

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
PLANES COMPLEMENTARIOS



TRABAJO DE GRADO

LEY DE LA CARRERA DOCENTE Y SU IMPLICACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES, CENTRO ESCOLAR CANTÓN LA MONTAÑITA; CENTRO ESCOLAR CANTÓN BUENA VISTA; CENTRO ESCOLAR CASERÍO EL TIGRE, DEL MUNICIPIO DE SACACOYO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, AÑO 2020

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO(A) EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR**

PRESENTADO POR

**YOLANDA MARIBEL AREVALO ALFARO
KENIA MARISOL FIGUEROA DE GÓMEZ
NOEL ANTONIO TÉLLEZ CABRERA**

DOCENTE ASESOR

LICENCIADA ANA LUISA GERMAN NUÑEZ

NOVIEMBRE 2020

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO GENERAL

LICDO. LUIS ANTONIO MEJÍA LIPE

DEFENSOR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
AUTORIDADES



M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS
DECANO

M.Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA
VICEDECANA

LICDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA
SECRETARIO

M.Ed. FRANCIS OSVALDO MEJÍA LOARCA
COORDINADOR DE PLANES COMPLEMENTARIOS

INDICE

INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1 Situación problemática.	8
1.2 Enunciado del problema	9
1.3 Justificación.	9
1.4 Objetivos	11
1.5 Preguntas de investigación.	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
2.1 Antecedentes	14
2.2 Antecedente Históricos	15
2.3 Ambiente clima laboral	19
2.4 Obligaciones y prohibiciones	21
2.5 El docente dentro y fuera de la institución: el rol del docente	26
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	28
3.1 Metodología de investigación.	29
3.2 Tipos de investigación	29
3.3 Método de investigación	30
3.4 Técnica	30
3.5 Instrumento	31
3.6 Procedimiento para procesar los datos	31
3.7 Población y muestra	31
3.7.1 Población	31
3.7.2 Muestra	32
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS	33

4.1 Análisis de los cuestionarios	34
4.2 Análisis de guía de entrevista	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1 CONCLUSIONES	72
5.2 RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
ANEXOS	76
Anexo 1: Entrevista para directores/as y subdirectores/as	77
Anexo 2: Cuestionario para docentes	80
Anexo 3: Entrevista para docentes	84
Anexo 4: Relación entre los instrumentos y las preguntas de investigación	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Historia de la LCD.	16
Tabla 2: Obligaciones de los educadores establecidos en la LCD.	21
Tabla 3: Prohibiciones a los educadores establecidos en la LCD.	22
Tabla 4: Tipificación de obligaciones en la LCD de los Empleados Públicos de El Salvador.	24
Tabla 5: Tipificación de Prohibiciones de LCD de los Empleados públicos de El Salvador	25
Tabla 6: Población.	31
Tabla 7: Datos para la aplicación de instrumentos.	32

INTRODUCCIÓN

La Ley de la Carrera Docente¹ se caracteriza por ser reglas que regulan las relaciones del Estado y los educadores que laboran en instituciones públicas y privadas, con la finalidad de lograr un mejor desempeño docente.

La presente investigación se refiere a la Implicación que tiene la LCD específicamente las Obligaciones y las Prohibiciones de los educadores dentro y fuera de las instituciones particularmente a docentes de los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

La estructura del presente informe, contiene en el capítulo I, el planteamiento del problema, en el que se describe la situación, el enunciado, la justificación, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II, se detalla el marco teórico referencial, en que consiste la investigación realizada, la historia y evolución de la LCD, la base legal, el ambiente institucional, los procedimientos que conlleva al incumplimiento de la Ley, así como los elementos inmersos en el contexto escolar.

El capítulo III, expone el marco metodológico donde se determina el tipo de método y tipo de investigación, se toman en cuenta los diferentes centros educativos, con el fin de facilitar la obtención y recolección de datos.

El capítulo IV, hace referencia al análisis de datos, evidenciando la información obtenida de los instrumentos aplicados en las instituciones, donde se observa el impacto que genera la implicación de las obligaciones y prohibiciones de la LCD en el ambiente laboral. Verificándose por medio de gráficas y análisis correspondientes a las preguntas realizadas a los docentes, director y subdirector.

Finalmente, el capítulo V, corresponde a las conclusiones basadas en los hallazgos de la investigación. Así mismo, en nexos encontramos los instrumentos dirigidos al director o directora, subdirector o subdirectora y docentes.

¹ En adelante se usará LCD para referirse a Ley de la Carrera Docente

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática.

En El Salvador, la Asamblea Legislativa es un cuerpo colegiado compuesto por Diputados, elegidos en la forma prescrita por la Constitución, y a ella compete fundamentalmente la atribución de legislar. (Art. 121, Constitución de la Republica). Por tal razón, ellos son los encargados de decretar, reformar y derogar las leyes en el país. Las Leyes están divididas en leyes primarias, leyes secundarias y leyes especiales; entre estas últimas, las que regulan el magisterio nacional y las actividades educativas, para esto está la LCD, la cual es aplicada a directores, subdirectores, docentes y de técnica educativa al servicio del Estado.

Además, en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), existen dependencias para velar por el cumplimiento de todos los procesos legales en la educación entre ellos mencionamos: La dirección del centro educativo, las Juntas de la Carrera Docente y el Tribunal de la Carrera Docente. Por lo tanto, las anteriores dependencias tienen sus propias funciones ante el incumplimiento de la Ley, con el objetivo de garantizar una educación enmarcada en derechos y deberes para una sociedad más justa.

La problemática identificada es la implicación de la LCD, debido a que en las instituciones educativas existen muchos procesos ilegales por parte de los docentes tal es el caso de no “asistir puntualmente al desempeño de sus labores” (LCD Art. 31 numeral 2.) esta situación, en la mayoría de ocasiones, genera conflictos que intervienen en la dinámica de los procesos institucionales, debido a que no existe un proceso neutral con todos los maestros y algunos factores laborales, personales, familiares entre otros.

Esto también genera un problema entre las relaciones interpersonales entre el personal docente y como resultados existen conflictos, discusiones, peleas que pueden durar a lo largo del año escolar, lo mencionado lleva como primer responsable al director y/o subdirector, debido a que ellos son los que deben aplicar la Ley de igual forma para todos los miembros del centro escolar, dichos conflictos llegan a ser de tal magnitud que refleja la falta de profesionalismo involucrando a los estudiantes y hasta los padres de familia.

Existen otras faltas que se observan en los centros educativos, entre ellos está: “Cobrar cuotas sociales o de cualquier naturaleza o vender objetos o mercancía dentro del Centro Educativo en beneficio propio” (LCD art. 32. numeral 9.) existen maestros que ven la institución como negocio, donde les venden artículos a los estudiantes, maestros, padres de familia, en algunos casos se obligan

a los niños, niñas, jóvenes a comprar, a cambio ofrecen “puntos extras” en las asignaturas, la figura del director y subdirector se ven ausente ante estas faltas.

Otro problema es el abuso de autoridad enfocado a la figura donde el Director o Directora, controla de tal forma, que el maestro se siente intimidado por la supervisión rigurosa de parte de ellos, tal es el caso de los profesores interinos, donde existe una amenaza que si no se hace como él dice, el siguiente año podrían haber represarías en la asignación nuevamente de su interinato, explotando de forma laboral a los maestros interinos ; llegando al extremo que los Directores valiéndose de su cargo como presidentes del CDE manipulan al resto de los miembros para no prorrogar el contrato de los mismos.

Es importante destacar que entre las obligaciones está regulado que: “los docentes deben observar buena conducta en los centros educativos, lugares de trabajo y fuera de éstos” (LCD art. 3. numeral 4.) los docentes deberían ser figuras ejemplares en las comunidades, por tal razón, se debe conservar en todo momento una conducta basada según lo que la ley demanda.

También el castigo físico, psicológico o moral hacia el niño y la niña según la LCD es una de las prohibiciones para los docentes tal como se establece de manera literal “cometer cualquier tipo de maltrato físico, síquico o sexual en contra de los alumnos o cualquier persona de la comunidad” (LCD art. 32. numeral 5.) Por tanto, consideramos importante retomar todos y cada uno de los puntos señalados y realizar una investigación que nos dé parámetros para poder relacionar la pertinencia y los acontecimientos que se viven en nuestra realidad educativa.

1.2 Enunciado del problema

En el marco de la problemática señalada en la LCD, cual es la implicación que existe en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

1.3 Justificación.

La LCD contiene disposiciones cuya finalidad es garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes, esta y otras leyes que rigen la educación del país, están disponibles para todas personas que estén interesadas en conocer acerca del tema, por ejemplo, en páginas de internet, oficinas de gobierno, librerías; por tal razón, no se puede asumir ignorancia de la existencia de la ley cuanto están al servicio público tal como lo establece la Constitución de la Republica, por tanto la Ley aplica para:

- “a) Los educadores que desempeñan cargos docentes y de técnica educativa al servicio del Estado;
- b) Los educadores que presten servicios docentes privados de educación, en aquellas materias que no estén reguladas por el Código de Trabajo; en materias escalonarias, solo en cuanto a su registro, clasificación y capacidad para el ejercicio de la docencia.
- c) Los docentes pensionados y jubilados” (LCD Art.3).

Por lo anterior, es necesario que todo el personal docente involucrado en el proceso de enseñanza aprendizaje, conozca sobre las implicaciones que tiene como empleado público, se ha elaborado el presente trabajo de investigación, debido al desconocimiento que tienen los maestros acerca de la LCD se enfoca principalmente en las obligaciones y prohibiciones de los docentes, el rol que juega el director o directora para hacer cumplir en forma neutral lo establecido a todo el personal docente y así lograr regular las conductas de todos los miembros de la institución.

La investigación conlleva a conocer la implicación que tiene la Ley en tres centros educativos: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

La LCD consta en doce capítulos, cada uno enfocado en el proceso de enseñanza, la investigación como se dijo anteriormente se centrará en el capítulo VI “Régimen de la relación de servicio”, este trabajo nos permitirá conocer aquellos procesos que los docentes asumen como correcto y que la ley no lo permite para ellos es necesario hacer una valoración de los diferentes componentes que influyen en el clima laboral, debido que existen directores que se aprovechan de su cargo, para cometer actos arbitrarios con algunos maestros, donde son objetos de violaciones de sus derechos como educadores, tal abuso de autoridad es común, por tal motivo se debe conocer, no solo los derechos, sino también, sus obligaciones como empleados del Estado.

En el campo educativo superior es importante destacar que en las Universidades de nuestro país que imparten carreras en educación deberían agregar a sus pensum asignaturas enfocadas en Legislación; para que las nuevas generaciones cuenten con los conocimientos sobre el contenido de la LCD, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, Ley de los símbolos Patrios y todo lo que implique el ejercicio de la docencia, con el objetivo que todos los nuevos educadores tengan las herramientas para ejercer de forma correcta, según como dictan las Leyes de país.

Profundizar en la LCD ayuda a los directores y docentes a conocer las obligaciones y prohibiciones, debido a que las Leyes funcionan como una norma para poder regular conductas dentro y fuera de los centros educativos, no saber de las leyes no es excusa para su incumplimiento, de igual forma conocer cuál es el rol del director en la implicación de la LCD en el que hacer educativo u otras situaciones dentro o fuera de la institución. Por tal motivo, los educadores tienen una gran responsabilidad social ante toda la comunidad educativa, debido a estos el docente tiene que saber sus responsabilidades con los estudiantes, preparando sus planificaciones diarias, buscar metodologías activas, utilización de tecnología y siempre tener presente los objetivos planteados.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

- Verificar la implicación de la LCD en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

1.4.2 Objetivos específicos:

- a) Describir la relación de la LCD y su implicación en las obligaciones y prohibiciones de los educadores en los centros escolares, Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.
- b) Identificar los motivos que conllevan a incumplir con las obligaciones y prohibiciones de los educadores establecidas en la LCD de los centros escolares, Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.
- c) Explicar las consecuencias de la implicación de la LCD en el clima laboral de los centros escolares, Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

1.5 Preguntas de investigación.

- a) ¿Cuál es la relación de la LCD y su implicación en las obligaciones y prohibiciones de los educadores en los centros escolares?

b) ¿Cuáles son los motivos que conllevan a incumplir con las obligaciones y prohibiciones de los educadores establecidas en la LCD en los centros escolares?

c) ¿Cuáles son las consecuencias de la implicación de la LCD en el clima laboral de los centros escolares?

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

La educación es una acción organizada hacia unos fines en la que se ejerce una influencia intencional sobre los humanos que pretende ayudarles a realizar unas metas individuales y sociales.

Desde el inicio de los tiempos, la educación se ha convertido en algo de suma importancia para el ser humano, ya que para todo lo que hacemos existe de alguna manera implícita en el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciendo referencia al termino de Ley es un proceso dictado por una autoridad competente, manda o prohíbe algo en consonancia y para el bien de la sociedad en su conjunto.

Las Leyes se deben cumplir aún en contra de la voluntad de las personas de una sociedad y es de carácter obligatorio su cumplimiento, por tanto, es la Asamblea Legislativa quien las emite y regula de acuerdo a las necesidades que se presentan tomando en cuenta la Constitución de la Republica de El Salvador en sus artículos 139 y 168 establecen: “El término para la publicación de las leyes será de quince días hábiles. Si dentro de ese término el Presidente de la república no las publicará, el Presidente de la Asamblea Legislativa lo hará en el diario oficial o en cualquier otro diario de mayor circulación de la república.” Y en el artículo 168 “celebrar tratados y convenios internacionales, someterlos a la ratificación de la Asamblea Legislativa, y vigilar su cumplimiento” Quedando evidenciado en estos artículos que es la Asamblea Legislativa la máxima autoridad en legislar las leyes del país que es el principal documento jurídico referencial.

