

**Marvin Leonidas Medina Jumique**

**No. de Carné 201590002**

**El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)**

**Asesora: Dra. Maria Iliana Cardona de Chavac**



**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN CIENCIAS**

**Guatemala, noviembre de 2019**

**Marvin Leonidas Medina Jumique**

**No. de Carné 201590002**

**El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)**

**Asesora: Dra. Maria Iliana Cardona de Chavac**



**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y CIENCIA**

**Guatemala, noviembre de 2019**

Este informe final fue presentado  
por el autor como trabajo de tesis  
previo a optar al grado de Maestro  
en Docencia Universitaria

Guatemala, noviembre de 2019

## ÍNDICE

### Contenido

Introducción.....	ii
CAPÍTULO I .....	1
GENERALIDADES.....	1
1.2 Tema.....	1
1.3 Planteamiento del problema .....	1
1.5 Alcances y límites.....	3
1.6 Objetivos .....	5
1.8 Metodología a emplear y pre diseño de instrumentos de investigación.....	5
Tipo de muestreo: .....	7
2.1. Definición del desempleo .....	8
2.2. Definiciones conceptuales.....	11
2.2.1. Empleo .....	11
2.2.2. Desempleo .....	12
2.2.3. Sub-empleo .....	13
2.2.4. Crisis económica .....	13
2.2.5. El desempleo en Guatemala .....	14
2.3. Contexto Socioeconómico de Guastatoya, El Progreso .....	19
Distancia a cabecera Departamental y otros municipios:.....	19
2. 3.1. Población: .....	20
2.3.2. Población según grupo étnico:.....	20
2. 3.3. Desarrollo Productivo:.....	20
2. 3.4. Producción pecuaria: .....	21
2. 3.5. Producción artesanal: .....	21
<b>2. 3.6. Producción forestal:</b> .....	21
2. 3.7. Producción agroindustrial:.....	22
2. 3.8. Minería: .....	22
2.3.9. Mercado y condiciones del entorno:.....	22
2.4. Situación actual de los procesos de Convocatoria .....	23

III. RESULTADOS DE CAMPO .....	30
3.1. Definición y análisis de variables .....	30
3.2. RESULTADOS DE CAMPO.....	31
3.3. Discusión de Resultados.....	55
IV. CONCLUSIONES .....	56
V. RECOMENDACIONES .....	58
ANEXOS .....	59
2.5. Fundamento Legal de los procesos de convocatoria .....	59
2. 4.1. Acuerdo Gubernativo No. 188-2013 .....	59
DISPOSICIONES GENERALES.....	61
2.4.2. LEY DE SERVICIO CIVIL .....	74
ARTÍCULO 42.....	75
2.4.3 DECRETO NÚMERO 1485 .....	75
ARTÍCULO 14.....	75
ARTÍCULO 15.....	76
ARTÍCULO 16.....	76
ARTÍCULO 17.....	76
ARTÍCULO 18.....	76
ARTÍCULO 19.....	76
2.4.4. PROCESOS DE OPOSICIÓN:.....	77
2.4.5. CONVOCATORIAS:.....	78
2.4.6. DIVULGACIÓN: .....	78
APENDICE .....	85
RECURSOS.....	88
1. Humanos:.....	88
2. Recursos Físicos.....	88
3. Recursos Financieros:.....	88
4. Cronograma de trabajo .....	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	90

## **Resumen**

La finalidad del presente estudio fue determinar el nivel de desempleo que viven los estudiantes de la carrera de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso. Dado que se utilizó dos variables, se correlacionó la variable del desempleo con las escasas oportunidades que brinda el Ministerio de Educación en la contratación de docentes que laboren en el nivel medio, ya sea bajo contrato o plaza presupuestada.

Se llevó a cabo un censo con 52 alumnos de un universo de 52, que es la suma de los dos grupos que se encuentran en el VIII y X ciclo de la carrera antes mencionada. Estos estudiantes tienen la característica de ser graduados como profesores de enseñanza media o su equivalente al técnico universitario.

Dentro del planteamiento del problema se buscaran las causas y consecuencias que viven los estudiantes acerca del desempleo, que es un fenómeno social que si bien es cierto que es multicausal, también es cierto que tiene repercusiones en la vida estudiantil, familiar y social.

Para el trabajo de campo se llevó a cabo una encuesta en la cual se plantearon 22 preguntas que están íntimamente relacionadas con los objetivos propuestos. Es preocupante poder determinar que en el departamento de El Progreso funcionan 14 sedes de las distintas universidades que funcionan en el país, y cada año egresan de estas sedes, alrededor de 172 Profesores de Enseñanza Media, lo cual demuestra que las oportunidades reales que cuentan los estudiantes del Centro Universitario de El Progreso de poder ser contratados por parte del Ministerio de Educación, son muy escasas. Al final los estudiantes han reflejado en las respuestas de las encuestas la esperanza de poder encontrar un trabajo digno y estable, pero también de poder emplearse aun en aquellos trabajos u oficios que no sean de su campo académico.

**Palabras clave:** desempleo, convocatorias, subempleo, nivel medio, Ministerio de Educación

## Abstract

The finality of the present study is to determine the level of Un employment that live the students of licenciante's profession in pedagogy and educative administration of Profess' educative's center, because were utilized two variables it was compared the unemployment with the shortage of opportunities that has the Education Ministry in the hiring of teachers that work in the middle level, it doesn't matter if is a temporary or forever position.

It was made a census with 52 students of a universe of 52 that is the sum of the two groups that are in un and X cycles of the profession before mentioned. These students have the characteristics to be graduated as professors of middle teaching of its equivalency to the university technique.

Into the planning in the problem to investigate it attempt to reach the objective to look for the causes and consequences that live the students about the unemployment, that is a social phenomenon that if is thrut that is multicausal is thruth that has repercution in the social, familiar and the students life.

For the field study it was accomplished and inquiry, where were made 22 questions that are relationated with the objectives required the questions.

Is Kind of worrying to determine that in the progress department are functioning 14 centers of the different universities that area functioning in the country and every year egress of these center around 172 profesores of middle teaching, that show tha the real opportunities that the students have of the profess University center to be hired for for the education's center Ministry are not many in the end the students have reflected the hope to find a Job stable and with dignity but to have an employment even in those jobs or occupations that are not of ther professions.

**Keyboards:** unemployment, calls, underemployment, medium level, Ministry of Education

## Introducción

Uno de los grandes dramas que viven los guatemaltecos, y en especial los jóvenes, es el problema del desempleo. Cada vez la situación se va agudizando de tal manera que muchos han optado por otras vías para poder paliar las necesidades que demanda la obligación y responsabilidades económicas en un hogar.

Para nadie es un secreto que la formación a nivel de pregrado o de grado, actualmente es insuficiente para poder encontrar un trabajo digno y bien remunerado que sea capaz de solventar las necesidades básicas de una familia.

Actualmente se ha evidenciado que una de las carreras que más estudiantes posee, es precisamente las que se imparten en el área de Educación. Muchos al graduarse del nivel medio han optado por continuar la formación universitaria en la facultad o unidades académicas que brindan los diversos profesorado que funcionan en Guatemala. Algunos por sentir el impulso o la atracción vocacional hacia esta carrera. Sin embargo, otros lo hacen por no tener la oportunidad de cursar otra carrera.

El panorama anterior está generando una masiva promoción de estudiantes de pregrado bajo la modalidad de los distintos profesorado. Esta situación de crecimiento es diametralmente opuesto a las pocas oportunidades que el Ministerio de Educación o el sistema educativo genera en cuanto a opciones reales de trabajo.

La presente investigación se plantea el reto de poder encontrar las causas y consecuencias de las pocas oportunidades laborales que existen dentro del Sistema Educativo y más particularmente dentro del Ministerio de Educación para quienes son profesionales de este campo.

El siguiente plan de investigación contiene tres grandes capítulos. En el primero se plantea el problema de investigación, el cual encierra el tema, el planteamiento del problema, la justificación o las razones por las cuales se propone el tema a investigar, los alcances y límites de la investigación planteada. También en este apartado se encuentran los objetivos, los cuales se dividen en general y los específicos y la metodología empleada.

En el segundo capítulo se encuentra todo lo relacionado a la fundamentación teórica, lo cual incluye conceptos, definiciones, teorías y estudios acerca del tema abordado. Es importante poder revisar las teorías clásicas acerca del trabajo y el desempleo, así como datos recientes que estén vinculados con el tema abordado.

El tercer capítulo lo constituye la recolección, análisis y discusión de datos. Los resultados encontrados servirán para la discusión y a futuro hacer planteamientos o propuestas concretas tanto a estudiantes como a las autoridades del Centro Universitario.

Finalmente en el capítulo IV se encuentran las conclusiones y recomendaciones. Las primeras están íntimamente relacionadas con los objetivos específicos y de los aspectos relevantes se encuentran que los jóvenes se encuentran actualmente con una situación de desempleo que es preocupante. De igual forma la carrera de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa es una de las carreras más abundantes en cuanto a egresados, por lo que las ofertas laborales cada vez disminuyen. Se recomienda al Centro Universitario que pueda realizar una oferta académica que pueda brindar a sus egresados la posibilidad de encontrar un mercado laboral donde puedan encontrar un empleo con condiciones dignas y estables.

# CAPÍTULO I

## GENERALIDADES

### 1.1 Línea de investigación

- ✓ Educación y Trabajo

### 1.2 Tema

El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)

### 1.3 Planteamiento del problema

Se propone el siguiente tema de investigación “El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)” con la finalidad de evidenciar que un gran número de estudiantes de la licenciatura en Pedagogía y Administración, del VIII y X ciclo, afrontan dificultades para poder encontrar un empleo. Se tomará esta población debido a que ellos ya fueron evaluados y realizaron el proceso de graduación del Profesorado o nivel técnico

A estas alturas la formación pedagógica y humanística no es una garantía de encontrar un trabajo digno y bien remunerado, debido en gran parte que existe en el mercado laboral una demanda de formación técnica.

También es importante considerar que existe un sistema educativo “primario”, es decir que está enfocado en este nivel, dotándole de programas, políticas y plazas bajo cualquier renglón presupuestario. En cambio el nivel medio, pese a la alta demanda de docentes, no existe una política de contratación para docentes que puedan cubrir los espacios que se requieren. Por todo lo anterior nos planteamos las siguientes preguntas.

- ¿Cuáles son las causas y posibles soluciones para enfrentar el problema del desempleo de los estudiantes de Licenciatura en Pedagogía Administración educativa de la Universidad San Carlos de Guatemala del CUNPROGRESO?

¿Cuáles son las posibilidades reales que tienen los estudiantes del Ciclo VIII y X de ser contratados bajo cualquier renglón presupuestario por el Ministerio de Educación para laborar en el nivel medio en el departamento de El Progreso?.

- ¿Qué criterios utiliza el Ministerio de Educación, a través de las dependencias encargadas, para llevar a cabo la contratación de personal para laborar en el nivel medio en el departamento de El Progreso?

#### **1.4 Justificación**

Realizar una investigación sobre “El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)”, tiene como finalidad vincular el efecto nocivo que puede tener el desempleo para el quehacer académico de los estudiantes y en última instancia la posibilidad que algunos alumnos se planteen la posibilidad de abandonar la carrera debido a la situación de escasez de un empleo digno en la que se encuentran un buen porcentaje de estudiantes del Centro.

Las normas que rigen el Ministerio de Educación, del proceso y calidad educativa en Guatemala, fueron establecidas como parte del fortalecimiento de la democracia en el país, ya que la Constitución Política de la República vigente, en lo relacionado a educación inicia con el hecho primordial de garantizar la libertad de enseñanza, por lo que el presente trabajo de investigación propone que los criterios de obtención de plazas docentes, que rigen el proceso de oposición de Convocatorias para personal docente permanente del nivel medio en el

departamento de El Progreso, sean regulados por el Acuerdo Gubernativo 188-2013, donde indica los lineamientos del proceso de oposición para adquisición de plazas docentes permanente en todos los niveles educativos.

El proceso de oposición para la obtención de plazas docentes permanentes consiste en promover la participación de los colaboradores en igualdad de oportunidades y condiciones, captar y elegir al personal idóneo para ocupar un puesto vacante, asegurando la transparencia del reclutamiento, selección y nombramiento de los docentes en el sector oficial. Con fecha 30 de abril 2013 se publicó el acuerdo gubernativo 188-2013 donde está establecido el reglamento que rige el proceso de selección para el nombramiento del personal docente en los niveles de educación preprimaria, primaria y media de centros educativos públicos.

En el decreto número 1485 del Congreso de la República de Guatemala y el acuerdo gubernativo 188-2013, establecen un proceso en el cual están definidos los diferentes roles y las funciones asignadas a cada uno de estos, así como también las diferentes actividades y criterios de evaluación para poder seleccionar y nombrar al personal docente. Es necesario que todo proceso definido en cualquier institución sea evaluado para ver si se cumplen las normas que rigen al mismo y determinar si se llevan a cabo de una forma eficaz y eficiente. En el caso del proceso de selección para el nombramiento de personal docente permanente además se tendrá que evaluar si el mismo se está realizando de una manera apropiada para que a todos los docentes aspirantes se respete la participación en condiciones de igualdad.

## **1.5. Alcances y límites**

### **a. Alcances**

- **Académicos** La presente investigación no pretende ser exhaustiva en la vinculación del desempleo que afrontan los egresados de la carrera de

Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa, pero si puede servir como marco referencial para poder tener una oferta académica de parte del Centro Universitario, sobre todo en cuanto a especialidades se refiere en los profesorados.

- **Institucionales** El Centro Universitario dentro del perfil de egreso de los profesores de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa contempla la posibilidad de brindar al sistema educativo profesionales que brinden servicios educativos de calidad, por lo tanto la investigación pretende que se pueda reestructurar y evaluar las cohortes ya egresadas para que se pueda medir cuantos profesores son contratados por el Ministerio de Educación

#### **b. Límites**

- **Temporalidad.** Sin duda que una de las categorías que suelen ser inexorables, resulta ser la temporalidad. Se considera un límite dado que el contexto social, económico, cultural, pedagógico entre otros contextos, sin duda dentro de 5 o 10 años habrá sufrido cambios dado lo cambiante que resulta ser hoy la sociedad y el ser humano.

Dentro de este marco temporal se considera que la investigación fue llevada a cabo durante el segundo semestre del 2016 y el primer semestre del 2017

- **Metodológicos.** En el centro universitario, hasta el día de hoy, no existe una investigación documentada o con el rigor científico que permita ahondar acerca del número de profesores egresados del Centro Universitario y la cantidad de profesionales contratados por el Ministerio de Educación, por lo que la presente investigación brindará las bases para futuros estudios de mercado y de calidad laboral.

## 1.6 Objetivos

### a. General

- Identificar las causas del desempleo y las pocas oportunidades laborales que el Ministerio de Educación brinda en el nivel medio a los estudiantes de la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)

### b. Específicos

- Analizar datos estadísticos sobre el desempleo en los estudiantes de la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)
- Establecer los procesos y mecanismos que utiliza el Ministerio de Educación para la contratación de personal docente para laborar en el nivel medio en los establecimientos educativos de Guastatoya, El Progreso.
- Relacionar las causas y consecuencias de la alta oferta de profesionales egresados de las carreras de Profesorado de Enseñanza Media en sus distintas modalidades en el departamento de El Progreso.

## 1.8 Metodología a emplear y pre diseño de instrumentos de investigación

### Tipo de Investigación

**Investigación Descriptiva** es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y NO experimentales. Desde un punto de

vista estructural reconocemos cuatro elementos presentes en toda investigación: sujeto, objeto, medio y fin. Se entiende por sujeto el que desarrolla la actividad, el investigador; Por objeto, lo que se indaga, esto es, la materia o el tema; Por medio, lo que se requiere para llevar a cabo la actividad, es decir, el conjunto de métodos y técnicas adecuados; Por fin, lo que se persigue, los propósitos de la actividad de búsqueda, que radica en la solución de una problemática detectada.

