanas	8%
5	Planificación Educativa	7%
6	El Rol del Maestro	5%
7	Evaluación Educativa	4%
8	Transformación Curricular	3%
9	CNB	3%
10	Aprovechamiento del Tiempo	3%
11	Escuela Para Padres	1%
12	Otros	18%
13	Ninguno	12%

Fuente: Investigación de campo 2009

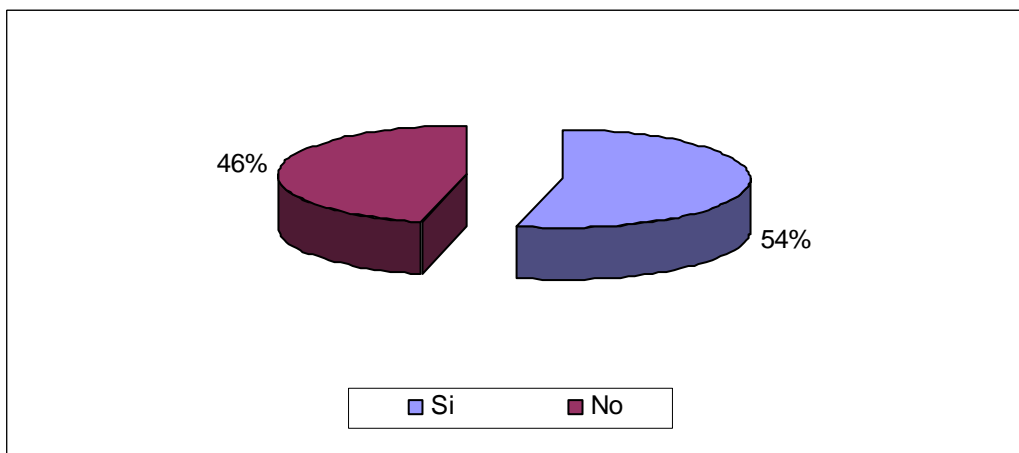
Este análisis nos permite visualizar la opinión de los docentes jubilados en cuanto al tema de la calidad educativa y su disponibilidad de apoyar en su mejoramiento como también, la

aceptación del personal encuestado representante del Ministerio de Educación en cuanto al beneficio que se obtendría con la inserción de los mismos como apoyo a su mejoramiento

### 4.3. Programas y Políticas Educativas

Gráfica 11

¿Participación en actividades relacionadas con la educación?



Fuente: Investigación de campo 2009

En cuanto al tema Programas y Políticas Educativas, un 54% de los docentes jubilados consultados dicen que si participan en actividades relacionadas con la educación y un 46% no lo hace, porque no quiere saber nada que tenga relación con la educación sistemática y porque sus ocupaciones actuales no tienen ninguna relación con ésta. Sería tema de estudio inquirir sobre el motivo por el que no desean tener ninguna vinculación con la educación.

Los miembros de la Directiva de la Asociación de Maestros Jubilados responden en cuanto a qué programas podría establecer la Asociación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, proponen la Escuela para padres, diversos cursos entre ellos de motivación, relaciones humanas, liderazgo y retomar algunas asignaturas como ortografía, redacción, caligrafía que como que ya no le dan importancia.

El 100% de directivos de la Asociación dice conocer las nuevas políticas del Ministerio de Educación, creen además que entre sus asociados existen personas que llenan un perfil para

apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa y que como Asociación estarían dispuestos a participar a través de esos recursos para brindar el apoyo necesario.

La respuesta del personal de la Dirección Departamental al respecto de si el Ministerio de Educación involucra a docentes jubilados en la implementación de nuevas políticas educativas y si contempla insertarlos en el desarrollo de actividades relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa, opinan que sí los involucra. Por lo cerrado de la pregunta no se puede establecer en que forma son involucrados.

Siguen opinando los consultados y dicen estar de acuerdo en que la Dirección Departamental de Educación cuenta con un programa de desarrollo de recursos humanos para el mejoramiento de la calidad educativa, no así con una base de datos que registre los datos personales y profesionales por niveles de los docentes retirados por jubilación.

Creemos que con los resultados obtenidos que permiten comprender la opinión positiva que tienen los representantes del Ministerio de Educación, la buena disposición del docente jubilado y la intención de participación de la Asociación de Maestros Jubilados, frente a la pretensión de involucrar a docentes jubilados que posee el perfil establecido, en programas y políticas de apoyo al mejoramiento de la calidad de la educación, queda comprobada la Hipótesis planteada en este trabajo “La incorporación y apoyo de docentes jubilados que poseen un perfil establecido, ayudaría al mejoramiento de la calidad educativa en el departamento de Suchitepéquez”. Con este fundamento teórico y práctico sobre la temática se puede decir que el docente jubilado poseedor de las características sugeridas en el perfil establecido, pueden desempeñar un papel muy importante en apoyo al mejoramiento de la calidad de la educación.

## CAPÍTULO V PROPUESTA EDUCATIVA

### ”PROGRAMA DE APOYO DEL DOCENTE JUBILADO AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA”

#### 5.1. INTRODUCCIÓN

Después del análisis y de las conclusiones a que se arribó con respecto al tema “Incorporación y apoyo de los docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa”, la responsable del estudio hace una propuesta al departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez para la creación de un “Programa de Apoyo de los docentes jubilados al mejoramiento de la calidad educativa”, que será organizado y programado por este departamento y ejecutado por los docentes jubilados que llenen el perfil establecido.

La propuesta contiene una justificación que evidencia la importancia y relevancia que tiene la misma.

Objetivos generales y específicos trazados como proposiciones orientadas a definir los logros que se esperan obtener con este programa.

Un marco teórico que fundamentó la razón de la propuesta.

Una parte muy importante son las estrategias y acciones propuestas para su implementación, contando entre ellas con estrategias administrativas que en su contenido cuentan con el perfil que debe llenar el docente jubilado, factible de encontrar en ellos y ajustado a las necesidades que presentan los docentes activos a quienes va dirigida el programa. de apoyo a la calidad educativa.

También estrategias metodológicas que constituyen la forma interactiva de aprender y trabajar.

Estrategias didácticas que serán las herramientas que apoyen el proceso del programa.

Se espera que todas estas estrategias llevadas a cabo en conjunto, permitan el logro de los propósitos y objetivos del programa en mención.

Además cuenta con una sección destinada a la evaluación del programa después de su ejecución.

## 5.2. JUSTIFICACIÓN

La propuesta del “Programa de apoyo del docente jubilado, al mejoramiento de la Calidad Educativa”. Es una alternativa que surge como producto del análisis, e interpretación y conclusiones de la investigación: “DOCENTES JUBILADOS DEL ESTADO Y LA CALIDAD EDUCATIVA”.

El Programa de apoyo del docente jubilado, al mejoramiento de la Calidad Educativa. Es un proyecto sugerido al Departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Departamental de Educación del departamento de Suchitepéquez y se enmarca dentro de la necesidad de aplicar un programa encaminado a la profesionalización del docente en servicio, con el propósito de mejorar la calidad Educativa.

Esta propuesta se inspira en la Teoría del Desarrollo de Potencial Humano, en este caso del docente jubilado que llene el perfil establecido. En su proceso de elaboración, análisis de necesidades y discusión se ha concluido que Suchitepéquez requiere de educandos que no simplemente repitan contenidos y actividades en forma memorística que se organizan y dictan en las escuelas o institutos, sino que sean sujetos de creación, reconstrucción y generación de conocimientos contextualizados significativos, sin menoscabo de contenidos universales que por cultura general deben apropiarse. Asimismo sean constructores de su

evaluación en cada área de estudios en los procesos de enseñanza–aprendizaje. Ello requiere que sus formadores/facilitadores, orientadores o maestros tengan formación en los campos de la investigación y la innovación, que conozcan y que apliquen las nuevas transformaciones Curriculares vigentes, asimismo, conozcan su entorno geográfico y que los formadores (facilitadores/docentes) posean competencias en esas esferas del conocimiento.