La educación como un derecho de todo salvadoreño en el Art. 53 de la Constitución demanda: “El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión...” es decir que el ejercicio de este derecho es esencial para vivir como seres humanos o vivir dignamente; en este caso el estado tiene las obligaciones de fomentar, conservar y difundir la educación y la cultura.

Asimismo, se agrega la creación de leyes especiales que vienen a complementar el sistema jurídico del país, en el ámbito educativo existen leyes que directamente rigen el quehacer del docente, siempre con la supervisión del MINEDUCYT, la LCD como ley especial que tiene una finalidad, según lo dicta el siguiente artículo:

La presente Ley tiene como finalidad garantizar que la docencia sea ejercida por educadores inscritos en el Registro Escalafonario del Ministerio de Educación, asegurándoles su estabilidad laboral, como medio para lograr una educación de calidad. (LCD art. 2).

Cada artículo de esta ley ordena la forma de trabajo de un docente con el propósito de lograr una educación de calidad, con el objetivo de formar estudiantes integrales para la sociedad.

Cabe mencionar algunas definiciones de implicación:

- Relación entre efecto y la causa, consecuencias; aplicándolo en el LCD específicamente en las obligaciones y prohibiciones significa que según la actuación del director, subdirector y docente se aplicaran faltas graves o leves.
- Participación y relación voluntaria en un asunto o circunstancia: aplicándolo en la investigación se relaciona estrechamente ya que todos los docentes tienen participación directa y voluntaria en el quehacer educativo y que está regido en la Constitución de la Republica (específicamente en la LCD).

2.2 Antecedente Históricos

En el año 1996, bajo el mandato presidencial del Doctor Armando Calderón Sol y como Ministra de Educación Licenciada Cecilia Gallardo de Cano, aplican la Reforma Educativa en Marcha, y logran la aprobación en ese mismo año de la primera LCD, la cual vino a dejar sin efecto la Ley de la Profesión del Maestro y la Ley de Escalafón de Magisterio Nacional, las cuales habían sido en los años anteriores las leyes que regían la Educación en El Salvador. Desde los orígenes del Sistema Educativo en El Salvador se han dado diferentes cambios, desde las leyes, hasta el Ministerio que está a cargo de la educación en el país; en el siguiente cuadro se muestran datos históricos importantes de la educación en El Salvador.

Tabla 1: Historia de la LCD.

AÑO	SUCESO
1832	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Primer Reglamento de la Enseñanza Primaria. • La Educación estaba a cargo de la Subsecretaría de Instrucción Pública del Ministerio de Relaciones Exteriores y Justicia.
1858	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea el Ministerio de Instrucción Pública.
1861	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Segundo Reglamento de Instrucción Pública.
1873- 1876	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Tercer Reglamento de Instrucción Pública.
1885	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Ley orgánica y reglamentaria de la instrucción pública.
1889	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Cuarto Reglamento de Instrucción Pública.
1939	<ul style="list-style-type: none"> • La autonomía del MINED empieza con la Reforma Educativa
1941	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea la Ley Orgánica de Educación Pública
1945	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea el Ministerio de Cultura.
1961	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea el Ministerio de Educación.
1967	<ul style="list-style-type: none"> • Segunda reforma educativa
1996	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea la Ley de la Carrera Docente y la Ley General de Educación.

Fuente: elaboración propia a partir de la lectura de Reseña histórica administrativa del Ministerio de Educación de El Salvador (2017)

La LCD desde su creación hasta la fecha ha tenido reformas a sus artículos, una Reforma Educativa es producto de un esfuerzo por mejorar la calidad educativa y favorecer el trabajo docente, así mismo normar el trabajo en la escuela desde tres perspectivas: como se administra la escuela,

como se imparte la educación, como se recibe la educación los cambios van dirigidos a normar el trabajo de los docentes, normar el trabajo del personal técnico-administrativo y normar la participación de la comunidad educativa. (Ministerio de Educación, 1995, p. 33).

Por lo anterior, las reformas van dirigidas no solo a docentes y al personal técnico docente, sino que elevan la calidad de la educación desde los primeros años hasta el nivel superior, así como mantienen un sistema riguroso de evaluación y análisis de los resultados del sistema educativo a fin de obtener datos para nuevas reformas entre las recientes, las escuelas tienen formas de gobierno autónomas donde los padres de familia se hacen escuchar a través de directivas que se formaron con tal reforma.

En el art 1 la LCD dice: “La presente Ley tiene por objeto regular las relaciones del Estado y de la comunidad educativa con los educadores al servicio del primero, de las instituciones autónomas, de las municipales y de las privadas; así como valorar sistemáticamente el escalafón, tanto en su formación académica, como en su antigüedad”.

Es por esta razón que la LCD toma gran importancia por ser la que se encarga de regir todos los centros educativos del país cubriendo todos los niveles educativos y los sectores públicos y privados, también es quien evalúa el escalafón y guía la formación académica de los docentes, así como su antigüedad, dado que la educación es un derecho Constitucional según lo dice el artículo 53 y 54 de la Constitución de la Republica de El Salvador, en donde se garantiza que la educación es una obligación y finalidad del Estado, por lo tanto, en El Salvador los docentes realizan el trabajo en los centros escolares basados en los artículos o mandatos de las siguientes Leyes: Constitución de la República, Ley General de Educación, LCD y su Reglamento.

Tomando en cuenta que la educación y la docencia a través de la Ley General de Educación, determina los objetivos generales de la educación, aplicada a todos los niveles y modalidades, así como la prestación de servicios de las instituciones oficiales y privadas.

En este caso la LCD en sus capítulos nos detalla cada una de las etapas del quehacer docente, iniciando desde los requisitos para pertenecer al registro escalafonario, así como los niveles y categorías de esta, también nos dicta los deberes, obligaciones y prohibiciones la cual encontramos todo lo referente a la vida profesional. Es así como la LCD se convierte hoy en día, en la principal herramienta de control del sistema educativo nacional, es por eso que se decide hacer una investigación por diferentes centros escolares y con esto verificar su aplicación según el Art. 3.

La presente Ley se aplicará: 1) A los educadores que desempeñen cargos docentes y de técnica educativa al servicio del Estado; 2) A los educadores que presten servicios docentes en centros privados de educación, en todas aquellas materias que no estén reguladas por el Código de Trabajo; en materia escalafonaria, sólo en cuanto a su registro, clasificación y capacidad para el ejercicio de la docencia; y, 3) A los educadores pensionados y jubilados.

Esto nos recuerda que ningún educador está exento a cumplir o hacer valer los artículos que esta ley contiene tomando en cuenta las obligaciones y prohibiciones de los docentes es necesario conocerlas para así no caer en incumplimiento de la Ley, evitando ser sancionados. Tomando como referencia el artículo 31 que dictamina que el docente debe desempeñar el cargo con diligencia y eficiencia, así como asistir puntualmente al desempeño de sus labores, obedecer las instrucciones que reciba de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores, mostrar, además, buena conducta en los centros educativos, lugares de trabajo y fuera de éstos, la ley nos ordena conservar en buen estado los materiales didácticos y demás implementos o bienes que se le entregaren para el servicio de la docencia, así como prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente, esto quiere decir que se debe estar presto al llamado sin importar el día o la hora.

A parte de las anteriores, se está obligado a actualizarse profesionalmente según el cargo que desempeñe, ya que estamos en una era digital la cual amerita modernización en muchos temas de tecnología y nuevas estrategias que el tiempo exige.

Así también se tienen derechos y obligaciones en la LCD, las cuales nos indica que son las prohibiciones a los educadores, entre las que se pueden mencionar: el abandonar la labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o licencia de sus superiores; realizar propaganda política partidista o religiosa dentro de los centros educativos o lugares de trabajo; portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores dentro de los centros educativos, o durante actividades extra escolares.

También, el cometer cualquier forma de maltrato físico, síquico o sexual en contra de los alumnos, alumnas o cualquier otra persona miembro de la comunidad educativa, influir en las decisiones políticas de alumnos, o personal subalterno, así como tomar represalias o imponerles sanciones por su filiación en actividades políticas, gremiales o religiosas, coartar el derecho de libre

asociación de los demás educadores y estudiantes, efectuar colectas obligatorias o exigir pronunciamientos o adhesiones de cualquier naturaleza usar el local de los centros educativos para vivienda o actividades no propias de la enseñanza, sin la autorización correspondiente, cobrar cuotas sociales de cualquier naturaleza, vender objetos o mercancías dentro del centro educativo en beneficio propio.

Debido a lo expuesto anteriormente, se tiene claro que la ley es explícita en las obligaciones y prohibiciones de los docentes, es por eso que en la realidad de los centros escolares fácilmente se puede identificar cuando la ley está siendo violentada. Existen muchas razones por las que sucede esto, siendo una de las posibles causas el autoritarismo o negligencia del director a cargo, buscando el satisfacer necesidades personales o de otras partes involucradas en lugar de hacer cumplir la Ley.

En los artículos antes citados se encuentra una diversidad de situaciones en las que podemos ver de manera clara las obligaciones y prohibiciones, pues es ahí donde se observa que se incumplen las responsabilidades muchas veces por el desconocimiento de ésta.

2.3 Ambiente clima laboral

2.3.1 Las relaciones interpersonales como parte del clima laboral:

De acuerdo en las obligaciones y prohibiciones de la LCD, un elemento importante son las relaciones interpersonales que llegan a influir en el clima de los centros escolares, este elemento se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre administrativos, docentes, estudiantes, incluso con padres de familia y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa.

Es importante el tema de clima laboral en cada uno de los centros escolares porque esto permite que todos los que conforman una comunidad educativa trabajen de manera conjunta en equipo apuntando a consolidar la visión de la institución que conforman el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros es clave para que ese engranaje humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo. El comportamiento del docente en su centro escolar no solo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre. El buen ambiente en un centro educativo, favorece el trabajo en equipo, la participación, los acuerdos, las iniciativas, el intercambio de conocimientos y experiencias, e incluso, la manera de cómo afrontar los conflictos.

Las relaciones interpersonales del profesor tienen una relación con varios sujetos: con la dirección, con los compañeros docentes, con los estudiantes y los padres de familia, donde con cada uno de ellos debe fluir una comunicación efectiva, partiendo de estas ideas, y al ser el concepto de clima escolar tan amplio y etéreo, lo abordamos teniendo en cuenta un aspecto muy concreto, como son las relaciones interpersonales de los educadores con el centro educativo. Martin Bris define el clima laboral como: “Un modelo de interacción, incluso de relaciones, que contribuye directamente a definir los grupos y la propia actividad, de tal manera que los resultados de toda índole que se producen en los centros educativos, se ven influidos por el clima en que se haya trabajado”. (Martín Bris, 2003, p. 17.).

Con la definición de clima que nos proporciona Martin Bris, podemos decir que la calidad de un buen clima institucional se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella, estas últimas palabras son importantes estamos hablando de climas laborales y no solo de climas humanos en general. Los parámetros para un buen clima familiar o para un buen clima en un grupo de amigos que vacacionan, no son los mismos que se pueden aplicar a una escuela.

El clima de un grupo humano resulta calificado por los objetivos que lo agrupan al utilizar el término “clima” se recurre a una metáfora: como los climas influyen en el comportamiento y hasta en las características fisiológicas de las especies vegetales y animales, así el clima laboral es una condición que explica el comportamiento y la identidad que adoptan las personas en un grupo de trabajo, no podemos dejar de mencionar la parte negativa que se puede llegar a vivir en los centros escolares si no creamos un buen ambiente, cuando el clima laboral es negativo su indicador principal es de tipo emocional: el malestar. Los efectos negativos que se siguen de este malestar compartido son múltiples. Si la entrada a la escuela significa un peso para nosotros, buscaremos mil formas de rehuir ese clima malsano o protegernos de él podemos mencionar algunos indicadores de comportamientos reactivos frente a climas adversos: las diversas formas de ausentismo (físico, mental y emocional), la pasividad, el aburrimiento, la beligerancia desmesurada.

Es fácil deducir el obstáculo a veces insalvable que estos comportamientos implican para el logro del objetivo específico de la escuela: la transmisión de conocimientos. También se puede percibir claramente el efecto directo que esta situación generara en la salud de las personas los climas laborales negativos generan enfermedades laborales en todas las personas involucradas. En este

sentido es importante conocer, observar y cumplir los reglamentos de nuestras instituciones educativas que deben estar inspiradas en las leyes de la Constitución de la República y por supuesto en la Ley de la Carrera Docente por ser fuente y guía de cumplimiento por cada uno de los docentes y así cada uno contribuir al principal fin de la educación, los niños, niñas y jóvenes de la nación.

2.4 Obligaciones y prohibiciones

Las obligaciones buscan orientar al magisterio en su trabajo, ser guía de su profesión, es base de un manual de convivencia que debe llevar a un mejor comportamiento ético y moral, al estudiar dichos artículos interpretamos esa dignidad y valores de los docentes donde rescatamos: la puntualidad, comportamientos dentro y fuera de la institución educativa, las relaciones con los compañeros y superiores, cuidar de los estudiantes, la manera de vestirse en fin una serie de normas que buscan el bienestar y bien común del gremio docente.

Los docentes son entes moderadores de las conductas de los estudiantes y con el ejemplo deben enseñarles los niveles de responsabilidad que deben mostrar en la sociedad cumpliendo con estas obligaciones y prohibiciones se proyectan en sus trabajos como una persona responsable, merecedora del lugar que ocupa en una sociedad de constantes cambios en todas las áreas como veremos a continuación estas obligaciones identifican la responsabilidad que se adquirieren en la labor del profesor, según el artículo 31 de la LCD establece:

Tabla 2: Obligaciones de los educadores establecidos en la LCD.