### **Tipo de diseño**

El diseño correlacional determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución de una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable

Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos variables primero se mide cada una de estas y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Por ejemplo cuanto tiempo se dedica a estudiar para un examen final sería una variable que se analiza y luego se analiza el resultado, en este caso hay un estudio correlacional.

### **Tipo de enfoque de investigación MIXTO**

Podemos definir el enfoque mixto como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información obtenida (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Es decir que el método mixto combina al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación. En un “sentido

amplio” visualizan a la investigación mixta como un continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de éstos o dándoles igual importancia permitiendo utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar las debilidades potenciales presentes

### **Tipo de muestreo**

#### **Calcule la muestra**

Se realizó un censo, tomando en cuenta a los ciclos VIII y X de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, todos ellos graduados del Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa. Dado que el universo es una cantidad manejable se realizará el censo total de la población, la cual asciende a 52 estudiantes de los dos ciclos.

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

#### 2.1. Definición del desempleo

Un primer acercamiento al tema del desempleo tiene que ver con la definición del concepto en cuestión. Para este efecto hay que citar autores, instituciones o teorías para tener una visión global del término.

El desempleo, también conocido como paro, es la situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. (Mankiw y Rabasco, 2005, p. 437)

En el marco de la fuerza de trabajo, el desempleo se define como una situación extrema de la falta total de trabajo.

(Guillén, 2005, p. 46)

El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo. Una persona se encuentra en situación de desempleo cuando cumple con cuatro condiciones: (1) está en edad de trabajar, (2) no tiene trabajo, (3) está buscando trabajo y (4) está disponible para trabajar.

La situación anterior permite determinar con exactitud las condiciones en las que una persona se encuentra desempleada, no se debe confundir el desempleo, con el subempleo, o el paro transitorio, como lo veremos más adelante.

(Méndez, 2009, p. 122) Los clásicos de la economía. Adam Smith (1723-1790) definía que “el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, tratando de decir: que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando a un pleno empleo”.

(González, 2011, p. 74) tenía la convicción de “que al presentarse un aumento en la maquinaria, aumentaría inercialmente la demanda laboral, y con ello llegaría el aumento de la producción”. Es decir, que existen factores que

están asociados a la falta de empleo y que necesariamente determinan.

Los Neoclásicos desarrollan la teoría del empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, postulan que la rigidez de los salarios, hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral.

Para Alfred Marshall (1842-1924)

La teoría del empleo, estaba determinada por los rendimientos crecientes dentro de las fuerzas de producción, esto indica que en la medida, que aumente los rendimientos se van a presentar mayor ocupación y también mejora o se incrementan los salarios, indicando nuevamente al igual que los clásicos que el empleo estaba determinado por la producción, más exactamente como lo proponía.

(Hernández, 2010, p. 23) citando a Keynes (John Maynard Keynes, 1883- 1946) desarrolla la teoría del empleo bajo los siguientes esquemas:

Cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumenta las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industrias que generan bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo, para la generación del empleo.

Para Keynes en largo plazo, el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir, como se indicó anteriormente, donde ambas funciones se interceptan, por lo que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de oferta es mayor que la curva de demanda

Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global, porque ella está compuesta por la sumatoria de la demanda de consumo y la demanda de inversión.

El aporte importante que genera los neoclásicos es que comienza a subdividir los

tipos de desempleo:

Marx citado en (Rodriguez Caballero, 2013) sostiene que:

el desempleo se genera por la producción y reproducción de capital y a su vez a la acumulación del capital, esto genera en la población desempleos crónicos, flotantes e intermitentes, pues esta producción, reproducción y acumulación del capital genera ejércitos industriales de reserva, que son la mano de obra disponible para el proceso de producción capitalista. La solución según Marx, el Estado debe regular y distribuir los recursos, con participación del proletariado o de los obreros para realizar una producción planificada.

La situación del desempleo es un fenómeno mundial y no únicamente de países en vías de desarrollo o con índices de corrupción y violencia, como en el caso de Guatemala. Es común ver manifestaciones de ciudadanos de las grandes urbes que demandan del Estado y del gobierno, respuestas eficientes al problema de la inactividad laboral, de esta cuenta se enfrenta un crisis que podría tener repercusiones a lo largo de los años venideros

PNUD (2015) En el mundo con esta crisis financiera mundial (2009), se perdería 51 millones de empleos, según cálculos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además tenemos que adicionar que con una estimación más realista, 30 millones de personas más podrían perder sus puestos si persisten las dificultades durante 2.009, esto, impulsa la tasa de desempleo mundial al 6,5 o al 7,1 por ciento, frente al 6,0 por ciento de 2.008 y el 5,7 por ciento de 2.007.

El subempleo existe cuando las personas ocupadas no han alcanzado su nivel de pleno empleo, según el sentido dado a este concepto en el Convenio sobre la política del empleo que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1964. Según este Convenio, la existencia de pleno empleo supone que:

haya trabajo para todas las personas que estén disponibles y que busquen trabajo; ii) dicho trabajo sea tan productivo como sea posible; y iii) las personas mencionadas tengan libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo dicha formación y las demás competencias profesionales que posea. Las situaciones en que no se realiza el objetivo i) corresponden al desempleo, y aquellas en que no se satisfacen los objetivos ii) o iii) se refieren principalmente al subempleo.

El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada. El concepto forma parte integrante del marco conceptual en que se inscribe la medición de la fuerza de trabajo, y se basa en criterios similares a los que se aplican para definir el empleo y el desempleo.

La población subempleada es una subcategoría de la población con empleo, y se determina comparando la situación actual en el empleo de dicha población con una situación de empleo “alternativa” que deseen asumir y para la cual estén disponibles: en términos simples, las personas subempleadas son todas las que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente el País para visualizar su impacto a nivel nacional.

## **2.2. Definiciones conceptuales**

### **2.2.1. Empleo**

La primera impresión que causa el desempleo en nuestro país es que existe una economía basada en la agricultura, situación que cada vez es más compleja, debido entre otros factores, a los cambios climáticos. El INE (2014) “Guatemala es un País con una economía altamente dependiente de la producción agrícola en donde están vinculados el 39.4 por ciento de los trabajadores”

En el mismo estudio que plantea el INE se evidencian los porcentajes de empleo, desempleo y subempleo que se encuentran las personas con condiciones de vulnerabilidad

La estructura del empleo muestra bajos niveles de calificación que se sustentan en una proporción significativa de ocupaciones que emplean trabajadores no calificados, 34.5 por ciento frente a un 11.1 por ciento de personal directivo, profesionales, técnicos y empleados de oficina. Más de la mitad de lo ocupados trabaja bajo relaciones laborales susceptibles a situaciones que propician vulnerabilidad é inestabilidad: el 27.3 por ciento son trabajadores por su cuenta ó en su finca, el 19.0 por ciento son ayudantes familiares sin remuneración, 12.0 por ciento son jornaleros ó peones, el 3.4 por ciento son empleados(as) domésticos(as) y el 1.6 por ciento son ayudantes sin pago. Estas condiciones de vulnerabilidad é inestabilidad se agudizan al estar vinculados al sector informal el 67.5 por ciento de los trabajadores. INE (2014)

De acuerdo con la ENIGFAM (Encuesta Nacional de ingresos familiares) 1998-1999 “cerca de 4,1 millones de guatemaltecos cuentan con empleo. Tomando en cuenta que el PIB (producto interno bruto) de Guatemala es del orden de 37,9 mil millones de dólares constantes por año”.

Sin embargo, aunque en Guatemala exista empleo para casi la totalidad de las personas que desean trabajar, aún persiste una proporción significativa (33%) que a pesar de estar ocupada se considera sub-ocupada en la medida que declara que desea trabajar más horas, pero que no consigue o cree que no va a conseguir más trabajo.

A lo largo de la década de los años 90, la población en edad de trabajar (PET) creció 2.6% anualmente. Simultáneamente, tanto la población económicamente activa, como la población ocupada creció al 3.2% al año. Así se tiene que la creación de puestos de trabajo ocurrió a una tasa mayor que el crecimiento demográfico, significando que la tasa de participación (la proporción de la población en edad de trabajar que es económicamente activa) creciera 3 puntos porcentuales pasando del 54% al 57% de la PET.

### **2.2.2. Desempleo**

A pesar del crecimiento acentuado en la disponibilidad de trabajo, también se observó un aumento en el número de trabajadores desempleados sin ánimo de búsqueda (trabajadores desocupados que está disponibles para trabajar pero que no buscan trabajo porque piensan que no van a encontrar) a tasas anuales superiores a la del crecimiento de la PEA y a la de la población Ocupada.

La alta capacidad de la economía guatemalteca de generar puestos de trabajo, con relación a la media latinoamericana, tiene reflejos en la tasa de desempleo del país, la cual es inferior a 2%. De hecho la tasa de desempleo urbano en Guatemala es la más baja de los países Latinoamericanos (6.7% en 1997) o sea en ningún país de América Latina la proporción de personas que desean trabajar (PEA) y que efectivamente encuentran trabajo es tan elevada como en Guatemala, que en términos absolutos significa que menos de 80 mil personas estén buscando trabajo sin haber tenido éxito en encontrarlo (ENIGFAM, 1998)

Así la tasa de este desempleo abierto creció aunque continuó inferior a 2% de la Población Económicamente Activa.

### **2.2.3. Sub-empleo**

Refleja la mala distribución de los recursos de mano de obra, ó un desequilibrio entre la mano de obra y los factores de producción como un bajo nivel de ingreso, aprovechamiento insuficiente de las calificaciones, baja productividad, etc.

En éste ámbito de la economía se involucra una serie de actores sociales, que van desde el mismo hogar hasta la creación de amplias redes de sobrevivencia. Si bien es cierto que involucra a mucha población adulta, tanto hombres como mujeres, también es cierto que marca la presencia de un fuerte contingente de población menor de edad, que se involucra en el trabajo, en condiciones de desventaja, que la mayoría de las veces son subcontratados por no ser propietarios de los negocios, no poder prestar servicios de manera independiente, ser objeto de sobreexplotación por parte de terceros y no contar con capital propio.

Otro elemento importante que caracteriza éste sector de la economía es la realización de trabajos de poca permanencia, en donde no tienen protección laboral mucho menos legal, lo que conduce al pago de salarios bajos y condiciones laborales no garantizadas. Así como el uso de la fuerza de trabajo en determinados momentos de la producción (explotación de mano de obra) pero que son fuentes alternativas de ingreso para garantizar la sobrevivencia familiar de ahí que muchas veces tienen que emigrar a otras regiones principalmente en la costa sur en donde existen grandes plantaciones de caña de azúcar que requieren de mano de obra barata no calificada tanto de hombres como de mujeres y niños cuyas condiciones laborales son de mucho riesgo para las familias, porque trabajan en condiciones insalubres, de hacinamiento, insuficiente y mala alimentación; que trae como consecuencia enfermedades gastrointestinales como el cólera y otras provocadas por la falta de salud preventiva.

### **2.2.4. Crisis económica**

La crisis económica en Guatemala no solo ha venido creciendo en los último años sino que se está incrementando a partir de la necesidad que tienen hoy día

Frente a los procesos de marginación que genera esa situación de pobreza,

importantes sectores de población se ven obligados cada vez más de buscar distintas estrategias de sobrevivencia para paliar las difíciles situaciones económicas familiares, una de ellas es la incorporación más frecuente a la dinámica de la economía informal que, contrario a lo que ocurría pocos años atrás, está presente en la mayoría de los centros urbanos del interior del país.

En tanto ese tipo de economía requiere de recurso humano con baja calificación laboral y educativa, es natural que se incorpore a ella población que carece de las oportunidades sociales que faciliten su promoción. Dentro de ella, están los niños y niñas que participando en múltiples actividades informales, aportan precarios recursos a la economía de sus familias ó a su propio sostenimiento.

La mayoría de la población económicamente activa (PEA) local y emigrante, se emplea en las plantaciones especialmente de caña de azúcar en temporada de zafra. Sin embargo es notoria la expansión y el crecimiento de las actividades laborales vinculadas al sector informal de la economía del país, dicho fenómeno se reproduce a partir de las condiciones de existencia de la población local como medio para obtener los recursos necesarios para la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas individuales y colectivas, bien por cuenta propia ó trabajando para terceros ante la carencia del capital para la inversión.

En consecuencia la mayoría de los menores que se ubican en puestos de baja productividad ó desempleo, de ocupación precaria, ó bien están afectos al empleo invisible; el ingreso que aportan complementa el ingreso familiar para afrontar de mejor manera la subsistencia

### **2.2.5. El desempleo en Guatemala**

La estructura económica de Guatemala ha estado bajo constante presión en las últimas décadas. Cada año se agregan nuevas personas a la fuerza laboral (80,000 estudiantes de nivel medio) sin que el crecimiento económico sea lo

suficientemente alto como para incorporarlas de manera adecuada y digna al mercado laboral formal.

SEGEPLAN (2015) El número de desempleados en el 2008 aumentó a 234 mil 614 personas en edad de trabajar, superando los 215 mil 605 trabajadores en 2007. Casi la mitad de los desempleados se ubican entre los 31 y 50 años de edad (111 mil personas), debido a que las empresas prefieren contratar personas más jóvenes (devengan menores salarios por realizar la misma función).

En Guatemala, el desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. El sub-registro del desempleo es más agudo en las mujeres porque éstas tienden a declararse como amas de casa (inactivas) cuando quedan desempleadas. Sin embargo, las cifras señalan que sufren regularmente de un mayor desempleo que los varones. En la actualidad sus tasas son casi el doble de la de los hombres, lo que significaba que son un 40% del total de desempleados.

El desempleo afecta más duramente a la población joven, y en el interior, las jóvenes sufren más el problema que sus coterráneos varones.

INE (2014) Como podría bajar la tasa de desempleo sin inversión extranjera que quiera comprar la fuerza laboral guatemalteca, los altos impuestos, delincuencia y extorsiones.

La tasa de desempleo en el país o población desocupada —personas en edad de trabajar que buscan ocupación— alcanzó a 230,137, es decir, el 4.06% de la Población Económicamente Activa (PEA), según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2011, que elaboró el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La cantidad significa un incremento de 27,261 personas más que no cuentan con un empleo, en relación con la ENEI del 2010. En esa ocasión, el país registró 202,876 desempleados, equivalente al 3.52% de la PEA.

Por grupo de población, el informe refleja que en el área metropolitana el desempleo sumó a 39,907 personas, el resto urbano es de 44,216 y el rural nacional es de 146,140.

Del total de desocupados, el 45.81% son hombres, y el 54.19%, mujeres. La tasa de ocupación bajó ligeramente, igual que la tasa de subocupación,

aunque la desocupación se movió levemente en un sentido contrario”, según el informe.

ENEI (2014) Según la encuesta, la PEA —personas en edad de trabajar y disponibles— tuvo un crecimiento modesto del 1%, al pasar de 5, 769,262 personas, en el 2010, a 5, 836,341, en el 2011, es decir, un crecimiento de 67,079 personas.

La encuesta determinó que 1, 000.093 personas que integran la PEA están en el área urbana metropolitana; 1, 463,189, en el área urbana; y 3, 100, 000, en el área rural.

Ese comportamiento significó que el 66.59% de la PEA está integrada por hombres y el 33.41%, mujeres.

El estudio demuestra que del total, el 64% de la PEA lo integran personas comprendidas en las edades de 18 a 44 años; el 20.06%, de 45 a 64 años; 4.42%, de 65 y más; y 10.74%, en las edades de 10 a 17 años.

INE (2012) En relación con la Población Total de Ocupados (PO), la ENEI revela que son 5, 599,521, de los cuales 1, 000, 053 están en el área urbana metropolitana; 1, 000,598, en el resto urbano; y 2, 947, 827, en el rural nacional. Por género, 67.48% son hombres, y 32.52%, mujeres.

El peso del empleo agrícola aumentó en seis puntos porcentuales, y la participación del mercado laboral del comercio disminuyó cinco puntos”, agrega el documento.

En el caso de la Población Económicamente Inactiva (PEI) —personas de 10 años y más, no clasificados como ocupados o como desocupados— fue de 5, 029,000, de los cuales 939,421 están en el área urbana metropolitana; 1, 000,485, en el resto urbano, y 2, 000,605 en el área rural.