La propuesta se justifica debido a la entrada en vigencia de nuevas Políticas Educativas, entre otras el CNB para el Ciclo Básico, según lo establecido en el Acuerdo Ministerial 178-2009, por tanto, existe la necesidad y obligación de impulsar la capacitación de todos los docentes activos. La misma describe en que consiste la moderación, algunos rasgos del moderador, el perfil profesional del moderador; las competencias mínimas que deben poseer como responsables de la facilitación, así como los factores motivacionales que impulsan la aplicación del Nuevo Currículum Nacional Base; estrategias administrativas, estrategias metodológicas y estrategias didácticas, como meras acciones que llevadas a cabo en conjunto permitan el logro de los propósitos y objetivos de la profesionalización docente. A la vez que harán motivador y novedoso el proceso de enseñanza-aprendizaje y finalmente un apartado referido a la evaluación del programa de Apoyo del docente jubilado, en el tema mencionado.

El surgimiento de la nueva transformación curricular a partir de la reforma educativa y de los Acuerdos de Paz, ha implementado cambios en la concepción del proceso educativo en todos los niveles del sistema educativo nacional. La propuesta en mención incide por un lado, sobre el perfil profesional y competencias que el docente jubilado que apoyará al Departamento de Orientación Pedagógica de la Dirección Departamental de Educación del departamento de Suchitepéquez, deben poseer y por otro, plantea alternativas metodológicas que hagan más atractivo el proceso docente acorde con el nuevo Currículum Nacional Base.

### 5.3. OBJETIVOS

#### 5.3.1. General

- Que el docente jubilado apoye con su experiencia y capacidad la autorreflexión, el auto-análisis y la interpretación crítica de los docentes activos, para contribuir al cambio de actitudes y a la transformación de los mismos.



### 5.3.2. Específicos

- Contar con personal poseedor de sólidas competencias, como los docentes jubilados, para orientar con eficacia y eficiencia a los docentes en servicio para mejorar la calidad docente.
- Crear un foro de discusión permanente entre docentes jubilados y activos, donde se expresen inquietudes acerca de la metodología de estudio, de enseñanza y de aprendizaje.
- Promover en los docentes jubilados su inserción nuevamente al sistema educativo nacional, para que sean los moderadores/facilitadores del Programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

### 5.4.. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El espíritu de esta propuesta educativa es el aprovechamiento de la experiencia, vivencias, formación académica y capacidad acumulada en el contexto social y geográfico de los docentes ahora retirados por jubilación, para que sean ellos los que integren un Programa de apoyo para el mejoramiento de la calidad educativa, previa satisfacción de los requerimientos exigidos, entre ellos, el perfil profesional que se requiere para ser moderador/facilitador.

A nadie resulta ser un secreto que la enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa entre otras cosas, que la educación permanente tiene que entenderse como elemento integrador de quienes participan del proceso de actualización docente particularmente en el nivel medio y especialmente en el Ciclo Básico.

La educación permanente es un requisito previo tanto para mejorar la educación cuanto para el progreso social, por ello es importante que el reclutamiento de los jubilados que serán los formadores implicados en la concepción, diseño, implementación metodológica y desarrollo de la actualización profesional de los docentes en servicio sea de alta calidad, que su experiencia y capacidad acumulada durante los años de servicio en su carrera docente los haya

transformado en emprendedores académicos cuya renovación intelectual permanente responda a esa inquietud generalizada .

Muchas teorías de la educación existen y cada una en su momento ha tenido su influencia en el sistema educativo nacional de acuerdo al modelo educativo vigente para ese entonces en nuestro país, El Humanismo. El conductivismo, El cognitivismo y el constructivismo actualmente de moda. El modelo “educación para la vida”, La educación a distancia, La teoría del aprendizaje verbal significativo de Ausubel, etc., pero la calidad educativa sigue muy por debajo del nivel requerido para el desarrollo que la sociedad ha designado a la educación.

La nueva transformación curricular vigente en el país, permitirá lograr que la educación básica contribuya a la formación de ciudadanos que respondan a los nuevos retos del mundo actual, esto implica tomar en cuenta primariamente la adquisición de los saberes socialmente construidos en cada comunidad, la movilización de estos saberes culturales impulsando la multiculturalidad e interculturalidad existente. Y la capacidad de aprender permanentemente a ser, (ser persona cuya conducta sea positiva y ética), para hacer frente a la creciente producción de conocimiento y poder aprovecharlo en la vida cotidiana en la construcción de un mejor país. En consecuencia, la actualización profesional de los docentes del ciclo básico, debe girar en torno a la reforma sufrida por el currículum y actualmente en vigencia.

#### 5.4.1. La Moderación

Según la página web (<http://www.rena.edu.ve/docente/saberdocentes.html>).

moderación “Es un método que enlaza tres grandes disciplinas: desarrollo social, gestión y comunicación; es una competencia indispensable para aquellos que trabajan en el desarrollo de talentos humanos”. En este apartado se intenta proveer a los formadores de formadores de una guía que permita orientar de forma segura y metódica la profesionalización y actualización docente en el ciclo básico en ese sentido el proceso y moderación de grupos, constituye una habilidad necesaria requerida a los profesionales de la educación reclutados para la ejecución del Programa de Apoyo al mejoramiento la calidad de la educación de Suchitepéquez.

#### 5.4.2. El Moderador

Es una persona cuyas capacidades, experiencias y habilidades son fundamentales para responder a las exigencias de un grupo en materia de moderación, comunicación, técnicas de conducción, dinámicas de grupo estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje.

### 5.5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

#### 5.5.1. Estrategias administrativas.

##### 5.5.1.1. Estrategia # 1

De Planeación: Acciones.

La administración del programa, deberá fijar el curso de acción que habrá de seguirse durante el tiempo que dure la ejecución del mismo, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de recursos necesarios para llevarlos a cabo.

Diagnóstico: La investigación de campo evidenció la existencia de un regular porcentaje de docentes jubilados con perfil adecuado, para constituirse en los formadores/moderadores del programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, así como su disposición a incorporarse al sistema.

Programación: Las actividades del Programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa han sido ideadas para desarrollarse durante una jornada completa un día de cada semana, durante aproximadamente un tercio del ciclo escolar.

Presupuesto: La Dirección Departamental de Educación a través de sus unidades respectivas, designará el presupuesto necesario que permita al programa de apoyo contar con los recursos humanos, materiales, tecnológicos y económicos para su desarrollo.

Procedimientos: El estudio permitirá

- a) La distribución de los docentes participantes de acuerdo a su ubicación geográfica, modalidad, jornada de trabajo, constituyendo una programación realista y adecuada que sistemáticamente de los resultados previstos.
  
- b) Establecer comunicación fluida en forma vertical y horizontal entre los docentes jubilados y docentes en servicio.

En el transcurso del desarrollo de la programación deberán ajustarse aspectos relevantes que aseguren la eficiencia y la eficacia del Programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, evitando con estas acciones la desviación de los objetivos y metas propuestas desde el inicio.