N°	OBLIGACIONES DE LOS EDUCADORES
1	Desempeñar el cargo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugar establecidos por el Ministerio de Educación.
2	Asistir puntualmente al desempeño de sus labores.
3	Obedecer las instrucciones que reciba de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores.
4	Observar buena conducta en los centros educativos, lugares de trabajo y fuera de éstos.
5	Guardar consideración y respeto a la integridad física y moral de sus superiores, alumnos, alumnas o demás miembros de su comunidad educativa.
5-A	Denunciar cualquier hecho de violencia sexual que sufran los alumnos o demás miembros de su comunidad educativa.

6	Conservar en buen estado los materiales didácticos y demás implementos o bienes que se le entregaren o encomendaren para el servicio de la docencia o por motivo de su cargo. En ningún caso responderá el deterioro causado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;
7	Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las instalaciones o las personas que se encuentren dentro del centro educativo en que trabaja el educador.
8	Observar todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas.
9	Guardar discreción sobre asuntos sensibles de que tengan conocimiento por razón del cargo que ocupa.
10	Actualizarse profesionalmente según el cargo que desempeñe.
11	Las demás que le imponga esta Ley.

Fuente: elaboración propia a partir de Decreto N°665.

En el artículo 32 de la LCD se encuentran las prohibiciones a los educadores: dichas prohibiciones no se deben ver como negativas porque el comportamiento de cualquier profesional debería de ser impecable, esto debido a que independientemente del sector en donde se desarrollen, siempre son ejemplo para otras personas que les admiren, en el caso de los docentes tenemos esta tarea un poco más difícil, aunque si se hace por vocación no debería de costar la imagen del maestro pasa muy pocas veces desapercibida, y en algunos casos se influye mucho en la vida de los estudiantes.

Tabla 3: Prohibiciones a los educadores establecidos en la LCD.

PROHIBICIONES A LOS EDUCADORES	
N°	
1	Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o licencia de sus superiores.
2	Realizar propaganda política partidista o religiosa dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.

3	Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extra escolares.
4	Cometer cualquier forma de maltrato físico, síquico o sexual en contra de los alumnos, alumnas o cualquier otra persona miembro de la comunidad educativa.
5	Influir en las decisiones políticas de alumnos, o personal subalterno, así como tomar represalias o imponerles sanciones por su filiación en actividades políticas, gremiales o religiosas.
6	Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores y estudiantes.
7	Efectuar colectas obligatorias o exigir pronunciamientos o adhesiones de cualquier naturaleza.
8	Usar el local de los centros educativos para vivienda o actividades no propias de la enseñanza, sin la autorización correspondiente.
9	Cobrar cuotas sociales o de cualquier naturaleza o vender objetos o mercancías dentro del centro educativo en beneficio propio.
10	Las demás que establezcan la ley y su reglamento.

Fuente: elaboración propia a partir de Decreto N° 665.

En estas prohibiciones es importante tener en cuenta un comportamiento impecable porque un mínimo error de un docente podría costarle el cargo y manchar su reputación, pero más allá de eso, se trata de ser conscientes, que se está a cargo de niños y adolescentes, para los cuales no se es únicamente profesional, sino educadores, ya que pasan compartiendo gran parte de sus vidas, la responsabilidad que se ha otorgado como maestros es mucha más grande que la de cualquier otro profesional, los docentes forman a otros profesionales que son las futuras generaciones, por lo tanto observando y cumpliendo las obligaciones y prohibiciones se aporta un mejor ejemplo a aquellos que se debe la profesión.

Por lo anterior, es necesario que los docentes conozcan las obligaciones y prohibiciones establecidos en la LCD, debido que existen faltas y sanciones, con el objetivo del cumplimiento del artículo 2: “La presente Ley tiene como finalidad garantizar que la docencia sea ejercida por educadores inscritos en el Registro Escalafonario del Ministerio de Educación, asegurándoles su

estabilidad laboral, como medio para lograr una educación de calidad”, por tal razón, aquel docente que no cumpla con dichas disposiciones, tenga una sanción, los cuales se clasifican a continuación:

Tabla 4: Tipificación de obligaciones en la LCD de los Empleados Públicos de El Salvador.

Obligaciones	Tipo de Falta	Sanción
1-Desempeñar el cargo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugar establecidos por el Ministerio de Educación.	Menos Grave	Amonestación Escrita
2-Asistir puntualmente al desempeño de sus labores.	Menos Grave	Amonestación Escrita
3-Obedecer las instrucciones que reciba de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores.	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
4-Observar buena conducta en los centros Educativos, lugares de trabajo y fuera de estos.	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
5-Guardar consideración y respeto a la integridad física y moral de sus superiores, alumnos, alumnas o demás miembros de su comunidad educativa.	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
5-A) Denunciar cualquier hecho de violencia sexual que sufran los alumnos o demás miembros de su comunidad educativa.	Muy Grave	Suspensión Previa
6-Conservar en buen estado los materiales didácticos y demás implementos o bienes que le entregaren o encomendare para el servicio de la docencia o por motivos de su cargo. En ningún caso responderá el deterioro causado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
7-Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las instalaciones o las personas que se encuentren dentro del Centro educativo en que trabaja el educador	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo

8-Observar todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
9-Guardar discreción sobre asuntos sensibles de que tenga conocimiento por razón del cargo que ocupa.	Muy Grave	Suspensión Previa
10-Actualizarse profesionalmente según el cargo que desempeñe	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
11-Las demás que le imponga la Ley		

Fuente: elaboración propia a partir de Decreto N° 665.

Tabla 5: Tipificación de Prohibiciones de LCD de los Empleados públicos de El Salvador

Prohibiciones	Falta	Sanción
1-Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o licencia de sus superiores.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
2-Realizar propaganda política partidista o religiosa dentro de los Centros Educativos o lugares de trabajo	Muy Grave	Suspensión sin Goce de Sueldo
3-Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los Centros Educativos, o durante actividades extra escolares.	Muy Grave	Suspensión Previa
4-Cometer cualquier forma de maltrato físico, psicológico o sexual en contra de los alumnos, alumnas o cualquier otra persona o miembro de la Comunidad Educativa.	Muy Grave	Suspensión Previa
5-Influir en las decisiones políticas de los alumnos, o personal subalterno, así como tomar represalias o imponer sanciones por su filiación en actividades políticas, gremiales o religiosas.	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo

6-Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores y estudiantes.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
7-Efectuar colectas obligatorias o exigir pronunciamientos o adhesiones de cualquier naturaleza.	Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
8-Usar el local de los Centros Educativos para vivienda o actividades no propicias a la enseñanza, sin la autorización correspondiente.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
9-Cobrar cuotas sociales o de cualquier naturaleza o vender objetos o mercancías dentro del Centro Educativo en beneficio propio.	Muy Grave	Suspensión Sin Goce de Sueldo
10-Las demás que establezca la Ley y su Reglamento.		

Fuente: elaboración propia a partir de Decreto N°665.

2.5 El docente dentro y fuera de la institución: el rol del docente

La LCD establece en el capítulo VI artículo 31 numeral 4: “Observar buena conducta en los centros educativos, lugares de trabajo y fuera de éstos”. Este artículo estipula un comportamiento ético y moral no solo dentro de la institución educativa, aunque esta es un poco más “fácil” porque básicamente se tiene que seguir el estatuto brindado, el cual consiste en cumplir las reglas que no varían mucho de cada centro escolar que lo rige el manual de convivencia estipulado en la misma ley, son reglamentos que se incluyen dentro de los contratos, algunos ejemplos: Llegar puntual a la institución, portar el uniforme de la institución, no establecer ningún tipo de contacto físico con el estudiante, respetar la imagen de la institución, ser justo con las calificaciones, no aceptar ningún tipo de obsequios a cambio de notas. etc.

La verdadera actitud educativa y ejemplar se establece cuando se actúa por convicción a la profesión de la educación donde como educador fuera de la escuela se tiene una actitud ejemplar, esto va a depender de la moral como profesional y ser humano que se posee, este comportamiento no

es exigido por la institución, pero si es castigada por la ley si el maestro es involucrado en asuntos embarazosos, es necesario ser prudente con las acciones fuera de la institución.

La elaboración de esta investigación ha servido primeramente para conocer los antecedentes y la historia de la LCD darnos cuenta de la situación en las que se encuentran los docentes respecto a su conocimiento y cumplimientos de sus obligaciones y prohibiciones. En segundo lugar, a justificar el ambiente laboral en los centros escolares que algunas veces se ve afectado por no cumplir correctamente con las leyes que nos rigen. Por ultimo hemos podido observar el fracaso en los ambientes laborales ya que es el resultado de no aplicar con equidad la LCD. Concluimos pues que la figura del educador se hace imprescindible con su testimonio por los valores y conocimiento que proyecta tanto dentro y fuera de la institución educativa.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología de investigación.

El marco metodológico que corresponde a la LCD y la implicación en los centros escolares, corresponde el estudio al marco de régimen de las relaciones de servicio en el capítulo VI de dicho documento, en la que se encuentran las obligaciones y las prohibiciones de los educadores del sistema público y privados del país, así como la relación que afecta entre el clima laboral al aplicar la Ley.

En este estudio, el clima laboral es importante determinarlo, porque de eso influyen en las relaciones intrapersonales dentro de las instituciones, y así, eliminar los actos arbitrarios de parte de los directores en la implicación que tiene la Ley hacia todos los que integran el sistema educativo: director, subdirector, docentes y técnicos.

Por tanto, en este proyecto de investigación cuyos objetivos nos ayudan a identificar los motivos que conllevan a incumplir con las obligaciones y prohibiciones de los educadores, y, cuales son las consecuencias que influyen en el clima escolar con toda la comunidad educativa. Todas las actividades realizadas, se estimó la población, muestra y las técnicas e instrumentos entre los elementos, orientado a la recolección de datos e información, así como la revisión de leyes.

Con lo anterior, se investigó sobre todos los cambios históricos de la Ley desde su creación y todas las reformas que ha tenido a través de los años, estudiando los componentes de la administración, determinando cual es el rol del director ante la Ley, y como se puede aplicar en el centro escolar. Especificando, todas las obligaciones que tienen los docentes y luego las prohibiciones, con el propósito de ayudar a los profesores a no caer en futuros delitos, y así evitar pasar momentos desagradables en la labor docente.

3.2 Tipos de investigación

Esta investigación es un estudio exploratorio, debido a que no se tiene estudio sobre la implicación que tiene la LCD en los centros escolares, enfocado en las obligaciones y prohibiciones de los educadores; se tomó en cuenta el siguiente fundamento teórico: “El objetivo de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado nunca antes. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o novedosos” (Cazau, 2006, p. 8).

En esta investigación, se determinó la implicación de la Ley de la Carrera Docente en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad. También, se

obtuvieron elementos que permiten hacer un juicio e identificar el impacto entre las variables, los cuales influyen el proceso de enseñanza y así determinar cómo influye la aplicación de la Ley en el clima laboral, como es la aptitud de los maestros cuando el director o directora les hace observaciones de su labor docente.

3.3 Método de investigación

El método de investigación son los distintos procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la realización de un estudio. En esta indagación se consideró el método descriptivo, para analizar los resultados sobre la implicación de la LCD en los centros escolares, y así, determinar cuáles son las obligaciones y prohibiciones que tienen los docentes en las instituciones. La investigación descriptiva “es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera” (Shuttleworth, 2008, párr. 1). Por tal motivo, la investigación se enfoca en describir cuáles son las faltas más comunes que cometen los docentes en los centros escolares y, a la vez, cuáles son las consecuencias de incumplir la Ley.

3.4 Técnica

La investigación se considerada exploratoria, por tal razón se determinó la técnica de la entrevista y la encuesta, debido a la naturaleza de los objetivos planteados. Con la entrevista se utilizó para obtener resultados cualitativos y la encuesta para recoger datos cuantitativos, para luego ser procesados y analizados según las obligaciones y prohibiciones establecidos en la LCD: “La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo” (Ramos Chagoya, 2018, p. 19). Por lo tanto, con la entrevista se determinan datos cualitativos sobre la investigación y esto adquiere datos acerca de las variables de estudio.

“La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado” (Ramos Chagoya, 2018, p. 21). En este sentido, la encuesta sirvió para buscar datos cuantitativos en la población y la muestra, que fueron procesados para dar cuenta del fenómeno que se encuentra en la implicación de la LCD en los centros escolares.

3.5 Instrumento

Los instrumentos utilizados en la investigación son la entrevista y la encuesta. Los datos obtenidos de estas herramientas aplicadas están dirigidas a los docentes, directores y subdirectores.

3.6 Procedimiento para procesar los datos

El procedimiento inicio con la formulación del tema de la investigación, luego se plantearon objetivos generales y específicos, posteriormente planteamiento del problema y justificación. Para concluir en la identificación de metodología a investigar, selección del tipo de investigación y la formulación de instrumentos. El procedimiento para procesar los datos de investigación partió de la aplicación de los instrumentos a los diferentes sectores previamente seleccionados, ellos están: los docentes, directores y subdirectores. Se establecieron matrices y tablas para la recolección y procesamiento de resultados encontrados en la entrevista y la encuesta luego ser graficados para una mejor comprensión.

3.7 Población y muestra

3.7.1 Población

La población de investigación estuvo confirmada por los docentes, directores y subdirectores de los Centros Escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro escolar Cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad. Estos datos están la tabla 6:

Tabla 6: Población

Centro Escolar	Director/a	Subdirector/a	Docentes	Total
C.E Cantón Buena Vista	1	1	11	13
C.E. Cantón La Montañita	1	1	2	4
C.E. Caserío el Tigre	1	1	12	14
TOTAL	3	3	25	31

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de 2020, proporcionadas por los Centros Educativos.

3.7.2 Muestra

En esta investigación se tomó como muestra a 25 maestros de aula, 3 subdirectores con grado a cargo y 3 directores únicos. Se tomó al 100% de la población, debido que es una investigación enfocada a los directores, subdirectores y los docentes, con un total de 31 maestros.