La población subocupada, personas que trabajan menos o más horas y que perciben un salario inferior a su formación, fue de 3, 336,000, que significó el 57.16% en relación con el 2010; que en este año la población desocupada fue de 59.55%.

De acuerdo con la encuesta, el 61.01% son hombres y el 38.99%, mujeres.

Más de 150 mil jóvenes en Guatemala se suman cada año al segmento de buscadores de puestos laborales. De ellos, sólo entre una séptima y una octava parte consigue trabajo. Entretanto, 30,000 guatemaltecos vuelven deportados de Estados Unidos, a donde tuvieron que tratar de poder contar con las mínimas oportunidades necesarias para salir adelante. Así, tenemos que el déficit de empleo formal supera hoy las 3.2 millones de plazas y en su mayoría jóvenes a los que se les suman también los de la tercera edad, que también ven la necesidad de buscar trabajo.

#### **2.2.6. Los rostros jóvenes del empleo precario en Guatemala**

La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la adultez, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia.

La manera como los jóvenes se insertan laboralmente fortalece o debilita su agencia, es decir, su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.

Tradicionalmente el límite entre juventud y adultez se asocia con el inicio de la vida laboral, la conformación de una nueva familia y el rol de padre o madre; pero esto varía dependiendo del estrato socioeconómico o del grupo étnico al que se pertenece. En la actualidad, la prolongación del proceso educativo, las percepciones de incertidumbre económica y laboral ante crisis recurrentes, así como procesos de reflexión sobre el futuro, han hecho que se postergue la edad promedio en que las personas jóvenes se hacen adultas. Sin embargo, en el caso guatemalteco, se cuenta con estudios que revelan que la adultez en jóvenes de

ingresos bajos e indígenas se sigue dando a edades tempranas, entre los quince y los dieciocho años.

El trabajo juega un rol relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

La falta de oportunidad económica o exclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral se manifiesta con diferentes intensidades. Va desde la situación de quienes buscan trabajo activamente y no lo encuentran —definidos como desempleados—, quienes manifiestan tener ocupación pero, en la práctica, se dedican a actividades informales y algunas de ellas ni siquiera generan ingresos, hasta el caso de quienes se encuentran registrados como inactivos pero realizan trabajo reproductivo y comunitario. Este es especialmente el caso de las mujeres.

### **2.2.7. La ruta hacia un empleo decente**

El concepto de ‘empleo decente’, propuesto por la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alude a un trabajo productivo con remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia; mejores perspectivas para el desarrollo personal y social; libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres. Esta definición coincide con el enfoque de desarrollo humano, particularmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para un desarrollo personal y social, respetando las condiciones mínimas que permitan que las y los jóvenes opten por la vida que desean.

La necesidad de incluir a las personas jóvenes en los procesos de desarrollo y la importancia del empleo se han tratado desde décadas atrás. Sin embargo, ahora más que nunca —frente a crisis de magnitudes sin precedentes de origen financiero especulativo, real o de desastres ante eventos naturales—, estudiar la situación del empleo de los jóvenes se torna

sensible, ya que constituyen el sector poblacional más vulnerable frente a la pérdida del trabajo y la falta de condiciones adecuadas en cuanto a salario y protección social.

La promoción de una ruta que conduzca a los jóvenes a obtener un trabajo decente es una de las tareas básicas en el esfuerzo por el desarrollo humano. En esta ruta, la probabilidad de obtener un trabajo decente se relaciona también con la oferta laboral, la capacidad del mercado de absorber la fuerza de trabajo, la generación de puestos laborales dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil en áreas urbanas y rurales.

### **2.3. Contexto Socioeconómico de Guastatoya, El Progreso**

El Municipio de Guastatoya, pertenece al departamento de El Progreso y es la cabecera departamental, posee una extensión territorial de 262 Kilómetros cuadrados, se localiza a una altitud de 515 msnm, con una latitud Norte de 14°51'14" y una longitud oeste de 90°04'07". Tomando como punto de referencia frente a la Iglesia Católica de la Cabecera Municipal, frente al parque central (Monografía del municipio de Guastatoya, 2009). Dista de la Ciudad Capital a 74 kilómetros.

Distancia a cabecera Departamental y otros municipios:

- Al Norte con los municipios de Morazán y San Agustín Acasaguastlán
- Al Sur con el departamento de Jalapa
- Al Este con el municipio de El Jícaro
- Al Oeste con los municipios de Sanarate y Sansare.

### **2. 3.1. Población**

A continuación se presenta el total de la población del municipio de Guastatoya desglosado por lugar poblado, número y porcentaje de habitantes. Es importante mencionar que el 43.27% de la población se encuentra ubicado en la cabecera, donde están centralizadas las actividades económicas, educativas y acceso al sistema de salud principalmente. La concentración de la población, condiciona el acceso al trabajo; las personas que alcanzan un nivel de educación del ciclo diversificado y/o universitario migran mayoritariamente a la ciudad capital, para obtener un trabajo acorde a su profesión.

### **2.3.2. Población según grupo étnico**

Al igual que el resto de los municipios del departamento de El Progreso, la población de Guastatoya, es mayoritariamente no indígena representado por un 99.70% y el 0.3% representa a la población indígena.

### **2. 3.3. Desarrollo Productivo**

De acuerdo a datos proporcionados en el Censo Agropecuario realizado en el año 2003, reporta un total de 1,325 fincas que se dedican a actividades agrícolas, haciendo una superficie total de 3,369 manzanas, que rinden 1,878.51 quintales/ manzana (INE, 2003)

La actividad agrícola se presenta especialmente en el cultivo de granos básicos, pepino, tomate, sandía, acelga, chile pimiento y sandía. En el taller municipal de mapeo participativo fueron identificados otros cultivos que se consideran rentables, donde la producción es dedicada para comercializarla en mercados fuera del departamento como lo son: el pepino, el tomate, el chile, la papaya, el limón, la sábila, entre otros.

De acuerdo a la PEA, la actividad agrícola es la que absorbe el mayor porcentaje de la población, aunque debe mencionarse que dadas las condiciones de vocación del suelo, dicha actividad no es muy rentable, a excepto de aquellas parcelas de tierra que se ubican a inmediaciones de los ríos Motagua, Guastatoya y Anshagua.

#### **2. 3.4. Producción pecuaria**

En cuanto a la actividad pecuaria en especial a la producción de ganado vacuno, equinos, bovinos, caprinos, dicha actividad no está muy desarrollada en el municipio, sin embargo el Censo Agropecuario 2003, destaca el total de viviendas que en ese periodo se dedicaban a la crianza de distintos animales domésticos, sobresaliendo en su orden, la crianza de ganado porcino, bovino, caprino y caballar. Según comentarios de los comunitarios en el taller municipal del mapeo participativo, esta actividad se desarrolla en mínima escala en todo el municipio y su desarrollo se enfatiza para el consumo familiar y en algunos casos para la venta local, haciendo notar que son las mujeres y los niños quienes participan en el desempeño de estas actividades.

#### **2. 3.5. Producción artesanal**

Esta actividad es desarrollada en el área urbana y rural, en la cual los pobladores se dedican a la producción de: tejidos de algodón, muebles de madera, escobas, sombreros y petates, trabajos en cuero y talabartería, producción de teja y ladrillo de barro, elaboración de dulces, quesadillas y salporas, hamacas, atarrayas y trasmallos para la pesca.

#### **2. 3.6. Producción forestal**

Esta actividad no es desarrollada en el municipio debido a que no se

prestan las condicionantes para ello tales como: topografía, orografía, suelo, clima y humedad. Es por ello que debido a la topografía, a la vocación del suelo, y a la aridez del terreno, el municipio posee escaso bosque, con un promedio de 10,192 hectáreas de bosque, entre coníferas y especies propias del lugar, esto de manera dispersa, localizándose en su mayoría en los límites con del departamento de Jalapa. El mayor porcentaje de bosque es de monte espinoso subtropical.

### **2. 3.7. Producción agroindustrial**

Esta actividad se está desarrollando de manera incipiente aunque sobresale que del cultivo de la sábila, se está fabricando productos cosméticos y de belleza; actividad que actualmente está a cargo del grupo MAG (Mujeres Asociadas de Guastatoya) producto que ya encuentra disponible en supermercados del país.

### **2. 3.8. Minería**

Esta actividad en su mayoría es desarrollada en canteras ubicadas a inmediaciones de la ruta al Atlántico, especialmente en extracción de piedra de cal, sulfuro, potasio, calcio, manganesito, y material para la fabricación de block, así como otra gran diversidad de minerales.

### **2.3.9. Mercado y condiciones del entorno**

El municipio cuenta con un mercado municipal, con instalaciones propias de reciente construcción, debido a que donde se ubicaba anteriormente el espacio no era suficiente, razón por la cual, los comerciantes instalaron en las afueras cubriendo parte de una calle y de una avenida que se sitúa a dos costados del mercado y que en la actualidad pese a la construcción de un nuevo mercado sigue manteniéndose esta área comercial. Los días de importancia de mercado son los días martes, viernes y sábado

#### **2.4. Situación actual de los procesos de Convocatoria**

Desde el año 2013 que entro en vigencia el acuerdo gubernativo se consideraba que el MINEDUC realizaría convocatorias para los diversos niveles y ciclos educativos del país. Sin embargo con el oficio Circular con fecha 01 de abril de 2015, que emanaba la presidencia de la República de Guatemala, sobre Normas de Control y Contención del gasto público para el Ejercicio Fiscal 2015, con la idea de que durante el primer semestre de ese año fiscal no se pudieran ocupar plazas vacantes.

Actualmente el Ministerio de Educación a través de la dependencia de la Dirección General de Recursos Humanos (DIGERH) están llevando a cabo el Programa “Estrategias de Verificación de Puestos docentes y administrativos del nivel medio” que es una iniciativa o propuesta que se presentó ante el congreso el lunes 03 de julio del presente año con la finalidad que aprueben el presupuesto de 800 millones para que el Ministerio pueda contratar a los docentes que sean necesarios en los establecimientos con o sin estructura bajo el renglón presupuestario 011 o 021.

A continuación se presenta la información recogida en el municipio de Guastatoya, del departamento de El Progreso, de la base de datos que maneja la sección de Recursos Humanos respecto a la iniciativa mencionada anteriormente.

En el departamento de El Progreso, del municipio de Guastatoya se realizó un monitoreo de los establecimientos que necesitan docentes para laborar. La siguiente tabla muestra los establecimientos del sector público.

**Tabla 1**

*Puestos vacantes, establecimientos públicos de Guastatoya, El Progreso*

Establecimiento	Puestos asignados	Puestos vacantes
Escuela Normal de Educación física	7	2
Escuela Normal Intercultural, barrio Las Joyas	6	4
Instituto Nacional de Educación Básica, jornada matutina	29	12
Instituto Nacional de Educación Básica, jornada vespertina	22	8
Instituto técnico Industrial	14	6
Instituto Telesecundaria, aldea El Subinal	3	1
Instituto Telesecundaria aldea Casas Viejas	3	1
Instituto Nacional Diversificado	10	5
Instituto Nacional de Educación Básica, jornada vespertina	12	4

Nota. Departamento de Recursos Humanos de la DIDEDUC Guastatoya (2017)

Durante el presente año 2017, la Dirección departamental realizó la siguiente convocatoria para optar a cuatro plazas, de las cuales una era para las dos jornadas en el Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) en la modalidad de Experimental de las dos jornadas, lo cual hacía un total de 5 plazas en el renglón presupuestario 011.

A continuación se detalla en la siguiente tabla el número de candidatos a ocupar estas plazas. Se seleccionaron por municipios

**Tabla 2**

*Docentes de media, aspirantes a ocupar 5 plazas en el INEGE Guastatoya*

No.	Municipio	Total de aspirantes	Observaciones
1	Guastatoya	196	
2	Morazán	43	
3	El Jícara	65	
4	San Cristóbal Acasaguastlán	39	
5	San Agustín Acasaguastlán	168	
6	Sanarate	143	
7	Sansare	47	
8	San Antonio La Paz	35	
TOTAL		736	

Fuente: Jefa de la sección de Recursos Humanos, DIDEDUC. El Progreso

En contraposición a la alta oferta de profesionales de las distintas modalidades de profesorado en la convocatoria del mes de mayo del año en curso. También se puede constatar que en el departamento de El Progreso se ha dado un creciente aumento de personas que han optado por cursar la carrera del Profesorado, lo que ha evidenciado un aumento considerable en las sedes de las universidades que funcionan en todo el departamento.

**Sedes universitarias que funcionan en el departamento de El Progreso que brindan el servicio de profesorados de enseñanza media en las distintas modalidades**

**Tabla 3**

*Sedes universitarias del departamento de Guastatoya que brindan profesorados*

N O.	Nombre de la sede	Modalidad	Estudiantes inscritos	Promedio de Estudiantes que ingresan cada año	Promedio de estudiantes que egresan del Profesorado	Promedio de Estudiantes que continúan Licenciatura
1	Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)	- Profesorado en Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa. - Profesorado en Matemática y Física	280	73	21	16
2	Facultad de Humanidades,	- Profesorad	215	81	30	28

	Sede Sanarate	o en Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa. - Profesorado en Enseñanza Media en Ciencias Sociales y Formación ciudadana				
3	Universidad Panamericana, Sede Guastatoya	PEM en Ciencias Sociales y Formación Ciudadana PEM y Técnico en Administración Educativa	96	40	15	5
4	Universidad Panamericana, Sede San Agustín Ac.(Las Champas)	PEM en Ciencias Sociales PEM y Técnico en	103	38	25	18

		Administración Educativa				
5	Universidad Panamericana, Sede El Jícaro	PEM en Ciencias Sociales Y Formación Ciudadana	67	25	17	10
6	Universidad Rural, Sede Sanarate	PEM en Ciencias Sociales y Formación Ciudadana. PEM en Ciencias Naturales y Medio Ambiente	60	28	15	0
7	Universidad Rural, sede El Rancho, San Agustín Acasaguastlán	PEM y Técnico en Administración Educativa	36	20	8	0
8	Universidad Rural, sede Morazán	PEM en Ciencias Sociales y Formación Ciudadana	45	22	14	2
9	Universidad Rural, Sede	- Profesorad	96	30	21	15

	Guastatoya	o en Enseñanza Media y Técnico en Administrac ión Educativa. - Profesorad o en Enseñanza Media en Ciencias Sociales y Formación ciudadana				
10	Universidad Da Vinci, Sede Guastatoya	- Profesorad o en Enseñanza Media en innovación Educativa	41	20	11	0
			803	377	177	94

Fuente: Secretaría Académica del CUNPROGRESO. Lic. Hugo Fernando Trujillo, coordinador sede USAC Sanarate, Secretaría Universidad Panamericana de Guastatoya; Universidad Rural, Sede Guastatoya,

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS DE CAMPO**

**3.1. Definición y análisis de variables**

**Tabla 4**  
*Análisis de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN TEÓRICA</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Desempleo	<b>2.DESEMPLEO:</b> desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del ciudadano que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar - población activa- carece de un puesto de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2015)	<b>EMPLEO</b>	-posee un empleo  -el empleo que posee cubre las necesidades básicas.  -el empleo que tiene actualmente es el que siempre desea tener.	Encuesta.

	<p>CONVOCATORIAS  MINISTERIO DE EDUCACION  La Ley 1783 de 2015, por la que se expide el Plan Nacional de Desarrollo (PND), establece que la educación es uno de sus pilares, pues se asume como el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo</p>		<p>-dentro de su trabajo tiene alguna posibilidad de ascenso laboral o económico.</p> <p>- cambiaría su trabajo por uno donde paguen mejor.</p>	
--	--	--	---	--

Nota: Elaboración propia

### **3.2. RESULTADOS DE CAMPO.**

El universo que conformaron los encuestados para el presente ciclo, pertenecen al VIII y X Ciclo de la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa, haciendo un total de 52 encuestados, y se utilizó el censo, dado que es un grupo manejable y cuyos resultados se pueden manipular en las gráficas. Los estudiantes que participaron en esta encuesta, son jóvenes que oscilan desde los 21 años hasta los 45 años, se mantienen en ese rango, con una media de edad de 29 años.

