

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGIA Y TÉCNICO EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE**

-CUNORI-

ENMA YOLANDA ZECEÑA REYES

CHIQUMULA, GUATEMALA, JULIO 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGIA Y TÉCNICO EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
-CUNORI-**

Informe final de trabajo de graduación para la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias, con base en el Normativo para la Elaboración de Trabajos de Graduación para la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias en los estudios de postgrado de Centro Universitario de Oriente, aprobado por Consejo Directivo, en el punto Vigésimo Sexto, del Acta 11-2010, del veintiocho de abril de dos mil diez.

ENMA YOLANDA ZECEÑA REYES

CHIQUMULA, GUATEMALA, JULIO 2019

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**



RECTOR

MSc MURPHY OLIMPO PAIZ RECIÑOS

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente:	Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Cordón
Representante de Profesores:	M.Sc Mario Roberto Díaz Moscoso
Representante de Profesores:	M.Sc. Gildardo Guadalupe Arriola Mairén
Representante de Graduados:	Inga. Evelin Dee Dee Sumalé Arenas
Representante de Estudiantes:	A.T. Estefany Rosibel Cerna Aceituno
Representante de Estudiantes:	P.C. Elder Alberto Masters Cerritos
Secretaria:	Licda. Marjorie Azucena González Cardona

COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MSc. Mario Roberto Díaz Moscoso

JURADO EXAMINADOR

Presidente	M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso
Secretario:	M.Sc. Jorge Mario Noguera Berganza
Examinador:	M.Sc. Mirna Lissett Carranza Archila

Asesor de Tesis:	M.Sc. Eduardo René Solís Fong
------------------	-------------------------------



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



Chiquimula, 13 de febrero de 2019.

**MSc.
Mario Roberto Díaz Moscoso
Director del Departamento de Postgrados
Centro Universitario de Oriente –CUNORI-
Su Despacho.**

Maestro Díaz Moscoso:

Respetuosamente comunico a usted que, en cumplimiento a lo establecido en el Normativo de Trabajos de Graduación a nivel de Postgrado de esta unidad académica, manifiesto a usted que procedí a asesorar el trabajo de Tesis denominado: **“COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA CARRERA DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGÍA Y TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI-, COHORTES 2010-2016”**; trabajo elaborado por la maestrante **ENMA YOLANDA ZECEÑA REYES**.

Para el desarrollo del trabajo antes citado, la Licenciada Zeceña Reyes, utilizó procedimientos técnicos, que a mi criterio, cumplen con los requerimientos mínimos exigidos en el desarrollo de un trabajo de tesis a nivel de postgrado, por lo que me permito recomendar que se continúe con el trámite que corresponda, para que en lo sucesivo se autorice su impresión final.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**M.Sc. Eduardo René Solís Fong
Asesor de Tesis**

CERTIFICACIÓN.ACTA.EPT.DEPG-10-2019

El Director del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, CERTIFICA: que ha tenido a la vista el Libro de Actas de Exámenes Privados de Tesis, del Departamento de Estudios de Postgrado, del Centro Universitario de Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, folios doscientos setenta y tres y doscientos setenta y cuatro, donde se encuentra el Acta EPT guion seis guion dos mil diecinueve (**ACTA EPT-06-2019**), que copiada literalmente dice:-----

“Acta EPT-06-2019: En el salón L-1 de las instalaciones del Centro Universitario de Oriente, nos reunimos los miembros del Jurado Examinador, Maestro en Ciencias Mario Roberto Díaz Moscoso, (Presidente), Maestro en Ciencias Jorge Mario Noguera Berganza (Secretario) y Maestra en Ciencias Mirna Lissett Carranza Archila (Vocal), el día miércoles trece de marzo de dos mil diecinueve, siendo las diez horas, para practicar el **EXAMEN PRIVADO DE TESIS**, de la **Maestrante Enma Yolanda Zeceña Reyes** (Postulante), inscrita con Registro Académico No. **1007101** y CUI: **2434592032001**, en la **Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje de esta Unidad Académica**, como requisito previo a optar el grado de **Maestra en Ciencias en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje** del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Oriente.-----

PRIMERO: Procedimos a efectuar el referido examen de conformidad con el **NORMATIVO DE TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS**, aprobado por el Consejo Directivo del Centro Universitario de Oriente, en el Punto Vigésimo Sexto del Acta 11-2010, en la sesión celebrada el veintiocho de abril de dos mil diez.-----

SEGUNDO: El examen privado de tesis fue oral y consistió en la evaluación de los elementos técnico-formales y de contenido científico del informe final de la tesis intitulado: **“COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA CARRERA DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGÍA Y TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE – CUNORI- COHORTES 2010-2016”**, presentado por la postulante-----

TERCERO: El resultado del examen fue **APROBADO** por **UNANIMIDAD** de votos. Por los miembros del Jurado Examinador.-----

CUARTO: El secretario dio lectura a la presente acta de examen privado de tesis. No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha, siendo las doce horas. Damos fe.” Firmaron el acta Maestro en Ciencias Mario Roberto Díaz Moscoso (Presidente), Maestro en Ciencias Jorge Mario Noguera Berganza (Secretario), Maestra en Ciencias Mirna Lissett Carranza Archila (Vocal) y Licenciada Enma Yolana Zeceña Reyes (Postulante). -----

Para los efectos que a la interesada convengan, extendiendo y firmo la presente en dos hojas de papel bond, en la ciudad de Chiquimula, el día treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve.



M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Centro Universitario de Oriente

D-TG-MDU-094/2019

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, POR ESTE MEDIO HACE CONSTAR QUE: Conoció el Informe Final de Trabajo de Graduación de la maestrante **ENMA YOLANDA ZECEÑA REYES** titulado “**COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGÍA Y TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE-CUNORI-**”, trabajo que cuenta con el aval de su Asesor y Coordinador del departamento de Estudios de Postgrados de esta Unidad Académica. Por tanto, la Dirección del CUNORI con base a las facultades que le otorga las Normas y Reglamentos de Legislación Universitaria **AUTORIZA** que el documento sea publicado como **Trabajo de Graduación** a Nivel de Postgrado, previo a obtener el título de **MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**.

Se extiende la presente en la ciudad de Chiquimula, a dieciséis de julio de dos mil diecinueve.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Cordón
DIRECTOR
CUNORI – USAC



ACTO QUE DEDICO

A MI PADRE CELESTIAL	Porque su tiempo es perfecto y sigue siendo misericordioso.
A MI MADRE	Audelina Reyes Martinez (Q.E.P.D). Mujer trabajadora, emprendedora, incansable, ejemplo de lucha y amor. Infinitas gracias, por lo que hiciste de mi. Me dijiste que todo se puede lograr. La amo madre.
A MI FAMILIA	Son los incondicionales, son mi soporte y motivación, a mi esposo Lemuel Cordón, a mis hijos Elder, Keny, Wuilder y Esteban, qué más puedo decir si están en mi existencia, sea esto una muestra de tenacidad y ejemplo.
A MI NUERA	Andrea Najarro Suchini, usted es parte de este triunfo.
A MIS AMIGAS Y AMIGOS	Con especial cariño a Mirna Sagastume, Corina Aracely Coronado, Dina Elizabeth Moscoso, Karin Cerezo Villeda, Nuria Cordón Guerra, Karina Nohemí Bardales, Romeo Rivera, Balvino Chacón, Armando Garza, Elder Master Cerritos, las palabras fueron de motivación, están presentes en mí, todo mi aprecio.
AL CUNORI	Eres único como tal en la región.
A LA USAC	Alma Mater, siempre formando, con todas las adversidades, sigues erguida y sostenida por todos aquellos, que mostramos ser verdaderos San Carlistas.

AGRADECIMIENTOS

Una investigación, aunque lleve plasmado el nombre del investigador(a), nunca es de uno mismo, es la intervención de muchas personas que colaboraron en todo el proceso de la misma.

A los 97 directores de los establecimientos educativos del nivel medio de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y el municipio de San Luis Jilotepeque del departamento de Jalapa, así como a los 234 docentes egresados que participaron en la investigación.

A la Dirección del Centro Universitario de Oriente, porque es parte de los triunfos de las personas que alcanzamos un grado académico.

Al Coordinador Académico que motiva a no detenernos y que ningún reto es difícil de alcanzar.

Al Director del Departamento de Posgrado M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso y Coordinador de Maestrías M.Sc. Jorge Mario Noguera Berganza, por facilitar los procesos, y dar la oportunidad a decenas de profesionales a fortalecer las capacidades en diferentes especialidades.

A los Coordinadores (as) de las sedes de Chiquimula, Esquipulas y Zacapa por estar prestos a participar.

A los asesores Maestros Eduardo René Solís Fong y Bianka Tatyana Girón Campos, juntos construimos pensamientos de tal manera que lo logramos.

A los compañeros (as) de maestría forjamos lazos de amistad que trascienden con el tiempo.

A los compañeros (as) docentes de la carrera de Pedagogía, cada triunfo de la hermandad se hace suyo cada alegría y tristeza es compartida, son especiales.

A todos y todas muchas gracias.

RESUMEN

Cuando se habla de competencias profesionales nos trasladamos al campo educativo y al campo laboral, donde se manifiesta el desarrollo de las capacidades adquiridas, de esa cuenta se sabe que cuando un individuo es competente es porque tiene desarrollada la capacidad en la rama de su especialidad, con potencialidades que puede alcanzar grandes resultados en la empresa o institución donde labore.

Las competencias profesionales se mencionan en distintos campos de la vida. Tobón, (2008), define como procesos complejos de desempeño en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas.

El Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, en la carrera de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa y Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cuenta con 760 alumnos egresados de las cohortes del 2010 al 2016; en la sede de Chiquimula 468, en la sede de Esquipulas 87 y en la sede de Zacapa 205.

Se investigó con una muestra aleatoria estratificada proporcionalmente de acuerdo a la cantidad de egresados de cada sede; Chiquimula, Zacapa y Esquipulas. Considerando 234 egresados de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como 97 directores de igual número de establecimientos educativos del sector público y privado, de los departamentos antes mencionados con el agregado del municipio de San Luis Jilotepeque del departamento de Jalapa.

En la presente investigación la finalidad fue determinar el nivel de competencias profesionales de los egresados de Profesores de Enseñanza Media y Técnicos en Administración Educativa, en la carrera de Pedagogía, en cuanto a competencia técnica, metodológica, social y personal, para esto se visitaron los establecimientos educativos públicos y privados del nivel medio en los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

Se utilizó el método mixto, es decir, enfoque cuantitativo y enfoque cualitativo; para medir las variables cuantitativas, se aplicó a los directores un cuestionario de escala tipo Likert para que evaluaran a los docentes egresados en servicio; y para el enfoque cualitativo se aplicó a los directores una entrevista estructurada, de tal manera que se recabara la mayor cantidad de información, con la intención de fortalecer los resultados de la investigación.

Estos reflejaron que las competencias profesionales están en un nivel medio, en un 80.3 por ciento para 188 docentes, en las cuatro competencias evaluadas se encuentran en un nivel medio; los factores que afectan son variados de acuerdo a cada competencia analizada. El docente egresado, debe reflexionar sobre sus propias prácticas pedagógicas, y responsabilizarse de una constante

formación para adquirir las herramientas de enseñanza, de acuerdo a las necesidades del estudiantado.

Después de realizar el análisis correspondiente se determina que se hace necesario hacer una propuesta al Centro Universitario de Oriente - CUNORI, con el fin que los egresados en funciones docentes, desarrollen sus capacidades profesionales, y de acuerdo a la preparación, mejoren los resultados en el nivel medio de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

En conclusión, es necesario que los egresados mejoren las competencias profesionales, para satisfacer las demandas del mercado laboral; esperando que en el ejercicio de la docencia, estén desarrollando capacidades personales en relación con el perfil de egreso establecido por la universidad, garantizando un buen desempeño.

Por lo tanto, se “acepta” la hipótesis de investigación la cual establece que las competencias profesionales de los egresados tanto técnica, metodológica, social y personal se encuentran en un nivel medio.

Palabras claves: Competencias, profesionales, cohortes, egresados, formación, profesional, desempeño, perfil, curriculum, técnicas, metodológicas, social, personal.

ABSTRACT

When talking about professional competences we move to the educational field and the labor field, where the development of the acquired skills is manifested, from that account it is known that when an individual is competent it is because he has developed the capacity in the branch of his specialty, with potentialities that can achieve great results in the company or institution where it works.

Professional competencies are mentioned in different fields of life. Tobón, (2008), defines complex performance processes in certain contexts, integrating different knowledge (know how to be, know how to do, know how to know and live together), to carry out activities and / or solve problems.

The Centro Universitario de Oriente -CUNORI-, in the career of Secondary School Teachers and Technician in Educational Administration and Bachelor in Pedagogy and Educational Administration, has 760 students graduated from the cohorts from 2010 to 2016; at the headquarters of Chiquimula 468, at the headquarters of Esquipulas 87 and at the headquarters of Zacapa 205.

It was investigated with a random sample stratified proportionally according to the number of graduates of each headquarters; Chiquimula, Zacapa and Esquipulas. Considering 234 graduates of the Pedagogy career of the Centro Universitario de Oriente of the University of San Carlos de Guatemala, as well as 97 directors of the same number of educational establishments of the public and private sector, of the aforementioned departments with the addition of the town of San Luis Jilotepeque of the department of Jalapa.

In the present investigation the purpose was to determine the level of professional competences of graduates of Secondary School Teachers and Technicians in Educational Administration, in the Pedagogy career, in terms of technical, methodological, social and personal competence, for this purpose public and private educational establishments of the medium level in the departments of Chiquimula, Zacapa and Jalapa.

The mixed method was used, that is, quantitative approach and qualitative approach; To measure the quantitative variables, a Likert-scale questionnaire was applied to the directors to evaluate teachers graduated in service; and for the qualitative approach a structured interview was applied to the directors, in such a way that the greatest amount of information was collected, with the intention of strengthening the research results.

These reflected that the professional competences are at a medium level, at 80.3 percent for 188 teachers, in the four competences evaluated they are at a medium level; the factors that affect are varied according to each competition analyzed. The graduate teacher must reflect on their own

pedagogical practices, and take responsibility for constant training to acquire teaching tools, according to student needs.

After carrying out the corresponding analysis, it is determined that it is necessary to make a proposal to the Centro Universitario de Oriente - CUNORI, in order that graduates in teaching functions, develop their professional capacities, and according to the preparation, improve the results in the middle level of the departments of Chiquimula, Zacapa and Jalapa.

In conclusion, it is necessary that graduates improve professional skills, to meet the demands of the labor market; hoping that in the exercise of teaching, they are developing personal skills in relation to the graduation profile established by the university, guaranteeing good performance.

Therefore, the research hypothesis is “accepted” which establishes that the professional competences of graduates, both technical, methodological, social and personal, are at a medium level.

Keywords: Competencies, professionals, cohorts, graduates, training, professional, performance, profile, curriculum, techniques, methodological, social, personal

ÍNDICE

Contenido	Página
Resumen	x
Abstract	xii
Introducción	1

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Antecedentes y contexto	3
1.1.1	Formulación del problema	5
1.2.1	Sistematización del objeto de estudio	5
1.2	Justificación	5
1.3	Objetivos	7
1.3.1	Generales	7
1.3.2	Específicos	7
1.4	Identificación del objeto de estudio	7
1.5	Delimitaciones	7
1.5.1	Temporal	7
1.5.2	Geográfica	7
1.5.3	Institucional	7
1.5.4	Personal	8
1.5.5	Teórica	8

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Concepción general sobre el asunto	9
2.1.1	Competencias Profesionales	11
2.2	Conceptos, categorías	12
2.2.1	Competencias profesionales	12

2.3	Aporte explicativos de otros autores	14
2.4	Toma de posición sobre el asunto	15
2.5	Aspectos referenciales	16
2.5.1	El Centro Universitario de Oriente – CUNORI-	16
2.5.2	Visión, Misión, Objetivos y políticas del Centro Universitario de Oriente	18
2.5.3	Inicios de la carrera de Pedagogía	25

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1	Tipo de investigación	27
3.2	Método	28
3.3	Estadística	29
3.4	Definición de población	30
3.4.1	Población	30
3.4.2	Muestra	31
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5.1	Técnicas	35
3.5.2	Instrumentos	34
3.6	Fuentes de información y estrategias de investigación	36
3.6.1	Fuentes de información	36
3.6.2	Estrategias	36
3.7	Hipótesis	37
3.8	Conceptualización y operacionalización de variables e indicadores	37

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	Consideraciones preliminares	41
4.2	Análisis de datos demográficos	41
4.3	Análisis de competencias profesionales de los egresados	45
4.3.1	Competencia técnica	45
4.3.2	Competencia metodológica	48

4.3.3	Competencia social	50
4.3.4	Competencia personal	53
4.3.5	Análisis general de competencias profesionales de egresados	55
4.3.6	Análisis general de competencias profesionales de los egresados de acuerdo al sector público y privado	58
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES		63
BIBLIOGRAFÍA		65
APÉNDICES		68

ÍNDICE DE TABLAS

1	Evaluación diagnóstica aplicada a graduandos por el MINEDUC	3
2	Descripción de la escala de Likert, utilizada para la investigación	29
3	Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad	30
4	Directores por sede y egresados considerados en el estudio	31
5	Distribución de egresados a investigar por sede.	32
6	Criterios para definir competencias profesionales de los egresados	35
7	Operacionalización de variables e indicadores	38
8	Competencias profesionales y sus sub-variables	41
9	Género de egresados en relación con los departamentos	42
10	Experiencia y profesión del nivel medio del docente egresado	43
11	Competencia profesional de la autoevaluación de los egresados	44
12	Competencia técnica de los egresados en relación con las cohortes	46
13	Competencia metodológica de los egresados en relación con las cohortes	49
14	Competencia social de los egresados en relación con las cohortes	51
15	Competencia personal de los egresados en relación con las cohortes	53
16	Competencia profesional de los egresados en relación con las cohortes	56
17	Competencias profesionales de los egresados según el sector laboral público y privado	58
18	Cronograma de actividades del programa de actualización continua	85

ÍNDICE DE FIGURAS

1	Organigrama del Centro Universitario de Oriente	24
2	Competencias profesionales y su relación con los pilares de la educación	84
3	Esquema de participación del programa de formación continua de egresados en servicio	86

ÍNDICE DE APÉNDICES

1	Propuesta de Guía de actualización basada en competencias	69
2	Cuestionario 1 para egresados en servicio	89

3	Cuestionario 2 para directores	93
4	Guía de entrevista	97
5	Guía de observación	99
6	Listado de establecimientos educativos con cantidad de docentes egresados de los municipios de los departamentos de Chiquimula, Zacapa, y Jalapa.	101

ÍNDICE DE SIGLAS

CUNORI	Centro Universitario de Oriente
CALUSAC	Centro de Aprendizaje de Lenguas USAC
DIGEDUCA	Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa
DDO	Dirección de Desarrollo Organizacional
EPS	Ejercicio Profesional Supervisado
MINEDUC	Ministerio de Educación
PE	Plan Estratégico
POA	Plan Operativo Anual
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Programa estadístico para las ciencias sociales)
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Profesorado de Enseñanza Media en el Centro Universitario de Oriente, es de importancia analizarlas desde las áreas técnicas, metodológicas, sociales y personales, con las que debe contar el profesor en el campo laboral.

Se plantearon los objetivos siguientes: objetivo general: Determinar las competencias profesionales de los egresados de Profesorado de Enseñanza Media de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente, y como objetivos específicos: 1. Identificar la competencia técnica de los egresados, 2 Interpretar la competencia metodológica de los egresados, 3. Establecer la competencia social de los egresados, 4. Definir la competencia personal de los egresados.

El aporte principal como resultado de la investigación, fue determinar el nivel en que se encuentra el profesor en cuanto a las competencias profesionales, si están contribuyendo al desarrollo eficiente, además, si los directores están satisfechos con su desenvolvimiento.

La presente investigación está conformada por los siguientes capítulos:

El Capítulo I, integrado por el planteamiento del problema, formulación del problema, sistematización del objeto de estudio, justificación de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, identificación del objeto de estudio, delimitación del problema.

El Capítulo II, establece el marco teórico de la investigación, el cual incluye, la concepción general sobre el asunto, conceptos y categorías, aportes explicativos de otros autores, toma de posición sobre el asunto, así como todos aquellos aspectos referenciales de la institución

El Capítulo III, describe el diseño metodológico, plantea el tipo de investigación, el método, la estadística, población y muestra, fuentes y estrategias de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, cuadro de variables, indicadores e hipótesis.

El Capítulo IV, presenta el análisis de resultado de la investigación, en las competencias profesionales, técnica, metodológica, social y personal.

Seguidamente las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, los apéndices, con el aporte de una propuesta de Modelo de Actualización Basado en Competencias, en un proceso de Actualización Continua a los Egresados con funciones docentes en el nivel medio, en los departamentos de Chiquimula, Zacapa y el municipio de San Luis Jilotepeque del departamento de Jalapa.

Se seleccionó el municipio de San Luis Jilotepeque, por ser el único del departamento de Jalapa que los jóvenes asisten a estudiar al Centro Universitario de Oriente el Profesorado de Enseñanza Media.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes y contexto

Ser competente engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino un conjunto de comportamientos, transmisión de información que se considera necesario para el pleno desempeño de su trabajo (Fernandez, 1997).

Para que un docente sea competente, y se integre al mundo laboral, que hoy en día es muy exigente, debe contar con esas capacidades. El problema actualmente, es la incorporación de profesores de enseñanza media al mundo laboral, con una baja en las competencias profesionales, para realizar docencia.

De acuerdo a la Evaluación Diagnóstica de Resultados del departamento de Chiquimula que la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa DIGEDUCA- MINEDUC aplicó a graduandos en los años 2010- 2015, en las asignaturas de Lenguaje y Matemática en el departamento de Chiquimula, seleccionando como muestra a 94 establecimientos educativos, obtuvieron los datos presentados en la siguiente tabla:

Tabla 1. Evaluación diagnóstica aplicada a graduandos por el MINEDUC.