Tabla 7: Datos para la aplicación de instrumentos.

Centro Escolar	Director/a	Subdirector/a	Docentes	Total
C.E. Cantón Buena Vista	1	1	11	13
C.E. Cantón La Montañita	1	1	2	4
C.E. Cantón la Montañita	1	1	12	14
TOTAL	3	3	25	31

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de 2020, proporcionadas por los Centros Educativos.

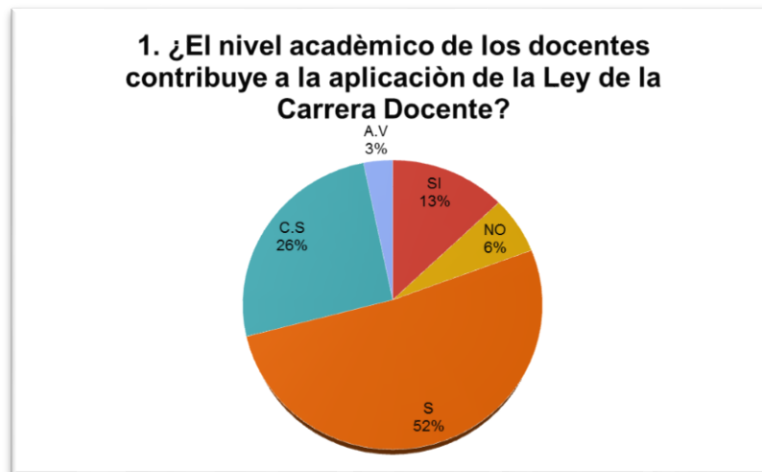
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS

4.1 Análisis de los cuestionarios

Pregunta 1 ¿El nivel académico de los docentes contribuye a la aplicación de la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 1: Análisis de datos

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	4	13%
NO	2	6%
DOCENTES		
SIEMPRE	16	52%
CASI SIEMPRE	8	26%
A VECES	1	3%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 13% de directores opino que es importante el nivel académico de los docentes en la aplicación de la Ley de la Carrera Docente, mientras que solo un 6% manifestó que no, por parte del personal docente el 52% de la población opina que siempre es importante el nivel académico del docente, mientras el 26% manifestó que casi siempre, y el 3% nos muestra a veces el nivel académico contribuye en la aplicación de la ley de la Carrera Docente.

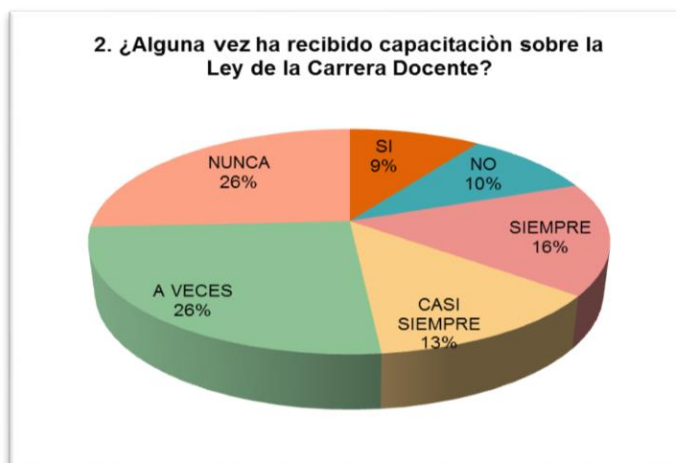
INTERPRETACIÓN

En los tres centros escolares donde se realizaron los cuestionarios de investigación, se considera que el nivel académico de los docentes influye en la aplicación de la Ley de la Carrera Docente ya que han adquirido el conocimiento adecuado para conocer sus aplicaciones, sanciones y demás funciones dentro de la misma, por tanto, hace más efectivo el cumplimiento de obligaciones en las instituciones educativas y por su puesto conocer sus derechos y deberes que cumplir en los centros escolares.

Pregunta 2 ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre La Ley de La Carrera Docente?

Tabla 2: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	3	9%
NO	3	10%
DOCENTES		
SIEMPRE	5	16%
CASI SIEMPRE	4	13%
A VECES	8	26%
NUNCA	8	26%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Dentro de los tres centros escolares el 9% de los directores manifestó que se han realizado capacitaciones sobre la Ley de la Carrera Docente, mientras que el 10% opino que no, por parte del personal docente un 16% respondió que siempre han recibido capacitaciones para conocer la Ley, un 26% afirmó que a veces se les imparte este tipo de capacitaciones y un 26% manifestó que nunca se

han impartido capacitaciones ni de parte del MINEDUCYT ni de los administradores de las instituciones educativas.

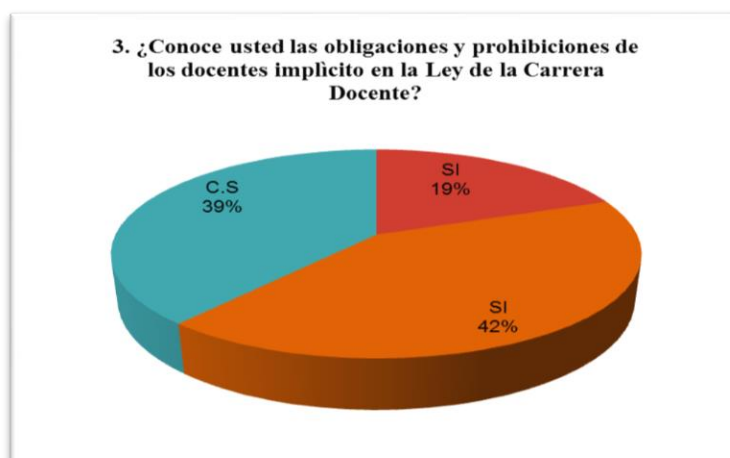
INTERPRETACIÓN

En los tres centros escolares estudiados en esta investigación, muestran que son pocos los docentes y administradores que conocen sobre la Ley de la Carrera Docente debido a que no se considera un tema de interés o ha sido poco el apoyo para poder darlo a conocer, motivo por el cual se genera mucha discrepancia, molestias enemistades a la hora de su aplicación afectando de forma directa el clima institucional de los centros escolares estudiados en esta investigación.

Pregunta 3. ¿Conoce usted las obligaciones y prohibiciones de los docentes implícitos en la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 3: *Análisis de datos*

DIRECTOR/SUBDIRECTOR		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	13	42%
CASI SIEMPRE	12	39%
A VECES		
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 61% de la población entrevistada afirmó conocer las obligaciones y prohibiciones de la Ley de la Carrera Docente, mientras el 39 % de docentes afirmó que casi siempre conoce en su totalidad estos lineamientos a seguir por parte del MINEDUCYT en los centros escolares, generando conflictos por falta de conocimiento en su totalidad sobre la Ley de la Carrera Docente.

INTERPRETACIÓN

En base a los resultados obtenidos en esta investigación existe conocimiento sobre las obligaciones y prohibiciones de la Ley de la Carrera Docente, sin embargo, el desconocimiento de la misma repercute directamente no solo en el personal docente sino también, en la comunidad educativa generando un clima de estrés, irrespeto, malos tratos, miedo que afecta de manera significativa el clima institucional.

Pregunta 4. ¿Se hacen cumplir las obligaciones a los docentes en su Centro Escolar según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 4: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	12	39%
CASI SIEMPRE	13	42%
A VECES		
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 58% de la población entre directores y docentes manifestó que cumplen con las obligaciones establecidas en la Ley de la Carrera Docente; mientras un 42% opino que casi siempre se le da cumplimiento en las instituciones educativas.

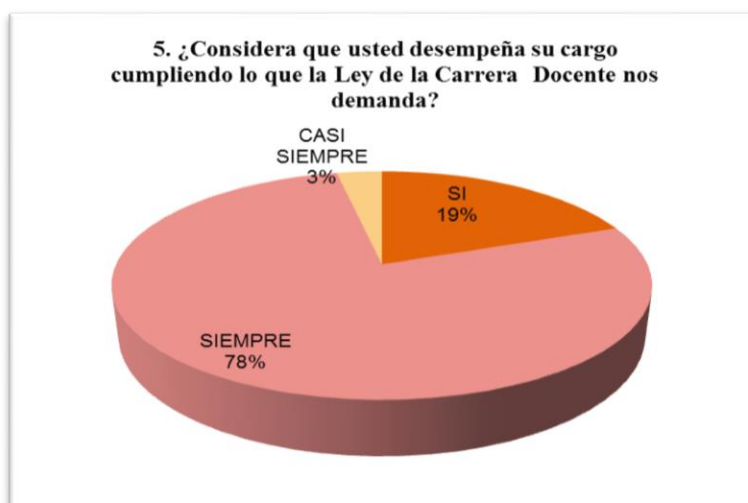
INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos nos permiten comprender la importancia de cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley, y que se están cumpliendo, sin embargo, hay que mejorar su implementación con responsabilidad y honestidad teniendo ética profesional, es decir ser equitativo con todo su personal en las instituciones educativas.

Pregunta 5. ¿Considera que usted desempeña su cargo cumpliendo lo que la Ley de la Carrera Docente nos demanda?

Tabla 5: Análisis de datos

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	24	78%
CASI SIEMPRE	1	3%
A VECES		
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 97% de la población entre directores/subdirectores y personal docente opino que desempeñan su cargo cumpliendo la Ley de la Carrera Docente en las tres instituciones educativas de esta investigación; mientras un 3% considera que casi siempre logra cumplirlas por desconocimiento en su totalidad de la Ley, entre otras situaciones personales que generan su incumplimiento al cien por ciento.

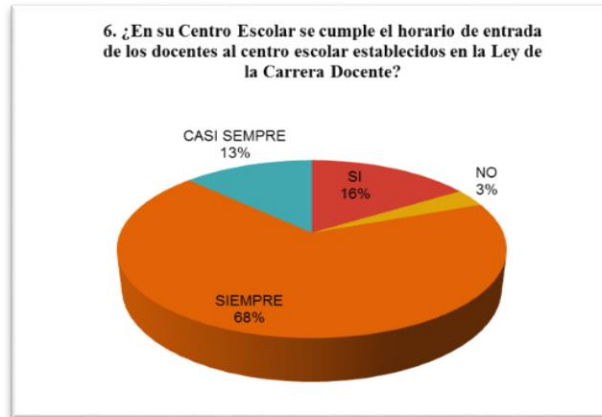
INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos, se considera que en la mayoría de las instituciones se cumple con los lineamientos en el desempeño del cargo por parte de los directores, subdirectores y personal docente en general; mientras un porcentaje mínimo necesita mejorar su desempeño docente en las instituciones educativas de esta investigación.

Pregunta 6. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de entrada de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 6: *Análisis de datos*

DIRECTOR/SUBDIRECTOR		%
SI	5	16%
NO	1	3%
DOCENTES		
SIEMPRE	21	68%
CASI SEMPRES	4	13%
A VECES		
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

De acuerdo al 84% de la población en los centros escolares la Montañita y Cantón Buena Vista cumplen con las normativas de entrada según la Ley; mientras el 3% opino que no y el 13% afirmó que casi siempre se cumple con el horario de entrada estos últimos datos pertenecen al centro escolar Caserío El Tigre.

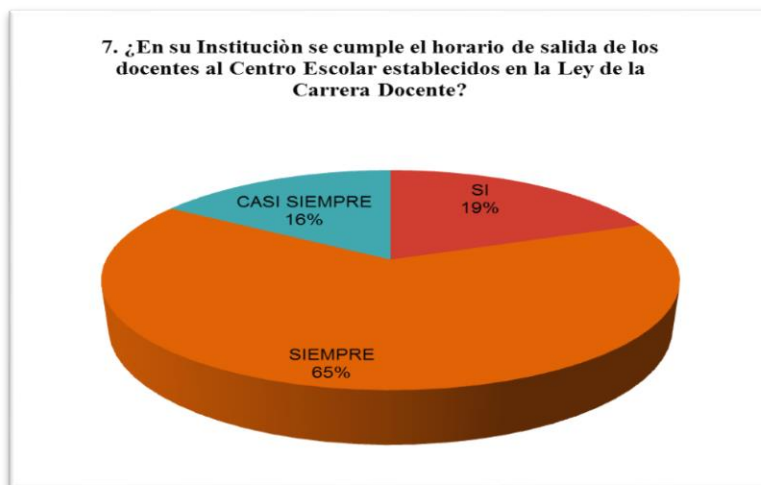
INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la gráfica más de la mitad de la población en base a la muestra cumplen con el horario de entrada a sus centros escolares, generando en la comunidad educativa responsabilidad, respeto practicando estos valores muy importantes de transmitir a las futuras generaciones.

Pregunta 7. ¿En su Institución se cumple el horario de salida de los docentes al Centro Escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 7: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	20	65%
CASI SIEMPRE	5	16%
A VECES		
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Dentro de la población en estudio, el 84% de ella opino que cumplen con los horarios de salida establecidos en la Ley de la Carrera Docente; mientras un 16% manifestó que casi siempre se cumple por diversas razones personales.

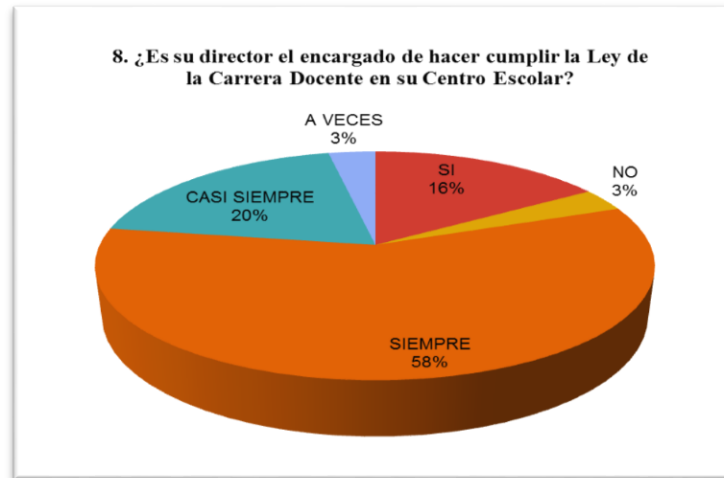
INTERPRETACIÓN

En los tres centros escolares según los datos obtenidos se le da cumplimiento al horario establecido por la Ley de la Carrera Docente. Es evidente la responsabilidad y el compromiso de las instituciones educativas a la labor docente y a su valoración como tal fomentando en la comunidad educativa estos valores.