Son estudiantes provenientes de 5 de los 8 municipios que conforman el Departamento, y de los cuales 38 son mujeres y 14 hombres, lo cual es un dato significativo por la influencia predominante de las mujeres.

Dentro de las carreras que cursaron en el nivel medio existen variedad, desde maestros, peritos contadores y bachilleres.

La encuesta fue llevada a cabo el día sábado 8 de julio del presente año en la EORM aldea Casas Viejas, de Guastatoya, El Progreso, que es el lugar donde funciona la carrera de Pedagogía, los días sábados. El instrumento fue lo suficientemente claro, que no necesito de un máximo de 35 minutos para ser resuelto y no existió la necesidad de poder explicar algún ítem de los 22 que se plantearon en el instrumento.

Los resultados obviamente muestran una situación preocupante en cuanto al tema de desempleo de los estudiantes y sobre todo cierto pesimismo de algunos de no ser partícipes de alguna convocatoria de parte del Ministerio de Educación para poder optar a algún contrato o plaza presupuestada.

A continuación se presenta los datos obtenidos.

**Tabla 5**

*Es usted un trabajador económicamente activo*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	17	33%	35	67%

Nota: Fuente propia (2017)

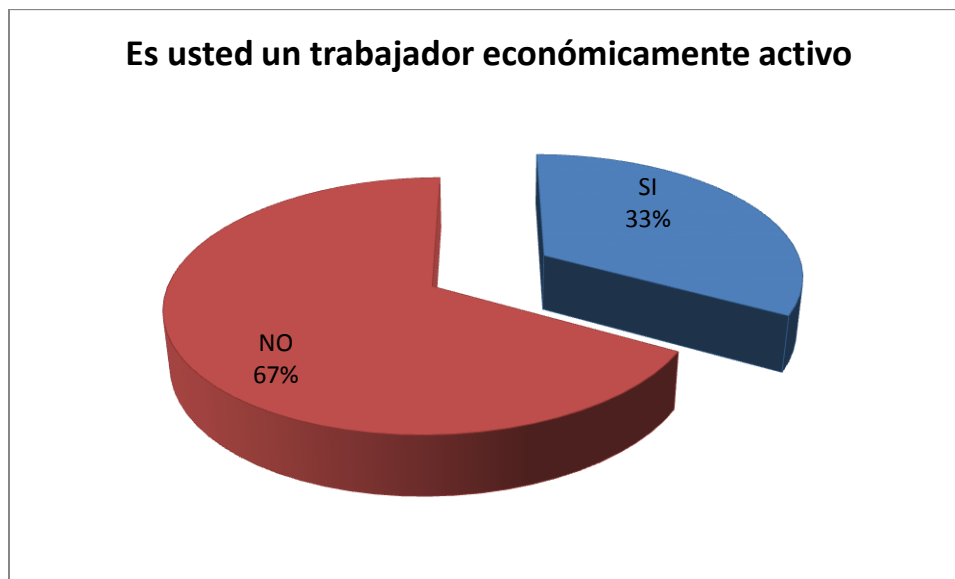


Figura 1: Gráfica 1. Fuente propia

**INTERPRETACION:** A la pregunta planteada acerca sobre la situación laboral del entrevistado en cuanto a ser considerado un trabajador activo, o no. El 67% respondió no ser un empleado económicamente activo, lo que indica que es un porcentaje bastante grande, dado que los entrevistados ya son profesionales de pregrado de la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa. El 33% escribió no ser un empleado económicamente activo, en algunos casos porque realizan trabajos temporales.

Se conoce con el nombre de población económicamente activa al conjunto de la población que a partir y hasta la edad que cada Estado fija como límites mínimo y máximo para ingresar y egresar del mundo laboral, se encuentra efectivamente trabajando o está buscando activamente un puesto de trabajo. Está por lo tanto integrada por quienes están trabajando y por los desempleados. Investigar este índice proporciona datos relevantes sobre el grado de desarrollo del lugar en cuestión.

No forman parte de la población económicamente activa, aquellos que a pesar de cobrar una remuneración no producen, como los pasivos (jubilados y pensionados); aquellos que no cobran salario.

**Tabla 6**

*Sus papás o hermanos, cuentan con un empleo estable?*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	30	58%	22	42%

Nota: Fuente propia (2017)

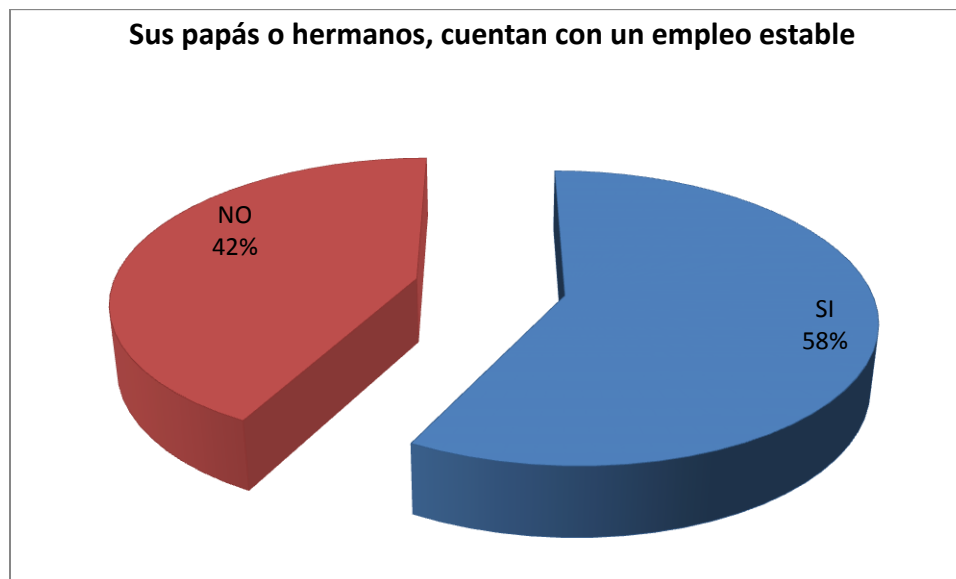


Figura 2: Gráfica 2. Fuente propia

**INTERPRETACIÓN:** Acerca de la pregunta sobre la situación laboral de los familiares cercanos, el 42% indicó que tanto papás o hermanos que se encuentran en edad laboral no están en ninguna ocupación; 58% afirmó que sus familiares son empleados estables.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 30% de la fuerza de trabajo mundial, 910 millones de personas, entran dentro de la definición de "trabajador pobre"• (working poor) de la ONU, es decir, aquel individuo que, aun teniendo un empleo, vive con menos de un dólar diario por cada miembro de su familia. Son, por ejemplo, los obreros de las llamadas sweatshops, fábricas que, por sus bajos costes, ofrecen interesantes condiciones para que las multinacionales ubiquen allí su producción. Otras definiciones, consideran que el trabajador pobre es aquel que tiene un empleo durante, al menos la mitad del año, pero cuyos recursos no llegan al umbral de la pobreza.

**Tabla 7**

*Sus papás o hermanos que se encuentran laborando, reciben el salario mínimo?*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	36	70%	16	30%

Nota: Fuente propia (2017)

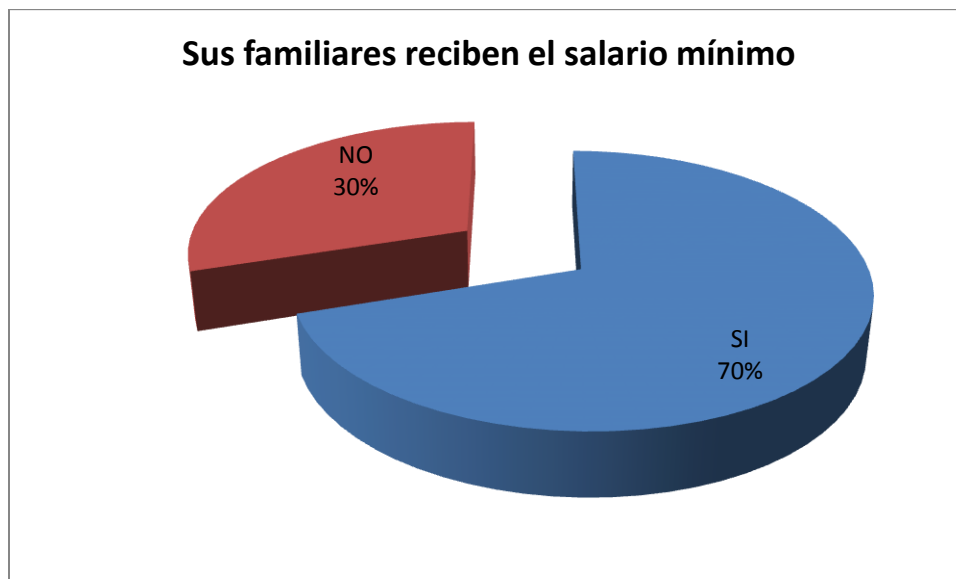


Figura 3: Gráfica 3. Fuente propia

INTERPRETACION: la pregunta planteada el 70% aseguro que sus familiares o ellos mismos reciben un salario mínimo. El 30% respondió que no.

El Diario de Centro América confirmó a través del Acuerdo Gubernativo 288-2016 el nuevo salario mínimo para Guatemala del 2017.

Salario mínimo para actividad de maquila y exportadora:

Q79.48 diarios, equivalentes a Q9.93 por hora. (Aumentó Q4.59)

Salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas: Q86.90 diarios, equivalentes a Q10.86 por hora. (Aumentó Q5.03)

Este acuerdo gubernativo dará inicio a partir del 1 de enero del 2017.

En el 2016 el aumento fue de 3,62 por ciento para el sector agrícola y no agrícola, y para la maquila fue de 3,14%, y en ambos casos se incluyó una bonificación de 250 quetzales

**Tabla 8**

*En su comunidad existen fuentes de empleo para jóvenes*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	73%	13%	4 %	6%	4%

Nota: Elaboración Propia (2017)

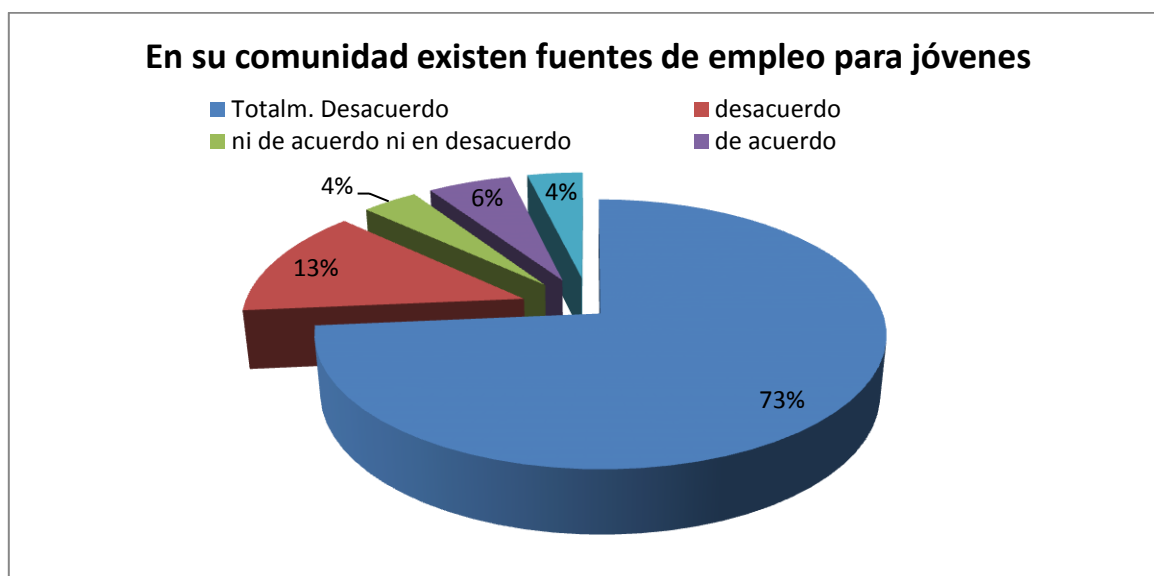


Figura 4: Gráfica 4. Fuente propia

**INTERPRETACION:** La respuesta en esta gráfica suele ser categórica. Ya que los estudiantes manifiestan que no existen fuentes de empleo en las comunidades de donde provienen, lo cual genera una seria de situaciones complicadas y, en muchos casos, abandono de la carrera. Los datos son alarmantes ya que el 86 % se encuentra en una postura negativa frente a la pregunta planteada. Apenas el 10% considera que existe alguna posibilidad laboral para los jóvenes.

71 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo y 156 millones de trabajadores jóvenes viven en la pobreza: el empleo juvenil sigue siendo un desafío global y una de las prioridades políticas principales

La OIT tiene un compromiso histórico para promover el trabajo decente para los jóvenes. Con el apoyo de una estructura tripartita única que reúne a los principales actores en el mundo del trabajo, las actividades de la OIT sobre empleo juvenil se concentran sobre la promoción, el desarrollo y la difusión del conocimiento, los servicios de asesoramiento técnico y de políticas y de capacitación

**Tabla 9**

*Depende económicamente de sus papás o algún otro familiar?*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	31	59%	21	41%

Nota: Fuente propia (2017)

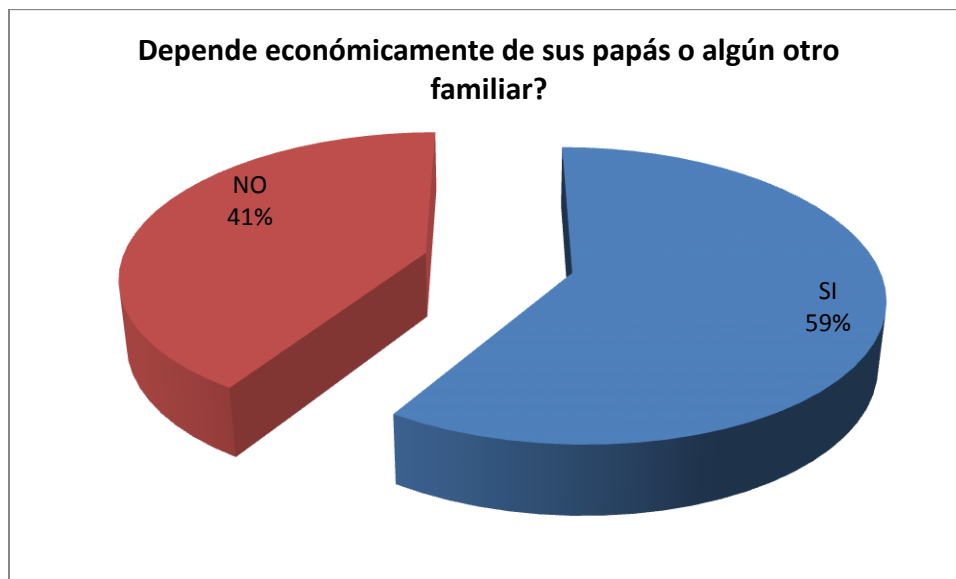


Figura 5: Gráfica 5. Fuente propia

INTEPRETACION: El 59% respondió depender económicamente de sus padres o algún otro familiar; el 41% asegura que no depende económicamente de sus papás para poder costear los gastos que representa los estudios universitarios. Lo cual refleja una tendencia actual de que los hijos son dependientes económica de sus padres o familiares.

Los impactos psicológicos del desempleo aumentan aún más cuando se consideran las implicancias materiales. Nutrición y salud pueden sufrir deterioros importantes, especialmente para familias de escasos recursos quienes no tienen ahorros para amortiguar el impacto negativo del desempleo.

Estos reveses pueden afectar las habilidades cognitivas. Si los padres tienen que migrar a una nueva ciudad para buscar trabajo, los niños tienen que cambiar de colegio, perdiendo continuidad en su instrucción.