2015	MATEMATICA	LENGUAJE
2010	2.52 %	21.92 %
2011	5.43 %	23.31 %
2012	4.96 %	21.73 %
2013	5.13 %	24.13 %
2014	6.92 %	27.95 %
2015	6.56 %	25.99 %

Fuente: elaboración propia, de acuerdo a resultados de DIGEDUCA-MINEDUC. 2015

En el área de matemática en el año 2014 alcanzó el 6.92 por ciento y en el año 2015 alcanzó al 6.56 por ciento, teniendo una leve baja, ocupando el departamento el noveno lugar, y en el área de Lenguaje, año 2014 con un 27. 95 por ciento y en el año 2015 con 25.99 por ciento también con una leve baja posicionándose en el 6º. lugar a nivel nacional, estos jóvenes graduandos están

siendo formados por los docentes egresados de las universidades locales, incluyendo el Centro Universitario de Oriente CUNORI en la carrera de Pedagogía, relacionando esto con las cohortes 2010-2016 seleccionadas para la investigación (MINEDUC-DIGEDUCA, 2015).

Existen indicios que hay un bajo nivel en las competencias profesionales del egresado y que se hace necesario revisar el pensum de estudio de la carrera de Pedagogía, así como los perfiles de egreso después de doce años de la apertura de la carrera.

El problema está tanto a nivel nacional como local, afectando al alumnado del nivel medio, lo cual provoca una inquietud para realizar la investigación en el tema de las competencias profesionales de los egresados de Profesores de Enseñanza Media de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente CUNORI, y las sub variables competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales, y competencias personales y buscar en los establecimientos educativos de los tres departamentos, a directores que su personal docente sea egresado de dicha carrera.

Uno de los factores que está incidiendo en la baja de competencias profesionales de los egresados, es que no existe formación continua por parte de los establecimientos educativos donde laboran. Por lo tanto, si no se investiga esta problemática como algo que está afectando a la educación nacional y local, el problema continua y el estudiantado seguirá formándose con esa debilidad de los docentes en el campo laboral, afectando consecuentemente los resultados en el nivel medio en los estándares educativos tanto nacionales como internacionales.

En efecto, la teoría permite contar con documentación que hace visualizar el contexto nacional y local verificando si el perfil de egreso es pertinente hoy en día. A los establecimientos educativos les preocupa el desarrollo de las competencias del docente, pues intervienen en la formación del estudiantado, si no se aborda esta problemática; redundará en la baja calidad educativa, porque los directores necesitan ofrecer buen servicio a la población.

Se considera que los docentes están conscientes que existe una necesidad de formación continua, muestra de ello es la afluencia de estudiantes en Licenciatura en Administración Educativa en CUNORI y demás universidades, con la intención de estar en condiciones óptimas de asumir el compromiso de formar al estudiantado del nivel medio, sin embargo, eso no es significativo porque tienen más tendencia a la rama administrativa.

Por lo que allí la importancia de presentar soluciones a la problemática existente, basados en los resultados obtenidos, y que garantice una mejora continua en el desempeño docente y una satisfacción en el campo laboral.

1.1.1 Formulación del problema

Tomando como base lo expuesto anteriormente, se planteó el problema de investigación de la siguiente manera:

¿Cuáles son las competencias profesionales del egresado de Profesorado de Enseñanza Media de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente-CUNORI?

1.1.2 Sistematización del objeto de estudio

- ¿Cuál es la competencia técnica de los egresados?
- ¿Cuál es la competencia metodológica de los egresados?
- ¿Cuál es la competencia social de los egresados?
- ¿Cuál es la competencia personal de los egresados?

1.2 Justificación

El estudio en competencias profesionales, permite construir y aportar nuevos resultados sobre el tema; contribuir a la solución del mismo, con el fin que la investigación genere datos significativos y reutilizables; aclarar las causas y consecuencias del fenómeno que a juicio está afectando el ámbito educativo, en vista que las competencias profesionales en relación con el perfil de egreso, marca el desenvolvimiento del profesor de enseñanza media en su contexto laboral.

Es necesario verificar e investigar si están desarrolladas las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales en los profesores de educación media, que son los egresados de las cohortes del 2010 a la 2016. Es importante que el docente esté llamado a cultivarse en el desarrollo de las competencias profesionales.

Las universidades como formadoras, deben asumir un compromiso con la sociedad, dando respuesta a la calidad de la formación que debe brindar al estudiantado, que más adelante serán el motor que mueva al país, para la mejora de la inserción laboral. Asimismo, estos cambios deben ser compatibles con las tendencias económicas, sociales y políticas, vinculadas a la construcción de un nuevo modelo de desarrollo social incluyente que transforme los procesos productivos del país.

CUNORI (2017), sostiene que “ante el complejo escenario en el que se encuentra inserta la profesión docente; acelerado y vertiginoso incremento en el conocimiento científico, la cultura y el arte de la comunidad social, que son la base del currículum escolar; la evolución de la sociedad y las formas de organización de la convivencia, que afectan directa e indirectamente en el modo de pensar, de expresar y sentir de la nueva generación del alumno”.

El mismo autor afirma que, “La formación profesional de los ciudadanos, el continuo desarrollo del conocimiento profesional del docente, de carácter pedagógico, que le capacita para intervenir, experimentar y reflexionar sobre su propia práctica; en este contexto el profesor está desafiando a permanecer en constante formación para estar en condiciones de colaborar en la formación de las futuras generaciones”.

Se debe propiciar desde las aulas una profunda reflexión que ha de caracterizar a los docentes, construyendo todas aquellas cualidades que debe poseer de acuerdo a los perfiles que la institución desee formar en el estudiante. En la medida que se construyen los conocimientos junto al docente, apostando por un estudiante que aprenda a aprender, con una actitud crítica, capacidad de responder y actuar ante los cambios sociales y educativos.

Desde esta visión holística e integral se plantea que la formación promovida por la institución educativa, en este caso, el CUNORI, como parte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo también logre hacer un profesional competitivo y empresarial, no sólo sujetos de empleo.

El presente estudio, será un aporte para otros académicos, instituciones públicas y privadas en el campo educativo, y las mismas universidades locales en la formación del Profesorado de Enseñanza Media, analizando el nivel de desarrollo de las competencias profesionales, a fin de promover cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que consideren la participación, cooperación y estimulen el pensar del estudiante de educación media. Logrando que el profesor egrese altamente competente, para que intervenga en la formación de los nuevos egresados del nivel medio y sea capaz de despertar el interés, la curiosidad, y cumplir además con los nuevos requerimientos que exige el contexto.

El desafío de abordar el tema de competencias profesionales desde el aspecto técnico, metodológico, social y personal, es conocer en la vista de los directores; considerando que existe necesidad de mejorar la calidad de la formación del docente del nivel medio en servicio, de acuerdo a los resultados de las pruebas que aplica el MINEDUC, hay una baja de los estudiantes que son los alumnos de los docentes en servicio. Con los resultados que se obtuvieron, se

determinará las acciones a considerar para mejorar el desenvolvimiento en las aulas, redundando en el buen desempeño y las prácticas estudiantiles (MINEDUC-DIDEDUCA, 2015).

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Determinar las competencias profesionales de los egresados de Profesorado de Enseñanza Media de la Carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente. - CUNORI-.

1.3.2 Específicos

- Identificar la competencia técnica de los egresados.
- Interpretar la competencia metodológica de los egresados.
- Establecer la competencia social de los egresados.
- Definir la competencia personal de los egresados.

1.4 Identificación del objeto de estudio

Competencias profesionales de los egresados

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Temporal

La investigación finalizó el 31 de mayo de 2017.

1.5.2 Geográfica

La investigación se realizó en los departamentos de Chiquimula, Zacapa en sus respectivos municipios y el municipio de San Luis Jilotepeque, del departamento de Jalapa.

1.5.3 Institucional

Institutos de Nivel Medio Públicos y Privados de los departamentos citados.

1.5.4 Personal

Egresados de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente de las cohortes 2010-2016, que estén ejerciendo docencia en el nivel medio, directores de establecimientos educativos.

1.5.5 Teórica

Las competencias profesionales de los egresados se abordan desde el punto de vista de Galvarino (2009), quien la define como “competencia técnica, metodológica, social y personal”.

Bunk (1994), para él las competencias profesionales incluyen los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para poder ejercer una profesión, pero además abarcan la flexibilidad y la autonomía, extendiéndose así a una base a una base profesional más amplia.

Las competencias profesionales muchos autores la definen de diferente manera, pero todos se asemejan en cuanto a que son aquellos conocimientos adquiridos y desarrollados como la siguiente definición “un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, definibles en la acción, donde la experiencia se muestra como ineludible y el contexto es clave” (Tejada, 1999).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Concepción general sobre el asunto

Según Ortiz (2001), se deben “formar profesionales universitarios competentes que sean resultado de las convicciones y actitudes desarrolladas durante su estudio y estén sus potencialidades intelectuales al servicio del desarrollo del país. No queremos profesionales sin compromiso que al final de su carrera la abandonen o emigren a otro país, ni tampoco graduados incapaces de resolver con creatividad y responsabilidad los problemas que le plantea la sociedad al momento de ejercer su profesión”.

Para plantear las competencias, se consideraron las funciones que están llamados a desempeñar los docentes en el ejercicio de su profesión y las demandas de los padres de familia, las instituciones de educación superior y pequeñas empresas donde se emplean los alumnos que egresan de la enseñanza superior.

Dichas competencias es importante señalarlas desde cuatro enfoques técnico, metodológico, social y personal, eso con el fin de ver lo que se necesita de cada uno de los egresados de la educación superior como profesor de enseñanza media (Galvarino, 2009).

Saber movilizar los recursos, supone contar con los procesos cognitivos y procedimientos o capacidades estratégicas para saber actuar en una situación compleja. Las competencias pues, no sustituyen contenidos o conocimientos, pero exigen la capacidad de servirse de ello para resolver un conjunto de tareas (Galvarino, 2009).

Contener tres tipos de saberes: saberes conceptuales o “saber conocer” (hechos, datos, conceptos, etc.); saberes procedimentales o “saber hacer” (habilidades, destrezas, técnicas,); y saberes actitudinales o “saber ser y convivir” (valores, actitudes, conductas, etc.) Utilizar esos saberes integrarlos de forma ordenada, para afrontar y resolver situaciones de la manera más eficaz (Galvarino, 2009).

Para ser consideradas competencias básicas, deben lograr resultados de valor a nivel social e individual; ser instrumentalmente relevantes para satisfacer demandas de diversos contextos, necesarias para todas las personas, y que se desarrollen a lo largo de toda la vida. Ni comienza en la escuela ni termina después del nivel diversificado, continúa su grado de desarrollo en el mundo cotidiano, en el ámbito laboral y en la universidad. Las competencias para la vida forman parte de

las “competencias transversales” o genéricas, junto con las competencias específicas de cada área curricular o disciplina y las profesionales (Galvarino, 2009).

El interés por la relación de la educación con el empleo se ha incrementado como consecuencia de las necesidades de formación de mano de obra altamente capacitada para el uso de nuevas tecnologías y para la adopción de nuevas formas de producción, la formación profesional, enseñanza superior y formación a lo largo de la vida, son una muestra de la preocupación existente por la formación de los recursos humanos como estrategias imprescindibles para un buen desarrollo en el mundo laboral (Galvarino, 2009).

Las causas de las dificultades de los universitarios para incorporarse al mercado laboral son de índole esencialmente económica, en vista que la iniciativa privada los salarios son bajos en algunos casos, no acordes al nivel de preparación de los profesores. A esto se le suma que la formación que suministra la universidad no es la adecuada para promover la empleabilidad de los egresado (Galvarino, 2009).

Por tanto, una concepción de competencia va vinculada al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación profesional perseverancia, autonomía, responsabilidad. No es la simple enumeración de cualidades o atributos aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades, que la hacen apta para un buen desempeño y la necesidad de contar con competencias en el aspecto técnico, metodológico, social y persona (Galvarino, 2009).

La competencia profesional debe expresarse en la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación laboral. Significa que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente problemas profesionales sino que reflexiona del compromiso de actuar con sus conocimientos, habilidades, valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que demanda la práctica profesional (Galvarino, 2009).

El término competencia tiene un sentido en el mundo del trabajo, donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, a partir de la cual se busca determinar las etapas puntuales en las que se debe formar. Las competencias radican en una puntualización minuciosa de aspectos en los cuales se debe concentrar los términos aptitudes y habilidades que están de alguna forma relacionados con el término competente, si bien las aptitudes muestran las diversas disposiciones de cada individuo, la habilidad remite a la pericia que ha desarrollado a partir de esas disposiciones (Galvarino, 2009).

Ello ha llevado a algunos autores a precisar dos tipos de competencias: las competencias umbral y las diferenciadoras. Se reconoce que las primeras reflejan los conocimientos y habilidades mínimas o básicas que una persona necesita para desempeñar un puesto, mientras que las competencias diferenciadoras distinguen a quienes pueden realizar un desempeño superior y a quienes tienen un término medio” (Grau, 2001).

2.1.1 Competencias profesionales

Según Tobón (2008) las competencias profesionales son procesos complejos de desempeño, con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento meta cognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible.

Zabala (2009) indica que los docentes competentes deben “ser poseedores de un conocimiento no implica tener la capacidad de transferirlo. Dado que esta investigación se centra en la opinión de un universo de egresados sobre sus propias habilidades y saberes, podría proceder, en consecuencia, hablar de conocimientos adquiridos y no de competencias adquiridas, ya que, para poder afirmar que se es poseedor de una competencia es necesario haber demostrado la capacidad de aplicar un saber o una habilidad”.

“El resultado final del análisis es evaluar las competencias que los egresados creen poseer; esta información resulta trascendental de cara a la incorporación al Espacio Europeo de Educación Superior, donde el análisis de competencias está llamado a formar parte esencial de la nueva programación universitaria” (Freire y Salcines, 2010).

El interés se centra en saber, si los egresados están trabajando con las capacidades y habilidades que han adquirido en la universidad, y si cumplen con las exigencias del mercado para desempeñar los roles en el mundo laboral como son: directivos, mandos intermedios, técnicos o empleados o son docentes.

Las competencias profesionales no es una garantía de éxito en la ejecución de un trabajo, se debe demostrar que se pueden hacer las cosas, es una capacidad productiva del individuo, que se define y se mide en términos de ejecución en un determinado contexto laboral, no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes; son necesarias, pero no suficientes por sí

mismas para el desempeño efectivo del trabajo. Para el estudio a realizar se necesita saber si las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales están desarrolladas en un nivel de aceptación en el egresado.

2.2 Conceptos y categorías

En la investigación realizada las competencias profesionales son aquellas que deben poseer como requisitos mínimos los egresados para el quehacer docente. Así mismo cuando se habla de competencias están clasificadas según el modelo de Galvarino, Jofré Araya, en técnica, metodológica, social y personal. Esto manda a revisar la conceptualización y categorías, de las competencias profesionales desde diferentes autores, que se han dedicado a esta clase de investigación.

2.2.1 Competencias profesionales

Para Galvarino (2009), sostiene que las competencias son aquellas que posibilitan desarrollar un desempeño exitoso en diferentes contextos, y las divide en competencias técnicas, metodológicas, sociales, personales

- Competencia técnica, son aquellas que se “refieren a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades puestas en práctica de conocimientos técnicos y específicos ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto. (saber conocer). Esta competencia se asienta en dos dimensiones, los saberes relacionadas con el quehacer pedagógico y la capacidad para gestionar dispositivos de diferenciación” (Galvarino, 2009).
- Competencia metodológica “implican saber aplicar los conocimientos a la situación laboral concreta utilizando procedimientos adecuados a las tareas, a solucionar problemas de forma autónoma y transferir las experiencias adquiridas a situaciones nuevas. (saber hacer). Esta competencia se relaciona en dos dimensiones la vinculación del saber con la realidad del alumno y la capacidad de implementar un proceso reflexivo en la acción educativa” (Galvarino, 2009).
- Competencia social, “implica estar atento a las nuevas exigencias del contexto, dispuesto al diálogo, al entendimiento y la cooperación con los demás integrantes de la comunidad escolar, demostrando un comportamiento orientado hacia el grupo. (saber ser). Esta competencia se vincula en dos dimensiones: la disposición para comprender y trabajar junto

a otros y la capacidad para optar por un proceso orientado hacia el aprendizaje de los alumnos” (Galvarino, 2009).

- Competencia personal,” implica manifestar una conciencia profesional, es decir, actuar responsablemente asumiendo el compromiso con cada uno de los alumnos que le son confiados, dentro del marco de su misión de acompañamiento profesional (saber estar)” (Galvarino, 2009).

Es importante reconocer las diferentes escuelas de pensamiento que se encuentran en la construcción de la propuesta de competencias, unas tratan de enfocar el aspecto laboral o el modelo conductual, mientras que otras apuntan a reconocer las competencias profesionales, desarrollando un proceso, desde el enfoque socio-constructivista y el pensamiento pedagógico-didáctico (Díaz, 2011).

Orientar la educación hacia el desarrollo de competencias se convierte en una estrategia para formar personas capaces de ejercer los derechos civiles y democráticos del ciudadano y ciudadana, así lograr su participación en un mundo laboral que requiere, cada vez amplios conocimientos. En el ámbito de la formación docente, la definición de competencia está enfocada hacia su quehacer profesional en el aula, en el centro educativo y en la comunidad.

En los últimos años, los temas de las competencias laborales han resurgido como una temática de cambio en la formación de los profesionistas; las universidades han modificado sus currículos para satisfacer las necesidades requeridas en el mercado laboral global. A partir de las tendencias mundiales, nacionales y locales, van surgiendo las necesidades de comparar, analizar y contrastar las competencias específicas de las diferentes carreras educativas (Flores, 2013).

Se reconoce la necesidad que la universidad oriente el trabajo con el estudiante a resolver problemas del entorno que vive cada sujeto, es decir, a desarrollar competencias. En la tarea de edificar cultura, la universidad se encuentra en transición, enfrentando el reto de formar profesionales para una sociedad global, las competencias del docente van a partir de conceptos como saber-hacer-ser-vivir, para responder a la articulación entre educación y sociedad que demanda procesos de enseñanza-aprendizaje flexible, pertinente y de calidad.

Esto es un reto, igualmente, para el docente universitario, quien debe reinventar su desempeño en el aula y fuera de ella, para orientar al estudiante para que resuelva de una

manera eficaz y autónoma, situaciones complejas de la vida profesional en contextos determinados y específicos en la vida laboral (Hernández & Ojeda, 2009).

2.3 Aportes explicativos de otros autores

García (2008); Huerta, Pérez y Castellanos (2000); Tobón (2008), indican que las competencias son consideradas como la capacidad de actuar desde lo que la persona es, con sus valores y actitudes haciendo algo con lo que sabe. Sin embargo, para que la formación sea considerada de calidad debe, además, satisfacer las demandas sociales en cuanto a formación profesional, incorporando conocimientos.

Debe ser un proceso de aprendizaje constante del individuo y que logren en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual, respondiendo a las exigencias individuales y sociales para realizar esas actividades.

Las competencias contribuyen a, realizar una integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; como bien lo expone Tobón (2006), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquier modelo pedagógico existente, o con una integración de ellos.

En una vía diferente, pero también con un enfoque contextual, están los aportes de la psicología cultural que tienen como principal representante a Vigotsky (2001), así mismo Tobón (2006), cita a otros autores como Torrado (1995, 2005), Hernández (1998), ellos básicamente han propuesto que las competencias “son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores” ¿Ahora bien, dichas acciones se dan a partir de la mente; la mente se construye en relaciones sociales y es actualizada por la cultura (Brunner, 1992).

La competencia nos debe llevar a realizar algunos aspectos propios de las personas altamente competentes; debe desempeñar las actividades con actitud a la actuación de la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico, entre otros.

2.4 Toma de posición sobre el asunto

En la presente propuesta de investigación se cuenta con el modelo de Competencias Profesionales de los Docentes de Enseñanza Media de Chile, cuyo autor es Galvarino (2009). Porqué ese modelo, es el que más se apega al interés por estudiar las competencias del egresado. Por lo que se considera que se debe poner atención al desempeño de los profesores en cuanto a las competencias que el mercado laboral exige hoy en día.

Con estos antecedentes y asumiendo la propuesta de UNESCO (1996), se afirma que los pilares de estos conocimientos requeridos son aprender a conocer, competencia técnica, que implica adquirir conocimientos generales amplios que le ayuden a comprender el mundo que le rodea, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás, aprender a hacer, competencia metodológica que abarca la adquisición de una calificación profesional y de competencias más amplias que son necesarias para poder adaptarse a situaciones diferentes y cambiantes, así como para trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos, competencia social, que implica desarrollar la comprensión de los otros, en cuyo proceso el punto central es la toma de conciencia de la interdependencia creciente de las personas, de las comunidades y de las naciones en un mundo cada vez más interconectado y expuesto a una diversidad de situaciones que lo vuelven más frágil, aprender, aprender a ser, competencia personal, que se refiere a la capacidad para desarrollar la personalidad y actuar personalmente con autonomía, juicio y responsabilidad.

“El Plan Estratégico USAC (2022), propone la formación de los futuros profesionales dentro de un contexto altamente competitivo y de globalización con vocación de servicio hacia la sociedad. Se espera que todas las unidades académicas y administrativas de la USAC, profundicen en los lineamientos estratégicos del Plan, adopten los objetivos de largo plazo para ser cumplidos en la realidad específica del ámbito propio y en conjunto, sumados todos los esfuerzos coordinados, logremos alcanzar el futuro deseado para nuestra Universidad.

Para que este proceso cumpla con las expectativas de la sociedad guatemalteca y de todos los sectores universitarios, se hace necesaria la participación activa y decidida de las unidades académicas y administrativas que conforman la Universidad, que permita identificar las herramientas necesarias para definir los lineamientos de orientación al quehacer para las próximas generaciones y desarrollar con ello, un mejor cumplimiento del mandato constitucional y de la misión que la sociedad guatemalteca demanda a esta magna casa de estudios superiores.