Pregunta 8. ¿Es su director el encargado de hacer cumplir la Ley de la Carrera Docente en su Centro Escolar?

Tabla 8: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	5	16%
NO	1	3%
DOCENTES		
SIEMPRE	18	58%
CASI SIEMPRE	6	20%
A VECES	1	3%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Según los datos obtenidos un 74% de la población entre directores, subdirectores y docentes manifestaron que el director se encarga de hacer cumplir la Ley de la Carrera Docente en los centros escolares, mientras un 3% de la población opino que no; un 20% afirmó que casi siempre se encarga de hacer cumplir la Ley, y un 3% opino a veces ser el director el que funge con esa función dentro de la institución.

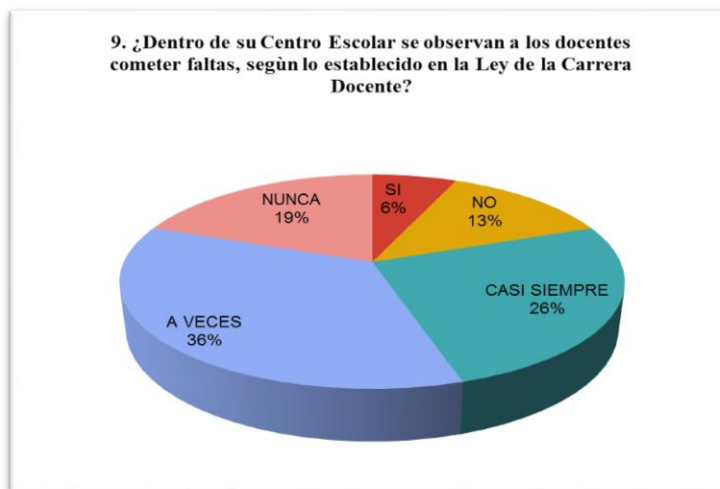
INTERPRETACIÓN

A pesar que el porcentaje de datos ha sido variado, se mantiene una inclinación positiva hacia el director como ejecutor del cumplimiento de la Ley de la Carrera Docente. El porcentaje de no, casi siempre y a veces es mínimo en la muestra, que manifiesta al director como encargado de hacer cumplir la Ley en las instituciones educativas de esta investigación, recordando también que si en algunas ocasiones no se da es por que delega funciones en sus demás colegas como lo demanda en los lineamientos del MINEDUCYT.

Pregunta 9. ¿Dentro de su Centro Escolar se observan a los docentes cometer faltas, según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 9: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	2	6%
NO	4	13%
DOCENTES		
SIEMPRE		
CASI SIEMPRE	8	26%
A VECES	11	36%
NUNCA	6	19%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Según los datos obtenidos en esta investigación un 32% de la población entre directores, subdirectores y docentes afirmaron que no se observan faltas en los docentes, un 6% afirmó que, si se cometen faltas, mientras un 26% opinó que casi siempre, y el 36% manifestó que a veces se comenten faltas que están establecidas en la Ley de la Carrera Docente.

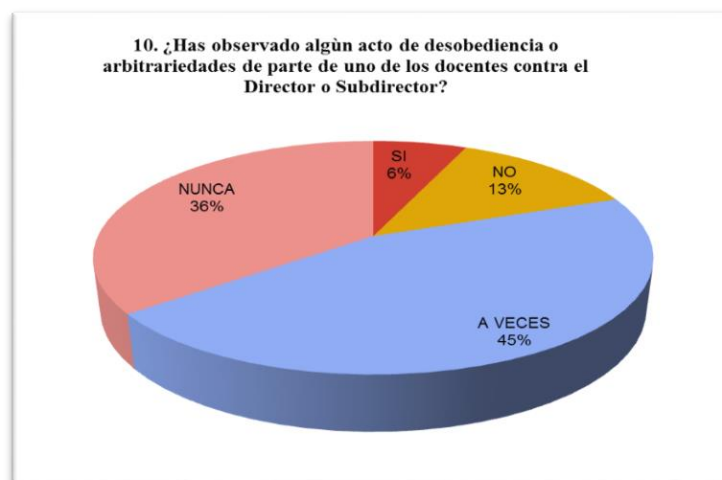
INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos en esta investigación se refleja mayor porcentaje que en más de una ocasión se cometen faltas en las tres instituciones educativas analizadas, cabe recalcar la importancia en un clima institucional óptimo, mejorar este tipo de situaciones que opacan el desempeño de toda la comunidad educativa.

Pregunta 10. ¿Has observado algún acto de desobediencias o arbitrariedades de parte de uno de los docentes contra el director o subdirector?

Tabla 10. *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	2	6%
NO	4	13%
DOCENTES		
SIEMPRE		
CASI SIEMPRE		
A VECES	14	45%
NUNCA	11	36%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

En las instituciones educativas encuestadas según la muestra un 49% opino que no han observado actos de desobediencia contra el director, mientras un 45% afirmo que a veces y un 6% considero que si existen situaciones de desobediencia por parte del personal docente hacia indicaciones que manifiesta el director.

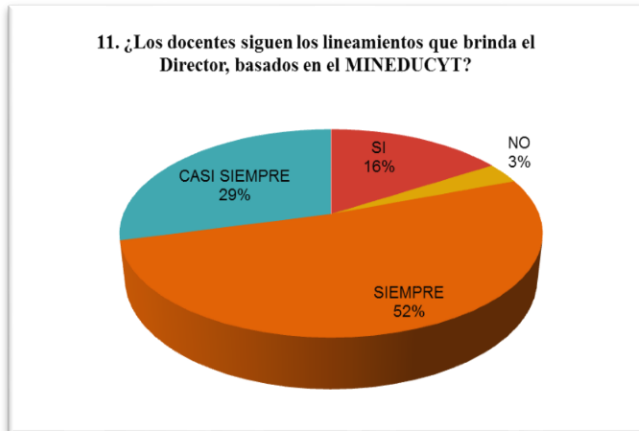
INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos los actos de desobediencia por parte de los docentes hacia el director en los centros escolares si se realizan, cabe mencionar que en algunas ocasiones es por ambas partes generando un clima de desconfianza, temor y estrés laboral que afecta de manera directa el buen funcionamiento de las instituciones educativas de esta investigación debido a diferentes factores como desconocimiento de la Ley, arbitrariedades, conveniencia, injusticias que no favorecen un clima institucional adecuado para su buen funcionamiento.

Pregunta 11. ¿Los docentes siguen los lineamientos que brinda el director, basados en el MINEDUCYT?

Tabla 11: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	5	16%
NO	1	3%
DOCENTES		
SIEMPRE	16	
CASI SIEMPRE	9	
A VECES		52%
NUNCA		29%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 68% de la población entre directores, subdirectores y docentes consideraron que siguen los lineamientos brindados por el director, basados en el MINEDUCYT, mientras que el 3% manifestó que no y el 29% opino que casi siempre se siguen los lineamientos de los administradores de las instituciones educativas de esta investigación.

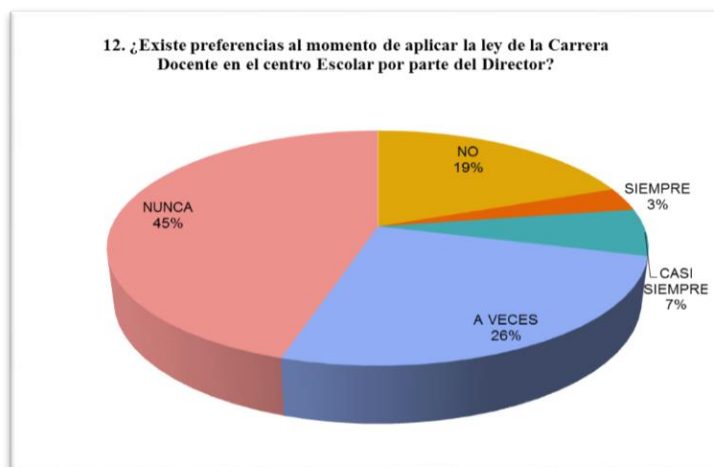
INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos, en los tres centros escolares, se siguen los lineamientos que indica el director garantizando la calidad educativa de manera positiva; aunque existen desacuerdos a la hora de implementar los lineamientos generando inconformidad y falta de trabajo en equipo. Se deben buscar acuerdos que abonen de forma positiva, sin salirse de los lineamientos establecidos por el MINEDUCYT.

Grafico 12. ¿Existen preferencias al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el Centro Escolar por parte del director?

Tabla 12: *Análisis de datos*

DIRECTOR/SUBDIRECTOR		%
SI		
NO	6	19%
DOCENTES		
SIEMPRE	1	3%
CASI SIEMPRE	2	7%
A VECES	8	26%
NUNCA	14	45%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 64% de la población entre docentes, subdirectores y docentes afirmaron que no existen preferencias a la hora de aplicar la ley de la Carrera Docente, mientras un 7% opino que casi siempre y un 26% considero que a veces hay preferencias al momento de aplicar la Ley.

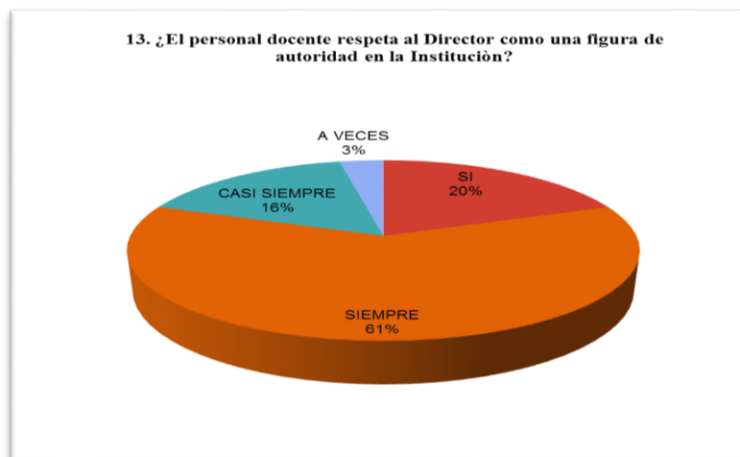
INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los datos anteriores, el director es una persona que en los tres centros escolares, se muestra correcto al implementar la Ley, en algunas ocasiones se puede destacar que puedan encontrarse insatisfacciones, el equilibrio personal que en este caso deben generar los directores a su personal es indispensable ya que son la cabeza de las instituciones que deben ser equitativos y justos para tener un clima exitoso y con ética profesional.

Pregunta 13. ¿El personal docente respeta al director como una figura de autoridad en la institución?

Tabla 13: *Análisis de datos*

DIRECTOR/SUBDIRECTOR		%
SI	6	20%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	19	61%
CASI SIEMPRE	5	16%
A VECES	1	3%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Valorando los datos obtenidos el 81% de la población entre directores, subdirectores y docentes indican que respetan al director como figura de autoridad en las instituciones educativas, mientras un 16% considero que casi siempre se le respeta según su jerarquía y un 3% opino que a veces se le

respetada como autoridad máxima dentro de los centros escolares generando problemas internos que afectan el clima institucional.

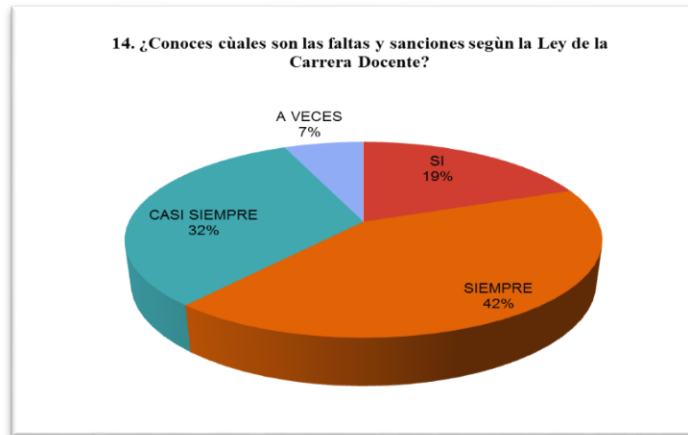
INTERPRETACIÓN

En términos generales y en base a los datos obtenidos, al director se le respeta como autoridad en los tres centros escolares analizados en esta investigación, sin embargo algunos encuestados manifiesta lo contrario el cual nos deduce que a pesar de no estar de acuerdo siempre en las decisiones que los directores de los centros escolares tomen, existe el dialogo para minimizar estas situaciones y que al final toda la comunidad educativa es responsable por el buen funcionamiento de cada institución y aunque no siempre se esté conforme se puede lograr mucho más, si se tiene una actitud asertiva.

Pregunta 14. ¿Conoce cuáles son las faltas y sanciones según la Ley de la Carrera Docente?

Tabla 14: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	13	42%
CASI SIEMPRE	10	32%
A VECES	2	7%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Los datos de la muestra dan a conocer que el 61% de la población entre directores, subdirectores y docentes de los tres centros escolares conocen las faltas y sanciones según la Ley de la Carrera Docente; mientras un 32% manifestó que casi siempre las conocen y un 7% opino que a veces tienen conocimiento parcial de la Ley en general.