#### 5.5.1.2. Estrategia # 2

De Organización. Acciones:

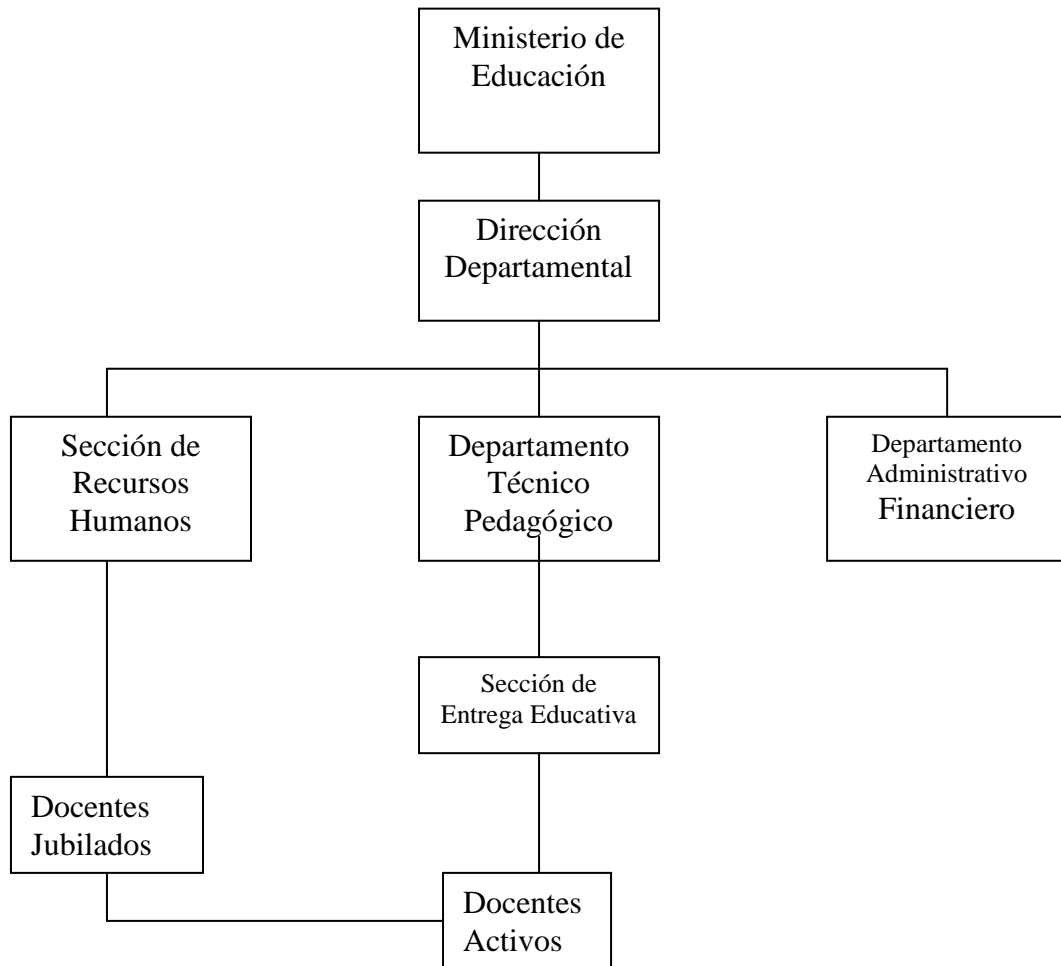
Organización:

Responsable del Programa: Departamento Técnico Pedagógico

Ejecutores del Programa: Docentes Jubilados

Estructura orgánica del Programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa,

## Estructura Orgánica del Programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa



### Recursos:

#### Humanos:

- Director Departamental
- Jefe del Departamento Técnico Pedagógico
- Jefe del Departamento Administrativo Financiero
- Encargado de la Sección de Recursos Humanos
- Encargado de la Sección de Entrega Educativa
- Docentes jubilados del Estado.
- Directivos de la Asociación de Maestros Jubilados de Suchitepéquez

Financieros:

• Organización .....	“ Q 20,000.00
• Papelería .....	“ Q 2,000.00
• Alquiler de locales para reuniones.....	“ Q 6,000.00
• Fotocopias .....	“ Q 2,000.00
• Transporte .....	“ Q 2,000.00
• Logística .....	“ Q 3,000.00
• Sueldo mensual de cada uno de los docentes jubilados ...	“ Q 5,000.00
• Otros .....	“ Q 5,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>Q 45.000.00</b>

Técnicos:

- Máquinas de Escribir
- Computadoras
- Muebles
- Libros
- Internet
- Locales

Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	TIEMPO					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1. Elaboración del plan	XX					
2. Convocatoria a docentes jubilados	XXX					
3. Información	XXX					
4. Elaboración del Plan de acción de los Docentes Jubilados		XXX				
5. Convocatoria a Docentes activos		XXX				

6. Información a docentes activos			XXX			
7. Inicio de la capacitación			XXX			
8. Continuación de la capacitación				XXX		
9. Fin de la capacitación					XXX	
10. Evaluación						XXX

Delinear Las Relaciones: La coordinación general de la Profesionalización docente estará a cargo del Director Departamental de Educación, mientras que la coordinación del Programa de Desarrollo de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, estará a cargo del Jefe del Departamento Técnico Pedagógico.

Fijar requerimientos para cada puesto: En congruencia con los propósitos, objetivos, metas y políticas de la Dirección Departamental de Educación, el Departamentos Técnico Pedagógico, de Presupuesto, Sección de Recursos Humanos y de Entrega educativa, en forma conjunta crearán los puestos y requerimientos necesarios para el desarrollo del programa.

### 5.5.1.3. Estrategia # 3

De Integración. Acciones.

Integración: Recurriendo a los datos relacionados con los recursos humanos obtenidos al realizar el diagnostico y en base a los Términos de Referencia y contractuales, se podrá seleccionar a los maestros jubilados que cumplan con el perfil, que serán los moderadores. Asimismo se convocará a los docentes en activo de acuerdo a la organización y distribución efectuada.

El perfil del docente jubilado que integrará el programa, será el siguiente:

## Perfil que debe llenar el Docente Jubilado que integrará el programa de Apoyo al Mejoramiento de la Calidad Educativa.

En coherencia con los objetivos de esta investigación y con la propuesta educativa contenida en la misma, se presenta un perfil factible de encontrar entre los docentes jubilados del departamento de Suchitepéquez y ajustado a las necesidades que presenta la realidad de los docentes a quienes será dirigido el programa de apoyo al Mejoramiento de la calidad. El formador para desarrollar su cometido con eficiencia, eficacia y profesionalidad, deberá contar con una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes así como competencias actitudinales que aseguren el éxito del programa, complementadas con el nivel académico, la experiencia y capacidad adquirida durante toda su carrera profesional en el magisterio.

Competencias, conductas y actitudes que definen el perfil profesional del docente jubilado.

Las capacidades y los conocimientos relacionados con sus competencias profesionales:

Capacidad de trabajar en equipo para:

- Entablar relaciones con los participantes del grupo, para conocer sus nombres, experiencias, intereses y objetivos.
- Interrogar al grupo de participantes para suscitar la capacidad de investigación y la participación activa de todos.
- Considerar mediante el respeto y el aprecio, en su justa medida, las manifestaciones afectivas de los participantes.

Capacidad de motivar para:

- Propiciar la necesidad de afiliación, favoreciendo el reconocimiento del grupo hacia participantes, que a través de sus aportes o a las relaciones interpersonales favorecedoras del proceso grupal, contribuyen al progreso del proceso de profesionalización.
- Propiciar la necesidad de poder, favoreciendo instancias de liderazgo y conducción, por ejemplo en trabajos de reflexión y construcción en subgrupos.



- Propiciar la necesidad de logro, aclarando los objetivos y metas fijados para el programa de profesionalización y permitir que este tipo de participantes transmita al grupo la importancia de alcanzarlos.