Se hace un llamado a toda la comunidad universitaria para que participe activamente en el cumplimiento de este anhelo institucional, con el propósito que se ofrezca a la sociedad guatemalteca un mejor producto universitario que incluya la investigación científica y tecnológica en todos los ámbitos del saber humano, así como egresados con excelencia académica, servicios oportunos y accesibles, la extensión con la que estrecha la vinculación con la sociedad, para que con ello se contribuya a la construcción de una Guatemala mejor.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución comprometida con la problemática nacional, es por ello que tiene incorporado el EPS en los estudiantes previo a optar el grado académico, eso hace que la universidad cada día los aportes que da a la sociedad sean más interesantes, y el campo de la educación es un aspecto muy importante.

Así mismo el CUNORI trabaja múltiples proyectos de índole social, toda la comunidad chiquimulteca se involucra y además se ha beneficiado en cuanto la parte social-comunitaria que se trabaja juntamente con otras instituciones, eso de alguna manera marca un gran reto para que sus egresados en todas las especialidades cubran las competencias a su egreso y la importancia de la inserción en el campo laboral cumpliendo con esos compromisos que la misma universidad hace y como profesional adquiere, el mercado laboral hoy en día está exigiendo mucho de las personas que contrata y los estándares educativos obligan a llenar esas competencias profesionales.

2.5 Aspectos referenciales

2.5.1 Reseña histórica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala fundada en 1676 por la Real Cedula de Carlos II, es la cuarta universidad fundada en América; fue en la época de la revolución de 1944 que se estableció su total autonomía, llegando a nivel constitucional.

La Universidad de San Carlos en los últimos años ha apoyado los esfuerzos de las diferentes unidades académicas para lograr la acreditación de los planes de estudio, estando actualmente acreditadas internacionalmente 12 carreras y varias en proceso de acreditación (USAC, 2011). Entre las extensiones más importantes se encuentra el Centro Universitario de Oriente- CUNORI- fue fundado 1977 como parte de la descentralización y democratización de la educación universitaria, impulsada por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Institución que tiene cuarenta y dos años de atender a la población estudiantil, sectores productivos y comunidades e instituciones en el área de influencia.

2.5.1 El Centro Universitario de Oriente -CUNORI-

Ubicado en la finca el Zapotillo zona 5 Chiquimula como centro regional, su área de influencia son los departamentos de Chiquimula, Zacapa y el Progreso. Como campus del nororiente, ha crecido no solo en cantidad de estudiantes sino también en cantidad de carreras y esto hace que el Centro es un lugar de opciones educativas para miles de jóvenes de esta parte del país.

La unidad académica ofrece carreras a nivel técnico a partir del año 1977, habiéndose ampliado el servicio a nivel licenciatura en 1988, un año después se implementa la extensión de CALUSAC para capacitar a los interesados en el idioma Ingles. En el año 2001 ofrece carreras a nivel de maestrías. Así mismo, ofrece diplomados y cursos cortos, según determinan las necesidades.

Como parte de la Universidad de San Carlos, CUNORI desarrolla y vincula actividades de docencia, investigación, extensión y servicio, ante las institución públicas, gubernamentales, privadas y a la sociedad civil en general; dependiendo de cada una de ellas , ejecutándolas a través de las prácticas estudiantes Ejercicio Profesional Supervisado – EPS-, Práctica Profesional Supervisada –PPS- y trabajos de graduación realizados por los estudiantes de cada una de las carreras, con asesoría de los profesionales que laboran en las mismas.

Es importante agregar, que el Centro Universitario de Oriente ofrece a la sociedad, carreras a nivel de pregrado, grado y post-grado; proyectos que se han ido generando durante los cuarenta y dos años de funcionamiento y que han sido producto de estudios de mercado, para ofrecer educación superior que llene las expectativas tanto del mercado empleador sea este público o privado y del sector estudiantil que busca alternativas de superación a nivel universitario.

El Centro Universitario de Oriente se encuentra ubicado en la Región III de la República de Guatemala, que comprende los departamentos de Chiquimula, Zacapa, Izabal y El Progreso. Es una de las instituciones de educación superior asentada en la región nororiental, que cuenta con su propia infraestructura, diseñada y planificada para cumplir con los requisitos de calidad exigidos por las normas internacionales en esta materia.

El Centro Universitario de Oriente funciona en la finca El Zapotillo, zona 5, Chiquimula. Cuenta con dos edificios de tres niveles, en los cuales dispone de laboratorios con equipo moderno para realizar prácticas de química, biología, suelos, bromatología, sanidad animal y las de técnico de apicultura y cómputo. Así como cinco módulos de salones de clase y uno más donde funciona la clínica médica familiar.

Como ayuda didáctica, se cuenta con proyectores de imágenes y salas de proyecciones, lo cual permite coordinar actividades, por ejemplo, tutorías de cursos profesionales con docentes especializados, para mantener los componentes de calidad de la unidad académica.

El Centro Universitario de Oriente no es ajeno a la problemática de la Universidad de San Carlos de Guatemala; sin embargo, la mística de trabajo de su personal y la cultura organizacional es positiva. Esto le ha permitido lograr un desarrollo sin precedentes, pues sin un incremento sustancial en el presupuesto asignado, ha cuadruplicado el número de estudiantes y las carreras atendidas.

En la actualidad ha aumentado la población inscrita; eso evidencia que los estudiantes prefieren la Universidad de San Carlos de Guatemala y específicamente el Centro Universitario de Oriente. Posiblemente porque las opciones de instituciones privadas (Universidad Rafael Landívar, Universidad Mariano Gálvez, Universidad Panamericana, Universidad Galileo, Universidad Rural, y otras) con cuotas de colegiaturas elevadas. Además, las condiciones físicas y ambientales de algunos centros de educación superior carecen de laboratorios, bibliotecas, equipos audiovisuales, etc., en vista de que la mayoría operan en establecimientos de nivel medio.

En términos generales, el CUNORI posee liderazgo en el área de influencia y se evidencia en los registros de inscripción durante sus 42 años de funcionamiento. En las carreras de plan fin de semana, principalmente en Pedagogía, se ha incrementado de manera significativa la población estudiantil.

2.5.2 Visión, misión, objetivos, ejes y políticas del Centro Universitario de Oriente

a) Visión y misión

- **Visión**

Ser el Centro Universitario líder de la educación superior en el oriente de Guatemala, a través de la formación de profesionales en diversas disciplinas científicas, tecnológicas, humanísticas y ambientales, con principios éticos y excelencia académica que contribuyan al desarrollo integral de la sociedad.

- **Misión**

Somos un Centro Universitario comprometido con el desarrollo sustentable, que forma talento humano profesional, por medio de la generación, aplicación y difusión del conocimiento para mejorar la calidad de vida de los habitantes y contribuir a la solución de los problemas de la naturaleza, el ambiente y la sociedad (Centro Universitario de Oriente, 2017).

b) Ejes estratégicos

Según el Plan Estratégico (2017) el CUNORI trabaja con tres ejes estratégicos, que se determinan así:

- **Eje de Docencia**

La docencia es la actividad desarrollada en el CUNORI orientada a la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento, científico, tecnológico, humanístico, a través de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.

- **Eje de Investigación**

La investigación es la actividad sistemática y creadora, tendiente a descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y/o evaluar las relaciones y la esencia de los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad.

- **Eje de Extensión**

La extensión es la actividad orientada a la aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico en la solución de problemas y satisfacción de las necesidades de la sociedad guatemalteca. Incluye la vinculación social, la conservación y la difusión de la cultura, la conservación del ambiente y la promoción de la salud física y mental de la población, así como el desarrollo de la comunicación social.

c) Objetivos estratégicos

Según el Plan Estratégico (2019-2022) aprobado por el Consejo Directivo de CUNORI (Punto SEGUNDO, Acta 17-2018, 18 abril 2018) la Unidad Académica del Centro

Universitario de Oriente hacia el año 2022, considera objetivos estratégicos en los ejes de Docencia, Investigación, Extensión y Administración de la siguiente manera:

Docencia

- Desarrollar un modelo educativo por competencias para mejorar la formación profesional de los egresados.
- Institucionalizar el sistema de profesionalización y actualización del recurso humano para mejorar las competencias del personal docente, a través del programa de inducción, formación y actualización permanente.
- Promover los procesos de homologación, armonización y acreditación para tomar decisiones sobre la pertinencia de los perfiles de los programas académicos.
- Promover la inclusión del enfoque ambiental en la pensa de estudios de las distintas carreras.
- Promover el desarrollo integral del estudiante a través del programa de vida estudiantil del CUNORI.
- Generar información de registro estadístico-académico de los estudiantes de CUNORI, para la toma de decisiones.
- Implementar el aprendizaje de un segundo idioma como perfil de egreso estudiantil.

Investigación

- Operativizar la función de investigación, a través del Instituto de Investigación de CUNORI, mediante la articulación interna y vinculación con la sociedad, para la generación, validación y difusión del conocimiento que contribuya a resolver la problemática regional.

Extensión

- Contribuir al desarrollo sustentable de la sociedad, promoviendo el aprendizaje integral y continuo, a través de la vinculación de la extensión del Centro Universitario de Oriente, con la realidad nacional.

Administración

- Consolidar el desarrollo de la estructura organizacional de la unidad académica en su conjunto, para lograr la productividad en administración, docencia, investigación, extensión y servicios.
- Desarrollar procesos de internacionalización en el Centro Universitario de Oriente para lograr convenios de cooperación.
- Promover la descentralización de procesos administrativos (financieros, recursos humanos y académicos) en el Centro Universitario de Oriente.
- Contribuir a la sostenibilidad ambiental mediante acciones institucionales”.

d) Políticas institucionales

El Centro Universitario de Oriente de acuerdo al Plan Estratégico CUNORI (2019-2022), Aprobado por el Consejo Directivo de CUNORI (Punto SEGUNDO, Acta 17-2018, 18 abril 2018) trabaja bajo las siguientes políticas:

Docencia

- Formar profesionales con conocimientos científico-tecnológicos, sensibilidad socio-ambiental, habilidades, destrezas y valores, que los faculte y habilite para desarrollarse con eficiencia y responsabilidad en los diferentes roles, en el ejercicio de su profesión.

Investigación

- Institucionalizar la investigación para generar y validar conocimientos, vinculado a sectores e instituciones, para promover el desarrollo regional y nacional.
- Integrar a los investigadores del Centro Universitario de Oriente al modelo de investigación, para el logro de las líneas de investigación.

Extensión

- Utilizar como guía en el proceso de extensión universitaria, las propuestas de la Dirección General de Extensión Universitaria.
- Institucionalizar la función de extensión universitaria del CUNORI.
- Promover la cultura de planificación integrada, que facilite la rendición de cuentas y divulgación de las diversas actividades de extensión realizadas por el CUNORI.
- Promover la integración de las diversas carreras de acuerdo a su competencia y recursos, en proyectos, actividades y otras formas de realizar extensión.
- Fortalecer los vínculos de la extensión con las funciones de docencia, investigación y administración.
- Priorizar a los grupos con menor acceso a los satisfactores básicos, al momento de brindar productos y servicios.
- Fomentar el desarrollo humano a través de actividades académicas, socio-culturales y deportivas a nivel externo e interno.
- Fomentar la inclusión dentro de las actividades de extensión considerando el medio ambiente y discapacidad.
- Fomentar el intercambio de conocimientos, información y prestación de servicios a través de alianzas estratégicas y vínculos inter-institucionales.

Administración

- Ampliar el ámbito de acción a través de los procesos de gestión e internacionalización del Centro Universitario de Oriente.
- Institucionalizar el enfoque ambiental en la unidad académica de CUNORI
- Implementar programas para personas con capacidades diferentes y mejoras en la infraestructura y servicios” (Plan Operativo Anual CUNORI, 2017).

e) **Valores de la Institución**

Según la División de Desarrollo Organizacional USAC (2018), los valores, “Son principios y creencias que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas”. “Es el conjunto de principios y creencias que actúan como fuerza única e integradora entre trabajadores y la Institución, que indican el camino a seguir para alcanzar la misión y fines de la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

- Responsabilidad
- Eficiencia
- Honestidad
- Transparencia
- Excelencia
- Respeto

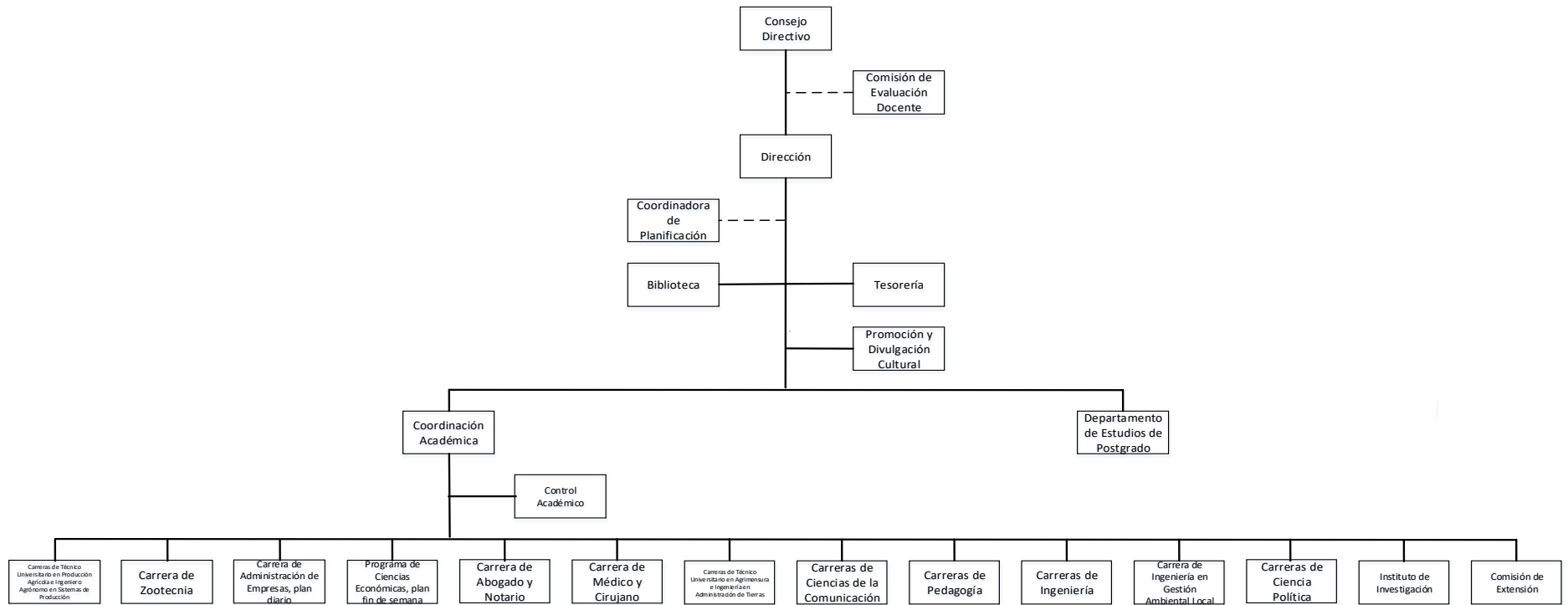
a) **Estructura organizacional de CUNORI**

La máxima autoridad en la Universidad de San Carlos de Guatemala la ejerce el Consejo Superior Universitario, sus atribuciones y deberes están contenidos en la Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en particular en lo establecido en el Artículo 24 de dicha Ley.

El Rector es el representante legal de la Universidad; ejecuta y hace cumplir las resoluciones del Consejo Superior Universitario. El Consejo Directivo de CUNORI es el máximo órgano de dirección del Centro, sus atribuciones y deberes están enmarcados en el Reglamento General de Centros Universitarios.

El Director es la autoridad responsable de ejecutar y hacer cumplir las disposiciones del Consejo Directivo: le corresponde la administración y representación de la Unidad Académica. El Coordinador Académico, es el responsable de todo lo relacionado al quehacer educativo del Centro. Los Coordinadores de carrera, son los responsables de velar por el cumplimiento de las actividades académicas por parte de los profesores en cada una de ellas (Sagastume, 2017).

ORGANIGRAMA GENERAL
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE



Referencias:

Línea de mando —————

Línea de asesoría - - - - -

Figura 1. Estructura organizacional del Centro Universitario de Oriente

Fuente: Actualización del Manual de Organización de Funciones, CUNORI 2017.

2.5.3 Inicios de la carrera de Pedagogía

La carrera de Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, constituye una de las ciencias humanas y sociales, que propicia el estudio sistemático de la realidad nacional, de manera objetiva y analítica para conocer los fundamentos que sostienen el sistema educativo nacional, de manera que permitan conocer juicios de valor sobre la actividad educativa. Tal valoración enmarca dentro de parámetros científicos. Así mismo, pretende desarrollar habilidades de planificación, organización, coordinación, control y liderazgo, para resolver problemas que afectan a la realidad educativa del país (García, 2015).

Dicha carrera dio inicio en el año 2007, teniendo actualmente 12 años de funcionamiento, hasta la fecha, la carrera ha graduado a más de un centenar de estudiantes en el grado de Licenciatura. La descentralización de los servicios educativos permitió que el Centro Universitario de Oriente ofrezca la carrera de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa, reconociéndose la gestión del Ingeniero Mario Roberto Díaz Moscoso, quien fungió como director del Centro Universitario de Oriente en ese tiempo, y el Licenciado Edwin Rolando Rivera Roque, quien fue coordinador de la carrera.

García (2015), indica que actualmente la carrera de Pedagogía cuenta con un plan de estudios, enfocado en tres áreas de formación, con el propósito de dar respuesta al perfil académico profesión:

- Formación técnico-profesional; esta facilitará, una serie de conocimientos específicos de la presión permitiéndole aplicar, formular, organizar, analizar, sintetizar y evaluar cualquier aspecto relacionado con las organizaciones.
- Formación científico-tecnológica: Conformada por las materias que se convierten en una herramienta para perfeccionar el desempeño y toma de decisiones de los profesionales.
- Formación sociocultural-humanista: La cual proveerá los elementos que le permitan conocer, comprender e interpretar los fenómenos económicos y sociales que se presentan como el contexto de la realidad nacional donde se encuentran ubicadas las unidades empresariales, en las cuales desempeñaran como profesionales.

a. Objetivos de la carrera de Pedagogía

La carrera de Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, permitirá al estudiante:

- Analizar e interpretar los conceptos, juicios y teoría que fundamentan las ciencias de la educación y la teoría administrativa.
- Desarrollar habilidades que permitan la teoría con la práctica para solucionar en forma coherente, pertinente y eficaz los problemas pedagógicos que se presentan en las diferentes comunidades educativas.
- Desarrollar habilidades para planificar, organizar, integrar dirigir, controlar y evaluar las actividades de un sistema educativo, a fin de elevar la productividad, la eficiencia interna y alcanzar los fines de la educación en general y de las instituciones educativas en particular (García, 2015).

b. Visión y misión de la carrera de Pedagogía

Visión

Ser el programa académico del CUNORI-USAC considerado entre las mejores opciones educativas del país para la formación docente.

Misión

Formar docentes con un modelo centrado en el análisis, con alta capacidad tecnológica y comunicativa capaces de transformar el conocimiento y hacerlo competente para incidir en el desarrollo del país (García, 2015).

c. Perfil profesional

Según la carrera de Pedagogía al finalizar el Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, el egresado habrá desarrollado los procesos formativos que le permitan (USAC, s.f.).

- Comprender la dinámica histórica de la realidad educativa, socioeconómica y política nacional.
- Tener una sólida cultura pedagógica.
- Pensar lógicamente para argumentar científicamente propuestas pedagógicas pertinentes y eficaces.
- Ser propositivo y tener auténtico interés por la realidad educativa,
- Comprender y aplicar conceptos fundamentales de pedagogía.
- Actuar con honestidad intelectual en el ejercicio de su profesión.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La investigación fue descriptiva, que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. “Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se entrevistó y se encuestó, a las personas involucradas en el quehacer docente de los profesores egresados de enseñanza media, y que actualmente estén laborando en ese nivel educativo, con el único fin de verificar si cuentan con las competencias profesionales que debe de poseer un docente de educación media tanto en el área técnica, metodológica, social como personal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican “Con el estudio descriptivo se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas o grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Con esta investigación se consideró que es importante conocer las competencias profesionales que están potencializando los egresados desde el contexto de trabajo.

Al contar con esta información de manera individual y colectiva, que va desde los diferentes establecimientos de nivel medio y relacionar lo específico con las variables que se plantean en ese sentido, la investigación descriptiva permite la averiguación de datos y la búsqueda de soluciones para aquellos problemas educativos que están afectando hoy en día a los estudiantes atendidos por los docentes egresados de la carrera de Pedagogía.

Así mismo, según se mencionó anteriormente la investigación descriptiva, se realizó según el modelo adoptado de la Tesis Doctoral Las competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile (Galvarino, 2009).

El modelo toma en cuenta la investigación analítica, pues la misma tiene como resultado emitir un juicio, una interpretación o una crítica con respecto al evento de estudio, en este caso el análisis de las competencias profesionales en el aspecto técnico, metodológico, social y personal. Los juicios fueron emitidos en función de criterios, según los objetivos planteados, enfoque mixto cualitativo y cuantitativo.

La investigación se realizó con un enfoque mixto, se consideró lo cuantitativo y cualitativo que tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas, en estrecha relación con las variables y se analizaron de manera cuantitativa, describiendo las competencias profesionales que poseen los docentes egresados de pedagogía a nivel técnico, de manera que la información pueda reflejar como se encuentran las competencias técnica, metodológica, social, y personal.

Para darle el enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se utilizó “la recolección de datos para comprobar las hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Este enfoque cuantitativo se basa en sus estudios en números estadísticos para dar respuesta a causa-efecto en forma concreta. Este enfoque contribuye en el análisis prediciendo el comportamiento de la población y la muestra, orientando a resultado representados en la realidad educativa.