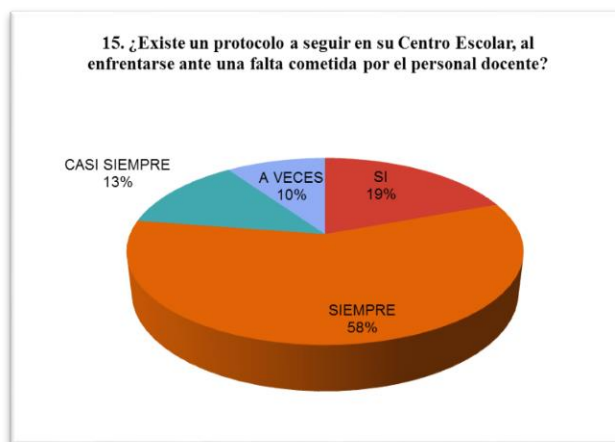
INTERPRETACIÓN

En términos generales la mayoría de docentes y administradores de los centros escolares analizados en esta investigación, saben cuáles son las faltas y sanciones establecidas en la Ley. Sin embargo se desconoce a totalidad todos sus lineamientos, por lo que se hace importante fortalecer esta área para evitar polémicas, inconvenientes, miedo, o aplicar la Ley de forma punitiva, es uno de los derechos y deberes que como profesionales de educación deben fortalecer.

Pregunta 15. ¿Existe un protocolo a seguir en su Centro Escolar, al enfrentarse ante una falta cometida por el personal docente?

Tabla 15: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	18	58%
CASI SIEMPRE	4	13%
A VECES	3	10%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 77% de la población de la muestra, entre directores, subdirectores y docentes manifestaron que, si existe un protocolo a seguir en los centros escolares al cometer una falta, mientras un 13% opino que casi siempre existen lineamientos ante una situación de esta índole y un 10% afirmó que a veces se cumplen con ciertos protocolos si se suscita alguna falta en los centros escolares.

INTERPRETACIÓN

En términos generales según los datos obtenidos, en los tres centros escolares se sigue un protocolo ante una falta cometida por algún docente. El cumplimiento de la Ley de la Carrera Docente es

importante en todas las instituciones educativas sino se sigue un protocolo adecuado ante una falta cometida los resultados no serán óptimos y por ende su aplicabilidad será inadecuada, para generar un clima de respeto, honestidad, confianza y ética profesional.

Pregunta 16. ¿El clima laboral en la escuela, es permisivo para cometer faltas?

Tabla 16: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	1	3%
NO	5	16%
DOCENTES		
SIEMPRE		
CASI SIEMPRE	1	3%
A VECES	5	16%
NUNCA	19	62%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Se valora en base a los datos obtenidos, que el 78% de la población ve que en los centros escolares no existe un clima permisivo para cometer faltas, mientras un 3% considera que si se suscitan situaciones que contribuyen a faltas; un 3% opino que casi siempre el sistema es permisible y un 16% manifestó que a veces han visto consentir faltas en las instituciones educativas.

INTERPRETACIÓN

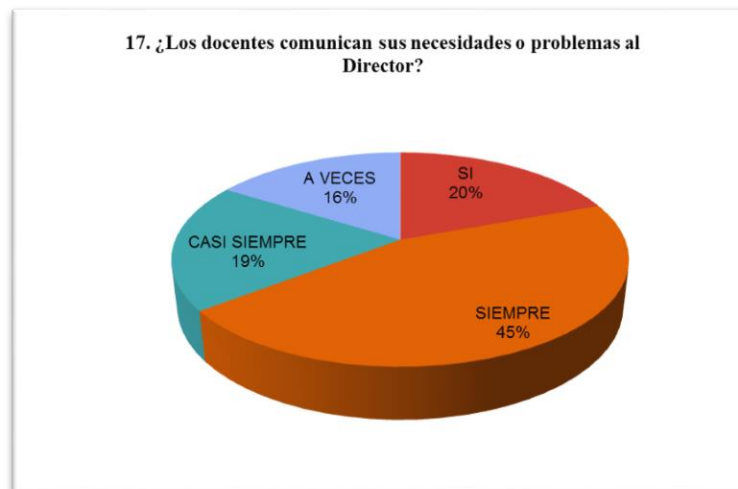
Según los datos obtenidos el clima laboral en las instituciones educativas de esta investigación no es permisivo para cometer faltas, sin embargo, hay opiniones que difieren por parte del personal docente

y un administrativo, ya que en ocasiones hay situaciones donde se ha mostrado flexibilidad a la hora de establecer límites o ejercer autoridad.

Pregunta 17. ¿Los docentes comunican sus necesidades o problemas al director?

Tabla 17: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	20%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	14	45%
CASI SIEMPRE	6	19%
A VECES	5	16%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 65% de la población respondió que siempre le participan al director sobre sus necesidades durante el proceso del trabajo personal, así como un 19% opino que casi siempre les comparten lo que necesitan y un 16% manifestó que a veces logran compartir las necesidades hacia el director.

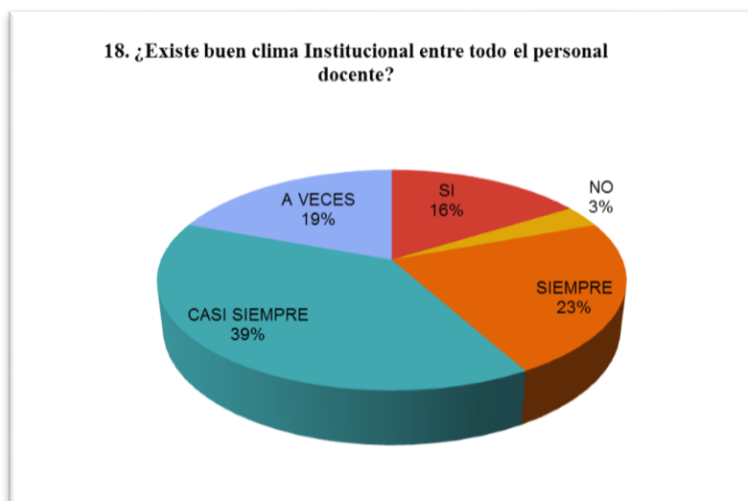
INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, se valora que existe acompañamiento del director hacia las necesidades o problemas que presenta el personal docente, sin embargo, algunos difieren manifestando lo contrario. En toda institución educativa la relación entre docentes y director debe ser empática como una estrategia positiva y eficaz, que se debe aprovechar para favorecer el clima institucional y la comunicación de necesidades o problemas por lo que un miembro de la comunidad educativa atraviesa en su labor docente.

Grafico 18. ¿Existe buen clima laboral entre todo el personal docente?

Tabla 18: *Análisis de datos*

DIRECTORES/ SUBDIRECTORES		%
SI	5	16%
NO	1	3%
DOCENTES		
SIEMPRE	7	23%
CASI SIEMPRE	12	39%
A VECES	6	19%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos el 39% de la población afirma que existe un buen clima entre el personal docente, el 3% opino que no hay buena relación, mientras un 39% manifestó que casi siempre es bueno el ambiente entre docentes y un 19% respondió que a veces es buena la atmosfera entre el personal de las instituciones.

INTERPRETACIÓN

Los datos permiten inferir que en los tres centros escolares analizados en esta investigación más de la mitad de la población afirma que existen conflictos entre el personal docente afectando el clima institucional. Es importante recalcar la importancia de convivir de manera armoniosa, tanto para los docentes como para los estudiantes, padres de familia ya que son los que observan las diferencias que existen y que al final son los más afectados.

Pregunta 19. ¿Usted, se ha ausentado alguna vez a la escuela sin causa justificada?

Tabla 19: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	2	7%
NO	4	13%
DOCENTES		
SIEMPRE		
CASI SIEMPRE		
A VECES	1	3%
NUNCA	24	77%
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

El 90% de la población afirmó que nunca se ha ausentado de la institución educativa sin causa justificada, mientras un 7% opino que si en alguna ocasión se ausentaron sin dar un motivo y un 3% manifestó que a veces se ha ausentado sin poder justificar en el momento.

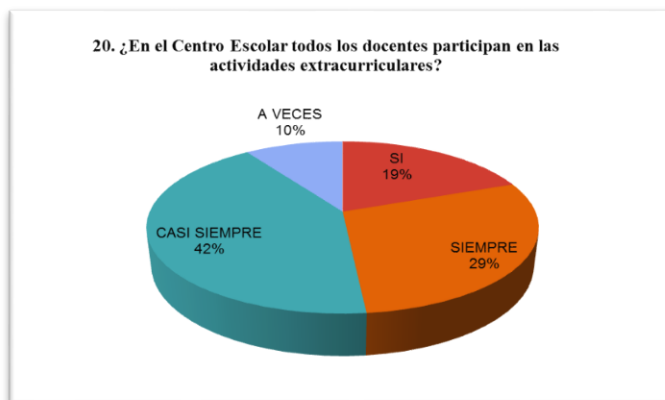
INTERPRETACIÓN

La población muestra un alto nivel de responsabilidad acatando las disposiciones de la Ley de la Carrera Docente en el artículo 55 del régimen disciplinario, sección A infracciones, literal 5) Faltar a su labor sin permiso de sus superiores sin causa justificada; sin embargo, un mínimo porcentaje manifestó lo contrario y que se ha suscitado por diferentes razones personales, problemas de salud, accidentes o problemas familiares.

Pregunta 20. ¿En el Centro Escolar todos los docentes participan en las actividades extracurriculares?

Tabla 20: *Análisis de datos*

DIRECTORES/SUBDIRECTORES		%
SI	6	19%
NO		
DOCENTES		
SIEMPRE	9	29%
CASI SIEMPRE	13	42%
A VECES	3	10%
NUNCA		
TOTAL	31	100%



ANÁLISIS

Se obtuvo que el 48% de la población afirmó participar en todas las actividades extracurriculares de las instituciones educativas de esta investigación, mientras un 42% manifestó que casi siempre pueden asistir a todas las actividades y un 10% opino que a veces dependiendo del día u horario de trabajo en el cual se realicen las actividades.

INTERPRETACIÓN

Estos datos pueden significar que existe apoyo y participación activa de toda la comunidad educativa en actividades extracurriculares de los centros escolares analizados en esta investigación, sin embargo, manifiestan que en ocasiones no se participa porque no se realizan en los horarios laborales que les competen según la Ley de la Carrera Docente.

4.2 Análisis de guía de entrevista

Tabla 21. *Análisis de datos*

Pregunta 21. ¿Qué situaciones cree usted que se prestan para el incumplimiento la Ley de la Carrera Docente?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La falta de responsabilidad del docente ➤ Considero que la madurez profesional ➤ Ninguna 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ninguna ➤ Ninguna, considero que todos somos profesionales y sabemos las obligaciones ➤ Permisos sin causa justificada. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El incumplimiento de los horarios de trabajo ➤ No respetar las jerarquías ➤ Desconocimiento de la Ley de la Carrera Docente ➤ Falta de manual de convivencia ➤ Abandono de trabajo injustificado ➤ Maltrato hacia los alumnos ➤ Irrespeto, chambres.

ANÁLISIS

De los tres centros escolares en donde se realizaron las entrevistas, concordaron que el saber sus obligaciones no generan situaciones de incumplimiento de la Ley de la Carrera Docente, se manifiesta también que la mayor parte del personal docente conoce que el ausentarse sin causa justificada según la Ley es abandono de trabajo, así como también el incumplimiento de horarios de trabajos establecidos. También podemos decir que el desconocimiento de la Ley puede afectar de forma directa al desempeño del personal por lo que se hace necesario implementar estrategias que brinden dicho conocimiento para no incurrir en faltas mejorando el clima institucional en general.

Tabla 22. *Análisis de datos*

Pregunta 22¿ Cuáles son las consecuencias al aplicar correctamente la Ley de Carrera Docente?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ninguna, pues no es nuestro caso en la institución. ➤ Suspensión laboral. ➤ Sanciones 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Genera incomodidad a la hora de aplicar la ley. ➤ Buen ambiente entre docentes porque se realiza de manera justa. ➤ Al conocer las consecuencias cada maestro desempeña su función correctamente y sabe cuál es su sanción si llega a cometer alguna falta. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sanciones, advertencias. ➤ Demandas, suspensiones. ➤ Descuentos. ➤ Trato equitativo. ➤ Garantiza la calidad de trabajo. ➤ Excelente clima institucional. ➤ Incomodidad. ➤ Ambiente armonioso en la comunidad educativa. ➤ Enemistades.

ANÁLISIS

Según las opiniones de directores, subdirectores y personal docente de los tres centros escolares entrevistados conocen en su mayoría la Ley de la Carrera Docente, algunos manifestaron que en la institución no se generaban problemas, que incurrieran en la aplicación de la misma; sin embargo, existe desconocimiento de la Ley en su totalidad según algunos entrevistados, esto genera consecuencias que incomodan, propiciando enemistades y molestias a la hora de su aplicación.

Tabla 23. *Análisis de datos*

Pregunta 23. ¿Cómo afecta la implicación de la Ley de la Carrera Docente en el clima laboral?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No afecta porque todos estamos claros en nuestros roles. ➤ Depende del grado de madurez y aceptación de la realidad. ➤ Según mi criterio ayuda a los docentes a ser organizados, disciplinados. Púes si se hace cumplir con la Ley fomenta valores en los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Causando temor, cuando se aplica de manera punitiva. ➤ Disminución del cumplimiento de las actividades académicas. ➤ Enojos, aunque en la escuela no es el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se mancha nuestro expediente ➤ Se generan molestias, incomodidades, disgustos y enojos. ➤ Desacuerdos, temor y estrés laboral. ➤ Perdida de clases y calidad educativa. ➤ Se crea un clima de igualdad y responsabilidad. ➤ Descuentos. Polémicas a la hora de aplicar la Ley. ➤ Docentes expuestos al maltrato de estudiantes y padres de familia. ➤ En lo personal si se aplica de manera adecuada debe aplicarse bajo supervisión de autoridades competentes. ➤ Ninguna genera el orden en las instituciones educativas.