Capacidad de autocontrol para:

- Trabajar en equipo, poseer actitud empática y de autocontrol.
- Soportar un auditorio, no irritarse aun cuando haya motivos, saber ser directivo sin ser dictador.
- Negociar el tiempo, y reacción inteligente y fría ante situaciones inesperadas.
- Permitir a los participantes expresarse sin perjudicar los intereses del grupo, con respecto a los objetivos y programas, saber ser riguroso y tolerante sin llegar a los extremos.

Capacidad de comunicación para:

- Explicar claramente los propósitos y objetivos del programa de profesionalización docente.
- Explicar porqué se ha elegido un material, una técnica o un instrumento y no otros.
- Facilitar la información y orientación en el uso de nuevos procesos pedagógicos, asegurándose de que los participantes aprenden lo que tienen que aprender, según los objetivos y expectativas previstos.

Capacidad de reacción ante situaciones inesperadas en la reacción del comportamiento de los participantes. para:

- Resolver problemas
- Capacidad para solucionar conflictos y tomar decisiones.
- Mantener la calma y la firmeza ante la intervención de participantes agresivos:
- Mostrar que se reconoció lo emocional de la discusión.
- Demostrar interés por los argumentos vertidos
- Aceptar deficiencias
- Establecer o recordar reglas de la comunicación.
- Dejar que el grupo opine.
- Mantener la tranquilidad y la firmeza ante la intervención de participantes negativos:
- Retomar el aporte y preguntar si también puede ver algo positivo

- Hacer una retroalimentación de lo observado y señalar alternativas de comunicación
- Recordar y/o establecer reglas de comunicación
- Asignar roles que implican responsabilidades ante el grupo.

Capacidad de organización y planificación del trabajo para:

- Comprender los objetivos y dificultades de los participantes.
- Establecer finalidades o propósitos fundamentales muy claros:
- Recordar que la finalidad a largo plazo es una acción social provechosa.
- Establecer y priorizar metas y objetivos.

Capacidad de adaptarse al entorno, la tarea o el contexto para:

- Afrontar nuevas tareas y responsabilidades.
- Orientar el proceso de tal forma que, cuando un participante se enfrente al hecho de adquirir nuevos conocimientos, habilidades o actitudes, estimule apropiadamente su capacidad de análisis, de síntesis, crítica y la posible aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Ejemplificar e ilustrar sus orientaciones con elementos del contexto natural, social, multi e intercultural.

Capacidad innovadora para:

- Elegir con fundamento los métodos y medios para cada etapa del proceso.
- Conocer a fondo la variedad de métodos y técnicas existentes y saber elegir el adecuado y correcto según el momento, complejidad y características del tema.
- Recordar que el propósito es formar personas, y no solo repartir conocimiento.

Capacidad de síntesis para:

- Comprender, seleccionar y organizar mentalmente la información reunida.
- Preparar resúmenes del material que se presenta, pero también proporcionar los medios, recursos y procedimientos a utilizar, para que los participantes se enteren por si mismos.
- Dar oportunidad para desarrollar capacidades, obtener información, analizar y juzgar para expresarse claramente.

- Proponer, sugerir, explicar, resumir, etc., los conocimientos que se van adquiriendo en cada sesión formativa.

Capacidad de tomar decisiones para:

Dominar su materia, saber situarla en el tiempo y en el espacio, saber organizar y programar, esclarecer y expresar. Así como comprender, seleccionar y organizar mentalmente la información reunida.

Capacidad empática para:

- Interesarse por los participantes tanto como por la materia que enseña.
- Valorar además de sus funciones, a los y las participantes que ha aceptado formar, informar, descubrir, comprender y admitir sus dificultades.
- Captar la intensidad emocional que los mensajes de los participantes puedan expresar.
- Ser congruente, auténtico y sincero respecto de su interacción con los participantes.

Capacidad de gestión de conflicto para:

- regular y/o propiciar la buena, correcta y adecuada cohesión del grupo de participantes, estando alerta ante posibles tensiones y conflictos, haciendo que los objetivos individuales se reviertan siempre en los objetivos comunes.

Capacidad de reencausar procesos para:

- Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje empleando continuamente la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.
- Ayudar a los participantes a la realización de actividades complementarias.
- Planificar y organizar, así como gestionar la acción formativa, y para ello debe: Establecer para cada acto formativo los objetivos partiendo de las propias necesidades del grupo, organizar y seleccionar los distintos tipos de contenidos, así como las actividades y los recursos didácticos más apropiados.

Finalmente, el formador debe facilitar y ayudar pedagógicamente a los participantes, en este caso, docentes en activo, siendo consciente de su obligación de hacer posible que puedan desarrollar todas sus potencialidades en cuanto a habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes.

Todo ello acompañado de un clima de diálogo humano, que contribuya a crear un adecuado ambiente de seguridad, para eliminar las posibles dificultades que puedan surgir. Del equilibrio de estas actitudes y la conjugación de ese caudal de experiencia, capacidad profesional y nivel académico que el docente jubilado en su calidad de formador de formadores posee, se derivará una adecuada solidez y cohesión en su labor docente como orientador del proceso de profesionalización docente, logrando que su actividad esté compensada con la actitud positiva en todo momento y adaptada según las circunstancias que vayan surgiendo a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Selección: Dada la capacidad detectada en cada uno de los docentes jubilados, su ajuste al perfil profesional delineado, a los términos de referencia y de contrato, se realizará la escogencia de las personas que deberán ejecutar el proyecto. En base a un perfil establecido, el coordinador del departamento Técnico Pedagógico reclutará las personas idóneas al puesto, serán las que reúnan los requisitos mínimos para desempeñarlo adecuadamente, procurando adaptar las personas a las funciones y no las funciones a las personas.

Orientar: Familiarizar al personal docente y moderadores con el trabajo. El Director Departamental de Educación, el jefe del Departamento Técnico Pedagógico y la comisión encargada orientarán a los participantes: moderadores y docentes activos, acerca de la importancia y trascendencia que el proceso de profesionalización y actualización tiene en la superación de la calidad educativa.

Desarrollar: Mejorar el desempeño del personal docente, de logística, de comisiones y de moderación, involucrado en el proyecto de formación del Programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

#### 5.5.1.4. Estrategia # 4

De Dirección. Acciones.

Dirección: Propiciar actuaciones dirigidas hacia los objetivos deseados, mediante la motivación constante a todos los involucrados en el programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

Delegación: La jefatura del Departamento Técnico Pedagógico, asigna responsabilidades y define exactamente los resultados esperados del programa, a las secciones correspondientes, a los formadores responsables del proceso y a las comisiones establecidas para el efecto.

Motivación e incentivación: La comunicación es la columna vertebral en el proceso de moderación y deberá ser tomado muy en cuenta por la jefatura del departamento y por los formadores. No se trata de un intercambio mecánico sino de un intercambio intencional, con el fin de crear un contexto de sentido y de acción común con un propósito bien definido. Tanto el moderador como los participantes deberán saber que al comunicarse se pondrán en juego aspectos que deberán ser reconocidos y tomados en cuenta para optimizar, tanto en el rol del emisor como en el de receptor. De tal manera que, deberá Persuadir e inspirar a moderadores y a los docentes participantes en el Programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa a tomar el programa con profesionalismo y emprender las acciones deseadas para el logro de los objetivos.

Coordinación: Relacionar esfuerzos en la combinación mas eficaz entre las unidades administrativas, los equipos de moderadores y los grupos de docentes participantes.