**Tabla 10**

*Labora para alguna dependencia del Estado bajo cualquier renglón presupuestario¿*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	43	83%	9	17%

Nota: Fuente propia (2017)

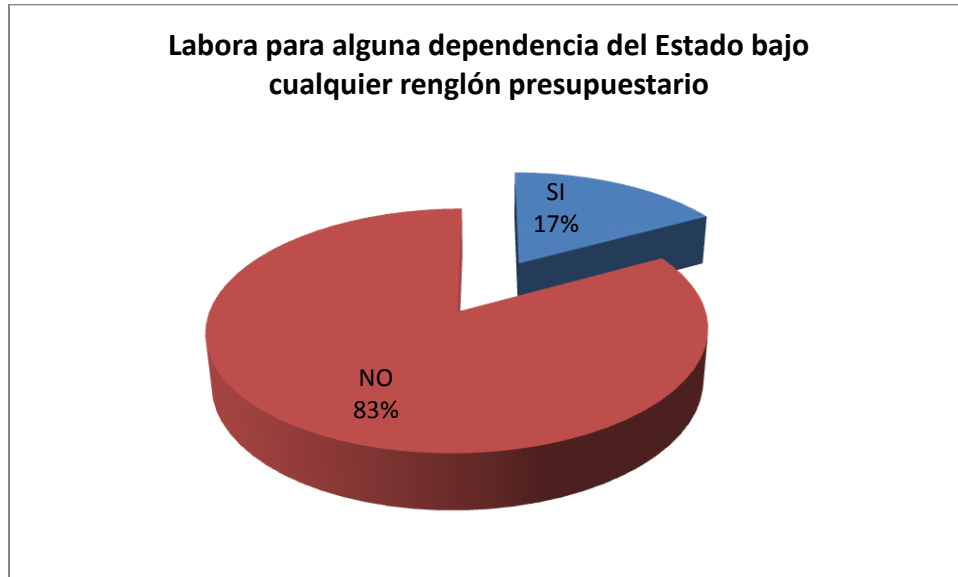


Figura 6: Gráfica 6. Fuente propia

INTERPETACION: Un alto porcentaje que supera las dos partes del total de encuestados han respondido estar en desacuerdo frente a la pregunta planteada. El 77% actualmente no cuentan con algún contrato presupuestado por ministerio o dependencias del Estado. Por tal razón existe un mínimo del 16% que asumen tener actualmente encontrado o estar presupuestado bajo el renglón presupuestario 011, es decir renglón permanente.

Según la Onsec, en el Ejecutivo hay 235 mil 916 empleados, pero en el cuadro no figura el Ministerio de la Defensa, el cual tiene 18 mil 735 trabajadores. En el Judicial hay 10 mil 17, y en el Congreso, dos mil 13.

Sin duda uno de los grandes anhelos de todo trabajador guatemalteco es poder ser presupuestado, dado que este renglón permite estabilidad laboral, y sobre todo la posibilidad de poder gozar de una jubilación.

**Tabla 10**

*Trabaja en la iniciativa privada?*

Criterios	Cantidad	SI	Cantidad	NO
PORCENTAJE	30	57%	22	43 %

Nota: Fuente propia (2017)

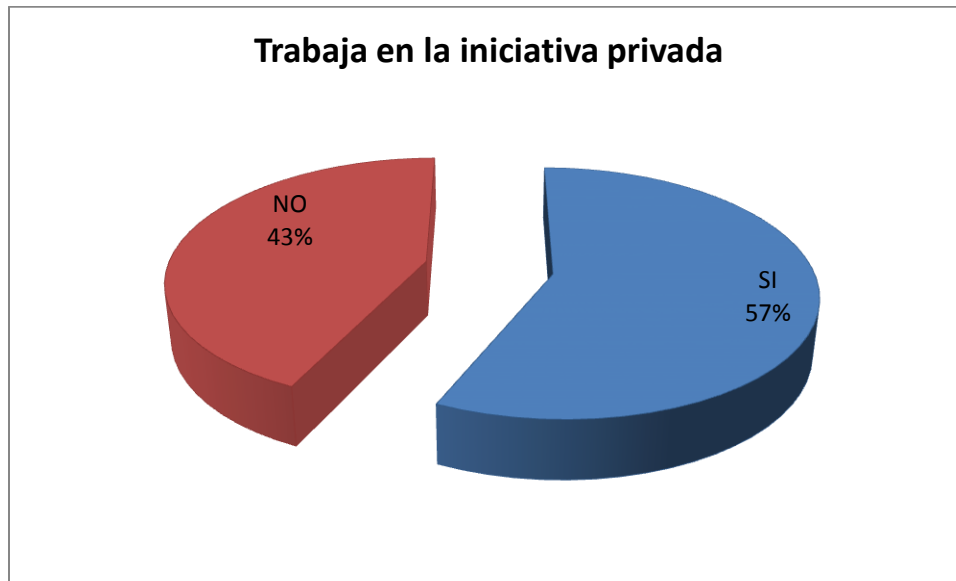


Figura 6: Gráfica 6. Fuente propia

**INTERPRETACION:** Frente a la pregunta planteado el 57 % respondió de forma negativa, es decir no trabajan actualmente en la iniciativa privada. Es decir, en muchos de los casos son profesores que no trabajan en colegios o en otro tipo de empresas o instancias privadas que funcionan en el sector. El 43% que representa menos de la tercera parte respondieron estar laborando para el sector privado. En Guastatoya, han aumentado considerablemente el número de colegios que brindan servicios educativos en todos los niveles. Es común que los dueños o administradores de colegios, sientan atracción hacia los jóvenes universitarios que han cursado o cursan actualmente estudios universitarios.

Sí, hay que decirlo, muchos de quienes trabajan para alguna empresa privada ganando un sueldo muy bajo siempre aspiran o, por lo menos sueñan, con algún día poder probar las mieles del maravilloso mundo gubernamental.

**Tabla 11**

*Considera que este gobierno brinda ofertas de empleo*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	75%	10%	2 %	11%	2%

*Nota: elaboración propia (2017)*



Figura 7. Gráfica 7. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** un alto número de personas encuestadas respondieron que el actual gobierno no ofrece ofertas de empleo a los jóvenes recién graduados o en etapa de formación de la universidad. El 85% manifestaron rechazó a esta pregunta. Lo cual genera preocupación de los mismos encuestados ya que el gobierno no tiene la capacidad de generar empleo. El 13% considera que el gobierno tiene la capacidad de poder brindar a los jóvenes la posibilidad de un empleo digno y estable

Más de 150 mil jóvenes en Guatemala se suman cada año al segmento de buscadores de puestos laborales. De ellos, sólo entre una séptima y una octava parte consigue trabajo. Entretanto, otros 30 mil compatriotas vuelven deportados de Estados Unidos, a donde tuvieron que tratar de poder contar con las mínimas oportunidades necesarias para salir adelante ellos y a quienes se quedan detrás de el, con la esperanza de que algo positivo suceda. Así, tenemos que el déficit de empleo formal supera hoy las 3.2 millones de plazas y en su mayoría jóvenes a los que se les suman también los de la tercera edad, que también ven la necesidad de buscar trabajo

**Tabla 12**

Considera tener la oportunidad de encontrar trabajo en los próximos 12 meses

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	27%	12%	13 %	29%	19%

Nota. Elaboración propia (2017)



Figura 8.gráficaa 8. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** a la pregunta planteada de la posibilidad real que tienen los estudiantes de la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa de poder encontrar un trabajo en los próximos 12 meses calendario, el 39% considera que será una tarea difícil dado la situación actual del empleo. Sin embargo, el 48% casi la mitad de la población, ve con optimismo la posibilidad de poder encontrar un trabajo el cual sirva para sostenimiento propio y de los estudios mismos de la universidad.

Para quienes están desempleados, colocarse en un puesto de trabajo que les permita sobrevivir resulta complicado. En ocasiones se debe a la la falta de experiencia, la edad —arriba de los 35 años, sobre todo—, por el grado académico que tienen o porque las plazas disponibles son escasas. Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2016 del Instituto Nacional de Estadística (INEI), el 67.8 por ciento de las personas trabajan en la informalidad. Esta crece en ciertos grupos; por ejemplo, en la población indígena ocho de cada 10 personas se ubican en el sector informal, al igual que las mujeres —84.2 por ciento—.

**Tabla 13**

Trabajaría usted en cualquier oportunidad laboral aunque no sea de su preferencia y en el que mejor se desempeñe

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	10%	8%	6 %	42%	34%

Nota. Elaboración propia (2017)

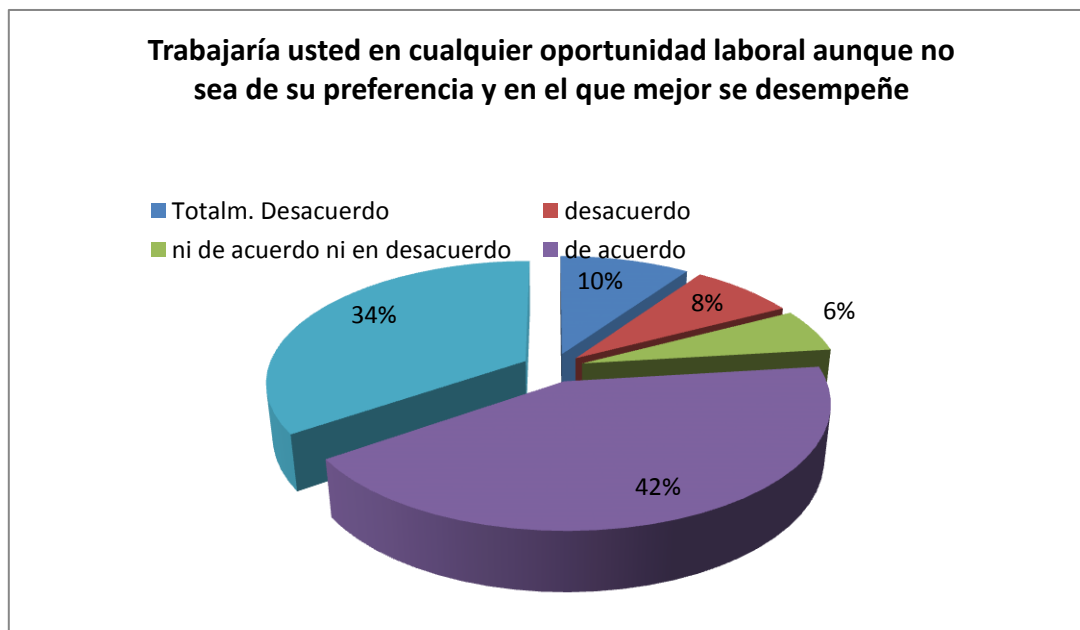


Figura 9. Gráfica 9. Elaboración Propia

INTERPRETACION: Un 76% manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en laborar en aquellos trabajos de los cuales no sean de su preferencia ni en el que mejor se desempeñen. Esto pueda responder en alguna medida de la necesidad urgente que existe de ofertas laborales para los estudiantes. Sólo el 18% argumento no aceptar un trabajo que tenga que ver con su carrera o bien que sea de su preferencia o donde mejor se desempeñe.

¿Por qué hay tanta gente frustrada con su trabajo? Es posible que esos pocos que sí están contentos con su trabajo, lo hayan logrado porque se tomaron el tiempo de preguntarse ¿me gusta lo que estoy haciendo? Es necesario pensar más allá de lo que normalmente haces para permitir que emerja lo que te gusta y que pueda ir ligado con tu trabajo. Estamos programados por nuestra educación a ir a la escuela para poder tener un trabajo, esa es la meta ¡trabajar!. Tener solamente un trabajo está bien, permite que nuestra sociedad siga funcionando, pero para aquellos que demandan más de la vida, un trabajo obligado no es suficiente.

**Tabla 14**

*Estaría dispuesto a crear su propio negocio o empresa para tener un empleo*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	14%	12%	15 %	19%	40%

**Nota. Elaboración propia (2017)**

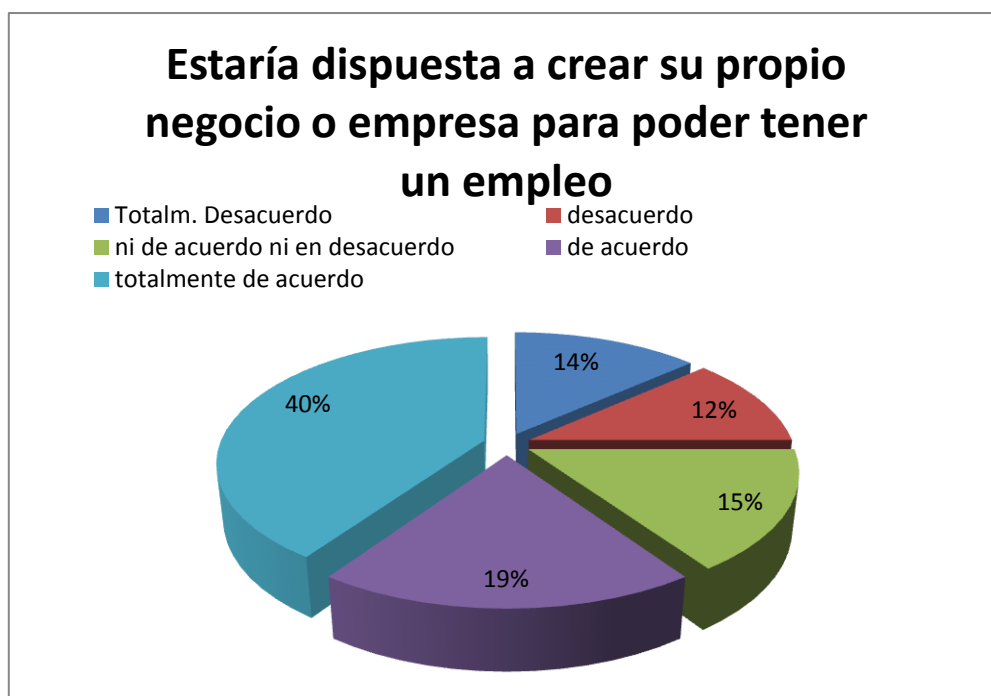


figura 10. Gráfica 10. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** un 26% de los encuestados dijo no estar dispuesto a crear su propio negocio o empresa. Sin duda las razones son múltiples, por lo que prefieren esperar que exista convocatorias para laborar en el Ministerio de Educación. Sin embargo, un 69% estaría dispuesto a crear su propia empresa o negocio con tal de poder tener un ingreso económico que le permita tener un nivel de vida digno.

Ser tu propio jefe. Poner en marcha esa idea que ronda en la cabeza y puede convertir en toda una referencia a muchos jóvenes. También de los menores de 30 años. Sin embargo, éstos se topan con la inexperiencia y la falta de contactos y de conocimientos en materia de negocio, tan necesarios en la puesta en marcha de cualquier empresa.

**Tabla 15**

El empleo informal es una forma de paliar el desempleo

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	38%	25%	14 %	15%	8%

Nota. Elaboración propia (2017)

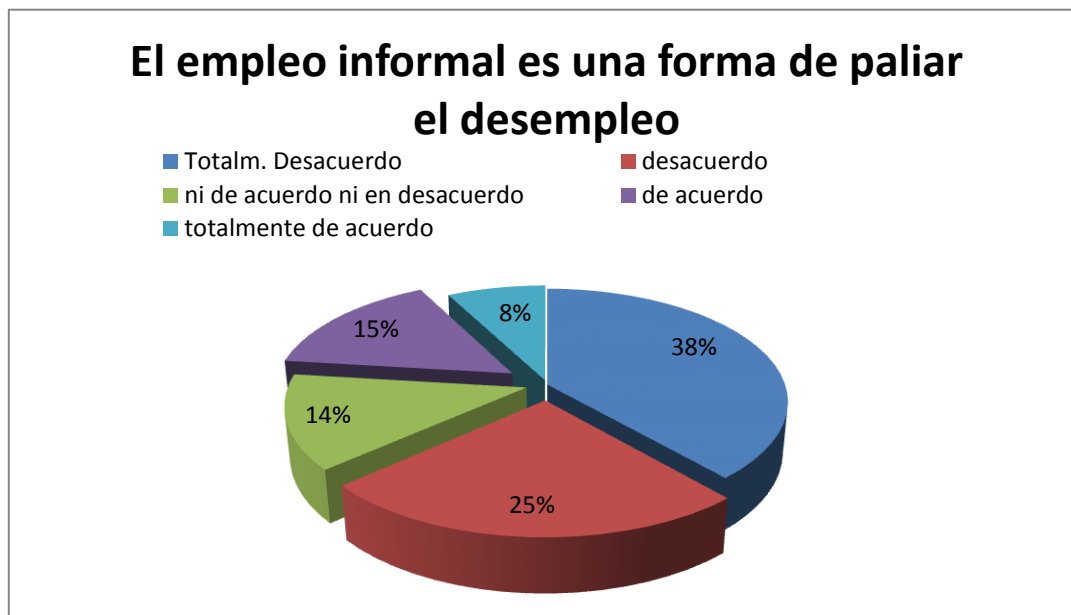


Figura 11. Gráfica 11. Elaboración propia

Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral a lo cual el 63% consideran que no es la forma de disminuir el empleo, sino más bien que existan políticas laborales más eficientes. Apenas el 23% considera que el empleo informal puede ser una alternativa al desempleo

Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.