3.2 Método

En la presente investigación se utilizó el método hipotético- deductivo, se recolectaron datos estadísticos, así mismo se elaboraron tablas de contingencia y los resultados obtenidos llevaron a establecer conclusiones y recomendar soluciones a la problemática educativa. La presente investigación se realizó en las tres fases que se explican a continuación

a) Observación

Se observó por medio de una ficha a una muestra, con la intención de comprobar las respuestas dadas tanto del docente como de los directores. Se logró recabar información valiosa, que fueron utilizadas para fortalecer las conclusiones generales y explicar particularidades, esta técnica permitió analizar las respuestas dadas en las encuestas y comprobar la validez.

b) Formulación de hipótesis

En la aplicación del método se formularon las hipótesis de investigación general y específica, en este caso se elaboró una general respecto a la investigación de competencias profesionales y cuatro específicas que corresponden al modelo utilizado.

c) Verificación de hipótesis

Para verificar las hipótesis planteadas en la presente investigación se aplicaron instrumentos que proporcionaron resultados para integrar la teoría y la observación y medir las distintas variables,

además de permitir al momento de la investigación deducir en el tema de las competencias profesionales de los egresados de la carrera, en el aspecto técnico, metodológico, social y personal. Además, los resultados se utilizaron para definir las conclusiones y plantear recomendaciones a las instituciones y autoridades del CUNORI.

3.3 Estadística

El análisis de los datos en la investigación se abordó según el enfoque cuantitativo recurriendo a técnicas de medición de variables, el tipo de estadística que se utilizó en la investigación fue la descriptiva y siempre con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), y utilizando técnicas de medición de variables y la estadística como ciencia específica.

En esta etapa se utilizó el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (Statistic Package for Social Sciencies -SPSS- versión 22.0), utilizando los siguientes parámetros estadísticos.

a) La escala tipo Likert

Se utilizó en el cuestionario, el cual se elaboró con ítems presentados en forma de afirmación o juicio, se aplicó a directores de centros educativos de nivel medio públicos y privados, tratando de encontrar respuestas para verificar si los egresados cuentan con las competencias profesionales técnica, metodológica, social y personal.

Dicha escala se presentó con valores de 1 a 5, y las respuestas tuvieron dirección favorable o desfavorable, asignándose dichos valores de la siguiente manera:

Tabla 2. Descripción de la escala de Likert utilizada para la investigación

Criterios	Escala
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Elaboración propia, instrumento de (Hernández y Sarramona, 2002)

b) Coeficiente Alfa de Cronbach

Al aplicar la prueba, con el instrumento específico que corresponde a la encuesta, se realizó el análisis de Coeficiente de Alfa de Cronbach, con el propósito de validar los instrumentos.

Para calcular el Alfa de Cronbach se aplicó la prueba piloto a 25 docentes egresados de profesores de enseñanza media, los cuales no fueron seleccionados al momento de realizar la investigación final para evitar duplicidad de resultados.

Con este índice de consistencia interna se tomaron valores entre 0.01 a 1.00, se comprobó si el instrumento evaluado recopilaba información defectuosa o válida, para su posterior saneamiento, utilizando el criterio planeado por Blanco y Alvarado (2005), descrito en la tabla 3.

Tabla 3. Escala para interpretar el Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Niveles de confiabilidad
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0.01 a 0.20	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia con base a (Blanco y Alvarado 2005).

La prueba dio como resultado un coeficiente de 0.92, determinando un nivel de confiabilidad muy alto del instrumento.

c) Estadística descriptiva

A la información obtenida se le dio un tratamiento riguroso para interpretarlo, compararlo y dar respuestas a las preguntas de investigación. Para ello, se utilizó la estadística descriptiva.

En la investigación se utilizó información descriptiva, en este caso, información general de los directores (género, edad escolaridad, ocupaciones, profesión, experiencia docente, estado civil, etc.) y de los egresados (género, escolaridad, profesión, estado civil, edad, experiencia docente, otras ocupaciones) así como la información relacionada a las competencias profesionales de los egresados de Profesores de Enseñanza Media, obtenida de la construcción de tablas de contingencia.

3.4 Definición de población

3.4.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen la población como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Desde el planteamiento de las preguntas la investigación se llevó a cabo en un contexto definido en los municipios de los

departamentos de Chiquimula, Zacapa y un municipio del departamento de Jalapa, específicamente en el ámbito del ejercicio laboral de los egresados, que son los establecimientos de nivel medio público y privados. La población estuvo conformada por 760 docentes egresados de la carrera de Pedagogía a nivel Técnico, de las cohortes del 2010-2016.

3.4.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), define la muestra como “el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”. La indagación se realizó con los directores que cuentan con personal docente egresados de las cohortes del 2010 a 2016 de la carrera de Pedagogía del CUNORI. La investigación buscó conocer la percepción de los directores de los establecimientos educativos, respecto al desarrollo de las competencias profesionales que demanda el mercado laboral.

- a) Directores de establecimientos del nivel medio, tanto públicos como privados, del departamento de Chiquimula, Zacapa y Jalapa. Se consideró que los directores calificarán a docentes egresados de Profesores de Enseñanza Media. Del número de egresados se optó por obtener una muestra, utilizando la fórmula para poblaciones finitas, con un margen de error de 0.0543% propuesta por (Hernández & Sarramona, 2002).

Tabla 4. Directores por sede y egresados considerados en el estudio

Sedes	Total de directores	Muestra de egresados
Zacapa	30	63
Chiquimula	58	144
Esquipulas	9	27
Totales	97	234

Fuente: Elaboración propia según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

$$n = \frac{N}{N * (d)^2 + 1}$$

$$\frac{760}{3.2408524} = 234$$

$$\frac{234}{760} = 0.30789474 * 100 = 30.79 \%$$

En la tabla anterior se presenta la cantidad de directores por sede que fueron tomados en cuenta, en base a los egresados encontrados en los establecimientos educativos públicos y privados, así como la muestra establecida a egresados, con la aclaración que al momento de aplicar la encuesta se encontraron más egresados, tomándose en cuenta para la aplicación de la encuesta.

Tabla 5. Distribución de egresados a investigar, por sede.

Sedes	Sujetos	Muestra
Zacapa	205	63
Chiquimula	468	144
Esquipulas	87	27
Totales	760	234

Fuente. Elaboración propia con base a información de las sedes de la carrera de Pedagogía.

La tabla anterior refleja las cantidades de egresados de cada sede de las cohortes del 2010-2016, esto para seleccionar la muestra, asignándose la cantidad descrita por cada sede. Aquí todos los sujetos estaban con la misma posibilidad de ser encuestados, aunque, no todos los egresados laboran en el nivel medio, por lo tanto, se determinaron las cantidades por sede.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

a) Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, realidades, hechos o casos, tomar información y registrarla para el análisis, es un procedimiento de recolección de datos e información utilizando los sentidos y las personas donde desarrollan normalmente sus actividades, o sea en los establecimientos educativos del nivel medio, donde laboran, esta contribuyó para recolectar información más completa y así relacionar las variables a estudiar, (apéndice 5)

La observación se realizó a aquellos docentes que son egresados de Profesores de Enseñanza Media de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente y que laboran en establecimientos de nivel medio, tanto públicos como privados del área urbana del municipio de Chiquimula, Zacapa y Jalapa, estudiando el comportamiento y el desarrollo de las competencias profesionales, técnicas, metodológicas, sociales, personales.

b) Entrevista

Se necesitó la presencia al menos de dos personas para la interacción verbal, con el fin de recabar la información necesaria. Se elaboró una guía de entrevista para aplicarla. Fue importante la presencia de las personas que anteriormente se ha establecido para ser parte del capital humano y recabar la información respecto a las competencias profesionales que posee el docente en servicio.

Esta guía de entrevista fue aplicada a los directores de cada establecimiento educativo, se abordó a los director para obtener opiniones que contribuyeran a sustentar la investigación, (apéndice 4).

c) Encuesta

Es una técnica que se utiliza para recabar información, y en este caso analizar el comportamiento y desenvolvimiento de los egresados de Profesor de Enseñanza Media y la magnitud en cuanto a competencias profesionales, se elaboró un cuestionario con 35 ítems de acuerdo a las variables y sub variables, con los respectivos indicadores. Este cuestionario se utilizó con la escala de Likert, y por medio de eso se obtuvo información cuantitativa y cualitativa de cada docente en servicio, (apéndice 2 y 3).

d) Técnica de análisis de documentos

Las técnicas descriptivas utilizan los datos observados para realizar la información que contienen, puede ser exploratorio en una primera fase y luego descriptivo en la segunda fase. En el análisis descriptivo se tiene la información procedente de los datos obtenidos por las encuestas y luego se pasa a resumir en forma gráfica y analítica utilizando el método hipotético-deductivo y dependiendo del tipo de información que se tenga, se aplican las técnicas.

Para aplicar las técnicas se toma en cuenta toda la información recabada por diferentes medios, como libros, revistas electrónicas, trabajos de tesis, ensayos, documentales, investigaciones del MINEDUC e información de la web, etc.

3.5 .2 Instrumentos

Según Hurtado (2008), los instrumentos constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de información. Se utilizó un cuestionario permitiendo registrar la información por medio de un instrumento.

a. Guía de Observación

Con esta técnica es necesario elaborar un instrumento para recabar información y hacer comparación con las respuestas de los docentes egresados y los directores de los establecimientos educativos. Se contó con la oportunidad de realizarla en el momento de la aplicación de la muestra en algunos establecimientos del departamento de Chiquimula, Zacapa y Jalapa, (apéndice 5)

b. Cuestionarios

Este instrumento estuvo conformado por un conjunto de preguntas respecto a la operacionalización de las variables y sub-variables, y se elaboró en base a los indicadores que establecen las variables, para evaluar las competencias profesionales de los docentes en las sub variables técnica, metodológica, social, y personal, también se hace ver que el modelo tiene su propio instrumento, pero se elaboró el propio para la investigación de acuerdo al contexto local, se construyó en forma sencilla para evaluar las competencias profesionales de los egresados.

b.1) Cuestionario para evaluar las competencias profesionales

El instrumento que se utilizó cuenta con cinco apartados, la parte demográfica generalizando y luego las divisiones en las cuatro competencias, técnica, metodológica, social y personal. Parte del cuestionario es copia del modelo según Galvarino 2009, y en base a lo planteado y a la dinámica del contexto local, (apéndice 2 y 3).

De acuerdo a los objetivos de esta investigación, por medio del cuestionario se recabo la opinión de directores de los establecimientos donde laboran los egresados. Fue dirigido a 97 directores que contaban con docentes egresados de la carrera de Pedagogía, ubicados en los tres departamentos, sumándose 234, el cuestionario conto con 35 ítems, en el que indicaron el grado de acuerdo o desacuerdo, presentado en una escala tipo Likert, que contiene 5 valores donde el valor minino es de 35 y el valor máximo es de 175.

Tabla 6. Criterios para definir competencias profesionales de los egresados.

Criterios	Definición	Rango	%
Muy Bajo	Las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales de los egresados, no se manifiestan.	35 a 70	1 - 24 %
Bajo	Las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales de los egresados, se manifiestan, pero en forma mínima, por lo tanto se considera que deben mejorar.	71 a 105	25 - 49 %
Medio	Las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales de los egresados, las poseen, pero pueden mejorarlas.	106 a 140	50 - 74 %
Alto	Las competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales de los egresados las poseen y sobrepasan las expectativas, considerando que se encuentran en un nivel óptimo.	141 a 175	75 - 100 %

Fuente: Elaboración propia.

c. Guía de entrevista

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “se basa en una guía de asuntos o preguntas y el investigador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información sobre los temas deseados, es decir, no todas las preguntas están predeterminadas”.

El término se puede adecuar al contexto, puede utilizarse de diversas maneras: una guía que puede indicar el desenvolvimiento del docente, en sus contextos de trabajo, que son los establecimientos educativos de nivel medio tanto públicos como privados, del departamento de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

Para realizar la entrevista, se aplicó un cuestionario de 10 preguntas abiertas a 25 directores, en cada variable establecida, además se consideró un espacio para agregar comentarios respecto a cada competencia de los docentes, (apéndice 4).

3.6 Fuentes de información y estrategias de investigación

3.6.1 Fuentes de información

Para realizar la investigación y recolectar la información se hizo uso de dos clases de fuentes las cuales se describen a continuación:

a) Primarias

Es aquella información que se obtiene a través de las encuestas y entrevistas realizadas a directores tanto en el sector privado como público siendo estos elementos que fundamentan los resultados y con el coordinador académico por medio de entrevista vía telefónica, es el estudio directo de las personas involucradas en la investigación, prolongándose durante el tiempo que duró el estudio, se utilizaron libros revistas, enciclopedias, investigaciones, ensayos, tesis, etc., que interpretan otros investigadores con la misma temática.

b) Secundarias

Contienen información del análisis realizado, de toda la documentación primaria, y en este caso se cuenta con el modelo de la tesis doctoral la cual se titula Competencias Profesionales de los Egresados de Enseñanza Media de Chile, misma que es un soporte científico para encausar la investigación y poder hacer un análisis con los resultados proyectados en esa tesis doctoral con los resultados que se obtengan en la investigación.

3.6.2 Estrategias

Para recabar la información se visitaron todos los establecimientos educativos públicos y privados donde se encontraban los egresados laborando como docentes y en algunos casos como directores. En la visita se llevaba a cabo una conversación para informarles de que se trataba la encuesta y propiciando la confianza para obtener la información.

Luego de la recolección de datos y el análisis respectivo de las competencias profesionales técnica, metodológica, social y personal de los egresados, se logró obtener una calificación de acuerdo al método estadístico utilizado.

3.7 Hipótesis

a. General

H_i Las competencias profesionales de los egresados del Profesores de Enseñanza Media y Técnicos en Administración Educativa del Centro Universitario de Oriente, están desarrolladas en un nivel “medio”.

b. Específicas

H₁₋₁ La competencia técnica de los egresados, están desarrolladas en un nivel” medio”
“

H₁₋₂ La competencia metodológica de los egresados, están desarrolladas en un nivel “medio”.

H₁₋₃ La competencia social de los egresados, están desarrolladas en un nivel” medio”.
“

H₁₋₄ La competencia personal de los egresados, están desarrolladas en un nivel “medio”.

3.8 Conceptualización y Operacionalización de variables e indicadores

Según los objetivos y las hipótesis planteadas en la investigación se operacionalizo las variables e indicadores, según la siguiente tabla.

Tabla 7. Operacionalización de variables e indicadores

HIPÓTESIS	VARIABLE	SUB-VARIABLE	INDICADORES	TIPO DE INDICADOR
Las competencias profesionales del Profesores de Enseñanza Media y Técnicos en Administración Educativa del Centro Universitario de Oriente están desarrolladas en un nivel medio.	Competencias profesionales	Competencia técnica	Nivel de conocimiento de la disciplina	Ordinales
			Nivel de reconocimiento de los factores socio-culturales	Ordinales
			Nivel con que cuenta con los recursos	Ordinales
			Nivel de respeto de la heterogeneidad.	Ordinales
			Nivel de motivación del aprendizaje	Ordinales
			Nivel de reflexión de sus propias prácticas	Ordinales
			Nivel de actitud crítica de los saberes.	Ordinales
		Competencia metodológica	Nivel de vinculación de la teoría y la práctica	Ordinales
			Nivel de conciencia de las formas de aprendizaje.	Ordinales
			Nivel de implementación de estrategias de aprendizaje.	Ordinales
			Nivel de valoración de las TIC	Ordinales
			Nivel del espacio para debatir	Ordinales
			Nivel en la búsqueda de alternativas, frente a las dificultades.	Ordinales
			Nivel de evaluación en el progreso de los aprendizajes	Ordinales

		Competencia social	Nivel de colaboración con los órganos de gestión escolar Nivel de trabajo colaborativo entre los profesores. Nivel de reconocimiento del aprendizaje como las habilidades de los alumnos. Nivel de preparación de los alumnos para dirigir su propio aprendizaje. Nivel de establecimiento de un diálogo continuo. Nivel de análisis de las dificultades de los alumnos.	Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales
		Competencia personal	Nivel de compromiso porque los alumnos construyan su propio aprendizaje. Nivel de aceptación del desafío de ser modelo. Nivel de discriminación hacia los alumnos y demás profesores Nivel de responsabilidad en los fracasos de los alumnos Nivel de conciencia del desafío del proceso de formación continua Nivel de acompañamiento a los nuevos profesores Nivel de conocimiento del mundo que le rodea Nivel de capacidades de comunicación Nivel de competencias para desarrollar un oficio interactivo Nivel de trabajo en equipo Nivel de comprensión en la toma de conciencia	Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales Ordinales

			Nivel de capacidad de desarrollar personalidad	Ordinales
			Nivel de capacidad de desarrollar juicio y autonomía	Ordinales
			Nivel de sentido del humor para los estudiantes	Ordinales

Fuente: Elaboración propia con base al modelo de Galvarino, 2009.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Consideraciones preliminares

A continuación, se presentan los resultados de investigación, sobre las “Competencias Profesionales de los Egresados de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente – CUNORI”.

Los instrumentos de investigación se utilizaron en base a la metodología de la aplicación de encuestas y entrevistas, a directores; obteniendo información importante respecto a las competencias profesionales de los docentes por medio de los ítems de cada sub-variable.

Las Competencias Profesionales se abordaron según las sub variables descritas en la tabla 8.

Tabla 8. Sub-variables de la competencia profesional

Variable	Sub variables
Competencias Profesionales	Competencia técnica
	Competencia metodológica
	Competencia social
	Competencia personal

Fuente: Elaboración propia, con base al modelo de Galvarino, 2009.

En la aplicación del instrumento se tomaron en cuenta 97 directores, 234 docentes de 97 establecimientos educativos del nivel medio, tanto públicos como privados de los municipios de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

El cuestionario de competencias profesionales técnicas, metodológicas, sociales y personales, la calificación mínima fue de 35 y la máxima de 175 (35 ítems del instrumento, 5 opciones en la escala de Likert),

Para el análisis de los resultados se interpretaron según la tabla 5 en el capítulo III donde se describen los criterios para medir la variable de competencias profesionales de los egresados.

4.2 Análisis de datos demográficos

Se obtuvieron datos demográficos de los egresados de la carrera de Pedagogía, de las cohortes del 2010-2016 que laboran en nivel medio, una cantidad de 234 docentes, ubicados en 97

establecimientos del sector público y privado de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa, con la intención de recabar información importante que fundamente la investigación desde la óptica de los directores.

Dicha información permitió comparar y lograr definir algunos que tienen relevancia en los resultados, entre estos se citan: edad y género, escolaridad, profesión, estado civil, experiencia docente, ocupaciones, año de graduación.

a) **Egresados**

Son docentes del nivel medio que laboran en los centros educativos públicos y privados del nivel medio,

de los departamentos de Chiquimula, Zacapa, Jalapa, para esto se visitaron 97 establecimientos de los municipios de esos departamentos. Del departamento de Chiquimula, Chiquimula cabecera, San Jacinto, San Juan Ermita, Jocotán, Camotán, Olopa, Quezaltepeque, Esquipulas, Ipala. Del departamento de Zacapa los municipios siguientes, Zacapa cabecera, Estanzuela, Rio Hondo, Gualán, Teculután, Cabañas, San Diego, Huite, Usumatlán, y del departamento de Jalapa, el municipio de San Luis Jilotepeque.

A continuación, se presenta una tabla para observar la distribución de los docentes egresados según el género y el departamento donde laboran.

Tabla 9. Género de egresados en relación con los departamentos

DEPARTAMENTOS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
CHIKUIMULA	94 40.2 %	69 29.5 %	163 69.7%
ZACAPA	45 19.2 %	18 7.7 %	63 26.9 %
JALAPA	3 1.3 %	5 2.1 %	8 3.4 %
TOTAL	142 60.7 %	92 39.3 %	234 100.0 %

Fuente: Elaboración propia, (SPSS Versión 22.0)

De acuerdo a la tabla 9, el 60.7 por ciento son mujeres, que representa a 142 egresados, y el 39.3 por ciento son hombres, que representan a 92 egresados. La mayor cantidad de docentes son de género femenino, por lo que se comprueba que los estudiantes de nivel medio de los establecimientos encuestados de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa están siendo atendidos por docentes mujeres, considerándose que en esta relación de género, puede tener beneficio y favorezca el que más docentes sean mujeres; asumiendo que ellas pueden

potencializar como entes de cambio y la parte de sensibilidad humano, esto con la visión de un mejor resultado de su propio desarrollo y el de la institución con la que tiene compromisos, pero más aún para responder a toda la comunidad educativa, el desempeño laboral muchas veces el docente se hace solo y debe ser tan dinámico y comprometido con el servicio que debe vencer cuanta barrera se le presente, con la docente mujer coloca las emociones intrínsecas para entender a los estudiantes.

A continuación, se presenta una tabla para observar la distribución según la experiencia docente y la profesión del nivel medio de los egresados.

Tabla 10. Experiencia y profesión del nivel medio del docente egresado

Profesión del nivel medio del egresado	Experiencia docente, años de trabajo					Total
	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	De 21 a 25 años	
Administración de Empresas	2 0.9%	3 1.3%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	6 2.6%
Secretariado	2 0.9%	3 1.3%	5 2.1%	0 0.0%	1 0.4%	11 4.7%
Perito Contador	3 1.3%	8 3.4%	10 4.3%	7 3.0%	3 1.3%	31 13.2%
Maestra de Educación Primaria	43 18.4%	50 21.4%	24 10.3%	8 3.4%	9 3.8%	134 57.3%
Bachiller en Ciencias y Letras	2 0.9%	8 3.4%	8 3.4%	2 0.9%	0 0.0%	20 8.5%
Perito en Computación	4 1.7%	5 2.1%	8 3.4%	5 2.5%	0 0.0%	22 9.4%
Otros	7 3.0%	2 0.9%	0 0.0%	1 0.4%	0 0.0%	10 4.3%
Total	63 26.9%	79 33.8%	56 23.9%	23 9.8%	13 5.6%	234 100%

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 22.0).