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados de las entrevistas realizadas, en la mayoría de opiniones manifiestan que afecta en las relaciones personales y por lo tanto en el clima institucional. La aplicación de la Ley de la Carrera Docente, de manera punitiva genera mucha controversia en los centros escolares, aunque son diferentes puntos de vista, pues no todos la interpretan de la misma forma, generando polémicas internas que incomodan y estresan a toda la comunidad educativa. Sin embargo se manifestó que el

conocimiento de la Ley también genera dentro de las instituciones disciplina, valores, responsabilidad, e igualdad ya que cada profesional está consciente de las consecuencias al incumplimiento de la misma, según el cargo al cual se está ejerciendo en la institución.

Tabla 24. *Análisis de datos*

Pregunta 24. ¿Se han generado polémicas al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el centro escolar? ¿Cuáles?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, aunque cuando se realizan actividades, en los turnos que no les corresponden si hay desacuerdos o molestias. ➤ No, muchos son accesibles pero otros no. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, aunque podría darse por preferencias. ➤ La mayor polémica es agarrar la Ley a conveniencia y a mi forma de ver existen vacíos o salvedades para no sancionar. ➤ Si, por desconocimiento de la ley, generando incomodidad en los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si, por dificultades de salud. ➤ Ninguna ➤ El director retoma la Ley a su conveniencia. ➤ Injusta aplicabilidad de la ley. ➤ Si, por preferencias. ➤ Si, por desconocimiento de la Ley. ➤ Si, por incumplimiento de horarios. ➤ Si, por mentiras y escándalos. ➤ No, ninguna polémica.

ANÁLISIS

De la muestra realizada en los tres centros escolares la mayoría de las personas opinan que sí, se generan polémicas a la hora de aplicar la ley de la Carrera Docente ya que en ocasiones se aplica por conveniencia o preferencia y no con responsabilidad y ética profesional. Esto al final rompe un clima institucional armonioso, sin embargo, si cada profesional realiza su trabajo bajo los lineamientos establecidos en la Ley no tiene por qué incurrir en sanciones o faltas. En el magisterio, se sabe que se trabaja bajo la Ley que nos rige como educadores y es responsabilidad personal conocerla porque es una herramienta básica en el entorno de educación.

Tabla 25. *Análisis de datos*

Pregunta 25. ¿Ha existido división entre los docentes al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, se realizan reuniones para aclarar dudas. ➤ No, porque cada quien es responsable de sus actos. ➤ No, pues solo se hace cumplir la Ley. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí, bastante ➤ Si, por desconocimiento de la ley. ➤ No, porque somos profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si, por preferencias, desconocimiento de la ley, conveniencia. ➤ No, pues ya estamos sabedores de la ley de la Carrera Docente.

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados de las entrevistas realizadas, podemos decir que al momento de aplicar la ley de la Carrera Docente la mayoría confirmó que no existe división entre docentes; sin embargo, también un porcentaje considerable opinó lo contrario. La aplicabilidad de la ley es clara y en muchas ocasiones habrá desacuerdos que generen un conflicto interno en la comunidad educativa, en este punto es importante recalcar la importancia de la comunicación y la ética profesional, así como también el cumplir con lo establecido en dicha Ley para generar un ambiente de paz, equidad sin conflictos que empañen el clima institucional de los centros escolares.

Tabla 26. *Análisis de datos*

Pregunta 26. ¿Se han generado demandas al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Todos respondieron que no, se realizan reuniones para aclarar dudas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí, cuando no está muy clara la sanción o se comete una falta. ➤ No, hasta el momento 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si, por injusticias o desconocimiento de la ley. ➤ No, ya que no ha habido necesidad porque conocemos lo que no tenemos que hacer para incurrir en una falta.

ANÁLISIS

Según las opiniones de directores, subdirectores y la mayoría de docentes se cumple con lo establecido en la ley, además se realizan reuniones aclaratorias si se da algún caso, para que el proceso se claro, transparente y solucionar el problema en buenos términos, cabe mencionar que solo unos pocos casos afirmaron que se realizaron estas denuncias por el incumplimiento de lo establecido en la ley de la carrera Docente.

Tabla 27. *Análisis de datos*

Pregunta 27. ¿La aplicación de la Ley de la Carrera Docente ha ocasionado traslado, permuta o renuncias en algún docente de la institución?		
SUJETO 1 DIRECTORES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES	SUJETO 3 DOCENTES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, nunca se han generado traslados, permutas o renuncias por aplicar la ley. ➤ No, solo se han generado jubilaciones pero han sido de ley. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí, permutas ➤ No, que yo recuerde, pero si hay permutas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, por aplicación de la Ley. ➤ Si, por incomodidad, injusticias o asuntos personales. ➤ A veces, aunque desconozco los motivos.

ANÁLISIS

De la muestra realizado en los tres centros escolares la mayoría de personas opinaron que no se han dado tales situaciones por circunstancias de aplicación de la ley de la Carrera Docente; y que se generan traslados, permutas o renuncias por decisión propia del docente, ya sea por situaciones de cercanía, familiares o jubilación y en ocasiones también por problemas interpersonales que no genera una buena convivencia.

Tabla 28. *Análisis de datos*

Pregunta 28: ¿Se ha realizado algún tipo de propaganda partidista o religiosa dentro de su Centro Escolar?		
SUJETO 1 DIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 3 DOCENTES OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, pero si se recibe visitas de sacerdotes y pastores. Además, la educación no debe mezclarse con la política o religión, tratamos de fomentar valores que les ayuden a los jóvenes para ser personas de bien y tengan éxito en la sociedad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ya que el centro escolar tiene prohibido ese tipo de situaciones. ➤ Si, en ocasiones se mezcla el trabajo con la política 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, pero si se reciben visitas de pastores o sacerdotes. ➤ Si, en algunas ocasiones.

ANÁLISIS

Según los resultados de las entrevistas realizadas en los tres centros escolares, la mayoría opino que cumplen con la Ley de la Carrera Docente según el artículo 32. Se prohíbe a los educadores: literal 2) realizar propaganda política partidista o religiosa dentro de los centros educativos o lugares de trabajo. Cabe mencionar que, por ser una institución pública, nuestra comunidad tiene diversidad de formas de pensar y estatus políticos y religiosos; por lo tanto, los pastores o sacerdotes también tiene la responsabilidad de fomentar valores en los estudiantes y apoyar a los centros educativos a cultivarlas y en cuanto al tema político siempre habrá profesionales y personas de la misma comunidad que mezclen la política, pero sin llegar a politizar la institución educativa.

Tabla. 29. *Análisis de datos*

Pregunta 29. ¿Se ha cometido alguna forma de maltrato físico, psicológico o sexual de parte de un docente hacia una persona de la comunidad educativa?		
SUJETO 1 DIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 3 DOCENTES OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, los docentes tienen una excelente armonía con la comunidad, evitando así cualquier abuso de autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, que yo me haya dado cuenta. ➤ Si, generalmente en tercer ciclo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ya que somos profesionales. ➤ Si, en ocasiones ➤ A veces, se dan estos casos.

ANÁLISIS

La mayoría de los entrevistados de los tres centros escolares, afirmaron que no existe este tipo de situaciones en la institución educativa. A pesar de esto se han suscitado algunos casos de los cuales se sigue un protocolo de investigación, para hacer cumplir con lo dispuesto en la Ley de la Carrera Docente en el artículo 32. Literal 4) se prohíbe a los educadores aplicar a los alumnos cualquier tipo de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad y que según el artículo 56 de infracciones, es una falta muy grave.

Tabla 30. *Análisis de datos*

Pregunta 30. ¿Alguno de los docentes de su Centro Escolar ha abandonado sus labores durante la jornada de trabajo?		
SUJETO 1 DIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 3 DOCENTES OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, el personal docente comunica con anticipación sus permisos, logrando así una buena organización de la jornada educativa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, todos son responsables y si se da algún caso que solo llega y firma se le llama la atención y se busca el argumento o excusa de su salida sin justificación previa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, siempre se justifican las ausencias. ➤ Si, se han dado casos, pero por emergencias familiares o de la institución.

ANÁLISIS

Según el artículo 54 es una falta muy grave literal 5) Faltar a sus labores sin permiso de su superior sin causa justificada. Las opiniones de los entrevistados en los tres centros escolares, afirmaron que nunca han abandonado sus labores sin causa justificada, y si se han suscitado eventualidades familiares, personales o internas de la institución que como responsables las han tenido que solventar, pero sin infringir la Ley, cabe mencionar que para cualquier problema tiene un protocolo de organización para este tipo de situaciones.

Tabla 31. *Análisis de datos*

Pregunta 31. ¿Se realizan colectas obligatorias dentro del Centro Escolar?		
SUJETO 1 DIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 3 DOCENTES OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, en ningún momento, ya que es una falta muy grave según la Ley. Además los padres no están obligados a dar dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ya que se cumple con la Ley porque incurriríamos en una falta. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, y si se realizan es por acuerdo de asamblea de padres y es voluntario. ➤ Si, de alguna manera porque se les hace sentir obligados.

ANÁLISIS

De los tres centros escolares en donde se realizaron las entrevistas, la mayoría respondió que según el artículo 32, literal 7) dice: se prohíbe a los educadores “efectuar colectas obligatorias o exigir pronunciamientos o adhesiones de cualquier naturaleza”. Por tanto, es una falta; sin embargo, en algunas ocasiones se solicita ayuda voluntaria para solventar necesidades que están fuera del presupuesto de MINEDUCYT, y que son prioritarias y es avalado por el CDE y en asamblea general con el 50% más uno de los padres de familia, en vista de las necesidades de las instituciones.

Tabla 32. Análisis de datos

Pregunta 32. ¿Se cobran cuotas sociales o de cualquier naturaleza o venden objetos o mercancía dentro del Centro Escolar?		
SUJETO 1 DIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 2 SUBDIRECTORES OBSERVACIONES	SUJETO 3 DOCENTES OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, se distribuye el bono del MINEDUCYT de la mejor manera 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ya que se cuenta con el bono para realizar proyectos. ➤ Se hacen ventas para fondos de cada grado, pero porque así lo han dispuesto los estudiantes mismos y no es obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ya que incurriríamos en una falta muy grave. ➤ Sí, pero por acuerdo de asamblea y CDE para pagos de cocinera para alimentos de los estudiantes ya que la mayoría de madres trabaja, y también para fondos de grado.

ANÁLISIS

Según las opiniones de los directores, subdirectores y docentes, afirmaron que no se realizan estas situaciones en los centros escolares ya que según como lo estipula la Ley de la Carrera Docente en las prohibiciones hacia los educadores artículo 32 literal 9) dice: “Se prohíbe a los educadores cobrar cuotas sociales o de cualquier naturaleza o vender objetos o mercancías dentro del centro educativo en beneficio propio”. Además, que algunos manifestaron que se realizan reuniones de CDE y asambleas de padres pidiendo opiniones para solventar necesidades de las instituciones y que no se pueden tomar del presupuesto general se lleva a votación y se realizan actas, para apoyar y comprobar de forma transparente las aportaciones voluntarias que los mismos padres han propuesto para solucionar problemas en beneficio de sus hijos e hijas y del mismo centro escolar y su buen funcionamiento institucional.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

La LCD y su implicación son fundamentales en toda institución educativa porque está basado en las orientaciones que deben cumplir tanto el director y todo docente dentro y fuera de las instalaciones del centro escolar, por tanto, se responde a las preguntas de la investigación, obteniendo las siguientes conclusiones.

- ¿Cuál es la relación de la Ley de la Carrera Docente y su implicación en las obligaciones y prohibiciones de los educadores en los centros escolares?

En relación a los resultados obtenidos en la investigación se concluye lo siguiente:

- 1- La investigación nos da como resultado que la mayor parte del docente tienen conocimiento de la LCD tanto en prohibiciones como obligaciones sin embargo existen vacíos que ellos se lo atribuyen a la falta de capacitación en esa área, aunque algunos al asumir el cargo de la dirección se ven obligados a estudiarla para poder aplicarla. Sin embargo hay algunos directores que si conocen la ley pero al momento de su implicación no lo hacen de manera impersonal sino personal, desconociendo las características de dicha ley, además otros directores valoran la implicación para no tener conflictos internos que conlleven al nepotismo o conflictos internos que arruinen el clima laboral, dando un valor agregado que la falta de carácter es importante al momento de aplicar la ley porque los directores mostraron negligencia y comodísimo en su cargo.
- 2- El personal directivo y docente no reciben en su totalidad capacitaciones sobre la LCD, por tal razón se genera estrés laboral, incompetencia, favoritismo, maltrato, impunidad y que a la hora de realizar procedimientos que la ética profesional promueve como correctos se realicen de forma contraria.
- 3- En los tres centros escolares de esta investigación los directores son los encargados de hacer cumplir con lo establecido en la LCD, sin embargo, existen conflictos internos al momento de su aplicabilidad que se evidencia cuando se le llama la atención a algún docente, por ejemplo, acto de rebeldía, acto de desobediencia y faltas de respeto que conllevan a cometer algún incumplimiento en sus obligaciones o prohibiciones presentes en la Ley.

4- A pesar que el 97% de docentes manifiestan cumplir con la LCD al consultar casos específicos llega a un máximo de 84% que contradice al mismo docente.

- ¿Cuáles son los motivos que conllevan a incumplir con las obligaciones y prohibiciones de los educadores establecidas en la LCD en los centros escolares?

1- Los docentes manifiestan que no se da la importancia a la Ley y esto hace que se cometan faltas, sin embargo también manifiestan que por negligencias que se cometen a la hora de su aplicación, y que existe favoritismo y en ocasiones se hace caso omiso a faltas que se pueden cometer simplemente por no tener conflictos con los demás y en ocasiones se retoma la Ley a conveniencia de quien lo aplica, por lo tanto se revelan ante la impunidad que se genera ya sea por parte del director, subdirector o compañero docente.