Superación de diferencias: alentar la iniciativa individual y resolver conflictos. Durante el proceso habrán de surgir inconvenientes, merced a la organización de tiempos y actividades, de duración y desarrollo o bien de criterios y puntos de vista en los enfoques teóricos que se presenten. Las mismas deberán ser superadas dentro del marco del respeto y la armonía que un acto académico requiere.

Administración del Cambio:

Estimular en los participantes y moderadores la creatividad y la innovación para alcanzar las metas inmediatas y mediatas.

#### 5.5.1.5. Estrategia # 5

##### *De Control. Acciones,*

Para garantizar el éxito del programa el coordinador del departamento Técnico pedagógico recolectará en forma sistemática los datos para saber si los acontecimientos se han realizado de acuerdo con lo planeado, El control deberá estar orientado objetivamente para lograr que los equipos de moderadores y los docentes participantes hagan lo que deben hacer y ayudarlos en su ejecución, diciendo como debe hacerse.

La supervisión en el control tendrá como objetivo obtener datos para:

- a) Análisis de los hechos.
- b) Interpretación de los hechos.
- c) Adopción de medidas aconsejables.
- d) Su iniciación y revisión estrecha.
- e) Registro de los resultados obtenidos.

Asimismo, los controles le ayudarán a determinar:

- a) Corrección de alteraciones.
- b) La seguridad de las próximas acciones. (Comprobar que está en el camino correcto).
- c) Mejorar el aprovechamiento obtenido.
- d) Nueva planeación.
- e) La adecuada motivación a todos los involucrados en el programa.

Finalmente, El adecuado manejo de los controles permitirán al coordinador del Departamento Técnico pedagógico efectuar el análisis y la evaluación. Dará como resultado la retroalimentación que permitirá hacer nuevos planes para la superación constante de los moderadores y de los docentes participantes, logrando el propósito del programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa

## 5.5.2. Estrategias Metodológicas.

Constituyen una forma interactiva de aprender y trabajar. Sus raíces están en la pedagogía, la psicología, la sociología, la didáctica y las técnicas de dinámica de grupos. Su fundamento es el especial valor puesto en las personas. Esto encuentra su expresión en el estilo de trabajo democrático, la actitud individual responsable para pensar y actuar, y en la aceptación de las diferentes opiniones. El objetivo de este sistema de valores es el aprendizaje y trabajo humano.

### 5.5.2.1. Estrategia # 1.

#### La preparación del la moderación.

Requiere que antes de la ejecución de la actividad, el moderador y los organizadores del programa, se hagan preguntas que ayuden a conocer a los participantes.

“¿Quiénes integrarán el grupo meta y de donde proceden?”

Preguntas orientadoras:

¿De dónde provienen sus integrantes?

¿Qué grado y que área trabajan?

¿Cómo se ha integrado el grupo?

Jerárquicamente

Funcionalmente

Por tipo de actividades

Por intereses.

¿Qué quiere cada uno de los participantes?

Objetivos

Intenciones

Expectativas.

¿Qué saben los participantes?

Conocimientos sobre el tema

Conocimiento especializado.

¿Qué conflictos pueden aparecer?

Personales,

Institucionales

Sobre el contenido o el enfoque

Intensidad del conflicto.

5.5.2.2. Estrategia # 2.

Profundizar en el conocimiento de los docentes participantes.

Aplicación de técnicas que permitan un mayor conocimiento de los participantes. La observación del grupo, su comportamiento e interrelaciones, permiten responder adecuadamente a las demandas del grupo.

5.5.2.3. Estrategia # 3.

Nivelación de las expectativas de los docentes participantes.

Permitirán conocer y nivelar las expectativas de los participantes en el programa.

5.5.2.4. Estrategia # 4.

Identificación del perfil motivacional de los docentes participantes.

La positiva disposición a participar activamente en el proceso, identifica al conjunto de elementos o factores que estén activamente presentes en un momento dado en la conciencia de cada uno de los docentes jubilados convocados y que configurarán la fuerza psíquica y los mecanismos de estímulos que los conducirán a la participación. En este caso, la actitud del



moderador y la motivación serán dos factores claves que orientarán la actividad que habrá de desplegar el participante y establecerá la intensidad de la misma.

#### 5.5.2.5. Estrategia # 5.

##### La interrelación en el grupo convocado y la moderación.

Durante varias sesiones, el grupo convivirá e interactuará mutuamente, de modo que cada persona influirá en las demás y simultáneamente será influida. Con el transcurrir de las sesiones de trabajo los vínculos e interrelaciones se estrecharán al generarse al interior del grupo. Asimismo, surgirá una envoltura que permitirá el ingreso y egreso de información y conocimientos en un estrecho vínculo entre el entorno y la vida interior del grupo, condiciones humanas que deberán ser tomadas en cuenta por el moderador para desarrollar un trabajo eficaz y eficiente dentro de un marco de armonía.

#### 5.5.2.6. Estrategia # 6.

##### El comportamiento humano dentro del grupo convocado.

El comportamiento de los participantes en el programa de Apoyo al mejoramiento de la calidad educativa, dependerá de varios factores. La estructura de personalidad favorece ciertos comportamientos, pero el contexto también los puede determinar. Para el moderador es importante ver el comportamiento en un momento específico e intervenir para canalizar las energías en pro del objetivo del programa. Así encontrará en el grupo, participantes agresivos negativos, positivos, silenciosos, habladores, sabelotodo, etc.

#### 5.5.3. . Estrategias Didácticas.

Herramientas que apoyan el proceso de moderación.

Referidas a las acciones y procedimientos que el moderador utilizará de forma reflexiva y flexible, para promover el logro de los aprendizajes significativos en los docentes participantes. Serán los medios, técnicas y recursos de enseñanza y aprendizaje que a

discreción y en base a su experiencia, los moderadores podrán aplicar durante el proceso de facilitación. De su acertada y oportuna aplicación dependerá el éxito o fracaso de la moderación.

#### 5.5.3.1. Estrategia # 1.

El reclutamiento e inducción apropiada de los docentes jubilados que tendrán a su cargo la facilitación del programa se verá reflejada en el estilo de trabajo que el facilitador ejecutará. En consecuencia el moderador deberá:

- \_\_\_Facilitar, con técnicas y habilidades para desarrollar procesos formativos.
- \_\_\_Preparar / adaptar materiales de apoyo didáctico.
- \_\_\_Comprender, adaptar y utilizar idóneamente metodologías de moderación.
- \_\_\_Planificar y organizar actividades específicas de facilitación.
- \_\_\_Diseñar y elaborar Programas de capacitación, sesiones, ejercicios estructurados.
- \_\_\_Formar a otros(as) facilitadores(as).