De acuerdo a la tabla 10 presenta las especialidades de los docentes del nivel medio son: Administradores de Empresas, Secretariado, Peritos Contadores y en Computación, Maestros de Educación, Bachilleres y otras. La tabla muestra que los docentes egresados en mayor porcentaje son los que tienen un título de nivel medio de Maestros de Educación Primaria, están en 57.3 por ciento que suman a 134 docentes, determina que tienen experiencia docente.

Hay un 13.2 por ciento que suman 31 docente que el título del nivel medio es Perito Contador, luego un 9.4 por ciento que suman 22 docentes con título de nivel medio de Perito en Computación, seguidamente están los Bachilleres en Ciencias y Letras con 8.5 por ciento para 20 docentes. En porcentajes menores se encuentran otros títulos de nivel medio, lo que indica que los docentes de acuerdo al título predominante deberían estar dando mejores resultados en la docencia porque desde el nivel medio traen un agregado a su formación.

La calidad educativa de los estudiantes de nivel medio tiene relación con la formación de los maestros, cómo enseñan en las aulas, también con los materiales que utilizan y el estado físico de las aulas donde imparten las clases. La infraestructura de la gran mayoría de establecimientos educativos es lamentable, todo esto afecta la formación de los estudiantes, sin embargo, se sigue pensando que los docentes con título de maestros de educación; aún con todas esas limitantes deberían dar mejores resultados.

Es oportuno hacer mención en este apartado que al realizar el análisis de resultados de la encuesta de los egresados ellos se autoevaluaron en un nivel alto en sus competencias, no así los directores, contrastando las respuestas, por tal razón se decidió tomar en cuenta para los análisis de resultados la encuesta evaluadora de los directores, en vista que se consideró muy sesgada la respuesta que dieron los egresados.

Reflejado los resultados en la tabla siguiente:

Tabla 11. Competencia profesional de la autoevaluación de los egresados

NIVEL	TÉCNICA	METODOLOGICA	SOCIAL	PERSONAL
MUY BAJA	0.0 %	0.0	0.0 %	0.0 %
BAJA	0.0 %	0.0	0.0 %	0.0 %
MEDIA	56.0 24.0 %	47.0 20.0 %	37.0 16.0 %	19.0 8.0 %
ALTA	76.0 % 178	80.0 % 187.0	84.0 % 197.0	215 92.0 %
TOTAL	234.0 100.0 %	234 100.0 %	234 100.0 %	234 100.0 %

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 22).

La tabla 11 anteriormente expuesta, respecto a la autoevaluación que desarrollaron los egresados en el instrumento, en la competencia técnica se autoevaluaron en un 76% en nivel alto y en un 24% nivel medio; en competencia metodológica están según ellos en un 80% alta y en un 20% nivel medio; en competencia social se autoevaluaron en un 84% nivel alto y el 16%

en un nivel medio; y en la competencia personal en un 92% de nivel alto y en un 8% nivel medio.

En resumen los egresados se autoevaluaron en forma general en las competencias profesionales en un 88% de nivel alto y en un 12% nivel medio, por tales resultados es la evaluación de los directores la que se toma en cuenta en todos los análisis estadísticos de la presente investigación.

b) **Directores**

En el estudio se consideraron 97 directores de los establecimientos educativos del sector público y privado de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa, con el fin de recabar información de las competencias profesionales técnica, metodológicas, sociales y personales de 234 docentes egresados de la Carrera de Pedagogía y así obtener información a la vista de los directores. La respuesta de los directores fue valiosa, pues ellos son quienes están en una relación directa con los docentes desde el aula.

Se presenta una tabla como apéndice 5 donde se muestra la distribución de los 97 establecimientos educativos, los 234 egresados por municipio y departamento. Se visitaron los centros educativos para que docentes y directores se les solicito contestar la encuesta; al mismo tiempo se entrevistó al director utilizando una guía de entrevista y además se le presento el proyecto de investigación la importancia del mismo y de los resultados obtenidos se propone una propuesta para la formación continua del egresado del Centro Universitario de Oriente si los resultados lo ameriten, lo cual los directores les pareció interesante, para los docentes en servicio y por ende el beneficio para la institución educativa.

4.3 Análisis de competencias profesionales de los egresados

Para desempeñar un trabajo o profesión se necesita de competencias específicas de acuerdo a la demanda laboral para el cumplimiento de esas tareas docentes. En el aspecto educativo las competencias profesionales es un tema relevante, debido a que los docentes deben desarrollarlas en los estudiantes.

4.3.1 Competencia técnica

Consiste en demostrar que poseen los conocimientos, permitiéndole transformar el contenido de la disciplina que enseña, así mismo reconocer los factores socioeconómicos de los alumnos. Enfrentar la heterogeneidad del grupo, contribuyendo a desarrollar procesos de motivación en el aprendizaje, reflexiona en las prácticas y demuestra una actitud crítica hacia los saberes. En los saberes relacionados con el quehacer pedagógico, importante que el docente cuente con

competencias que le permitan incursionar en un mundo laboral cada vez más competitivo y exigente.

En el caso de nuestro país, que cuenta con contextos, multiculturales, multilingües y multiétnicos, existe una necesidad de comprender el aprendizaje de los estudiantes, desde la óptica y el reconocimiento de esos valores incorporados en la enseñanza. Y que posea el conocimiento para aplicar estrategias didácticas, con el objetivo de hacer la clase participativa, dinámica, desarrollar capacidades, optimizar los recursos que están a la disposición, y además el profesor debe de afrontar los desafíos de los tiempos modernos, y la utilización de la teoría y la práctica.

Para evaluar a los docentes en competencias técnicas, se planteó la siguiente hipótesis.

H₁. Las competencias técnicas de los egresados están desarrolladas en un nivel “medio”.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la tabla siguiente:

Tabla 12. Competencia técnica de los egresados en relación con las cohortes.

Niveles			Cohortes de Pedagogía						Total	
			2010	2011	2012	2013	2014	2015		2016
	Muy baja		0	0	0	0	0	0	0	
	Baja		1	0	5	10	11	13	12	52
			0.4%	0.0%	2.1%	4.3%	4.7%	5.6%	5.1%	22.2%
	Media		7	9	23	23	38	22	26	148
			3.0%	3.8%	9.8%	9.8%	16.2%	9.4%	11.1%	63.2%
	Alta		0	1	1	5	12	5	10	34
			0.0%	0.4%	0.4%	2.1%	5.1%	2.1%	4.3%	14.5%
Total			8	10	29	38	61	40	48	234
			3.4%	4.3%	12.4%	16.2%	26.1%	17.1%	20.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (SPSS, versión 22.0)

De acuerdo a la tabla 12, bajo la perspectiva de los directores, la competencia técnica se encuentra desarrollada en un nivel “Medio”, posicionada en 63.2 por ciento que representa a 148 docentes, en este nivel. Por lo tanto, se Acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que los egresados poseen las competencias profesionales técnicas, pero se considera que pueden mejorar.

En esta categoría “Media” se encuentran la mayoría de los docentes de las 7 cohortes bajo evaluación, lo que implica que este grupo de profesionales cuentan con conocimiento de la disciplina que posee, pero no las demuestran al momento de planificar y desarrollar los contenidos en el aula, necesitan visualizar lo heterogéneo de los grupos y los cursos que desarrollan, así como buscar alternativas o procesos para motivar el aprendizaje de los alumnos.

Se necesitan reconocer la importancia de los factores socio-culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos, contar adecuadamente con los recursos que le permiten adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos, es de suma importancia que reflexionen sobre las propias prácticas dejando abierta la posibilidad de reinvertir los resultados de la reflexión en la acción, además que demuestren una actitud crítica hacia los saberes enseñados. Es importante aclarar que existe una brecha considerable de mejora en sus competencias técnicas.

Contar con este grupo de docentes en el nivel medio, no favorece a los centros educativos o a los lugares donde laboran, porque podría existir una debilidad en el contenido de la disciplina que enseñan, en los saberes relacionados con el quehacer pedagógico, en la interacción entre el docente y el estudiante, en el conocimiento, en aspectos socio-culturales, en la motivación al aprendizaje, y el desarrollo de contenidos asimilables y amigables, para que el aprendizaje se desarrolle de una forma eficiente y eficaz.

En este mismo orden de ideas, llama la atención como el 22.2 por ciento que representa a 52 profesionales, tienen desarrolladas sus competencias técnicas en un nivel “Bajo” lo que indica, que si se manifiestan, pero en forma mínima, por lo tanto se considera que deben mejorar y además contar con los recursos que le permitan adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos, que reconozca los factores socio-culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos, que demuestren una actitud crítica hacia los saberes enseñados.

El contar con este grupo de docentes en este nivel no favorece a las instituciones donde laboran, por ser una competencia profesional de importancia, que requiere de conocimientos, planificación, desarrollo y empatía, esto no permite que los alumnos desarrollen conocimientos sólidos, no favorece el posicionamiento del alumnado por encontrarse próximos al ingreso a la universidad. Se necesita que los egresados asuman desafíos en cuanto a nuevos modelos educativos, implica que el docente debe desarrollar procesos que motiven al estudiante.

El 14.5 por ciento, que representa a 34 profesionales manifiestan la competencia técnica en un nivel “Alto”, lo que indica que los docentes si las poseen y sobrepasan las expectativas, considerando que se encuentran en un nivel óptimo. Los directores manifiestan que cuenta con amplio conocimiento de la disciplina que posee, si reconocen la importancia de los factores socio-

culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos, toman en cuenta la heterogeneidad en un mismo grupo o curso, desarrollan un proceso dirigido a motivar el aprendizaje de los alumnos, reflexionan sobre las propias prácticas dejando abierta la posibilidad de reinvertir los resultados de la reflexión en la acción, demostrando una actitud crítica hacia los saberes enseñados.

El contar con este grupo de profesionales en esta categoría, favorece a las instituciones educativas, debido a que constituye un elemento primordial para llevar a cabo las actividades docentes en forma eficiente, dominan y son expertos en la materia que imparten, así como aquellas tareas acordes a sus actividades laborales, satisface observar estos resultados porque se reflejan en el aprendizaje de los alumnos de nivel medio que están bajo su responsabilidad.

4.3.2 Competencias metodológicas

Galvarino (2009), menciona en su obra que contar con competencia metodológica, “implica saber aplicar los conocimientos a la situación laboral concreta utilizando procedimientos adecuados a las tareas, a solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nueva”. En la vinculación del saber con la realidad del alumno, debe saber aplicar los conocimientos adaptándolos a la situación laboral y que además pueda transmitir el conocimiento tomando en cuenta la realidad del estudiante.

El docente debe estar consciente que los estudiantes tienen diversas formas de aprender, debe valorar la utilización de las TIC, como medio para favorecer esos saberes, implementar un proceso reflexivo en la acción educativa, deben propiciar espacios donde se construya la identidad y que el ejercicio cotidiano sirva para analizar los éxitos como los fracasos.

Para evaluar a los docentes en competencia metodológica, se planteó la siguiente hipótesis.

H₂. Las competencias metodológicas de los egresados están desarrolladas en un nivel “medio”.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la siguiente tabla:

Tabla 13. Competencia metodología de los egresados en relación con las cohortes

Niveles		Cohortes de Pedagogía							Total
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
	MUY BAJA	0	0	0	0	0	1	1	2
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.9%
	BAJA	3	0	6	7	13	13	12	54
		1.3%	0.0%	2.6%	3.0%	5.6%	5.6%	5.1%	23.1%
	MEDIA	3	9	20	25	31	24	25	137
		1.3%	3.8%	8.5%	10.7%	13.2%	10.3%	10.7%	58.5%
	ALTA	2	1	3	6	17	2	10	41
		0.9%	0.4%	1.3%	2.6%	7.3%	0.9%	4.3%	17.5%
Total		8	10	29	38	61	40	48	234
		3.4%	4.3%	12.4%	16.2%	26.1%	17.1%	20.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 22.0)

De acuerdo a la tabla 13, según los directores la competencia metodológica se encuentra desarrollada en un nivel “Medio”, con un 58.5 por ciento que representa a 137 docentes. Por lo tanto, se Acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que la competencia profesional metodológica de los egresados las poseen, pero aun así deben mejorarlas.

En esta categoría “Media” se encuentra la mayoría de docentes egresados de las 7 cohortes, esto implica que están conscientes de las diversas formas de aprendizaje de los alumnos, así como valorar el uso de las TIC como un medio para favorecer los saberes de los alumnos. Así mismo tomar en cuenta en el proceso formativo la vinculación de la teoría y la práctica, implementando estrategias participativas. Pero cabe aclarar que existe una brecha considerable de mejorar en sus competencias profesionales.

Contar con este porcentaje de docentes en el nivel medio, no favorecen a los centros educativos donde laboran, no han alcanzado un nivel óptimo repercutiendo en el alumnado bajo su formación. Es necesario fortalecer sus propias prácticas donde se le dé importancia a la participación individual y colectiva de los alumnos, así como generar acciones que posicionen a estos grupos de profesionales en niveles más adecuados que el nivel medio.

.En esta misma tabla se refleja los resultados respecto al nivel “Bajo” con un 24.0 por ciento que representa a 56 docentes egresados, lo que nos indica que, si hay una leve manifestación que poseen la competencia metodológica, pero en forma mínima, por lo que deben mejorarlas y además transformar la clase en un espacio para crear debate, donde se respeten las opiniones de

cada estudiante y que este a la vez respete las opiniones de los demás, y con esto fortalecer el análisis crítico en ellos.

El contar con este grupo de docentes en este nivel no favorece a las instituciones donde labora, debido a la importancia que requiere esta competencia metodológica, donde debe tener estrecha relación la teoría con la práctica, vinculación con la realidad del alumno y desarrollar procesos reflexivos en cada acción educativa-

Así mismo se tiene un 17.5 por ciento que representan 41 docente egresados en un nivel “Alto”, lo que indica que los docentes si las poseen sobrepasando las expectativas posicionándose en un nivel óptimo. De acuerdo a la evaluación de directores da como resultado que los docentes cuentan con las características de un docente competente, porque son aquellos sujetos activos donde el aula se convierte en una oportunidad de aplicar saberes teórico-práctica.

El análisis que se realiza es que este grupo de docentes si favorece a las instituciones educativas donde laboran y por ende a todo el estudiantado del nivel medio que ellos atienden, los docentes están conscientes de las diversas formas de aprendizaje de los alumnos, para detectar debilidades al igual para seleccionar, todos aquellos recursos y estrategias didácticas, estimulando su inteligencia con la intención de desarrollar en los alumnos niveles altos de rendimiento.

Así como detectar aquellas dificultades de algunos estudiantes para atenderlos en esa problemática aplicando herramientas de evaluación donde se permita con facilidad detectar las dificultades de aprendizaje y aplicar estrategias remediales, para que no repercuta en un bajo rendimiento que afecte el grado inmediato superior del estudiantado.

4.3.3 Competencia social

Para Galvarino (2009), contar con competencia social “es estar atento a las nuevas exigencias del contexto, dispuesto al diálogo, al entendimiento y la cooperación con los demás integrantes de la comunidad escolar, demostrando un comportamiento orientado hacia el grupo. El profesor que se compromete con la institución está presto a la colaboración, hace que se involucre en procesos de participación y la aproximación a las prácticas administrativas; en relación estas con el proceso y la práctica docente. y buenas relaciones interpersonales. Para evaluar a los docentes en competencias sociales, se planteó la siguiente hipótesis.

, H₃. Las competencias sociales de los egresados están desarrolladas en un nivel “medio”.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la siguiente tabla:

Tabla 14. Competencia social de los egresados en relación con las cohortes

Niveles	Cohortes de Pedagogía							Total
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
MUY BAJA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.9%	0 0.0%	1 0.4%	3 1.3%
BAJA	3 1.3%	3 1.3%	8 3.4%	5 2.1%	8 3.4%	9 3.8%	9 3.8%	45 19.2%
MEDIA	5 2.1%	6 2.6%	19 8.1%	21 9.0%	32 13.7%	22 9.4%	29 12.4%	134 57.3%
ALTA	0 0.0%	1 0.4%	2 0.9%	12 5.1%	19 8.1%	9 3.8%	9 3.8%	52 22.2%
Total	8 3.4%	10 4.3%	29 12.4%	38 16.2%	61 26.1%	40 17.1%	48 20.5%	234 100.0%

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 22.0)

De acuerdo a la tabla 14 bajo la perspectiva de los directores, la competencia social se encuentran desarrolladas en un nivel “Medio”, posicionándose en el 57.3 por ciento que suman 134 docentes egresados en este nivel. Por lo tanto se “Acepta” la hipótesis de investigación, indicando que las competencias profesionales social los poseen, pero pueden mejorarla.

En este nivel “Medio” se encuentran la mayoría de los docentes en todas las cohortes en la evaluación realizada, esto implica que este grupo de egresados le dan importancia al trabajo colaborativo entre compañeros docentes; tomando en cuenta que cada persona posee experiencia y un gran potencial, permitiendo esto un trabajo conjunto que beneficie los procesos formativos.

Según la evaluación el director define que los docentes reconocen que los alumnos deben de estar preparados para dirigir su propio aprendizaje. Así mismo hace falta fortalecer un dialogo continuo con todos los agentes implicados en los procesos formativos. Los docentes deben contar con liderazgo y buenas relaciones interpersonales, también tiene el desafío de ser facilitador para que los alumnos aprendan a identificar como gestionar sus propias habilidades. Pero cabe aclarar que existe una brecha considerable de mejorar en sus competencias profesionales.

El que se encuentren en este nivel los docentes no favorece a la institución educativa ni a los alumnos que están bajo su responsabilidad, pues les hace falta mantener un dialogo con todos los agentes implicados en el quehacer pedagógico deben saber integrar conocimientos nuevos y aplicar esas ideas a la práctica diaria.

En este mismo orden de análisis se cuenta con un 22.2 por ciento en un nivel “Alto” que suman 52 docentes que tienen la competencia social en ese nivel, indicando que sobrepasan las expectativas considerándose que se encuentran en un nivel óptimo. Se analiza que cuentan con las habilidades y que las desarrollan en los procesos educativos del alumnado ejercitándolos de acuerdo a las condiciones del centro educativo.

El contar con este grupo egresados en este nivel favorece las instituciones educativas donde se desempeñan llevando a cabo todas las actividades en forma dinámica, y estar al día de las exigencias del campo laboral debe estar dispuesto a tener una comunicación asertiva con toda la comunidad educativa, mostrando una buena relación con el grupo.

En este mismo orden de análisis se tiene el 19.2 por ciento que representa a 45 docentes en nivel “Bajo” manifestándose en forma mínima, por lo tanto se considera que deben mejorar algunos indicadores de la competencia, respecto al tema de la gestión escolar, manifiestan los directores que existe poca participación del docente en apoyo a la administración educativa.

Se observa que los docentes están desarrollando las actividades educativas volcadas a lo interno del aula, pero no se deja ver una actitud más dinámica en la gestión, no se presentan intervenciones en proyectos curriculares, hay una comunicación muy escasa con los padres de familia y con los nuevos alumnos.

Por lo tanto no favorece este grupo de docentes en este nivel a la institución educativa, porque esta competencia de los alumnos en su aprendizaje, que deben estar preparados para dirigir su propio aprendizaje. Asumir un serio compromiso para la mejora del proceso formativo de los alumnos. Debe de reconocer que los estudiantes, deben estar preparados para dirigir el aprendizaje y afrontar los retos de la vida estudiantil y prepararse para niveles superiores.

Es por ello que el docente que estar constantemente en la mejora continua de su formación y actualización para mejorar los resultados en el aula.

4.3.4 Competencia personal

Para Galvarino (2009), la competencia personal debe “manifestar una conciencia profesional, es decir actuar responsablemente, asumiendo el compromiso con cada uno de los alumnos que le son confiados dentro del marco de su misión del acompañamiento profesional.” Zabalza (2007), recalca que el docente debe estar actualizándose constantemente.

Esta competencia se enfoca en dos dimensiones: la ética de la profesión docente, en cuanto a esta sub-variable, Jordán (1998), “sostiene que todo profesor tiene un compromiso ético inherente a su profesión: educar bien y desarrollar personalidad del alumnado.”

Para evaluar a los docentes en competencias personales, se planteó la siguiente hipótesis:

H₄. Las competencias personales de los egresados están desarrolladas en un nivel “medio”.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la siguiente tabla:

Tabla 15 . Competencia personal de los egresados en relación a las cohortes

Niveles	Cohortes de Pedagogía							Total
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
MUY BAJA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.5%	1 2.1%	2 0.9%
BAJA	1 12.5%	0 0.0%	2 6.9%	4 10.5%	3 4.9%	7 17.5%	8 16.7%	25 10.7%
MEDIA	7 87.5%	9 90.0%	25 86.2%	26 68.4%	42 68.9%	29 72.5%	32 66.7%	170 72.6%
ALTA	0 0.0%	1 10.0%	2 6.9%	8 21.1%	16 26.2%	3 7.5%	7 14.6%	37 15.8%
Total	8 3.4 %	10 4.3 %	29 12.4%	38 16.2%	61 26.1%	40 17.1%	48 20.5%	234 100.0%

Fuente. Elaboración propia (SPSS versión 22.0)

De acuerdo a la tabla 15, bajo la perspectiva de los directores la competencia personal se encuentra desarrollada en un nivel “Medio”, posicionando al 72.6 por ciento que representa

170 docentes. Por lo tanto se Acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que la competencia personal las poseen pero pueden mejorarlas.

En este nivel “Medio” se encuentra la gran mayoría de los docentes de todas las cohortes que fueron evaluados, lo que implica que este grupo de docentes deben fortalecer algunos indicadores de esta competencia como el compromiso de ser modelo de lo que se le exige al alumno, así como hace falta enfrentar los fracasos de los estudiantes y estar consciente que hay grandes desafíos como la preparación continua, desarrollar buenas capacidades de comunicación y lograr realizar las tareas interactivamente, con el agregado que debe de trabajar con buen sentido de humor para atender el estudiantado. Pero cabe aclarar que existe una brecha considerable de mejora en sus competencias profesionales.