En este sentido, el empleo informal se refiere a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, las trabajadoras de servicio doméstico, los limpiavidrios, entre otros.

Este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes. Además, debido a que no cuentan con la debida protección legal para las relaciones laborales, son empleos sin protección social, que no brindan estabilidad económica para los trabajadores

**Tabla 16**

*El desempleo se debe a la falta de preparación académica y de experiencia*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	27%	12%	13 %	25%	23%

Nota. Elaboración propia (2017)

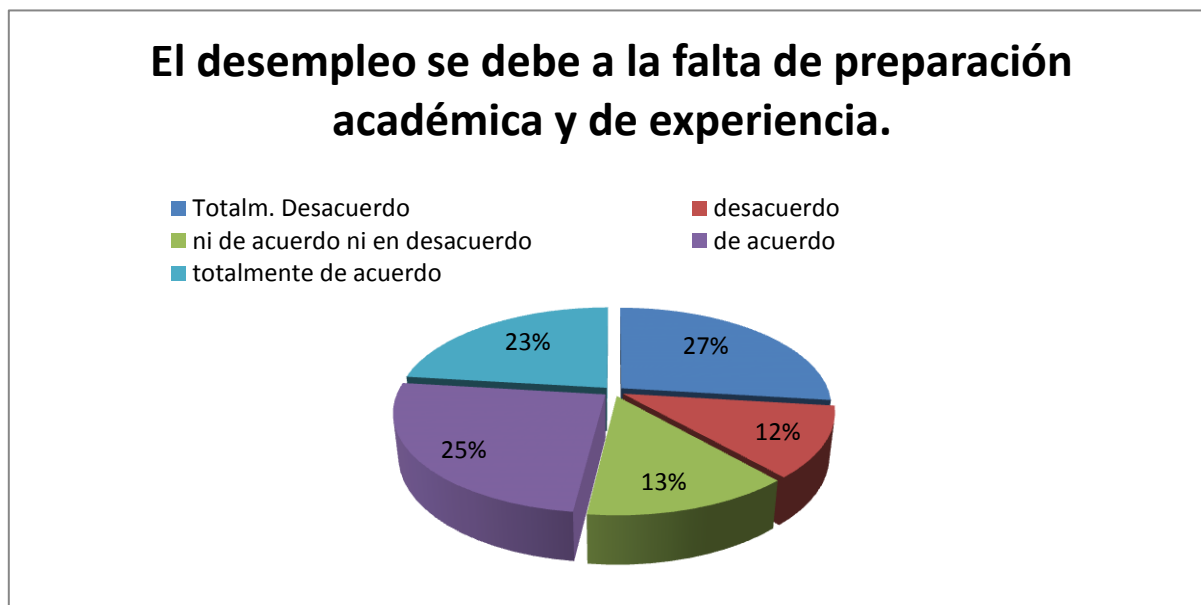


Figura 12. Gráfica 12. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** a la pregunta planteada el 39% considera que la falta de preparación académica y la poca experiencia son factores que inciden para que los jóvenes universitarios se encuentren desempleados. Por otro lado el 48% consideran que estos factores no son determinantes, sino más bien existen otros factores estructurales que podrían ocasionar el desempleo en los jóvenes que inclusive cuentan con estudios universitarios.

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, del Instituto Nacional de Estadística, destaca que el grupo de población con más retos para emplearse es el de jóvenes de entre 15 y 24 años, dado que es cuatro veces mayor a la del grupo de adultos de 25 o más años, con alto porcentaje en el área rural.

La encuesta, correspondiente a este año, señala que la tasa de desempleo abierto subió a 3.1 por ciento, y que superó el 2.7% del 2015; sin embargo, lo alarmante es que el total de la población en edad de trabajar, que asciende a 10 millones 740 mil 753 —69.80—, se encuentra en la informalidad —en el 2015 fue de 68.80%—.

**Tabla 17**

*Ha participado en algún proceso de convocatoria realizado por el Ministerio de Educación*

CRITERIOS	SI	Porcentaje	No	Porcentaje
PORCENTAJE	42	82%	10	23%

Nota. Elaboración propia (2017)



Figura 13. Gráfica 13. Elaboración propia

INTERPRETACION: a la pregunta planteada acerca de si los encuestados han participado en algún proceso de convocatoria el 82% ha manifestado haber tomado parte en alguna convocatoria realizada por el Ministerio de Educación. Aunque el 18% no lo ha hecho.

Según la ONSEC, que en su página de Internet solo tiene datos del Organismo Ejecutivo, refiere que en el 2013 dicho organismo del Estado creó 48 mil 185 puestos en los renglones presupuestarios: 011 personal permanente, 022 personal por contrato y 021 personal supernumerario que se sumó a las 278 mil 840 plazas que mantenía el Estado en su conjunto.

De los 48 mil 185 puestos creados, el 93% se creó en los ministerios, lo que equivale a 45 mil 030 plazas. Además, 2 mil 667 plazas se crearon en secretarías y 488 plazas en entidades descentralizadas aunque no especifica cómo están distribuidos.

En el proyecto de presupuesto de 2015, el Organismo Ejecutivo recomienda la creación de 13 mil 525 plazas de trabajo en instituciones gubernamentales, de las cuales 6 mil nuevas fuentes de empleo serían para la contratación de agentes de la Policía Nacional Civil (PNC), mientras que 1 mil 520 nuevas plazas estarán destinadas a los ministerios de Desarrollo Social y Cultura además de varias secretarías adscritas a la presidencia de la República.

**Tabla 18**

*Ha laborado en el Ministerio de Educación en el nivel medio bajo algún contrato presupuestario*

CRITERIOS	SI	Porcentaje	No	Porcentaje
PORCENTAJE	12	23 %	40	77 %

Nota. Elaboración propia. (2017)

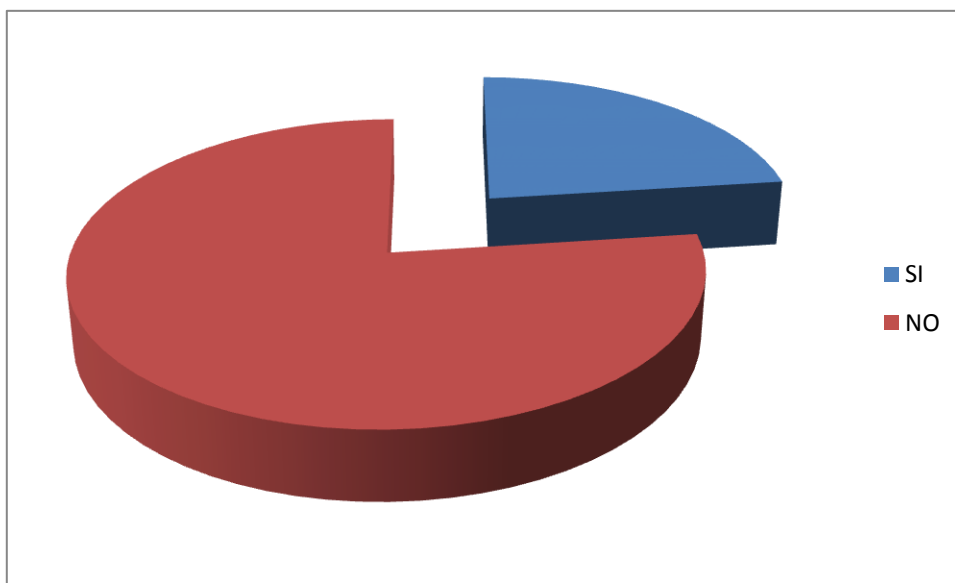


Figura 14. Gráfica 14. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** a la pregunta planteada si en algún momento han laborado en el Ministerio de Educación bajo algún renglón presupuestario los encuestados afirmaron que un 77% no ha tenido esa oportunidad, a pesar que ya son profesores de enseñanza Media. El porcentaje que si está de acuerdo que es del 23% lo han hecho bajo la modalidad de institutos por cooperativa o bien contratos temporales

La Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, ejecuta los procesos relacionados con la planificación, promoción, reclutamiento, selección, nombramiento, capacitación y evaluación del recurso humano del MEP. Su cobertura se extiende a los funcionarios ubicados en Oficinas Centrales, Direcciones Regionales y Centros Educativos, en concordancia y coordinación con lo establecido por la Dirección General del Servicio Civil y la normativa vigente

**Tabla 17**

*Tiene conocimiento de las convocatorias externas que realiza el MINEDUC*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	40%	10%	12 %	19%	19%

Nota. Elaboración propia. (2017)

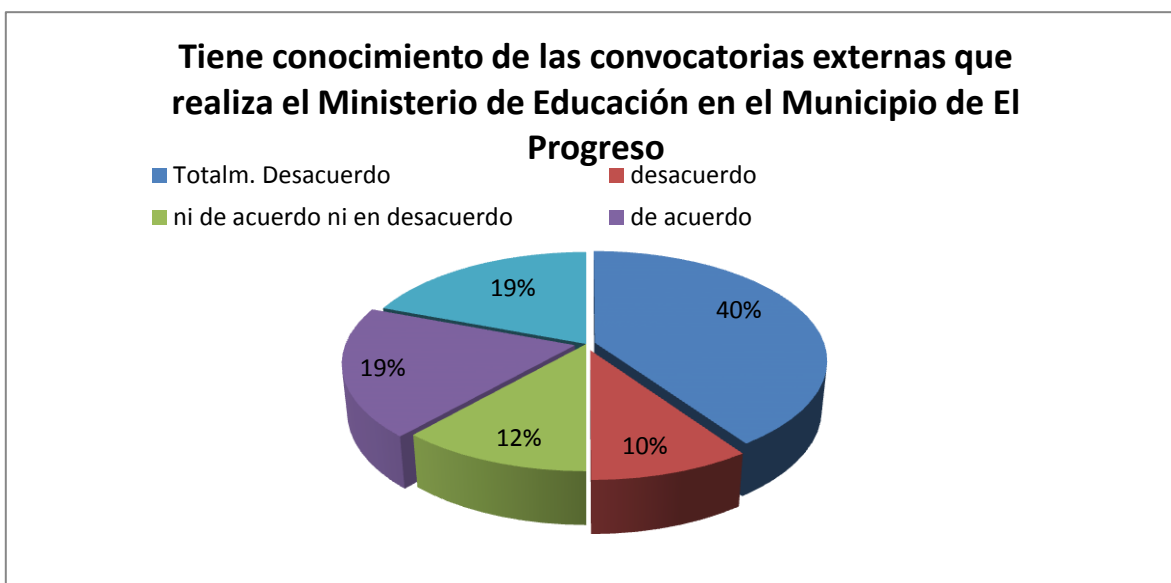


Figura 15. Gráfica 15. Elaboración propia

INTERPRETACION: ante la interrogante si los encuestados tienen conocimiento de las convocatorias externas que realiza el Ministerio de Educación, el 50% dice tener desconocimiento de los momentos en los que se realizan estas convocatorias, o en algunos casos no se utilizan los mecanismos adecuados para que la información llegue a toda la población profesional interesada en participar. El 38% afirma si estar enterados de los procesos de convocatoria

**Tabla 18**

*Conoce el procedimiento que debe realizarse para optar a un contrato o plaza presupuestada en el MINEDUC*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	28%	22%	5 %	30%	15%

Nota. Elaboración propia (2017)

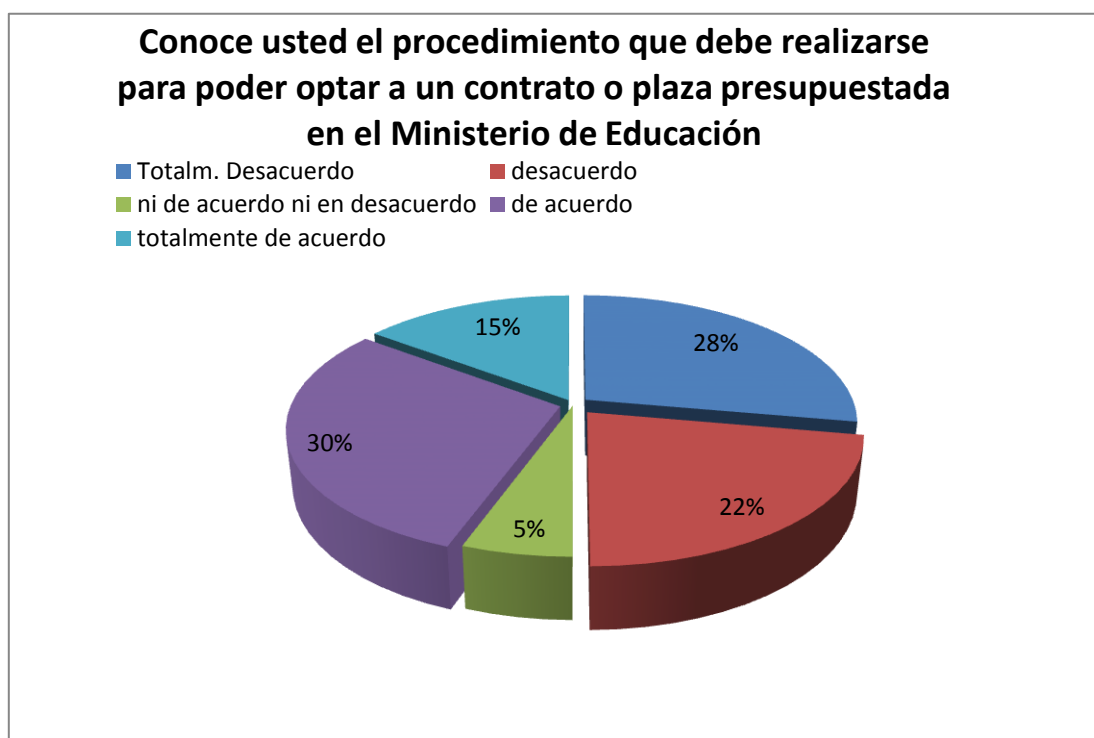


Figura 16. Gráfica 16. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** El 50% dice no tener conocimiento de los procedimientos que realiza el Ministerio de Educación para poder optar a un contrato o plaza presupuestada. En algunos casos, por desconocimiento de la ley o de los mecanismos que utilizan para llevar a cabo las convocatorias. El 45% dijo si tener conocimiento de las formas que se utilizan para reclutar personal para laborar en este ministerio.