2- En algunos centros escolares existe desobediencia, rebeldía o apatía, cabe mencionar también que pueden ser o no generados con razones justificables, sin embargo y según la ética profesional no se debe mezclar el trabajo con los problemas personales se debe ser prudente y asertivo tomando en cuenta que no todas las personas son iguales y que como educadores deben comportarse como un ejemplo a seguir para sus estudiantes tomando en cuenta que si irrespeta la Ley tendrá consecuencias personales.

- ¿Cuáles son las consecuencias de la implicación de la Ley de la Carrera docente en el clima laboral de los centros escolares?

Dentro de las consecuencias encontradas sobre la implicación de la LCD están: conflictos laborales: porque no se aplica la ley de forma equitativa fomentando divisiones entre el personal docente; descuentos en salarios: esto conlleva a estrés laboral y personal ya que el expediente queda manchado y la economía se perjudica en los hogares de los docentes; rebeldía por desacuerdos: ya que existe resistencia a los llamados de atención por parte del director o directora, generando maltrato por abuso de autoridad y psicológico; impunidad por desconocimiento de la ley, por favoritismo o nepotismo; permutas: se genera a consecuencias del clima, acoso y la presión laboral que se ejerce en el docente.

5.2 RECOMENDACIONES

- La falta de capacitación sobre la LCD podría generar interpretarse de diferentes formas según lo vea la persona, es necesario que en esta profesión los docentes no tengan vacíos de Ley, por lo que se recomienda a las autoridades del MINEDUCYT planifiquen jornadas de actualización para el 100% de docentes sobre la LCD y su reglamento.
- Como educadores están en la responsabilidad de conocer la Ley de la cual se rigen, porque es una herramienta en su profesión y es impetuoso hacerla cumplir si ocurre cualquier eventualidad que afecte el desarrollo educativo de forma eficaz y eficiente.
- Recomendamos a los directores ser imparciales en la implicación de la ley para no generar molestias, disgustos, incomodidades entre el personal docente y administrativos.
- Que todo el personal docente no se toma el centro escolar como un negocio sino como un lugar de crecimiento personal y laboral siendo parte de todas las actividades programadas por la institución.
- El desempeño docente tiene incidencia directa en la LCD por lo tanto la aplicabilidad de la ley puede ser de beneficio si se aplica de forma correcta o perjudicial en los casos en que los procesos que se siguen no cumplen los objetivos institucionales y normados por legislación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina: s.e.
- Constitución de la República de El Salvador. Con sus reformas y prontuario (2003). El Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña
- Decreto N° 917. Ley General de Educación, Diario Oficial de la República de El Salvador, 11 de mayo de 1990.
- Decreto N° 665. Ley de la Carrera Docente, Diario Oficial de la República de El Salvador, 2019.
- Decreto N° 38. Reforma 25, Diario Oficial de la República de El Salvador, 19 de junio de 2014.
- Martín Bris, M. (2003). *Clima de Trabajo y Eficacia de centros docentes: percepciones y resultados*. Madrid, España: Ensayos y documentos.
- Martínez, O. (1999). *Sociología General*. El Salvador: Nuevo Enfoque.
- Martínez, O. (2003). *Sociología General*. El Salvador: Nuevo Enfoque.
- Ministerio de Educación (1995). *Reforma Educativa en Marcha: Documento III*. El Salvador.
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Edición de la U.
- Pozo Andrés, M. (2014). *Teorías e Instituciones Contemporáneas de la educación*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Ramos Chagoya, E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación*. Recuperado de https://www.academia.edu/27845971/M%C3%A9todos_y_t%C3%A9cnicas_de_investigaci%C3%B3n
- Shuttleworth, M. (2008). *Diseño de Investigación Descriptiva*. Recuperado de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista para directores/as y subdirectores/as



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
PLANES ESPECIALES ADMINISTRACION ESCOLAR
ENTREVISTA PARA DIRECTORES/AS Y SUBDIRECTORES/AS**

Nº. _____

CENTRO ESCOLAR: _____

FECHA: _____

Objetivo: Indagar la implicación que tiene la Ley de la Carrera Docente en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad. **INDICACIONES GENERALES:** Marque con una “X” en la casilla según considere pertinente.

1. ¿El nivel académico de los docentes contribuye a la aplicación de la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre La Ley de La Carrera Docente?

SI NO

3. ¿Conoce usted las obligaciones y prohibiciones de los docentes implícitos en la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

4. ¿Se hacen cumplir las obligaciones a los docentes en su Centro Escolar según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

5. ¿Considera que usted desempeña su cargo cumpliendo lo que la Ley de la Carrera Docente nos demanda?

SI NO

6. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de entrada de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

7. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de salida de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

8. ¿Es su director el encargado de hacer cumplir la Ley de la Carrera Docente en su Centro Escolar?

SI NO

9. ¿Dentro de su Centro Escolar se observan a los docentes cometer faltas, según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

10. ¿Has observado algún acto de desobediencias o arbitrariedades de parte de uno de los docentes contra el director o subdirector?

SI NO

11. ¿Los docentes siguen los lineamientos que brinda el director, basados en el MINEDUCYT?

SI NO

12. ¿Existen preferencias al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el Centro Escolar por parte del director?

SI NO

13. ¿El personal docente respeta al director como una figura de autoridad en la institución?

SI NO

14. ¿Conoce cuáles son las faltas y sanciones según la Ley de la Carrera Docente?

SI NO

15. ¿Existe un protocolo a seguir en su Centro Escolar, al enfrentarse ante una falta cometida por el personal docente?

SI NO

16. ¿El clima laboral en la escuela, es permisivo para cometer faltas?

SI NO

17. ¿Los docentes comunican sus necesidades o problemas al director?

SI NO

18. ¿Existe buen clima laboral entre todo el personal docente?

SI NO

19. ¿Los docentes de su Centro Escolar se han ausentado alguna vez de sus labores sin causa justificada?

SI NO

20. ¿En el Centro Escolar todos los docentes participan en las actividades extracurriculares?

SI NO

Anexo 2: Cuestionario para docentes



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
PLANES ESPECIALES ADMINISTRACION ESCOLAR
CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Nº. _____

CENTRO ESCOLAR: _____
FECHA: _____

Objetivo: Conocer si existe una implicación que tiene la Ley de la Carrera Docente en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

INDICACIONES GENERALES: Marque con una “X” en la casilla según considere pertinente.

1. ¿El nivel académico de los docentes contribuye a la aplicación de la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre La Ley de La Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

3. ¿Conoce usted las obligaciones y prohibiciones de los docentes implícitos en la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

4. ¿Se hacen cumplir las obligaciones a los docentes en su Centro Escolar según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

5. ¿Considera que usted desempeña su cargo cumpliendo lo que la Ley de la Carrera Docente nos demanda?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

6. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de entrada de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

7. ¿En su Institución se cumple el horario de salida de los docentes al Centro Escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

8. ¿Es su director el encargado de hacer cumplir la Ley de la Carrera Docente en su Centro Escolar?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

9. ¿Dentro de su Centro Escolar se observan a los docentes cometer faltas, según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

10. ¿Has observado algún acto de desobediencias o arbitrariedades de parte de uno de los docentes contra el director o subdirector?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

11. ¿Los docentes siguen los lineamientos que brinda el director, basados en el MINEDUCyT?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

12. ¿Existen preferencias al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el Centro Escolar por parte del director?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

13. ¿El personal docente respeta al director como una figura de autoridad en la institución?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

14. ¿Conoce cuáles son las faltas y sanciones según la Ley de la Carrera Docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

15. ¿Existe un protocolo a seguir en su Centro Escolar, al enfrentarse ante una falta cometida por el personal docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

16. ¿El clima laboral en la escuela, es permisivo para cometer faltas?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

17. ¿Los docentes comunican sus necesidades o problemas al director?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

18. ¿Existe buen clima laboral entre todo el personal docente?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

19. ¿Usted, se ha ausentado alguna vez a la escuela sin causa justificada?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

20. ¿En el Centro Escolar todos los docentes participan en las actividades extracurriculares?

SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA

Anexo 3: Entrevista para docentes



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
PLANES ESPECIALES ADMINISTRACION ESCOLAR
ENTREVISTA PARA DOCENTES**

N°. _____

CENTRO ESCOLAR: _____
FECHA: _____

Objetivo: Indagar la implicación que tiene la Ley de la Carrera Docente en los centros escolares: Centro Escolar Cantón La Montañita; Centro Escolar cantón Buena Vista; Centro Escolar Caserío El Tigre, del municipio de Sacacoyo, departamento de La Libertad.

INDICACIONES GENERALES: Escriba en la casilla según considere pertinente.

- 1. ¿Qué situaciones cree usted que se prestan para el incumplimiento la Ley de la Carrera Docente?**

- 2. ¿Cuáles son las consecuencias al aplicar correctamente la Ley de Carrera Docente?**

- 3. ¿Cómo afecta la implicación de la Ley de la Carrera Docente en el clima laboral?**

4. ¿Se han generado polémicas al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el centro escolar? ¿Cuáles?

5. ¿Ha existido división entre los docentes al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente?

6. ¿Se han generado demandas al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente?

7. ¿La aplicación de la Ley de la Carrera Docente ha ocasionado traslado, permuta o renuncias en algún docente de la institución?

8. ¿Se ha realizado algún tipo de propaganda partidista o religiosa dentro de su Centro Escolar?

9. ¿Se ha cometido alguna forma de maltrato físico, psicológico o sexual de parte de un docente hacia una persona de la comunidad educativa?

10. ¿Alguno de los docentes de su Centro Escolar ha abandonado sus labores durante la jornada de trabajo?

11. ¿Se realizan colectas obligatorias dentro del Centro Escolar?

12. ¿Se cobran cuotas sociales o de cualquier naturaleza o venden objetos o mercancía dentro del Centro Escolar?

Anexo 4: Relación entre los instrumentos y las preguntas de investigación

TEMA DE INSTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	INDICADORES	PREGUNTAS DE LOS INSTRUMENTOS	CUESTIONARIO	ENTREVISTA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	DOCENTE
LEY DE LA CARRERA DOCENTE Y SU IMPLICACION EN LOS CENTROS ESCOLARES, CENTRO ESCOLAR CANTÓN LA MONTAÑITA; CENTRO ESCOLAR CANTÓN BUENA VISTA; CENTRO	1. ¿Cuál es la relación de la Ley de la carrera docente y su implicación en las obligaciones y prohibiciones de los educadores en los Centro Escolares?	Implicación	Nivel académico	1. ¿El nivel académico de los docentes contribuye a la aplicación de la Ley de la Carrera Docente?	X	X	X	X	X
			Conocimiento	2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación sobre La Ley de La Carrera Docente? 3. ¿Conoce usted las obligaciones y prohibiciones de los docentes implícitos en la Ley de la Carrera Docente?	X	X	X	X	X
			Implicación	4. ¿Se hacen cumplir las obligaciones a los docentes en su Centro Escolar según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?	X	X	X	X	X
		Obligaciones y prohibiciones	Diligencia	5. ¿Considera que usted desempeña su cargo cumpliendo lo que la Ley de la Carrera Docente nos demanda?	X	X	X	X	X
			Puntualidad	6. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de entrada de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?	X	X	X	X	X
			Responsabilidad	7. ¿En su Centro Escolar se cumple el horario de salida de los docentes al centro escolar establecidos en la Ley de la Carrera Docente?	X	X	X	X	X

ESCOLAR CASERÍO EL TIGRE, DEL MUNICIPIO DE SACACOYO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD	2. ¿Cuáles son los motivos que conllevan a incumplir con las obligaciones y prohibiciones de los educadores establecidas en la Ley de la Carrera Docente en los Centros Escolares?	El docente	Dentro del aula	8. ¿Es su director el encargado de hacer cumplir la Ley de la Carrera Docente en su Centro Escolar?	x	x	x	x	x
			Fuera del aula	9. ¿Dentro de su Centro Escolar se observan a los docentes cometer faltas, según lo establecido en la Ley de la Carrera Docente?	x	x	x	x	x
		Faltas disciplinarias	Amonestación	10. ¿Has observado algún acto de desobediencias o arbitrariedades de parte de uno de los docentes contra el director o subdirector?	x	x	x	x	x
			Negligencia	11. ¿Los docentes siguen los lineamientos que brinda el director, basados en el MINEDUCyT?	x	x	x	x	x
			Relación con el superior	12. ¿Existen preferencias al momento de aplicar la Ley de la Carrera Docente en el Centro Escolar por parte del director?	x	x	x	x	x
			Faltas a sus labores	13. ¿El personal docente respeta al director como una figura de autoridad en la institución?	x	x	x	x	x
		3. ¿Cuáles son las consecuencias de la implicación de	Ambiente Institucional	Medición de conflicto	14. ¿Conoce cuáles son las faltas y sanciones según la Ley de la Carrera Docente?	x	x	x	x
	Clima en los centros escolares			15. ¿Existe un protocolo a seguir en su Centro Escolar, al enfrentarse ante una falta cometida por el personal docente?	x	x	x	x	x
	Trabajo en equipo			16. ¿El clima laboral en la escuela, es permisivo para cometer faltas?	x	x	x	x	x
	Comunicación			17. ¿Los docentes comunican sus necesidades o problemas al director?	x	x	x	x	x

	la Ley de la Carrera Docente en el clima laboral de los Centros Escolares?	Clima laboral	Relaciones interpersonales	18. ¿Existe buen clima laboral entre todo el personal docente?	x	x	x	x	x
			Ausentismo	19. ¿Los docentes de su Centro Escolar se han ausentado alguna vez de sus labores sin causa justificada?	x	x	x	x	x
			Apatía	20. ¿En el Centro Escolar todos los docentes participan en las actividades extracurriculares?	x	x	x	x	x