#### 5.5.3.2. Estrategia # 2

En íntima relación con la estrategia anterior, el moderador cuenta para hacer más fácil y motivador su trabajo con las dinámicas de equipos. Existen infinidad de dinámicas de grupos que se utilizan en los proceso de moderación con el propósito de socializar el intercambio de experiencias y afianzamiento de competencias y capacidades intelectuales, motrices y actitudinales. Es de hacer notar que, mientras no se abuse de su utilización, resultan ser buenas herramientas para la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entre otras, se pueden mencionar las siguientes técnicas:

- |                                       |                      |
|---------------------------------------|----------------------|
| 1. Actividades recreativas            | 2. Asamblea          |
| 3. Estudio de Casos.                  | 4. Clínica del Rumor |
| 5. Comisión                           | 6. Conferencia       |
| 7. Congreso                           | 8. Corrillo          |
| 9. Debate Dirigido o Discusión Guiada | 10. Demostración     |

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 11. Diálogo                       | 12. Diálogos Simultáneos                 |
| 13. Dinámicas para Grupos         | 14. Discusión en pequeños grupos         |
| 15. Dramatización                 | 16. Entrevista                           |
| 17. Entrevista Colectiva          | 18. Estado Mayor                         |
| 19. Escenificación                | 20. Exposición                           |
| 21. Foro                          | 22. Grupo de Confrontación               |
| 23. Grupo de Discusión            | 24. Grupo Focal                          |
| 25. Grupo de Sensibilización      | 26. Grupo T                              |
| 27. Jornada                       | 28. Mesa Redonda                         |
| 29. Mesa Redonda con Interrogador | 30. Panel                                |
| 31. Técnica del Riesgo            | 32. Phillips 66                          |
| 33. Proceso Incidente             | 34. Promoción de Ideas                   |
| 35. Proyecto de Visión Futura     | 36. Desempeño de papeles                 |
| 37. Seminario                     | 38. Seminario de Investigación y Trabajo |
| 39. Simposio Taller de Trabajo    | 40. Sociodrama                           |

## 6. Evaluación:

La distribución del contenido teórico y práctico del tema seleccionado, entre otros el Nuevo Currículo Nacional Base, en módulos Ajustados al tiempo que durará el programa, dará oportunidad a que la evaluación de la aplicación del mismo se realice al finalizar cada módulo y a distintos niveles, es decir, de acuerdo a la estructura administrativa, deberá ser evaluado el personal del departamento de orientación pedagógica, que estará involucrado; el personal técnico, referido a los moderadores y desde el punto de vista del aprovechamiento, deberán ser evaluados los docentes participantes.

Los resultados de la evaluación servirán para tomar medidas correctivas que permitan a todos los docentes participantes alcanzar las competencias establecidas. Asimismo, prestar la asesoría necesaria a los moderadores para reencausar su desempeño, replanteando actividades remediales de tipo administrativo, de tipo docente referido al desempeño observado de los moderadores con el propósito de alcanzar las metas propuestas.

## CONCLUSIONES

1. El docente jubilado del departamento de Suchitepéquez, constituye un recurso del que no se aprovecha su experiencia y capacidad profesional acumulada durante su larga vivencia en las aulas de los diferentes niveles educativos.
2. Existen en el Departamento de Suchitepéquez un 60% de docentes jubilados, con edad adecuada y tiempo de servicio suficiente para contar con la experiencia necesaria que puede ser aprovechada, para fortalecer y apoyar a las nuevas generaciones de docentes.
3. En un 45% de docentes jubilados de Suchitepéquez existe experiencia, conocimientos, capacidad y nivel académico necesario para desarrollar funciones dentro del Sistema Educativo, brindando su aporte y apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.
4. El estudio evidencia el alto porcentaje de docentes jubilados del departamento de Suchitepéquez que constituyen un caudal de experiencias y capacidades profesionales y con buena disposición para apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa, todo esto unido a la juventud del docente actual, serán vínculos que pueden beneficiar el desarrollo de actividades relacionadas con la educación
5. Es percepción de los docentes jubilados que existen diversas causas que conducen al estado desfavorable actual de la calidad de la educación: los maestros han perdido sus valores y tienen deficiencias en el uso de metodologías adecuadas y en algunos, poco conocimiento de las asignaturas que imparten; los padres de familia han perdido el control de sus hijos y las autoridades en algunas ocasiones no le dan seguimiento a las políticas educativas que implementan.
6. En el departamento de Suchitepéquez existe una Asociación de Maestros jubilados que realizan diferentes actividades de orden cultural, social y deportivas, pero no

están involucrados en el mejoramiento de la calidad educativa, solamente se han trazado algunos objetivos que podrían relacionarse, pero no se han propuesto su logro.

7. La incorporación de docentes jubilados contribuirá a que los docentes activos evalúen sus necesidades en materia de actualización en las diferentes ciencias de la educación con su participación en el programa de apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Acuerdo Gubernativo numero 225 – 2008. (12 de septiembre de 2,008) Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Educación. Guatemala.
2. Alfonso de Pontacq, M. (2,009). Propedéutica de Tesis para Licenciatura en Educación. Quetzaltenango.
3. Arriaga Jerez, B. (1,998) El Diseño de Investigación en las Ciencias Sociales. Quetzaltenango.
4. Barillas, E. ( 2,001). La Reforma Educativa de Guatemala. Guatemala.
5. CONAJUPEGUA. (1,998) Estatutos de la Coordinadora Nacional de Asociaciones de Jubilados y pensionados de Guatemala. Guatemala.
6. Cooperación Alemana para el Desarrollo PACE – GTZ. (2,009) Programa de Apoyo a la Calidad Educativa. Guatemala.
7. Coordinación de Direcciones Departamentales. (2,008) Estructura Organizativa de Dirección Departamental de Suchitepéquez Guatemala.
8. Chávez Zepeda, J. (1,995) Como se elabora un Proyecto de Investigación ( Segunda edición). Guatemala.
9. Decreto numero 63 – 88. (1,988) Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.
10. DIDEFI. (2,008) Estructura Organizacional del Ministerio de Educación. Guatemala.

11. Editores. (1,979) Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. México.
12. Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Panamericana (2,006) Manual de Estilo de trabajos académicos. Guatemala.
13. Lineamientos de políticas educativas (2,005 – 2,008) La Calidad Educativa. Guatemala
14. Ministerio de Educación (1,998) Manual de Operaciones de las Direcciones Departamentales del Ministerio de Educación. Guatemala.
15. Ministerio de Educación (2,007) Currículo Nacional Base CNB del Ciclo Básico del Nivel Medio. Guatemala.
16. PROFAR – CURL. Hacia el segundo momento de la Reforma Educativa en Guatemala. Guatemala.
17. PREAL. (2,005) Que es la Calidad de la Educación. ( 1ª. Edición Guatemala.
18. Rojas Soriano, R. (1,981). Métodos para la Investigación Social. (1ª. Edición). Plaza y Janés.
19. Torres, N. (2,008). Maestros Jubilados que desean seguir siendo Útiles. Ecuador.
20. www. Gestiópolis.com. Selección de Personal en Instituciones Educativas.
21. Suquilvide. M. (1907) Doc. Guía de Moderación de Procesos Grupales. Agencia de GTZ  
El San Salvador.

22. MACKENZIE, R. (1969). El Proceso Administrativo intercera Dimensión.

22. Páginas consultadas en la web:

- [http://www.gerontología.org/portal/archivosupload/Guatemala\\_ddhadultosmayores2006.pdf](http://www.gerontología.org/portal/archivosupload/Guatemala_ddhadultosmayores2006.pdf).
- <http://www.elperiódico.com.gt/es/20060810/opinión/30723/>
- [http://wwwwhite.olt.org.pe/proyectoactrav/pry\\_ela\\_06\\_mo3\\_spalactividades/documentos/guatemala/talleres\\_regsoc\\_ar](http://wwwwhite.olt.org.pe/proyectoactrav/pry_ela_06_mo3_spalactividades/documentos/guatemala/talleres_regsoc_ar).
- <http://www.rena.edu.ve/docentes/saberdocentes.html>.
- <http://www.estandaresdeGuatemala.org/noticias.php>
- [http://www.aei.es/quipu/guatemala/informe\\_docentes.pdf](http://www.aei.es/quipu/guatemala/informe_docentes.pdf).
- [http://www.discutiendo.blogspot.com/2009/04/reclutamiento\\_y\\_asignación\\_docente.html](http://www.discutiendo.blogspot.com/2009/04/reclutamiento_y_asignación_docente.html).
- <http://www.sieca.org.gt/público/marcolegal/legislación/constituciones/guatemala.html>.