Queda a cargo de las Direcciones Departamentales de Educación efectuar en su jurisdicción el proceso de oposición de puestos, para garantizar que los mismos se otorguen a docentes que obtengan el mayor puntaje conforme a los criterios de calificación establecidos

**Tabla 19**

*Conoce el acuerdo gubernativo 188-2013 que regula los procesos de convocatoria para optar a plazas*

CRITERIOS	SI	Porcentaje	No	Porcentaje
PORCENTAJE	7	13%	45	87%

Nota. Elaboración propia. (2017)

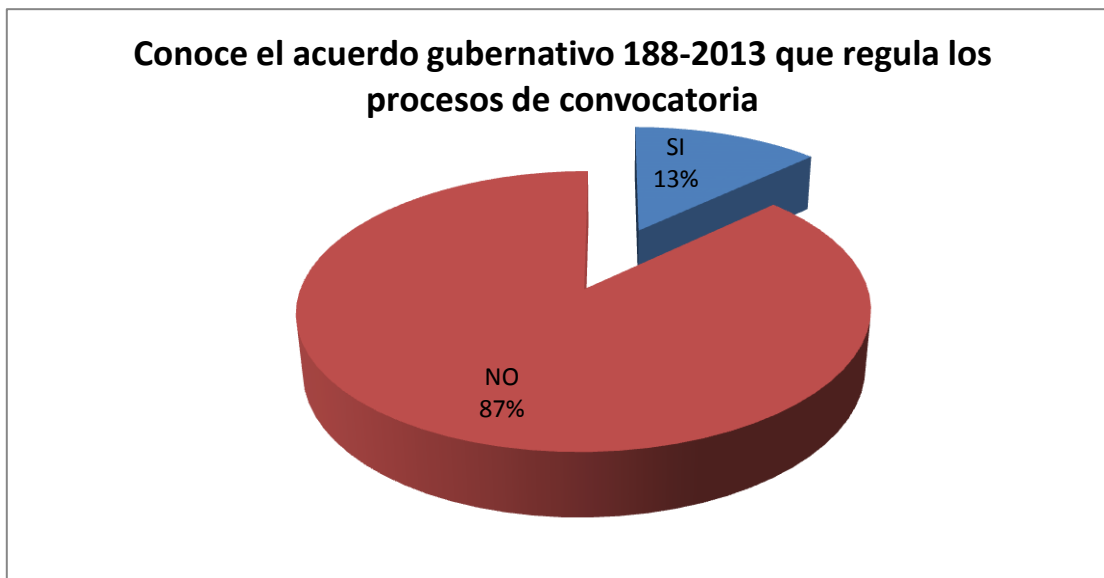


Figura 17. Grafica 17. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** El 87% de los encuestados dijeron desconocer el Acuerdo Gubernativo 188-2013 que rige los procesos de convocatoria para optar a plazas presupuestarias. Este porcentaje evidencia el desconocimiento que existe del aspecto legal de las convocatorias y de los mecanismos que se emplean para contratar personal. El 13% dijo si conocer el acuerdo gubernativo, lo cual permite y garantiza el proceso de convocatoria

**Tabla 20**

*El Ministerio de Educación utiliza los medios adecuados para realizar las convocatorias a contratos o plazas presupuestadas*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	67%	6%	4 %	10%	13%

Nota. Elaboración propia (2017)

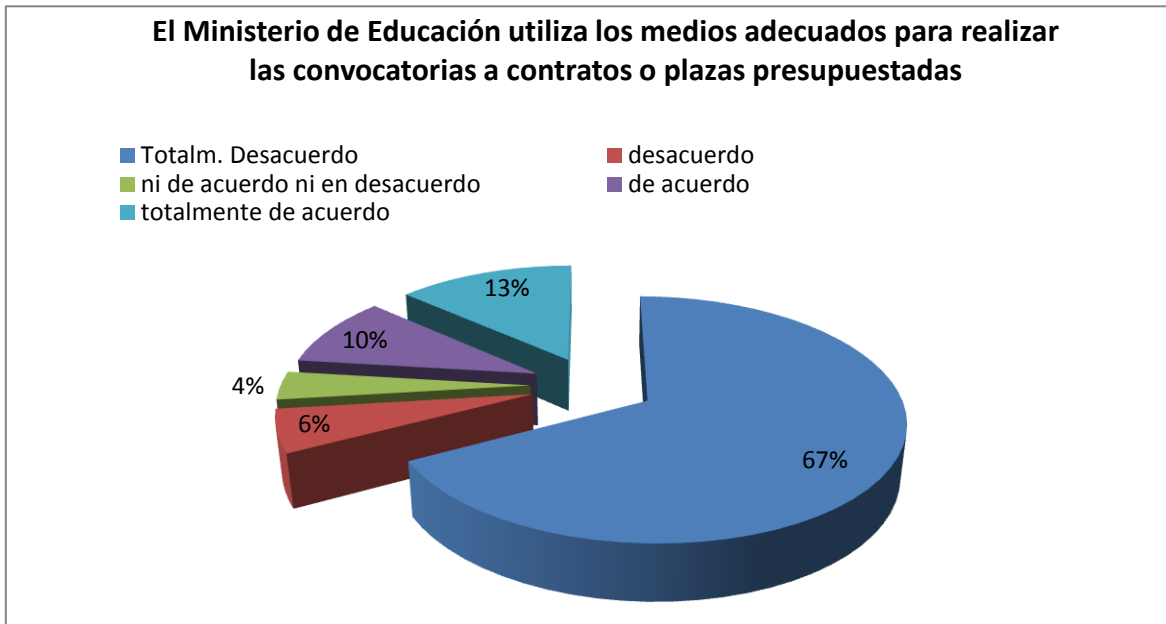


Figura 18. Gráfica 18. Elaboración propia

INTERPRETACION: acerca de la Divulgación sobre las convocatorias a contratos o plazas presupuestadas que debe realizar la sección de Recursos Humanos de la Dirección Departamental de educación, el 73% considera que no se utilizan los medios adecuados para que la información llegue a toda la población. Apenas el 23% consideran que los medios que han utilizado en las convocatorias anteriores han sido eficientes.

El procedimiento es el siguiente: Publica la convocatoria en el sistema SiARH y registra el estado de la misma: "Convocatoria Interna Publicada", dándole una vigencia de cinco (5) días para la recepción de la currícula en el mismo sistema. Publica la convocatoria interna a oposición, utilizando pizarras, boletines, correo electrónico, entre otros, a fin de que los candidatos se enteren de la convocatoria publicada.

**Tabla 21**

*Considera que las convocatorias que realizan para el nivel medio son insuficientes para la alta demanda docente que existe*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	13%	6%	6 %	35%	40%

Nota. Elaboración propia (2017)

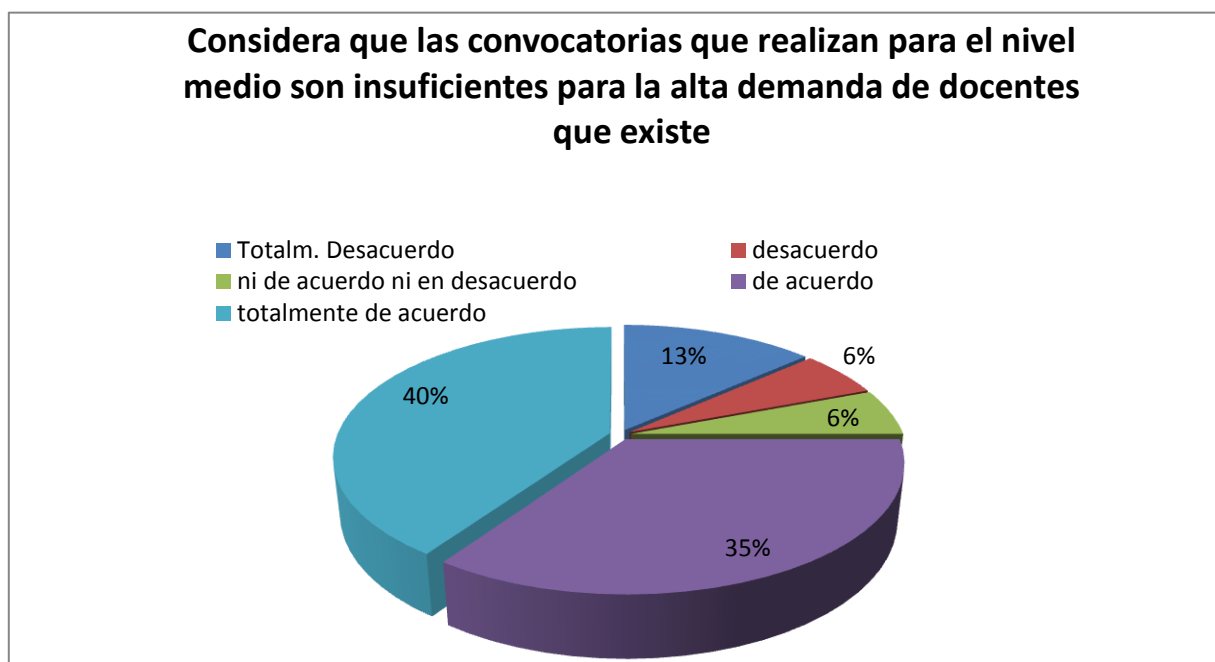


Figura 19. Gráfica 19. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** A la pregunta planteada el 75% considera que las convocatorias del nivel medio han sido escasos que no corresponden a la alta demanda que existe en todos los establecimientos del nivel medio del departamento. Lo cual refleja el poco interés o presupuesto económico para poder cubrir las plazas vacantes que existen de docentes del nivel medio. Apenas un 19% considera que si son suficientes las convocatorias realizadas.

La DIGEDUCA planifica anualmente al menos una aplicación para aquellos docentes que requieran realizar su evaluación por primera vez, que deseen mejorar su nota o que tengan su constancia vencida o por vencerse. La fecha de esta aplicación es variable dependiendo de la calendarización de otros procesos de evaluación y se publica con anticipación en el portal de la DIGEDUCA. Adicionalmente, Recursos Humanos notifica a la DIGEDUCA cuando desea realizar convocatorias para nuevas plazas. No hay calendario fijo de evaluaciones de Docentes optantes a plaza, por lo que se sugiere estar pendiente de la página web de la DIGEDUCA donde se publican las convocatorias

**Tabla 22**

*Considera que existen influencias políticas o de otro tipo en la adjudicación de contratos o plazas presupuestadas*

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	14%	8%	15 %	8%	42%

Figura 20. Gráfica 20. Elaboración propia

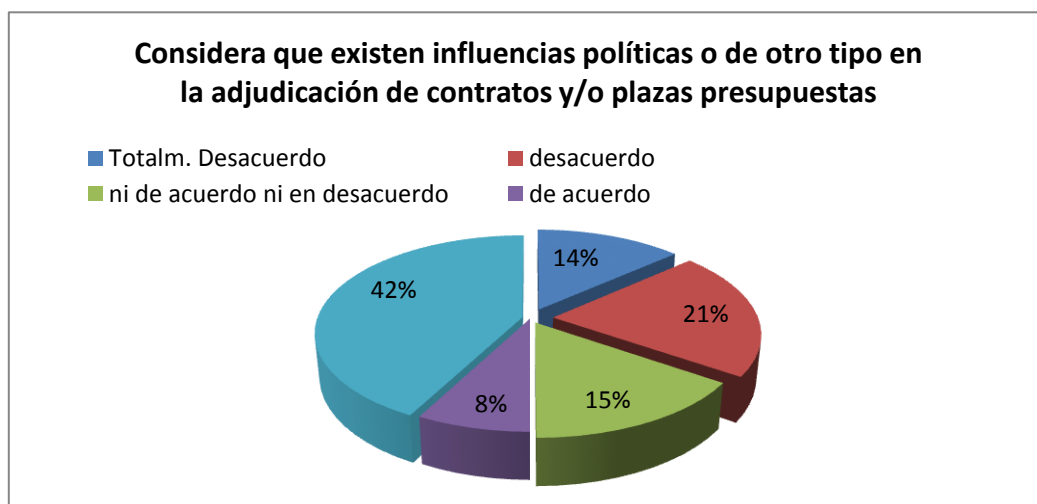


Figura 20. Gráfica 20. Elaboración propia

INTERPRETACION: el 50% del total de encuestados manifestaron que, según ellos, existe influencia de tipo política o de otro tipo para la adjudicación de contratos o plazas presupuestadas. Lo cual reduce considerablemente, la posibilidad de poder optar a una plaza de parte de quienes no gozan de ningún beneficio o compadrazgo político. Un 22% considera que los procesos de asignación de plazas o contratos son transparentes, lo cual es un porcentaje a tomar en cuenta.

En el final de 2016, queriendo pasar desapercibido, sabiendo que fomenta la corrupción, el Ministerio de Educación al emitir el Acuerdo Ministerial 2941 dispuso abrir de par en par las puertas para que, a la usanza de los viejos tiempos, los diputados y allegados al partido oficial tengan plazas de maestros para vender, intercambiar o negociar a su antojo, pues las escasas condiciones que para su designación a duras penas se habían podido establecer han sido derogadas.

El magisterio es uno de los pocos sectores de la administración pública donde las plazas definitivas, las conocidas como 011, son otorgadas por concurso de oposición. Si bien ese proceso de selección hasta antes de la disposición clientelista del Mineduc tenía mínimas exigencias.

Tabla 23

Estaría en disposición de laborar en cualquier establecimiento del nivel medio no importando la distancia y el acceso

CRITERIOS	Totalm. En Desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalm.de acuerdo
PORCENTAJE	11%	8%	19 %	27%	35%

Nota. Elaboración propia (2017)

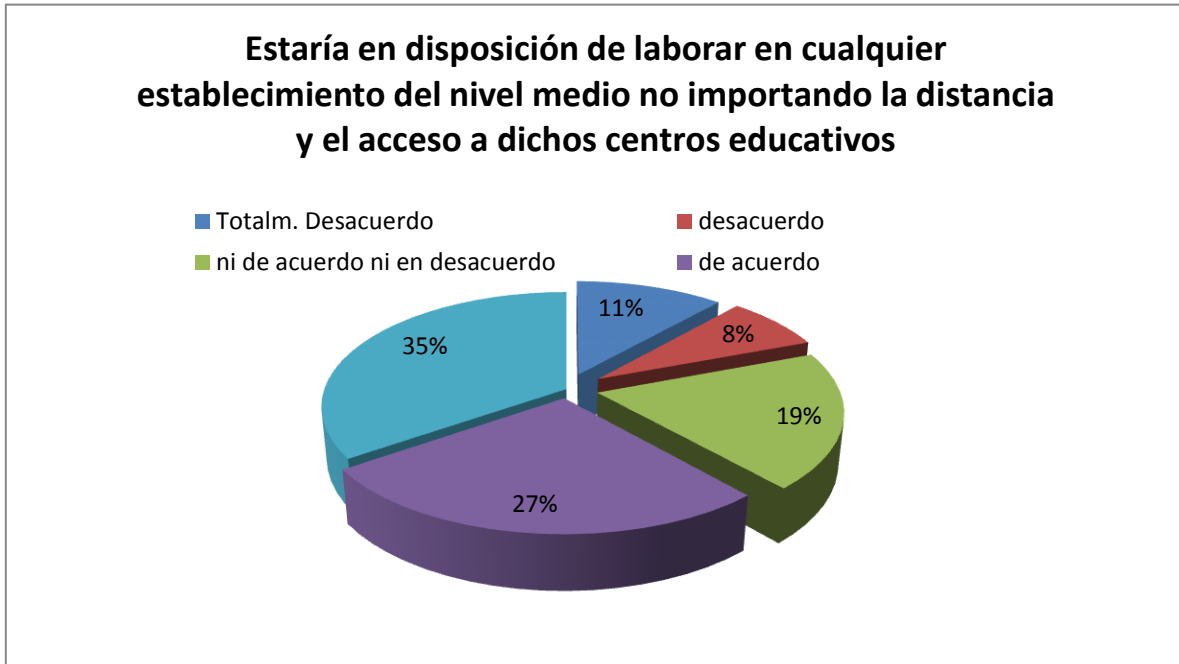


Figura 21. Grafica 21. Elaboración propia

**INTERPRETACION:** a la última pregunta planteada de la posibilidad de laborar en algún centro educativo que se encontrara lejos o con difícil acceso el 62% dijo estar de acuerdo no importando las condiciones del establecimiento, con tal de tener un empleo dentro del Ministerio de Educación. Lo cual significa que existe una verdadera necesidad que se puedan generar contratos o plazas para los jóvenes que se encuentran actualmente cursando la Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa. Llama la atención que un 19% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo

La DIGEDUCA no interviene en el proceso de selección de docentes ni asignación de plazas. Los resultados de las evaluaciones de los docentes se envían a la Dirección de Informática para que sean cargados al sistema y los docentes puedan imprimir las constancias de evaluación. También tienen acceso a estos resultados el Jurado Nacional de Oposición, la Junta Calificadora y la Dirección de Recursos Humanos. La Dirección de Recursos Humanos está a cargo del proceso de selección de personal.