Contar con este porcentaje de docentes en este nivel no favorece a los centros educativos donde laboran pues se considera que deben desarrollar en su labor docente, los indicadores de la competencia como aquel compromiso de dar el acompañamiento a los nuevos profesores en el campo laboral, contar con un proyecto personal para la formación continua. Pero principalmente tomar la responsabilidad de desarrollar la personalidad, la autonomía y el juicio crítico del alumno.

En este mismo análisis se cuenta con el 15.8 por ciento que representa a 37 docentes en nivel “Alto”, lo que indica que poseen la competencia personal sobrepasando las expectativas considerando que se encuentran en un nivel óptimo. Los directores manifiestan que los docentes asumen que los alumnos están aprendiendo y que construyen su propio aprendizaje, que es un modelo para sus alumnos, que no se debe ser discriminatorio.

Que enfrenta los fracasos de sus alumnos en el ejercicio de su profesión, cuenta con un proyecto personal de formación continua, da ese acompañamiento a los nuevos profesores, tiene conocimiento general del mundo que le rodea y traslada los conocimientos con nuevas prácticas comunicativas. No tiene ningún problema de interacción y puede trabajar en equipo; desarrolla comprensión en los demás, cuenta con capacidades para desarrollar la

personalidad del alumnado y tiene buen sentido del humor en su lugar de trabajo y en el aula.

El contar con este grupo de docentes en el nivel “Alto” favorece a las instituciones educativas y al alumnado que están bajo su responsabilidad, porque están desarrollando en ellos altas competencias para que se ubiquen sin mayores problemas en su zona próxima que sería en la universidad, garantizaría buenos resultados en las pruebas de conocimientos básicos en la universidad para ser aceptados en cualesquiera carreras que ellos elijan.

También se realiza el análisis respecto al nivel “Bajo”, se tiene un 10.7 por ciento que representa a 25 docentes que no han desarrollado la competencia social, indicando que se encuentra en forma mínima, pero es importante que la mejoren para posicionarse en niveles altos para favorecer la formación de todos los alumnos del nivel medio.

De acuerdo a la evaluación realizada de los directores deben mejorar la inserción laboral de otros profesores, seguir preparándose en el área de su especialidad, así como mejorar la comunicación con los compañeros de trabajo, que el alumno tenga confianza de hacerle preguntas, que asuma los fracasos de sus alumnos que es su propio fracaso.

Que esté consciente del desafío que tiene en el campo laboral y cumplir con las exigencias del mercado laboral, que sea un docente activo, dinámico y que pueda trabajar en equipo. Trabajar integralmente al alumno, que cuente con un equilibrio emocional que favorezca el ambiente en el aula, que cuente con un grado de ética que responda a su profesión, y que actúe con responsabilidad en el ejercicio de su profesión.

4.3.5 Análisis general de competencias profesionales de egresados

Es importante hacer mención y reflexión que el mundo laboral cada día es más exigente y la sociedad tan cambiante hoy en día, hace necesario que los docentes del nivel medio cuenten con competencias profesionales en las áreas técnica, metodológica, social y personal, para ejercer docencia.

Para evaluar a los docentes en las competencias profesionales, se planteó la siguiente hipótesis general:

Hi. Las competencias profesionales de los egresados del Profesorado de Enseñanza Media y Técnicos en Administración Educativa del Centro Universitario de Oriente están desarrolladas en un nivel “medio”.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la siguiente tabla:

Tabla 16. Competencias profesionales de los egresados en relación con las cohortes

Niveles	Cohortes de Pedagogía							Total
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
MUY BAJA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%	1 0.4%
BAJA	1 0.4%	0 0.0%	3 1.3%	1 0.4%	2 0.9%	2 0.9%	2 0.9%	11 4.7%
MEDIA	7 3.0%	9 3.8%	25 10.7%	31 13.2%	44 18.8%	36 15.4%	36 15.4%	188 80.3%
ALTA	0 0.0%	1 0.4%	1 0.4%	6 2.6%	15 6.4%	2 0.9%	9 3.8%	34 14.5%
Total	8 3.4%	10 4.3%	29 12.4%	38 16.2%	61 26.1%	40 17.1%	48 20.5%	234 100.0%

Fuente: Elaboración propia, (SPSS versión 22.0).

De acuerdo a la tabla 16, bajo la perspectiva de los directores, las competencias profesionales se encuentran desarrolladas en un nivel “Medio”, con un 80.3 por ciento, que representa a 188 docentes egresados en servicio. Por lo tanto se “Acepta” la hipótesis general, lo que indica que las competencias profesionales, técnica, metodológica, social y personal las poseen pero pueden mejorarlas.

En este nivel “Medio” se encuentra la mayoría de docentes de las 7 cohortes de egresados que fueron evaluados, lo que indican que el docente competente será aquel que sea capaz de desarrollar las competencias, en beneficio del alumnado. Realizar la teoría y la práctica con grandes logros, demostrar amplios conocimientos, así como aplicar técnicas y herramientas de aprendizaje que favorezcan y motiven la participación individual y colectivamente en el aula.

El docente está llamado a adquirir conocimientos, desarrollar las competencias profesionales y aquellas actitudes que favorezcan la dinámica de la construcción del conocimiento y una formación con conciencia crítica, tanto desde el aula como desde la misma sociedad. Que en la enseñanza se busque el desarrollo de la comprensión del alumno en todos los contenidos desde la teoría hasta la aplicación de lo práctico. En la formación del docente creativo garantiza un aprendizaje integral, debe existir una búsqueda de procesos y contenidos que garanticen adaptarlos a las necesidades de los alumnos. Además, es muy valiosa la actitud crítica hacia los saberes que enseña.

Contar con este grupo de docentes en el nivel medio no favorece a los centros educativos y a los alumnos, la idea es que al posicionarse en un nivel sobre la media, estaría idealmente entre lo mejor, igual el alumnado; reflejándose esto en los resultados de las pruebas básicas que aplica el MINEDUC y la Universidad. Es importante que el docente domine la disciplina que enseña y todo cuanto a las técnicas, estrategias metodológicas, y herramientas de evaluación.

Visualizando que la mayoría de los docentes egresados de las cohortes evaluadas se posicionan en un nivel medio, es necesaria que la curricula de la carrera sea reevaluada, así como el perfil de egreso, esto para formar profesores con competencias más desarrolladas, en vista que la carrera tiene diez años de haber sido creada, además se impulse un proceso de formación y actualización continua en los egresados.

En este orden de ideas, se tiene un 14.5 por ciento, que representa a 34 docentes egresados manifestando las competencias profesionales en un nivel “Alto” lo que indica que los docentes si las poseen y sobrepasan las expectativas, considerando que se encuentran en un nivel óptimo. Poseen conocimientos científicos de la cultura general, para intervenir eficientemente en la formación de los alumnos del nivel medio y cumplen con los requerimientos del mercado laboral, partiendo que la docencia es un oficio muy interactivo, es teórica y práctica.

Existen muchos saberes integrados necesarios por la existencia misma del alumnado con diferentes intereses y necesidades. La interacción de estas competencias, técnicas, metodológicas, sociales y personales hacen que el docente desarrolle un engranaje de conocimientos interviniendo en el proceso de como enseño y como el otro grupo aprende.

El contar con este grupo de docentes en niveles altos, favorece a las instituciones educativas así como en el rendimiento de los estudiantes que están bajo su cargo; al visualizar el docente como un profesional altamente competente, en condiciones para poder intervenir en la formación de los alumnos del nivel medio con una gama de inquietudes, intereses y desafíos que la misma sociedad establece y las propias del contexto local.

En este mismo análisis se cuenta con el 5.10 por ciento en un nivel “Bajo” y muy “Bajo que representa a 12 docentes egresados, lo que indica que se manifiestan, pero deben mejorarlas, en una calificación baja y muy baja, desfavorece el desempeño porque aparentemente podrían ser doce establecimientos que están siendo afectados con estos resultados.

En conclusión, se analiza que la evaluación a los egresados por parte de los directores, en cuanto al desenvolvimiento docente, en forma general las competencias se encuentran en nivel alto y nivel medio la mayoría de docentes.

4.3.6 Analisis general de competencias profesionales de los egresados de acuerdo al sector público y privado

A continuación se presenta resultados obtenidos de las competencias profesionales de los egresados por el sector donde laboran, dando un margen de diferenciación de acuerdo al sector público y privado, es otra alternativa importante presentada en la investigación, otra oportunidad de analisis que se hace propicio, verificando el desenvolvimiento docente desde la óptica de directores en los dos sectores.

Para dar respuesta a lo anterior se describe la siguiente tabla:

Tabla 17. Competencias profesionales de los egresados de acuerdo al sector laboral público y privado

NIVELES	SECTOR		Total
	PÚBLICO	PRIVADO	
MUY BAJA	1 0.8%	0 0.0%	1 0.4%
BAJA	10 8.3%	1 0.9%	11 4.7%
MEDIA	103 85.1%	85 75.2%	188 80.3%
ALTA	7 5.8%	27 23.9%	34 14.5%
TOTAL	121 51.70 %	113 48.30 %	234 100.0 %

Fuente: Elaboración propia (SPSS versión 22.0).

Según la tabla 17, los egresados de encuentran en un nivel medio de acuerdo a los sectores público y privado, con un 80.3 por ciento, un 14.5 por ciento en el nivel alto, un 4.7 por ciento en el nivel bajo y 0.4 por ciento en el nivel muy bajo.

Cabe mencionar que según la tabla el sector privado se encuentra en mejores condiciones de resultados en cuanto a las competencias profesionales, en un 75.2 % en nivel medio, un 23.9 por ciento en nivel alto y un 0.9 por ciento en nivel bajo, esto demuestra que los administradores de los establecimientos privados están exigiendo mayores resultados en el tema laboral a los docentes, otro factor es la competencia con otros establecimientos educativos, tienen la presión de los padres de familia, en comparación con los públicos que tienen más libertad de elaborar la planificación que consideren conveniente, y no tienen competencia con otros establecimientos .

El sector privado va tras el posicionamiento en la competitividad, uno de los objetivos principales es el aspecto económico; la educación privada comparte un gran porcentaje de estudiantes en los departamentos objeto de estudio; la oferta de educación privada abarca un abanico de necesidades y deseos de la población por las insuficiencias que presenta el sector público, principalmente en el tema de las demandas laborales, cuando paralizan sus labores por situaciones sindicales.

Los establecimientos educativos privados tienen una supervisión constante, la cual tiene la obligación de observar con la perspectiva de una mejora constante para así asegurar la entrega del aprendizaje como fue ofrecido. En estos establecimientos privados en algunos casos tienen un consejo de padres, y están en constante verificación, exigiendo el buen funcionamiento, además que se cumpla con los compromisos adquiridos por parte de la dirección y personal docente al momento de las inscripciones de los estudiantes. Al realizar el respectivo análisis estadístico, el sector privado se posiciona en mejores niveles, incluyendo el nivel alto en comparación al sector público estando en menor porcentaje.

Los establecimientos educativos públicos según el análisis estadísticos, están más bajos en resultados en comparación con los privados, esto refleja que en la parte administrativa los directores no están desarrollando bien su función en cuanto a ejercer controles, coordinar actividades, y algo de suma importancia es verificar las planificaciones de los docentes, considerando que los privados le dan mayor interés al cumplimiento de esta parte de la administración, garantizando mejores resultados en la docencia.

Por lo tanto es un desafío para los directores y profesores de ambos sectores el desarrollo de las competencias profesionales reconociendo la importancia que tiene la formación de los

estudiantes, un buen manejo pedagógico tanto en el proceso educativo como en el hecho educativo en el aula se convierte en una dinámica interesante en la formación de alumnado.

Es importancia mencionar las relaciones interpersonales de los docentes con los colegas; según los directores se observa en los establecimientos profesores encerrados en el quehacer docente, muy ajenos a la realidad o a lo interno del establecimiento educativo y a los contextos de los estudiantes, esto provoca un alejamiento tanto con los compañeros de trabajo como con los alumnos y padres de familia.

Hace falta profundizar en el tema del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo, quizá en el sector privado esta fortalecido estas relaciones no así en los establecimientos públicos donde se encuentra un divisionismo también con los directores; esto no fortalece los resultados, así como la enseñanza en el aula.

Según Escobedo (2003), en la Ley de Educación Nacional decreto 12-91; la educación en los establecimientos educativos deben: “Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparan para el trabajo, la convivencia social y le permiten el acceso a otros niveles de vida.” Esto aplica a todos los establecimientos educativos tanto del sector público como privado.

CONCLUSIONES

- La competencia técnica de los egresados en servicio, según los directores están desarrolladas en un nivel “medio”, por lo que se acepta la hipótesis, se encuentran en un 63.2 por ciento, los docentes que cuentan con los conocimientos de la disciplina que enseñan, así mismo reflexionan sobre sus propias prácticas, deja abierta la posibilidad para reinvertir los resultados de la reflexión en la acción. Pero se concluye que les hace falta manifestar conocimientos en la planificación para desarrollar los contenidos en el aula, así como reconocer la importancia de los factores socio-culturales en el proceso de aprendizaje, y utilizar los recursos para adaptar los contenidos en favor de los alumnos.
- La competencia metodológica de los egresados está desarrollada en un nivel “medio”, por lo que se acepta la hipótesis, el 58.5 por ciento, de acuerdo a los directores las poseen, saben reaccionar y aplicar procedimientos, solucionan los problemas que se presentan, vinculan el saber con la realidad del alumno, implementan procesos reflexivos en la acción educativa; así como, valoran el uso de las Tic, crean espacios de identidad, se responsabilizan de los éxitos y fracasos. Sin embargo hace falta mejorar en cuanto a transformar la clase en espacios de debate. Lograr que los alumnos expresen sus ideas y respetar la de los demás, deben mejorar, las estrategias metodológicas para favorecer la participación dinámica tanto individual como colectiva, hace falta emplear herramientas de evaluación y verificar el progreso del aprendizaje.
- La competencia social de los egresados está desarrollada en un nivel “medio” por lo que se acepta la hipótesis. en dicho nivel se encuentra el 57.3 por ciento de los docentes, que de acuerdo a los directores las poseen, cabe mencionar que se analizó que pueden trabajar junto a otro; de igual manera, cooperar con la comunidad escolar, demuestran un comportamiento orientado al grupo, asumen que los estudiantes poseen un gran potencial en cuanto a experiencias. Ellos reconocen las dificultades que pueden experimentar los alumnos y que deben estar preparados para enfrentar el futuro. Aun así deben mejorarlas, hace falta colaborar en el área administrativa en el tema de gestión escolar en apoyo al director, darle importancia al trabajo colaborativo tanto con los compañeros docentes como con alumnos, y mantener un diálogo continuo con todos los agentes implicados en los procesos de formación, existe poco trabajo colaborativo entre profesores.
- La competencia personal de los egresados está desarrollada en nivel “medio”, por lo que se acepta la hipótesis planteada. En este nivel se encuentra el 72.6 por ciento de los docentes, según los directores ellos las poseen; manifiestan una conciencia profesional, actúan responsablemente; los profesores educan bien, asumen una conciencia ética; así como, el compromiso con cada estudiante, trabajan con buen sentido del humor, pero les hace falta fortalecer el compromiso de

ser modelo, saber enfrentar el fracaso y éxito; así como, contar con un proceso de formación continua, desarrollar buenas capacidades de comunicación, colaborar en la inserción laboral de los nuevos profesores, fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la forma de transmitir e intercambiar con claridad las ideas tanto en forma oral como escrita y ayudarles a los alumnos a desarrollar su personalidad asumiendo responsabilidades.

- Las competencias profesionales de los egresados están desarrolladas en un nivel “medio” por lo que se acepta la hipótesis. En este nivel se encuentra un 80.3 por ciento de docentes, según los directores, los docentes poseen las competencias pero deben mejorarlas cada una, poseer buenas actitudes, manejar técnicamente las herramientas en la mejora de la enseñanza, lograr que los alumnos alcancen resultados altos en las pruebas de conocimientos, ser personas altamente reflexivos, desarrollar en el estudiante la responsabilidad, apoyar las tareas administrativas, saber trabajar en equipo, ser colaborador, no discriminar a los estudiantes y respetar la hegemonía del grupo.

RECOMENDACIONES

Al Consejo Directivo del Centro Universitario de Oriente

- Aprobar la propuesta de Formación Continua del Egresado, como producto de la formación y un compromiso de la carrera y Coordinación Académica, con la educación del país, especialmente de los departamentos Zacapa, Jalapa, Chiquimula, de acuerdo a los resultados obtenidos.

A la Coordinación Académica

- Propiciar alianzas con el MINEDUC y ONGs en la ejecución de la propuesta de Formación Continua Basada en Competencias a egresados en servicio, para fortalecer las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales; en vista que de acuerdo a resultados los egresados se encuentran en un nivel medio.

A la Coordinación de la carrera de Pedagogía

- Revisar conjuntamente con personal especializado los perfiles de egreso y el pensum de estudios, con la finalidad de realizar un análisis de acuerdo a los resultados, agregar cursos que a juicio fueran necesarios y que los egresados mejoren la formación, enfrentando el mercado laboral con éxito, partiendo que la carrera cuenta con doce años de su creación.
- Promover con los docentes la implementación de la propuesta de Formación Continua Basada en Competencias de los egresados, como un aporte de la USAC a la formación del estudiantado del nivel medio de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

A directores

- A los directores de los establecimientos del nivel medio, tanto públicos como privados, que cuentan con docentes que fueron evaluados por medio de la encuesta, hacer alianzas con el Centro Universitario de Oriente, MINEDUC y ONGs que deseen colaborar para ejecutar el programa de Formación Continua para los egresados en servicio, como parte fundamental de la mejora continua de las competencias profesionales.

A los egresados de Profesores de Enseñanza Media

- Participar activamente en el programa de Formación Continua Basado en Competencias, para mejorar el desempeño, fortaleciendo el saber, saber hacer, saber ser, saber convivir, desarrollando competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales, logrando con ello un mejor rendimiento del estudiantado del nivel medio de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, N. & Alvarado, M. (2005). *Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social*. Ciencias sociales. Revista de Ciencias Sociales 11(3). Instituto de Investigación Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo - Venezuela.
- Brunner, J. J. (1992). *Evaluación de la calidad académica en perspectiva internacional comparada* (No. 23). FLASCO, Programa Chile.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales. *Revista Europea de Formación Profesional*.
- CUNORI, Chiquimula *Plan Estratégico* C. (2017).
- CUNORI, Chiquimula. *Plan Operativo Anual*, C. (2013).
- CUNORI, Chiquimula. *Plan Operativo Anual*, C. (2017).
- Díaz, B., A. (2011). *Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula*. Revista Iberoamericana de Educación Superior.
- Ecobedo, M., & Arizmendy, A. (2003). Legislación Básica Educativa, Ley de Ecuación Nacional, Decreto Legislativo 12-91.
- Fernandez, A. (1997). El perfil profesional de los formadores. *Revista virtual de Investigación económica*.
- Flores, A., & Mejía, I. (2013). *Las competencias específicas delineadas por el proyecto Tuning America Latina (PTAL) y la formación de los estudiantes de la educación de la UANL*.
- Freire, Segane, M. & Salcines Cristal, J. V. (2010). *Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. La visión de los egresados*. México: SciELO.
- Galvarino, J. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile*. Barcelona
- García, M. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de curriculum y formación de profesorado*.
- García, M. (2015). *Eficacia Interna de la Carrera de Pedagogía*. Chiquimula.
- Grau, A (2001). La autoevaluación por competencias.
- Hernández, Arteaga, I., & Ojeda, Corté, B. L. (2009). *Competencias: un reto en la formación de profesionales*.

- Hernández, M., & Sarramona, J. (2002). *La auto-evaluación docente, una propuesta para la formación profesional*. Bordón, España: Publicaciones Cruz.
- Hernández, C. (1998). Exámenes de Estado: Una propuesta de evaluación por competencias. Bogotá: Javegraf.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Huerta, J., Pérez, I., & Castellanos, A. (2000). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Revista Educar*.
- Hurtado, J. (2008). *Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Caracas, Venezuela: Fundación Sydal.
- Jordán, J. (1998). Disposiciones esenciales de los profesores en las relaciones con sus alumnos desde una perspectiva ética- pedagógica. Universidad Autónoma de Barcelona
- MINEDUC- DIGEDUCA. (2015) Informe departamental y municipal de graduandos.
- Ortiz, E. (2001). *COMPETENCIAS Y VALORES PROFESIONALES*. Pedagogía Universitaria .
- Sagastume, L. (2017). *Actualización del Manual de Organización de Funciones*. CUNORI, Chiquimula.
- Tejada, J. (1999). La evaluación de programas: consideraciones generales. Programa de Doctorado. La calidad y la reforma educativa . Barcelona Universidad Autónoma de Barcelona.
- Tobón, S. (2006) Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.
- Tobón, S. (2006) Competencias en la Educación Superior: Políticas hacia la calidad. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias en la educación superior*. México: Universidad Autónoma de México.
- Torrado, M. (1995). El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. Universidad Nacional de Colombia.
- Torrado, M. (2005). Educar para el desarrollo de las competencias. *Competencias y proyecto Pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional.
- USAC, s.f. D. D. O. <http://ddo.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2015/01/Afiche-Valores-USAC-2014>.

USAC, s.f. <http://cunori.edu.gt/carreras/profesorado-de-ensenanza-media-en-pedagogia-y-tecnico-en-administracion-educativa/Chiquimula>.

USAC, Guatemala. *Plan Estratégico U.* (2022).

UNESCO (1996). La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO. México DF.

Vigotsky, L. (2001). Pensamiento y Lenguaje. Obras Escogidas Tomo II. Editorial A

Zabala, A (2009). 11 Ideas Clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona: Graó.

Zabalza, B. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*-. Narcea Ediciones.