# ANEXOS

# ANEXO 1

CUADROS DE TABULACIÓN DE ENCUESTAS

## TABULACIÓN DE ENCUESTAS PARA DOCENTES JUBILADOS

No	PREGUNTA	RESPUESTAS	
1	¿Edad?	De 50 a 59 años	30 40%
		De 60 a 69 años	37 49%
		De 70 y más	8 11%
		Total	75 100%
2	¿Tiempo que laboró en el Ministerio de Educación?	De 20 a 29 años	22 29%
		De 30 y más	53 71%
		Total	75 100%
3	¿Niveles en que laboró?	Solo primaria	37 49%
		Primaria y básico	21 28%
		Solo básico	4 6%
		Todos los niveles	13 17%
		Total	75 100%
4	¿Títulos que posee?	MEPU	44 59%
		PEM	17 23%
		Licenciatura	14 18%
		Total	75 100%
5	¿Otros estudios realizados?	Maestrías	7 9%
		Licenciaturas y Pem	11 15%
		Diplomados	5 7%
		Cursos diversos	18 24%
		Cierre de PEM y Lic	8 14%
		Ninguno otro estudio	26 31%
		Total	75 100%
6	¿Distinciones recibidas?	Varias	35 47%
		Maestro(a) distinguido	19 25%
		Orden Franco. Marroquin	5 7%
		Ninguna	16 21%
		Total	75 100%
7	Participación en actividades sobresalientes?	Varias	46 61%
		Comités	14 19%
		Algunas	15 20%
		Total	75 100%
8	¿Ocupación actual?	Familiares	31 42%
		Personal en colegios	7 9%
		Consultores	3 4%
		Catedrát. de la Universidad	2 3%
		ONG's	4 5%
		Comerciantes	10 13%
		Diversas	18 24%
		Total	75 100%

9	¿Cargos desempeñados durante el tiempo de servicio?	Maestros de grado	26	35%
		Directores con grado	21	28%
		Catedráticos	20	26%
		Solo directores	6	8%
		Cat. De la Universidad	2	3%
		Total	75	100%
10	Si se diera la oportunidad, ¿Qué funciones podría desempeñar dentro del MINEDUC, para apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa?	Asesores	2	30%
		Facilitadores	14	19%
		Supervisores	9	12%
		Catedráticos	7	9%
		Otra cosa	17	22%
		Orientadores	5	7%
		Ministro o Viceministro	1	1%
		Total	75	100%
11	Si tuviera la oportunidad de participar en el mejoramiento de la calidad educativa, ¿Qué temas le gustaría desarrollar?	Técnicas educativas	7	9%
		Valores	14	19%
		Transformación Curricular	2	3%
		Ortografía, gramática y Red.	6	8%
		CNB	2	3%
		Relaciones Humanas	6	8%
		Aprovechamiento del tiempo	2	3%
		Planificación educativa	5	7%
		Escuela para padres	1	1%
		Evaluación educativa	3	4%
		El rol del maestro	4	5%
		Otros	14	18%
		Ninguno	9	12%
		Total	75	100%
12	¿Le interesaría vincular su experiencia con la dinámica y emprendimiento del docente joven?	Sí	68	90%
		No	7	10%
		Total	75	100%
13	¿Estaría dispuesto a participar en Programas relacionados con el mejoramiento de la calidad educativa?	Sí	67	89%
		No	8	11%
		Total	75	100%
14	Afectivamente hablando ¿Qué valor cree le da la sociedad, la familia y las autoridades al docente jubilado?	El que se ganó	4	5%
		Gratitud	6	8%
		Lo subestiman	3	4%
		Muy poco	21	28%
		Muy importante	5	7%
		Ninguno	36	48%
		Total	75	100%
15	¿Cuál fue el motivo por el que se jubiló?	Convivir con la familia	17	23%
		Cumplió su tiempo	39	52%

		Enfermedad	15	20%
		Mejoras laborales	4	5%
		Total	75	100%
16	Estaba preparado emocionalmente para enfrentar el cambio que produce en la vida la jubilación?	Si	56	74%
		No	19	26%
		Total	75	100%
17	¿Cómo califica la calidad actual de la jubilación?	Muy buena	5	8%
		Buena	17	22%
		Regular	37	49%
		Mala	16	21%
		Total	75	100%
18	¿Participa en actividades relacionadas con la educación?	Sí	40	54%
		No	35	46%
		Total	75	100%

**TABULACIÓN DE ENCUESTAS PARA DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN  
DE MAESTROS JUBILADOS DE SUCHITEPÉQUEZ**

No.	PREGUNTA	RESPUESTA		
1	¿Tiempo que tiene de fundada la Asociación?	14 años	5	100%
2	¿Con qué objetivo se fundó la Asociación?	Socializar	1	20%
		Agruparse y mantenerse unidos	1	20%
		Luchar por el gremio	1	20%
		Resolver problemas	1	20%
		Logro de beneficios	1	20%
		Total	5	100%
3	¿La Asociación contempla actividades relacionadas con la calidad educativa?	sí	2	40%
		Como objetivos no logrados	3	60%
		Total	5	100%
4	¿Qué objetivos podría plantearse la Asociación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa?	Formar un grupo de capacitados.	5	100%
5	¿Qué programas podría establecer la Asociación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa?	Escuela para padres	1	20%
		Diversos cursos	3	60%
		Retomar algunas asignaturas	1	20%
		Total	5	100%
6	¿Conoce las nuevas políticas del MINEDUC?	sí	5	100%
7	¿Cree que entre sus asociados existen personas que llenan el perfil para apoyar al MI-			

	NEDUC en el mejoramiento de la calidad educativa?	sí	5	100%
8	¿Estarían dispuestos como Asociación a participar en el mejoramiento de la calidad educativa a través de sus asociados que poseen el perfil establecido para hacerlo?	sí	5	100%
9	¿Qué perfil exigirían a sus asociados para participar en Programas y políticas para el mejoramiento de la calidad educativa?	Conocedor de las políticas Educ. Honesto y participativo Activo y actualizado Dinámico y con vocación Abierto al cambio Responsable	1 1 1 1 1	20% 20% 20% 20% 20%
		Total	5	100%
10	¿Qué espacio cree debe tener el docente jubilado entre los docentes jóvenes en activo?	Orientador Consejero Motivador	2 2 1	40% 40% 20%
		Total	5	100%
11	¿A que actividades cree se dedican regularmente los docentes jubilados?	Ayuda a instituciones benéficas Actividades sociales, culturales Tareas familiares	1 1 3	20% 20% 60%

**TABULACIÓN DE ENCUESTAS PARA PERSONAL DE LA DIRECCIÓN  
DEPARTAMENTAL DE SUCHITEPÉQUEZ**

No.	PREGUNTA	RESPUESTA		
1	Aprovecha el Ministerio de Educación la experiencia y capacidad profesional de los docentes jubilados?	Sí	8	100%
2	¿Cómo puede involucrarse al docente jubilado en el mejoramiento de la calidad educativa?	Oportunidad por contrato Incertarlos en el Ministerio de Educación	5 3	63% 37%
		Total	8	100%
3	¿Se mejoraría la calidad educativa con la incorporación y apoyo de la experiencia y conocimientos profesionales de docentes jubilados que posean un perfil establecido?	Si No	7 1	88% 12%
		Total	8	100%
4	¿Involucra el MINEDUC a docentes jubilados en la implementación de nuevas políticas?	Sí	8	100%
5	¿Contemplan las Políticas Educativas del MINEDUC la inserción de docentes jubilados para el desarrollo de actividades relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa?	Sí	8	100%