APÉNDICES

Apéndice 1

PROPUESTA



**GUIA DE ACTUALIZACION BASADO EN COMPETENCIAS
PROCESO DE FORMACION CONTINUA PARA DOCENTES
EGRESADOS EN SERVICIO**

ENMA YOLANDA ZECEÑA REYES

INDICE

Contenido	Página
1 Presentación	3
2 Objetivo	5
3 Alcances	5
4 Recursos	6
5 Guía de formación continua	6
6 Guía de actualización basado en competencias, formación continua, temas a desarrollar y tiempo de ejecución	7
7 Desarrollo de encuentros pedagógicos	18
8 Cronograma de actividades	18
9 Bibliografía	21

GUIA DE ACTUALIZACION BASADO EN COMPETENCIAS PROCESO DE FORMACION CONTINUA PARA DOCENTES EGRESADOS EN SERVICIO

1. Presentación

Es importante hablar de competencias profesionales de los docentes egresados en servicio en el nivel medio, debido a los resultados obtenidos en las evaluaciones del MINEDUC de los estudiantes de ese nivel, resulta interesante debido a la trascendencia en el campo educativo del país y en la formación de los docentes.

La actualización continua de los docentes egresados surge de la necesidad de desarrollar en ellos las competencias técnicas, metodológicas, social y personal a la vista de los resultados obtenidos donde ameritan ser fortalecidos en esas áreas; pero principalmente la importancia de trabajar en la formación de los saberes en el docente, investigadas en las encuestas valoradas por los directores y/o empleadores.

El docente egresado debe protagonizar sus propios procesos de actualización continua, esa formación es un factor fundamental para el desarrollo de las mismas, y la universidad debe asumir la responsabilidad de apoyar la actualización, una de las vías esenciales para la formación del docente y son retos que enfrenta la educación, que lo constituye la mejora continua de su práctica.

Ser un docente competente significa, no sólo ser un conocedor de la materia que desarrolla sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía, la investigación educativa, la didáctica y de otras ciencias sociales, que se actualicen para diseñar en la disciplina un proceso de enseñanza-aprendizaje, potenciador y preparar a los estudiantes para enfrentar los problemas sociales.

El sistema educativo se ha visto inmerso en un proceso de reforma educativa han modificado los planes y programas de estudios, detectando la necesidad de un nuevo modelo educativo que privilegia la educación basada en competencias y centrado en el aprendizaje considerándose como el modelo que responde a las demandas de una sociedad cambiante.

En este sentido es importante que los docentes que estén ejerciendo en los diferentes niveles del sistema educativo nacional, utilicen las herramientas pedagógicas que les permitan actuar, participar, protagonizar y profundizar en los procesos educativos.

La guía responde a tres aspectos: académico, institucional, escolar, se pretende la formación de sujetos, que muestren desempeños competentes y pertinentes de acuerdo a la problemática social y productiva promoviendo el desarrollo de los jóvenes estudiantes.

Esta guía de formación continua, parte que todo ser humano tiene un gran potencial susceptible de ser desarrollado cuando muestra interés por aprender; por lo que se sustenta en los cuatro pilares de la educación que propone Delors (UNESCO, 1997), aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

Algunos de los valores que los docentes deben desarrollar en esta guía son: responsabilidad, honestidad, compromiso, creatividad, innovación, cooperación, pluralismo, liderazgo y humanismo entre otros. En lo conceptual se fundamenta en la teoría de la educación basada en competencias desde un enfoque holístico que enfatiza en el desarrollo constructivo de habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los docentes insertarse adecuadamente en la estructura laboral y adaptarse a los cambios y reclamos sociales (Guzmán y Marín 2011).

A continuación, se describe cada uno de los ámbitos:

a. Ámbito académico

Revisar los resultados de las evaluaciones del MINEDUC, evaluaciones de las pruebas de admisión y específicas de la USAC consultar avances en otros países en el tema de educación y competencias docentes.

b. Ámbito institucional

Analizar el pensum de estudios y el perfil de egreso del Profesorado de Enseñanza Media, realizar actividades de socialización de la guía de formación continua y como responsables directos las autoridades del Centro Universitario de Oriente y el MINEDUC (Dirección Departamental de Educación).

c. Ámbito escolar

Requerimientos profesionales de los docentes, temas específicos para lograr los saberes en los egresados, y puntualizar en las competencias técnicas, metodológicas, sociales y personales, fortalecer indicadores específicos de cada variable.

2. Objetivos

- a. Fortalecer las competencias profesionales de los egresados de Profesores de Enseñanza Media para que respondan al requerimiento del contexto laboral.
- b. Desarrollar competencias con énfasis en los saberes, para que el aprendizaje sea duradero y significativo.
- c. Desarrollar un programa de formación continua en habilidad docente y estrategias de aprendizaje, fortaleciendo sus conocimientos y competencias docentes en beneficio propio y del alumnado.

3. Alcances

La guía de actualización continua de competencias profesionales para docentes egresados, deberá ser implementada a través de la Coordinación Académica y Coordinación de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente, previo a revisar la pertinencia de lo propuesto.

Aun teniendo las estadísticas de resultados, es importante el análisis de parte de la Coordinación Académica, para tomar acciones y ponerlo en marcha. A vista de los directores, es necesario que los egresados en sus lugares de trabajo cuenten con competencias: técnicas, metodológicas, sociales, personales, de los egresados que los directores evaluaron que son 234 docentes en servicio en el nivel medio, del sector público y privado, de los municipios del departamento de Chiquimula, Zacapa y Jalapa.

Es de reconocer que nos encontramos con aspectos que pueden favorecer o perjudicar al momento de la implementación de la propuesta. Gómez (2010), sostiene que la profesión docente se le ha incrementado una exigencia en cuanto al fortalecimiento del conocimiento, científico, cultural, social y las mismas instituciones educativas están exigiendo en vista que la juventud a perdido interés por su preparación, lo que redundará en sus capacidades, para alcanzar altas competencias.

En la medida que los docentes bajan en el desarrollo de sus competencias, también baja la calidad educativa que ejercen en el establecimiento educativo y dejan de ser competitivos, tanto el docente como el estudiante que está bajo su tutela.

4. Recursos

a. Humanos

Autoridades CUNORI- MINEDUC, Coordinador Académico Coordinador Carrera de Pedagogía, Coordinadores de Sede (Esquipulas, Zacapa), docentes de nivel medio egresados y directores.

b. Materiales

Equipo multimedia, internet, plataformas educativas, textos, revistas, pizarra, mesas de trabajo, otros.

c. Infraestructura

Salones de clase del Centro Universitario de Oriente, Auditorium, Plaza Oliverio Castañeda De León, Laboratorio de Computación y otros.

5. Guía de formación continúa

La Universidad de San Carlos de Guatemala y su rol en la formación del personal docente, como actor social, se enfrenta a grandes desafíos y responsabilidades. Las instituciones de educación superior deben asumir un rol protagónico en los distintos procesos sociales, y ese se vuelve crucial cuando se refiere a la formación del personal docente.

La creación, la elaboración, la transmisión y la difusión del conocimiento, así como las demás funciones tradicionales de las universidades de investigar, de enseñar y de difundir nuevos conocimientos, les han otorgado un papel central en esta sociedad del conocimiento. Así mismo, se les reconoce cada vez más su carácter en el desarrollo social y económico; sobre todo en la formación de personal calificado.

Para ocupar un lugar en la sociedad del conocimiento la formación del capital humano es de suma importancia, el ajuste de las carreras a las necesidades de la sociedad a nivel local es un elemento de relevancia; y el esfuerzo que se haga en la actualización de los docentes en servicio contribuirá a resolver la problemática educativa nacional.

La educación es un bien social, que debe preparar a los ciudadanos la equidad e igualdad de oportunidades. Por tal razón no se puede defender un planteamiento educativo basado en competencias para satisfacer demandas económicas y empresariales, esto impediría caminar hacia una finalidad educativa inclusiva, integral, y pensada para formar una sociedad crítica y solidaria.

El concepto de competencia tiene sentido en función de conjunto y la capacidad que tiene el ser humano de integrar el conocimiento, habilidades, hábitos, actitudes y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a la satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales.

Los procesos de formación basada en competencias surgen de la necesidad de obtener una formación para superar los procesos de modernización de los sistemas educativos y para organizar el proceso enseñanza-aprendizaje entorno a la construcción de capacidades que favorezcan tanto el desempeño del docente como los aprendizajes del estudiante.

6. Guía de actualización basada en competencias-formación continua, temas a desarrollar y tiempo de ejecución.

**GUÍA DE TEMAS A DESARROLLAR EN EL PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN BASADA EN
COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS EGRESADOS
DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA EN PEDAGOGÍA Y TÉCNICOS EN ADMINISTRACIÓN**

**PILAR DE LA EDUCACIÓN
APRENDER A CONOCER**

1

**COMPETENCIA
TÉCNICA**

Día: El primer domingo de cada mes, durante tres meses consecutivos, de Enero a Marzo		Horario: 8:00 a 17:00	Sede: Instalaciones del CUNORI	Formadores: Psicólogos y Pedagogos con Maestría	Período de Enero a Marzo
Contenido	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evaluación	Tiempo- Bibliografías	
 Resolución de conflictos Relaciones interpersonales	Lluvia de ideas Preguntas exploratorias Cuadros sinópticos Cuadros comparativos Analogías	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico Hojas de trabajo	Talleres Exposiciones Diario pedagógico Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Colmenares, M. (2012). Investigación- acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. <i>Voces y Silencios</i>	

Liderazgo Motivación del aprendizaje Trabajo en equipo	Mapa conceptual Ensayos Resumen creativo Síntesis Talleres	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico Hojas de trabajo	Laboratorios Exposiciones Mapas mentales Pruebas objetivas Exposiciones Consultas bibliográficas	Arón, A. M., & Milicic, N. (1999). Clima social escolar y desarrollo personal. <i>Un programa de mejoramiento</i>. 8:00 a 17:00 horas Bibliografía Madrigal Torres, B. E. (2019). Líderes y liderazgo. Barnes, M. T. (1997). <i>Cómo lograr un liderazgo exitoso</i> García Bacete, F. J., & Doménech Betoret, F. (1997). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar.
---	---	---	--	--

 Sesión 3 Nuevas teorías pedagógicas Paradigmas educativos Estándares educativos nacionales e internacionales	Análisis de bibliografías Mesa redonda Aprendizaje basado en problemas Aprendizaje cooperativo	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico Hojas de trabajo	Lecturas bibliográficas Análisis de lecturas Debates Puesta en común	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Barreto Tovar, C. H., Gutiérrez Amador, L. F., Pinilla Díaz, B. L., & Parra Moreno, C. (2006). Límites del constructivismo pedagógico
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

**PILAR DE LA EDUCACIÓN
APRENDER A HACER**

2

**COMPETENCIA
METODOLÓGICA**

Día: El primer domingo de cada mes, durante tres meses consecutivos, de Abril a Junio		Horario: 8:00 a 17:00	Sede: Instalaciones del CUNORI	Formadores: Psicólogos y Pedagogos con Maestría	Período de Abril a Junio
Contenido	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evaluación	Tiempo/Bibliografía	
Sesión 1 Estrategias de aprendizaje Las Tics en el aula Metodologías participativas	Lluvia de ideas Preguntas exploratorias Preguntas guías Cuadros sinópticos Cuadros comparativos Analogías	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Talleres Exposiciones Texto paralelo Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Swig, S. (2015). TICs y formación docente: formación inicial y desarrollo profesional docente. <i>Notas de Política PREAL</i>	

 Planificación escolar Herramientas de evaluación en el aula	Mapa mental Organizador gráfico Ensayos Resumen creativo Síntesis Taller	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Talleres Exposiciones Texto paralelo Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Palencia, M. G. (2013). ¿ PARA QUÉ EVALUAMOS?. <i>Curricularmente hablando...</i>
 Organización escolar Legislación educativa	Debate Mesa redonda Aprendizaje cooperativo Resumen creativo	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Talleres Análisis reflexivos Lectura de leyes específicas Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Burgos, J. F. C. (1973). <i>El problema de la supervisión y el curriculum escolar en Guatemala</i>. USAC, Facultad de Humanidades

Fuente: Elaboración propia

**PILAR DE LA EDUCACIÓN
APRENDER A CONVIVIR**

3

**COMPETENCIA
SOCIAL**

Día: El primer domingo de cada mes, durante tres meses consecutivos, de Julio a Septiembre		Horario: 8:00 a 17:00	Sede: Instalaciones del CUNORI	Formadores: Psicólogos y Pedagogos con Maestría	Período de Julio a Septiembre
Contenido	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evaluación	Tiempo/ Bibliografía	
Sesión 1 Gestión escolar Trabajo colaborativo	Lluvia de ideas Preguntas exploratorias Cuadros sinópticos Cuadros comparativos Analogías Mapa conceptual Ensayos Resumen creativo Síntesis	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Talleres Exposiciones Texto paralelo Diario pedagógico Foros Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Huerta, A., & Torres Estrella, M. (2001). <i>La nueva escuela I: dirección, liderazgo y gestión escolar</i>	

Sesión 2 Ética profesional	Taller Debate Mesa redonda Aprendizaje basado en problemas Aprendizaje cooperativo	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Talleres Exposiciones Diario pedagógico Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Altarejos, F., Ibáñez-Martín, J. A., & Jordán, J. A. (2000). <i>Ética docente</i>. Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria
Sesión 3 Inteligencia emocional	Taller Debate Mesa redonda Aprendizaje basado en problemas	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Laboratorios Exposiciones Foros Debates Tareas en plataforma	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Fernández, B. P., & Pacheco, N. E. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. Gardner, H. (1998). <i>Mentes líderes</i>:

				<i>una anatomía del liderazgo. .</i> Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). <i>El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional.</i> Goleman, D. (2018). <i>Inteligencia emocional</i>
--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

**PILAR DE LA EDUCACIÓN
APRENDER A SER**

4

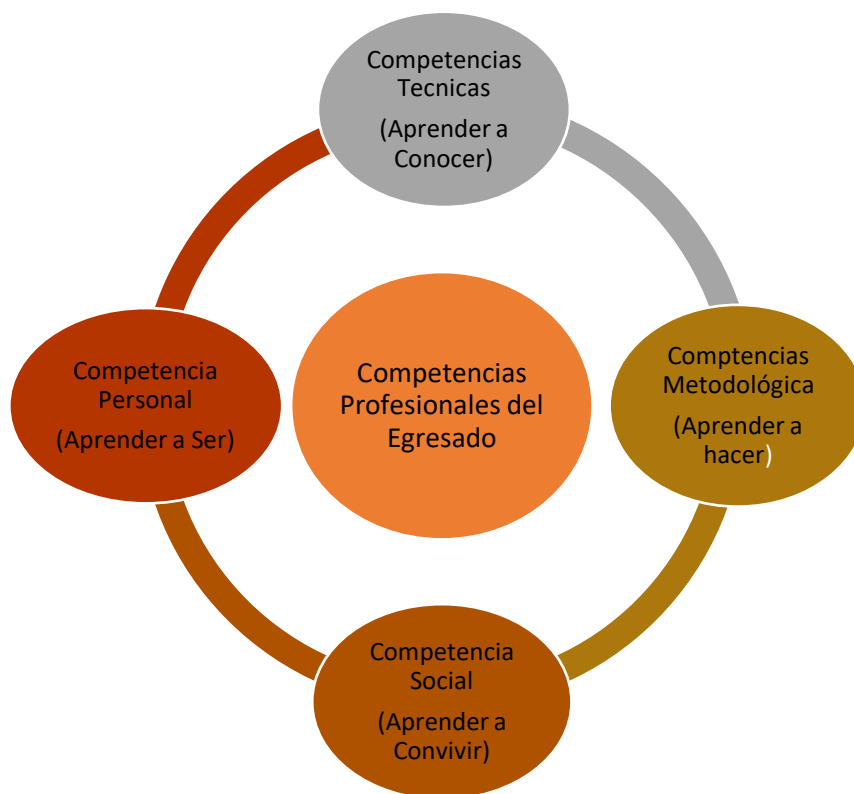
**COMPETENCIA
PERSONAL**

Día: El primer domingo de cada mes, durante un año consecutivo, de Octubre a Diciembre		Horario: 8:00 a 17:00	Sede: Instalaciones del CUNORI	Formadores: Psicólogos y Pedagogos con Maestría	Período de Octubre a Diciembre
Contenido	Estrategias de aprendizaje	Recursos	Evaluación	Tiempo/ Bibliografía	
Sesión 1 y 2 Elaborar proyecto de formación continua	Lluvia de ideas Preguntas exploratorias Aprendizaje cooperativo	Equipo multimedia Plataforma Bibliografías Material didáctico	Selección de temas Propuestas grupales Presentación y validación del proyecto	8:00 a 17:00 horas Bibliografía Tobón, S. (2006). <i>Competencias, calidad y educación superior</i>. Coop. Editorial Magisterio.	

 I Congreso Pedagógico	Planificación del congreso	Equipo multimedia Material didáctico Expositores	Ejecución del I Congreso Pedagógico	8:00 a 17:00 horas
--	----------------------------	---	---	--------------------

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Competencias profesionales y su relación con los pilares de la educación



Fuente: Elaboración propia en base a las competencias profesionales

7. Desarrollo de encuentros pedagógicos

Elaborar temáticas referentes a la competencia, técnica, metodológica, social y personal, con la dinámica de la incorporación de los cuatro pilares de la educación. Todo con enfoque de formación basada en competencias, estos encuentros pedagógicos se llevarían a cabo en las instalaciones del Centro Universitario de Oriente CUNORI, con profesionales especializados en la materia, así mismo al final del año el cierre sería planificar el I Congreso Pedagógico con egresados en servicio.

8. Cronograma de actividades

Se propone que la formación continua del egresado en servicio, se desarrolle en un tiempo de un año, distribuido una sesión presencial por mes, realizándose encuentros pedagógicos mensuales,

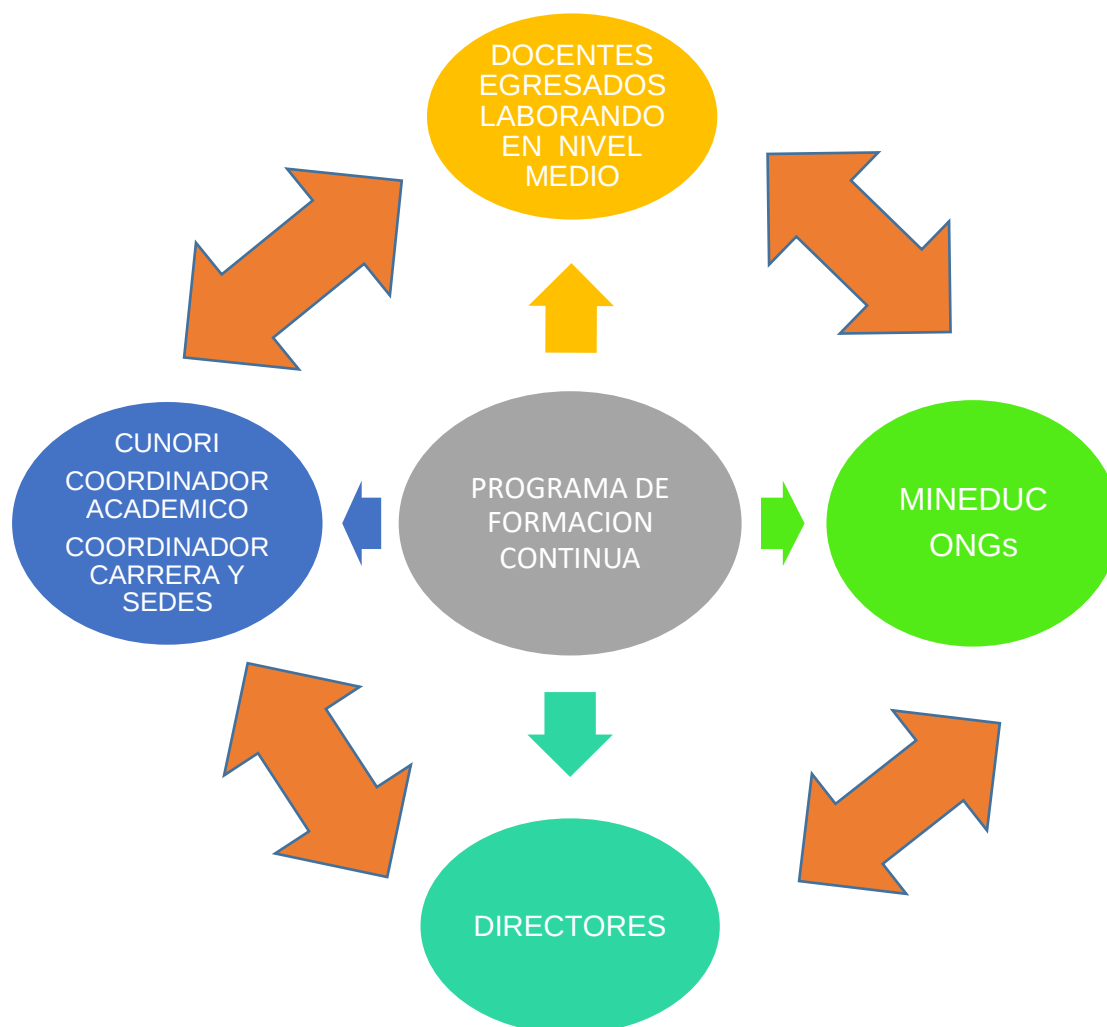
con temáticas específicas y el resto de tareas las realicen a distancia, utilizando la plataforma educativa del Centro Universitario de Oriente. Al final del año realizar el I Congreso Pedagógico planificado por todos los participantes, esto queda como una inquietud para próximos años, de continuar con el programa de formación continua de egresados en servicio.

Tabla 18. Cronograma de actividades del programa de actualización continua

No.	Actividades	Tiempo	Responsables
1.	Aprobación de la propuesta por parte del Consejo Directivo	Un mes	Consejo Directivo – CUNORI- Coordinador Académico
2.	Socialización de la propuesta	Un mes	Coordinación Académico Coordinador Carrera DDE MINEDUC
4	Gestión de recurso, con instituciones públicas y privadas	Un mes	CUNORI- Coordinador Académico - MINEDUC-
5	Divulgación del proyecto con egresados	Un mes	Coordinador Académico- Coordinador Carrera
7	Pre-inscripción egresados	Un mes	Coordinador Académico y Coordinador Carrera Directores
8	Ejecución de la propuesta, seguimiento y evaluación de resultados	Un año	Director CUNORI Coordinador Académico Coordinador Carrera MINEDUC

Fuente: Elaboración propia

Figura 3 . Esquema de participación del Programa de Formación Continua para Egresados en servicio



Fuente: Elaboración propia

BIBLIOGRAFIA

- Arón, A. M., & Milicic, N. (1999). Clima social escolar y desarrollo personal. *Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello*, 117-123.
- Altarejos, F., Ibáñez-Martín, J. A., & Jordán, J. A. (2000). *Ética docente*. Editorial Ariel.
- Amador, R., (2006). La universidad en red. Un nuevo paradigma de la educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*.
- Barreto Tovar, C. H., Gutiérrez Amador, L. F., Pinilla Díaz, B. L., & Parra Moreno, C. (2006). Límites del constructivismo pedagógico. *Educación y educadores*.
- Barnes, M. T. (1997). *Cómo lograr un liderazgo exitoso*
- Bozu, Z., & Canto, P. J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de formación e innovación educativa universitaria*.
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*.
- Burgos, J. F. C. (1973). *El problema de la supervisión y el curriculum escolar en Guatemala*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación.
- Colmenares, M. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*.
- Covey, S. R., Whitman, B., & England, B. (2011). *Asegurar resultados en tiempos de incertidumbre* Paidós.
- Fernández, B. P., & Pacheco, N. E. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista Iberoamericana de educación*.
- García Bacete, F. J., & Doménech Betoret, F. (1997). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar.
- Gardner, H. (1998). *Mentes líderes: una anatomía del liderazgo*. Paidós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLS! LLO.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Gómez, Á., (2010). Aprender a educar: nuevos desafíos para la formación de docentes. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Guzmán, I., & Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Huerta, A., & Torres Estrella, M. (2001). *La nueva escuela I: dirección, liderazgo y gestión escolar*

- Madrigal Torres, B. E. (2019). Líderes y liderazgo.
- Muñoz, D. R., & Araya, D. H. (2017). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *Pesquisa*.
- Orellano, N., Vargas, C., & Hernandez, H. (2018). Impacto de las TIC en la resolución de conflictos en materia de educación. *Ingeniería Desarrollo e Innovación*.
- Pacheco, N. E., & Berrocal, P. F. (2004). La inteligencia emocional: Métodos de evaluación en el aula. *Revista Iberoamericana de educación*
- Palencia, M. G. (2013). ¿ PARA QUÉ EVALUAMOS?. *Curricularmente hablando...*
- Pimiento, J. (2012). Estrategias de enseñanza-aprendizaje Docencia universitaria basada en competencias. Instituto Superior Pedagógico de la Habana, Cuba Universidad Anáhuac, México. Primera Edición
- Sotolongo, B. R. (2002). Propuesta de un modelo para gestión de la docencia. *Pedagogía Universitaria*.
- Swig, S. (2015). TICs y formación docente: formación inicial y desarrollo profesional docente. *Notas de Política PREAL*
- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Coop. Editorial Magisterio.
- Vanegas, C. M. (2016). Liderazgo y motivacion. MX: *Galerías*.

Apéndice 2



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON
ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Cuestionario 1

**Dirigido a: Egresados de Profesores de Enseñanza Media de la carrera de Pedagogía del
Centro Universitario de Oriente**

Con el propósito de recabar información de los egresados de PEM de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente Chiquimula, respecto a las competencias profesionales la cual servirá para determinar las competencias en el ámbito técnico, metodológico, social y personal, mismas que serán analizadas respecto a los resultados de este cuestionario.

El cuestionario que se le presenta a continuación consta de dos partes:

- I. Datos Demográficos
- II. Competencias profesionales

Nota: La información solicitada será utilizada con fines de investigación relacionada al tema de competencias profesionales.

Instrucciones:

1. Lea las alternativas de respuestas entregadas.
2. Marque con una X la alternativa que más lo identifique.
3. Marque sólo una alternativa por ítem.
4. Recuerde: es **SU** percepción del hecho.

Alternativas de respuesta:

PUNTUACIÓN	DETALLE
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

DATOS DEMOGRÁFICOS

Responder a los siguientes datos marcando con una X lo que corresponde a su persona, o escriba si fuera necesario, los mismos servirán como complemento para la investigación.

Edad	
20-25	
26-30	
31-35	
36-40	
41- 45	
Más de 46	

Escolaridad	SI
Profesorado	
Licenciatura	
Cierre de Pensum Maestría	
Graduado de Maestría	

Profesión	
Administrador(a) de Empresas	
Pedagogo(a)	
Psicólogo(a)	
Ciencias Jurídicas	
Otros:	

Genero	
Femenino	
Masculino	

Experiencia Docente		
Años	Nivel Medio	Otro
1-5		
6-10		
11-15		
16-20		
21-25		

Profesión	
Administrador(a) de Empresas	
Pedagogo(a)	
Psicólogo(a)	
Ciencias Jurídicas	
Otros:	

Otras Ocupaciones	Diario
En Administración Pública	
Administración en Iniciativa Privada	
Asesoría/Consultoría	
Otras Universidad	
Empresa Propia	

Estado civil	
Soltero (a)	
Casado (a)	

Lugar de residencia	Municipio	Departamento

II COMPETENCIAS PROFESIONALES

Año de egreso de CUNORI		Grado que atiende		Curso que imparte		Sector público	
Instituto donde labora		Cuántos alumnos atiende		Básico o diversificado		Sector privado	

1. COMPETENCIA TÉCNICA						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Cuento con amplio conocimiento de la disciplina que poseo.					
2	Conozco la importancia de los factores, socio-culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos.					
3	Cuento con los recursos que me permiten adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos.					
4.	Enfrento la heterogeneidad en un mismo grupo o curso.					
5	Desarrollo un proceso dirigido a motivar el aprendizaje de los alumnos.					
6	Reflexiono sobre mis propias prácticas, dejando abierta la posibilidad de reinvertir los resultados de mi reflexión en la acción.					
7	Demuestro una actitud crítica hacia los saberes enseñados.					
2. COMPETENCIAS METODOLÓGICAS						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Vínculo permanentemente en el proceso formativo la teoría con la práctica,					
2	Soy consciente de las diversas formas de aprendizaje utilizadas por los alumnos.					
3	Implemento estrategias que favorecen la participación individual y colectiva de los alumnos.					
4	Valoro las TIC como un medio para favorecer el proceso formativo tanto de los alnos como de mi persona.					
5	Transformo la clase en un espacio para interrogar y debatir, donde cada alumno puede expresar sus ideas, respetando la de los demás, propiciando un análisis crítico.					
6	Busco alternativas frente a las dificultades que experimentan los alumnos en su proceso de aprendizaje.					
7	Construyo y/o empleo herramientas que me permitan evaluar la progresión de los aprendizajes.					

3. COMPETENCIA SOCIAL						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Colaboró con los órganos de gestión escolar.					
2	Considero la importancia del trabajo colaborativo entre los profesores.					
3	Comprendo que el aprendizaje es el conjunto de habilidades que poseen los alumnos.					
4	Reconozco que los alumnos han de estar preparados para dirigir su propio aprendizaje.					
5	Establezco un dialogo continuo con los agentes implicados en el proceso de formación.					
6	Soy consciente de las dificultades que pueden experimentar los alumnos.					
4. COMPETENCIA PERSONAL						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Asumo que los alumnos son personas que están aprendiendo y que construyen su propio aprendizaje.					
2	Acepto el desafío de ser modelo de aquello que exige al alumno.					
3	Evito cualquier forma de discriminación hacia los alumnos y demás profesores.					
4	Asumo y enfrento los fracasos de los alumnos					
5	Estoy consciente del desafío que integro dentro del proceso de formación continua.					
6	Acompaño a los nuevos profesores en el proceso de su inserción laboral.					
7	Elaboro un proyecto de formación continua.					
8	Cuento con conocimiento general que me ayude a comprender el mundo que me rodea					
9	Desarrollo capacidades profesionales para comunicarme con los demás					
10	Cuento con competencias más amplias que son necesarias para desarrollar un oficio interactivo.					
11	Me adapto a situaciones diferentes y cambiantes para trabajar en equipo.					
12	Desarrollo la comprensión en los otros, en la toma de conciencia.					
13	Cuento con la capacidad de desarrollar la personalidad en los alumnos.					
14	Actúo a manera de lograr la autonomía juicio y responsabilidad en los alumnos.					
15	Tengo alto sentido del humor para con los estudiantes.					

Observaciones _____



Apéndice 3

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON
ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



Cuestionario 2

Dirigido a: Directores de los institutos de nivel medio, sector público y privado de los departamentos de Zacapa, Chiquimula y Jalapa.

Con el propósito de recabar información de los egresados de PEM de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Oriente Chiquimula, respecto a las competencias profesionales la cual servirá para determinar las competencias en el ámbito técnico, metodológicas, sociales y personales, mismas que serán analizadas respecto a la los resultados de este cuestionario.

El cuestionario que se le presenta a continuación consta de dos partes:

- III. Datos Demográficos
- IV. Competencias profesionales

Nota: La información solicitada será utilizada con fines de investigación relacionada al tema de competencias profesionales.

Instrucciones:

5. Lea las alternativas de respuestas entregadas.
6. Marque con una X la alternativa que más lo identifique.
7. Marque sólo una alternativa por ítem.
8. Recuerde: es **SU** percepción del hecho.

Alternativas de respuesta:

PUNTUACIÓN	DETALLE
5	Siempre
4	Casi siempre
3	Algunas veces
2	Casi nunca
1	Nunca

I. Datos demográficos

Responder a los siguientes datos marcando con una X lo que corresponde a su persona, o escriba si fuera necesario, los mismos servirán como complemento para la investigación.

Escolaridad	SI
Profesorado	
Licenciatura	
Cierre de Pensum Maestría	
Graduado de Maestría	
Estudios de Doctorado	
Graduado de Doctorado	

Estado civil	
Soltero (a)	
Casado (a)	

Lugar de residencia	Municipio	Departamento

Genero	
Femenino	
Masculino	

Edad	
20-25	
26-30	
31-35	
36-40	
41-45	
Más de 46	

Profesión	
Administrador(a) de Empresas	
Pedagogo(a)	
Psicólogo(a)	
Ciencias Jurídicas	
Otros:	

96

Otras Ocupaciones	Diario
En Administración Pública	
Administración en Iniciativa Privada	
Asesoría/Consultoría	
Otras Universidad	
Empresa Propia	

Experiencia Docente Universitaria		
Años	CUNORI	OTRAS
1-5		
6-10		
11-15		
16-20		
21-25		

Año de egreso de CUNORI		Grado que atiende		Curso que imparte		Sector público	
Instituto donde labora		Cuantos alumnos atiende		Básico o diversificado		Sector privado	

II. COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. COMPETENCIA TÉCNICA						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Cuenta con amplio conocimiento de la disciplina que posee.					
2	Reconoce la importancia de los factores, socio-culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos.					
3	Cuenta con los recursos que le permiten adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos.					
4.	Enfrenta la heterogeneidad en un mismo grupo o curso.					

5	Desarrolla un proceso dirigido a motivar el aprendizaje de los alumnos.					
6	Reflexiona sobre las propias prácticas, dejando abierta la posibilidad de reinvertir los resultados de la reflexión en la acción.					
7	Demuestra una actitud crítica hacia los saberes enseñados.					
2. COMPETENCIAS METODOLÓGICAS						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Vincula permanentemente en el proceso formativo la teoría con la práctica,					
2	Es consciente de las diversas formas de aprendizaje utilizadas por los alumnos.					
3	Implementa estrategias que favorecen la participación individual y colectiva de los alumnos.					
4	Valora las TIC como un medio para favorecer el proceso formativo de los alumnos.					
5	Transforma la clase en un espacio para interrogar y debatir, donde cada alumno puede expresar sus ideas, respetando la de los demás, propiciando un análisis crítico.					
6	Busca alternativas frente a las dificultades que experimentan los alumnos en su proceso de aprendizaje.					
7	Construye y/o emplea herramientas que le permitan evaluar la progresión de los aprendizajes.					
3. COMPETENCIA SOCIAL						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Colabora con los órganos de gestión escolar.					
2	Considera la importancia del trabajo colaborativo entre los profesores.					
3	Comprende que el aprendizaje es el conjunto de habilidades que poseen los alumnos.					
4	Reconoce que los alumnos han de estar preparados para dirigir su propio aprendizaje.					
5	Establece un dialogo continuo con los agentes implicados en el proceso de formación.					
6	Es consciente de las dificultades que pueden experimentar los alumnos.					
4. COMPETENCIA PERSONAL						
No.	Cuestionamiento	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Asume que los alumnos son personas que están aprendiendo y que construyen su propio aprendizaje.					

2	Acepta el desafío de ser modelo de aquello que exige al alumno.					
3	Evita cualquier forma de discriminación hacia los alumnos y demás profesores.					
4	Asume y enfrenta los fracasos de los alumnos					
5	Está consciente del desafío que integra dentro del proceso de formación continua.					
6	Acompaña a los nuevos profesores en el proceso de su inserción laboral.					
7	Elabora un proyecto de formación continua.					
8	Cuenta con conocimiento general que le ayude a comprender el mundo que le rodea					
9	Desarrolla capacidades profesionales para comunicarme con los demás					
10	Cuenta con competencias más amplias que son necesarias para desarrollar un oficio interactivo.					
11	Se adapta a situaciones diferentes y cambiantes para trabajar en equipo.					
12	Desarrolla la comprensión en los otros, en la toma de conciencia.					
13	Cuenta con la capacidad de desarrollar la personalidad en los alumnos.					
14	Actúa a manera de lograr la autonomía juicio y responsabilidad en los alumnos.					
15	Tiene alto sentido del humor para con los estudiantes.					

Observaciones _____



Apéndice 4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI-
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

GUÍA DE ENTREVISTA

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dirigida a: Directores.

1. Competencia técnica

1.1 Comprende la realidad histórica de la educación y la política nacional

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

1.2. Cuenta con una sólida cultura pedagógica

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

1.3 Piensa lógicamente para proponer propuestas pedagógicas pertinentes y eficaces

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

1.4 Es propositivo y mantiene un auténtico interés por la realidad educativa, especialmente por el quehacer del establecimiento.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

2. Competencia metodológica

2.1. Utiliza las nuevas estrategias de aprendizaje, para la mejora de su trabajo

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

3. Competencia social

3.1. Realiza un trabajo colaborativo, y tiene buenas relaciones humanas con los compañeros de trabajo y con usted.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

3.2 Le ayuda a resolver problemas administrativos.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

4. Competencia personal

4.1 Actúa con honestidad, es responsable, e íntegro en el ejercicio de la docencia.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

4.2 Es modelo para la formación del alumnado

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

4.3 Analiza con carácter crítico la problemática educativa nacional

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------



Apéndice 5



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI-
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

GUÍA DE OBSERVACIÓN

FECHA:	HORA:	LUGAR:
--------	-------	--------

No.	COMPETENCIA TÉCNICA	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Cuenta con amplio conocimiento de la disciplina que poseo.			
2	Reconoce la importancia de los factores, socio-culturales en el proceso de aprendizaje de los alumnos.			
3	Cuenta con los recursos que le permiten adaptar los contenidos a las necesidades de los alumnos.			
4.	Enfrenta la heterogeneidad en un mismo grupo o curso.			
5	Desarrolla un proceso dirigido a motivar el aprendizaje de los alumnos.			
.6	Reflexiona sobre las propias prácticas, dejando abierta la posibilidad de reinvertir los resultados de la reflexión en la acción.			
7	Demuestra una actitud crítica hacia los saberes enseñados.			
No.	COMPETENCIA METODOLOGICA	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Vincula permanentemente en el proceso formativo la teoría con la práctica,			
2	Es consciente de las diversas formas de aprendizaje utilizadas por los alumnos.			
3	Implementa estrategias que favorecen la participación individual y colectiva de los alumnos.			
4	Valora las TIC como un medio para favorecer el proceso formativo de los alumnos.			
5	Transforma la clase en un espacio para interrogar y debatir, donde cada alumno puede expresar sus ideas, respetando la de los demás, propiciando un análisis crítico.			
6	Busca alternativas frente a las dificultades que experimentan los alumnos en su proceso de aprendizaje.			
7	Construye y/o emplea herramientas que le permitan evaluar la progresión de los aprendizajes.			

No.	COMPETENCIA SOCIAL	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Colabora con los órganos de gestión escolar.			
2	Considera la importancia del trabajo colaborativo entre los profesores.			
3	Comprende que el aprendizaje es el conjunto de habilidades que poseen los alumnos.			
4	Reconoce que los alumnos han de estar preparados para dirigir su propio aprendizaje.			
5	Establece un dialogo continuo con los agentes implicados en el proceso de formación.			
6	Es consciente de las dificultades que pueden experimentar los alumnos.			
No.	COMPETENCIA PERSONAL	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Asume que los alumnos son personas que están aprendiendo y que construyen su propio aprendizaje.			
2	Acepta el desafío de ser modelo de aquello que exige al alumno.			
3	Evita cualquier forma de discriminación hacia los alumnos y demás profesores.			
4	Asume y enfrenta los fracasos de los alumnos			
5	Está consciente del desafío que integra dentro del proceso de formación continua.			
6	Acompaña a los nuevos profesores en el proceso de su inserción laboral.			
7	Elabora un proyecto de formación continua.			
8	Cuenta con conocimiento general que le ayude a comprender el mundo que le rodea			
9	Desarrolla capacidades profesionales para comunicarme con los demás			
10	Cuenta con competencias más amplias que son necesarias para desarrollar un oficio interactivo.			
11	Se adapta a situaciones diferentes y cambiantes para trabajar en equipo.			
12	Desarrolla la comprensión en los otros, en la toma de conciencia.			
13	Cuenta con la capacidad de desarrollar la personalidad en los alumnos.			
14	Actúa a manera de lograr la autonomía juicio y responsabilidad en los alumnos.			
15	Tiene alto sentido del humor para con los estudiantes.			



Apéndice 6



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI-
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN
EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Listado de municipios de los departamentos de Chiquimula, Zacapa y Jalapa, con establecimientos educativos y cantidad de docentes egresados en servicio

Municipio	Establecimiento	Egresados
Chiquimula 18	Escuela Nocturna de Ciencias Comerciales	1
	Colegio Sagrada Familia	3
	Colegio Evangélico Amigos	8
	Instituto Básico Experimental	2
	Instituto Normal para Señoritas de Oriente INSO	6
	Instituto Normal para Varones de Oriente INVO	5
	Colegio Mi Pequeño Mundo	5
	Escuela Secundaria de Oriente ESDEO	3
	Liceo La Salle	3
	INDEBCOOP Shusho Abajo zona 7	1
	Escuela de Música,	2
	Escuela de Arte	1
	Escuela Intercultural	1
	Telesecundaria El Morral	1
	Telesecundaria El Pinalito	1
	EMPO	3
	NUFED Santa Barbara	3
	Telesecundaria Santa Elena	2 = 51
Ipala 3	Colegio Proyección	4
	Colegio Amigos	4
	INEB Cooperativa El Sauce	1 = 9
San Juan Ermita 3	Telesecundaria San Antonio Las Lajas	1
	INEB por Cooperativa	3
	NUFED Minas Abajo	3 = 7
Jocotan 6	Colegio Fé y Alegría	5
	Colegio Campo Real	2
	Colegio Vicente Carranza Lemus	6

	NUFED Cabecera	1
	NUFED Suquiquer	3
	NUFED Guareruche	3 = 20
Camotán 8	INEB	1
	Colegio Amigos	1
	Escuela Normal	1
	Colegio Nuestra Señora	4
	INEB Caparjá	1
	Telesecundaria El Guayabo	1
	Telesecundaria Lelá Chancó	3
	NUFED Lantiquín	3 = 15

Quezaltepeque 13	Teles. Chiramay	2
	Teles. Javillal	1
	INEB Landaverry	1
	Teles. La Peña	1
	Colegio Catolico	2
	INEB JV	1
	Bach. Computación	1
	Colegio Hebróm	1
	Instituto Maestras de Pre-Primaria	3
	Complejo Intercultural	3
	Escuela de Educación Física	3
	Colegio Adventista	3
	NUFED Nochán	3 = 25
Esquipulas 9	Liceo Esquipulteco	4
	INEB JM	1
	Colegio San Benito	3
	Liceo Formación	4
	Colegio Montesori	9
	Telesecundaria Monteros	1
	Telesecundaria Cafetales	1
	Telesecundaria Chanmagua	1
	NUFED Cabecera	4 = 28
Olopa 3	IDCE	2
	NUFED Cabecera	1

	NUFED Tituque	3 = 6
San Jacinto 1	INEB	3 = 3
Zacapa 9	Escuela Nororiente	1
	INEB JM	2
	INEB JV	2
	Escuela para El Hogar	1
	Colegio Luterano	2
	Liceo Cristiano	2
	Colegio Privado	2
	Adolfo V. Hall	2
	Colegio Elím	1 = 15
Estanzuela 1	ITCE	2 = 2
Rio Hondo 6	INEB Cooperativa.	1
	INEB	4
	Telesecundaria Ojo de Agua	1
	Colegio El Petón	1
	Colegio por Cooperativa El Rosario	2
	Liberty College	1 = 10
Gualan 5	INEB JV	2
	Liceo Sinaí	2
	Diversificado Municipal	1
	Telesecundaria Santiago	1
	Colegio Betania	1 = 7
Teculután 5	Colegio Gethzemaní	7
	Colegio San José	2
	Colegio Monte Sión	3
	INMEBOT	3
	Instituto Bachillerato	5 = 20
Cabañas 1	Colegio San Sebastian	3 = 3
San Diego 1	INED JV	1 = 1
Huite 1	INEB	2 = 2
Usumatlán 1	INEB	2 = 2
SanLuisJilotepeque 3	INEB	2
	INEB por Cooperativa	3
	INED	3 = 8

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta aplicada.