6	¿Cuenta la Dirección Departamental de Educ. de Suchitepéquez con un programa de desarrollo de Recursos Humanos para el mejoramiento de la calidad educativa?	Sí	8	100
7	¿Cuenta la Dirección Departamental de Such. con una base de datos que registre los datos personales y profesionales por niveles, de los docentes retirados por jubilación?	No	8	100%
8	¿Qué espacio cree debe tener el docente jubilado entre los docentes jóvenes en activo?	Aprovecharlos como asesores	3	38%
		De acuerdo a su especialidad	2	24%
		Pierden relación al jubilarse	3	38%
		Total	8	100%
9	¿A que cree que regularmente se dedican los docentes jubilados?	Descansar	3	38%
		Trabajar en ONG's	2	24%
		Docentes en colegios	3	38%
		Total	8	100%
10	Cree que dentro de la educación Sistemática, manteniendo su status de docentes jubilados podrían tener participación en el tema de la calidad educativa?	Si	7	88%
		No	1	12%
		Total	8	100%
11	¿Que valor afectivo le da al docente jubilado?	De respeto	2	25%
		Gratitud	2	25%
		Aprecio	2	25%
		Admiración	2	25%
		Total	8	100%

# ANEXO 2

ENCUESTAS





## BOLETA DE ENCUESTA PARA DOCENTES JUBILADOS

### COMPAÑERO JUBILADO:

Solicitamos su valiosa colaboración, para que nos proporcione información en base a las interrogantes que a continuación se le presentan. Esta información será útil para realizar un estudio que demuestre que la formación, capacidad y experiencia de los docentes jubilados es un potencial dejado de lado, y en base a los resultados, estructurar una propuesta que coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa.

Todos los datos proporcionados serán manejados exclusivamente por el responsable de este estudio.

No es necesario firmar.

1. Edad. \_\_\_\_\_ años
  
2. Tiempo que laboró con el Ministerio de educación \_\_\_\_\_ años
  
3. Nivel(s) en el que laboró  
\_\_\_\_\_
  
4. Títulos que posee  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Otros estudios realizados  
\_\_\_\_\_

6. Distinciones recibidas

---

---

---

7. Participación en actividades sobresalientes de la comunidad

---

---

---

---

8. Ocupación actual

---

---

9. Cargos que desempeñó durante el tiempo de servicio

---

---

10. Si se diera la oportunidad ¿Que funciones podría desempeñar dentro del MINEDUC, para apoyar en el mejoramiento de la calidad educativa?

---

---

11. Si tuviera la oportunidad de participar en el mejoramiento de la calidad educativa ¿Qué temas le gustaría desarrollar?

---

---

---

12. ¿Le interesaría vincular su experiencia con la dinámica y emprendimiento del docente joven?

Si

No

13. ¿Estaría dispuesto a participar en programas relacionados con el mejoramiento de la calidad educativa?

Si  No

14. Afectivamente hablando, ¿que valor cree que le da la familia, la sociedad y las autoridades al docente jubilado?

---

---

---

15. ¿Cuál fue el motivo por el que se jubiló?

---

---

16. ¿Estaba preparado emocionalmente para enfrentar el cambio que produce en la vida la jubilación?

Si  No

17. ¿Como califica la calidad de la educación actualmente?

Excelente \_\_\_ Muy buena \_\_\_ Buena \_\_\_ Regular \_\_\_ Mala \_\_\_ Muy mala \_\_\_

18. ¿Participa en actividades relacionadas con la educación?

Si  No

19. ¿Desea agregar algo?

---

---

---



BOLETA DE ENCUESTA PARA DIRIGENTES DE LA ASOCIACION DE MAESTROS  
JUBILADOS DE SUCHITEPÉQUEZ

COMPAÑERO JUBILADO:

Solicitamos su valiosa colaboración, para que nos proporcione información en base a las interrogantes que a continuación se le presentan. Esta información será útil para realizar un estudio que demuestre que la formación, capacidad y experiencia de los docentes jubilados, es un potencial dejado de lado, y en base a los resultados, estructurar una propuesta que coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa.

Todos los datos proporcionados serán manejados exclusivamente por el responsable de este estudio.

No es necesario firmar.

1. ¿Tiempo que tiene de fundada la Asociación?

---

2. ¿Con qué objetivo se fundó la Asociación?

---

---

3. ¿La Asociación contempla actividades relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa? SI  No

4. ¿Qué objetivos podría plantearse la Asociación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa?

---

---

---

5. ¿Qué programas podría establecer la Asociación para contribuir al mejoramiento de la Calidad educativa?

---

---

---

6. ¿Conoce las Nuevas Políticas del Ministerio de Educación?

SI  NO

7. ¿Cree que entre sus asociados existen personas que llenan el perfil para apoyar al MINEDUC en el mejoramiento de la calidad educativa?

SI  NO

8. ¿Estarían dispuestos como Asociación, a participar en el mejoramiento de la calidad educativa a través de asociados que poseen el perfil establecido para hacerlo?

SI  NO

9. ¿Qué perfil exigiría a sus asociados para participar en Programas y Políticas para el mejoramiento de la calidad educativa?

---

---

---

10. Que espacio cree debe tener el maestro jubilado entre los docentes jóvenes en activo.

---

---

---

11. ¿A que actividades cree se dedican regularmente los docentes jubilados?

---

---

12. ¿Desea agregar algo?

---

---

---

---

---

---

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



BOLETA DE ENCUESTA PARA PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL  
DE EDUCACIÓN DE SUCHITEPÉQUEZ

DISTINGUIDO ADMINISTRADOR DE LA EDUCACIÓN:

Solicitamos su valiosa colaboración, para que nos proporcione información en base a las interrogantes que a continuación se le presentan. Esta información será útil para realizar un estudio que demuestre que la formación, capacidad y experiencia de los docentes jubilados, es un potencial dejado de lado, y en base a los resultados, estructurar una propuesta que coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa.

Todos los datos proporcionados serán manejados exclusivamente por el responsable de este estudio.

No es necesario firmar.

1. ¿Aprovecha el Ministerio de Educación la experiencia y capacidad profesional de los docentes jubilados?

Si

No

2. ¿Cómo puede involucrarse al docente jubilado en el mejoramiento de la calidad educativa?

---

---

3. ¿Se mejoraría la calidad educativa con la incorporación y apoyo de la experiencia y conocimientos profesionales de docentes jubilados que posean un perfil establecido?

Si  No

4. ¿Involucra el Ministerio de Educación a docentes jubilados que poseen un perfil establecido, en la implementación de nuevas políticas educativas?

Si  No

5. ¿Contemplan las políticas educativas del Ministerio de Educación la inserción de docentes jubilados para el desarrollo de actividades relacionadas con el mejoramiento de la calidad educativa y acordes al perfil que estos posean?

Si  No

6. ¿Cuenta la Dirección Departamental de Educación de Suchitepéquez con un Programa de desarrollo de recursos humanos para el mejoramiento de la calidad educativa?

Si  No

7. ¿Cuenta la Dirección Departamental de Suchitepéquez con una base de datos que registre los datos personales y profesionales por niveles, de los maestros retirados por jubilación?

Si  No



8. ¿Que espacio cree debe tener el maestro jubilado entre los docentes jóvenes en activo?.

---

---

9. ¿A que cree que regularmente se dedican los docentes jubilados?

---

---

10. ¿Cree que dentro de la educación sistemática, manteniendo su status de docentes jubilados, éstos podrían tener participación activa en el tema relacionado con la calidad educativa?

Si  No

11. ¿Qué valor afectivo le da al docente jubilado?

---

12. ¿Algo que desee agregar?

---

---

---

---

---

---

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