### **3.3. Discusión de Resultados**

Cabe mencionar que dentro de los hallazgos encontrados, existe un número alto de estudiantes que se encuentran desempleados. Esta es una situación importante a considerar ya que representa una de las variables analizadas en el presente estudio. Los datos obtenidos reflejan una situación que se está volviendo una constante en la sociedad, es decir, el desempleo que dentro del grupo encuestado representa un porcentaje alto dado que son personas que cuenta ya con un título de Profesores de Enseñanza Media en Pedagogía y Administración Educativa, es decir un título de nivel de pregrado.

Otra situación importante a considerar es que los encuestados por ser profesionales de educación de nivel medio no han encontrado en el Ministerio de Educación los mecanismos apropiados para poder llevar a cabo convocatorias para establecimientos del nivel medio, bien sea para contratos o plazas presupuestadas.

Los resultados también muestran dos situaciones bien claras y definidas, en este proceso: por un lado las convocatorias no se han realizado con cierta constancia y atendiendo a la alta demanda de docentes que existen en el departamento de El Progreso. y la otra situación, es que al darse la plaza vacante y realizarse la convocatoria, normalmente existen influencias o presiones de tipo político para asignar los contratos o plazas, aun cuando existe un normativo que regula estos procesos.

Viendo el panorama anterior pareciera que existe desesperanza y poca motivación de continuar los estudios hasta culminar la licenciatura, sin embargo, existe la esperanza que puedan encontrar empleo o buscar como una posibilidad la implementación de un negocio propio

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. Se está dando una situación a nivel de la carrera del profesorado de Enseñanza Media y técnico en Administración Educativa que debe considerarse a futuro. En el departamento de El Progreso cada año egresan de la universidad un promedio de 178 Profesores de Enseñanza Media en las diversas modalidades que las sedes universitarias ofrecen. Esto está provocando una alta demanda de posibilidades de trabajo para quienes se han graduado de esta carrera. Es más existen sedes universitarias que están brindando profesorados con especialidades, lo cual provoca que los profesores de enseñanza media, egresados del Centro Universitario de El Progreso, vean reducidas las posibilidades de ser contratados o bien obtener una plaza, frente a los profesores que tienen una especialización. Tanto el sistema educativo público o privado se han visto saturados de profesores que puedan laborar en el nivel medio. Otro dato relevante es que se tomó a la población del VIII y X ciclo, quienes ya están terminando el pensum de la licenciatura y un 64% no tiene un empleo digno; un 22% laboran en empleos informales y apenas un 14% trabajan bajo contrato 011 o 021 en el Ministerio de Educación
2. El Ministerio de Educación no realiza convocatorias para contratos o plazas presupuestadas bajo el renglón 011, debido a un déficit económico en el ministerio o en algunos casos por procesos administrativos que no logran llevar a cabo estas convocatorias en las que puedan participar quienes ya tienen el título de Profesores de Enseñanza Media. En recientes casos se ha dado la situación que la dirección departamental de Educación convoca para optar a dos o tres contratos y resultan recibiendo alrededor de 700 expedientes de profesores interesados en laborar en los centros educativos del nivel medio que se encuentren con vacantes.

3. Entre las causas de la alta demanda de profesionales, se pudo constatar que uno de cada tres de los entrevistados eligieron la carrera de Pedagogía, por no tener otras opciones de estudio, debido a la modalidad o que las carreras que ofrecen requieren más inversión en tiempo y costos. Algunas sedes universitarias brindan profesorado de un año aunado a la experiencia docente en el nivel medio que tengan los candidatos, lo cual hace más atractiva la oferta de estudio.

Como consecuencia de este crecimiento se encuentra un mercado laboral saturado de profesionales a nivel técnico de la carrera de Pedagogía. Por tal razón el Ministerio de Educación y los establecimientos educativos privados no tienen la capacidad de brindar una oferta laboral. Algunos deciden emigrar a Estados Unidos o Canadá, otros por ingresar a la Policía Nacional Civil, otros buscan el comercio como una forma de subsistir y otros más buscan trabajos que no tienen nada que ver con su formación, lo cual no es malo, pero no es el campo de desempeño para el que fueron formados en las aulas universitarias

## **V. RECOMENDACIONES**

1. A todas las sedes universitarias de El Progreso se les recomienda reorientar la carrera de Profesorado de Enseñanza Media, ya que en la actualidad existe un alto número de jóvenes que deciden ingresar a esta carrera como una última alternativa a elegir una carrera universitaria. Al hablar de reorientar, se refiere a que los egresados de esta carrera debe llenar un perfil en el que, sobresalga la vocación por la docencia del nivel medio y las consecuente habilidades y destrezas que debe poseer un profesional de la pedagogía.
2. Que el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Departamental de Educación pueda elaborar un plan estratégico que permita tener detectadas las múltiples necesidades de docentes del nivel medio que existe en el departamento de El Progreso, y que mediante gestiones y asignación de presupuesto se puedan realizar las convocatorias para docentes del nivel medio. Esto permitirá en primer lugar brindar una educación de calidad en el nivel medio y por otro lado la posibilidad de generar empleo en los centenares de profesores de Enseñanza Media que en la actualidad se encuentran desempleados.
3. Involucrar a todos los sectores de la sociedad civil y a los entes encargados de crear políticas de empleo, para que los jóvenes puedan tener una oportunidad real de poder encontrar un empleo que les permita sufragar gastos personales, familiares y cubrir los gastos que supone los estudios universitarios. El Estado en primer lugar, debe ser garante de crear fuentes de empleo que permite a los jóvenes y a los profesionales universitarios tener la posibilidad de un desarrollo personal e integral dotándoles de una oportunidad laboral que minimice la posibilidad que los jóvenes puedan migrar a otros países en busca de empleo o bien dedicarse a actividades que riñan con la ley.

## **ANEXOS**

### **2.5. Fundamento Legal de los procesos de convocatoria**

#### **2. 4.1. Acuerdo Gubernativo No. 188-2013**

Acuerdo Gubernativo 188- 2013, que deroga el Acuerdo Gubernativo 193-96 de fecha 6 de junio de 1996. Contiene el Reglamento que rige el proceso de selección para el nombramiento del personal docente bajo el renglón presupuestario 011 "personal permanente" en los niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Media de los centros educativos públicos.

#### **ACUERDO GUBERNATIVO**

No. 188-2013 Guatemala, 18 de abril de 2013

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna, - teniendo como uno de los fines de la educación, el desarrollo integral de la persona humana. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, siendo deber del Estado promover la educación diversificada. Asimismo, la administración del sistema educativo - deberá ser descentralizada y regionalizada y en las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe.

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Legislativo número 1485 del Congreso de la República de Guatemala, Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado. Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, establece que en caso de no haber docente que tenga la clasificación requerida entre las nóminas disponibles para optar a un cargo, el Ministerio del Ramo abrirá inscripción de aspirantes y previa oposición nombrará a quien la gane.

**CONSIDERANDO:**

Que actualmente el Acuerdo Gubernativo 193-96 de fecha 6 de junio de 1996, establece las normas del proceso de oposición para el nombramiento del personal docente de todos los niveles de educación preprimaria y primaria en los centros educativos públicos, siendo necesario innovar dicha normativa legal a efecto de optimizar el sistema de selección de personal docente y que en el mismo se incluya el nivel medio.

**POR TANTO:**

En ejercicio de la función que le asigna el Artículo 183 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en el Artículo 33 de la Ley del Organismo Ejecutivo.

**ACUERDA:**

El siguiente:

**REGLAMENTO QUE RIGE EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE EN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN PREPRIMARIA, PRIMARIA Y MEDIA DE CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS**

## **CAPITULO 1**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1. OBJETO.** El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas generales que rigen el proceso de selección para el nombramiento del personal docente permanente en los niveles de educación preprimaria, primaria y media de los centros educativos públicos.

**ARTICULO 2. PROCESO DE OPOSICIÓN.** Para el nombramiento del personal a que se refiere el artículo anterior, se realizará previamente un proceso de oposición a nivel municipal, el cual será desarrollado por el Ministerio de Educación como ente rector del citado proceso, por lo que queda facultado para convocar a los maestros interesados en ocupar algún puesto docente en el sector oficial.

**ARTICULO 3. JURADOS DE OPOSICIÓN.** Los Jurados de Oposición son órganos colegiados encargados de ejecutar el proceso de oposición a que se refiere el presente reglamento, estableciéndose para el efecto los siguientes:

- a) Jurado Nacional de Oposición,
- b) Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición.
- a) Jurados Municipales de Oposición.

**ARTICULO 4. JURADO NACIONAL DE OPOSICIÓN.** El Jurado Nacional de Oposición se integra de la manera siguiente:

- a) Dos representantes del Despacho Ministerial.

- b) Dos representantes del magisterio, designados por la organización magisterial que tenga personalidad jurídica y que acredite mayor representación a nivel nacional, de acuerdo al número de afiliados registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Un representante de la Junta Calificadora de Personal.

#### **ARTICULO 5. JURADOS AUXILIARES DEPARTAMENTALES DE OPOSICIÓN.**

Los Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición se integran de la forma siguiente:

- a) Dos representantes del Despacho Ministerial
- b) Dos representantes del magisterio, designados por la organización magisterial que tenga personalidad jurídica y que acredite mayor representación a nivel departamental, de acuerdo al número de afiliados registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Un representante de la organización de padres de familia de los estudiantes de centros educativos oficiales del departamento, electo en asamblea general, que sepa leer y escribir. Ningún docente en servicio del sector oficial o personal técnico o administrativo del Ministerio de Educación, puede ser representante de padres de familia ante el Jurado Auxiliar Departamental de Oposición.

**ARTÍCULO 6. JURADOS MUNICIPALES DE OPOSICIÓN.** Los Jurados Municipales de Oposición se integran de la forma siguiente:

- a) a) Dos representantes del Despacho Ministerial.
- b) Dos representantes magisteriales designados por la organización magisterial que tenga personalidad jurídica y que acredite mayor representación a nivel municipal, de acuerdo al número de afiliados registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Un representante de la organización de padres de familia de los estudiantes de centros educativos oficiales del municipio, electo en asamblea general, que sepa leer y escribir. Ningún docente en servicio del sector oficial o

personal técnico o administrativo del Ministerio de Educación, puede ser representante de padres de familia ante el Jurado Municipal de Oposición.

**ARTÍCULO 7. PERIODO DE FUNCIONES.** Las entidades, sectores u organizaciones constituidas en los Jurados de Oposición designarán a sus representantes titulares y suplentes para fungir por el período de tres años, el cual dará inicio el primer día hábil del mes de enero de un año y terminará el último día hábil del mes de diciembre del año que corresponda, quienes podrán ser electos o designados para un nuevo periodo de funciones; no obstante, en cualquier momento pueden sustituir a sus representantes en los casos siguientes: renuncia al puesto desempeñando, renuncia para integrar el Jurado de Oposición, ausencia injustificada, separación del cargo por haber incurrido en negligencia o anomalía. En caso de sustitución, el sector, entidad u organización representada en el respectivo Jurado de Oposición debe notificar el cambio de su representante de forma inmediata al Ministerio de Educación.

Los representantes del Despacho Ministerial serán designados por medio de Acuerdo o Resolución Ministerial y los sectores, entidades u organizaciones elegirán a sus representantes, haciéndolo constar en acta, de acuerdo a lo que se determine en Asamblea General.

**ARTÍCULO 8. QUORUM.** Las decisiones de los Jurados de Oposición deben ser aprobadas por la mayoría de sus integrantes.

**ARTÍCULO 9. CONVOCATORIA PARA INTEGRAR LOS JURADOS DE OPOSICIÓN.** El Ministerio de Educación, a través de las dependencias que corresponda y por los medios más convenientes, hará la convocatoria para que las diferentes organizaciones y entidades designen a sus representantes ante el Jurado Nacional, los Jurados Auxiliares Departamentales y los Jurados Municipales de Oposición. Ante la falta de acuerdos para la designación de los

representantes del magisterio, el Ministerio de Educación podrá nombrar a los representantes correspondientes, a través de una asamblea integrada por docentes permanentes que presten sus servicios en la circunscripción respectiva.

**ARTÍCULO 10. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LOS JURADOS DE OPOSICIÓN.** Para el funcionamiento de los Jurados de Oposición debe tomarse en consideración lo siguiente:

- a) Los Jurados de Oposición son órganos colegiados que no pueden conformarse en directiva, por consiguiente, no hay subordinación entre sus integrantes.
- b) Los integrantes de los Jurados de Oposición, solamente pueden conformar uno de los Jurados existentes durante el período para el que fueron electos.
- c) Los representantes magisteriales ante el Jurado Nacional y los Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición, dejarán de prestar el servicio docente en el tiempo que dure la designación como integrantes de dichos Jurados de Oposición para dedicarse exclusivamente a cumplir con las funciones que les corresponden por el cargo que ostentan en los respectivos Jurados, sin embargo, los mismos deberán cumplir con la jornada laboral correspondiente. En el caso de los representantes magisteriales ante los Jurados Municipales de Oposición, dejarán de prestar el servicio docente durante el período de recepción y calificación de expedientes.
- d) Los integrantes de los Jurados de Oposición tienen derecho de participar en cualquier concurso de oposición, quedando en este caso, obligados a inhibirse de ejercer sus funciones como integrantes del Jurado de Oposición correspondiente, durante el tiempo que se lleve a efecto dicho concurso, debiendo ser sustituidos por el respectivo suplente.
- e) Los integrantes de los Jurados de Oposición se abstendrán de la recepción, revisión y calificación de los expedientes de sus parientes dentro de los grados de ley.

- f) La designación de integrantes de los Jurados de Oposición, electos por las organizaciones magisteriales y el Ministerio de Educación según sea el caso, debe recaer en personas que no desempeña más de un puesto docente a la vez, para no interrumpir sus tareas en beneficio del sector estudiantil.
- g) Los integrantes de los Jurados de Oposición deberán actuar con total transparencia y probidad en el ejercicio de sus funciones, debiendo aplicar un criterio imparcial y objetivo en todos los casos que conozcan por razón de su cargo.

**ARTÍCULO 11. FUNCIONES GENERALES DEL JURADO NACIONAL DE OPOSICIÓN.** Son funciones generales del Jurado Nacional de Oposición, las siguientes:

- a) Apoyar la integración y el funcionamiento de los Jurados Auxiliares Departamentales y Municipales de Oposición.
- b) Elaborar los instrumentos de calificación de expedientes y demás documentos a utilizarse en el proceso de oposición.
- c) Divulgar a nivel nacional la convocatoria respectiva.
- d) Proveer a los Jurados Auxiliares Departamentales y Jurados Municipales de Oposición, la documentación necesaria para cada concurso de oposición.
- e) Verificar el cumplimiento de las normas y criterios de calificación por parte de los Jurados Auxiliares Departamentales y Municipales de Oposición.
- f) Conocer y resolver aquellos casos que presenten dificultades o anomalías que no sean resueltos a nivel departamental.
- g) Resolver las inconformidades planteadas en contra de las resoluciones emitidas por los Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición.
- h) Resolver consultas que le formulen los Jurados Municipales, Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición, autoridades superiores, otras dependencias del Ministerio de Educación, maestros interesados y otras entidades, en relación al proceso de oposición.
- i) Emitir dictámenes en relación al proceso de oposición.

- j) Solicitar a donde corresponda, se inicie proceso administrativo disciplinario en contra de quienes incurran en negligencia o -anómalas en el proceso de oposición, y en su caso presentar las denuncias ante las instancias correspondientes.

**ARTÍCULO 12. FUNCIONES GENERALES DE LOS JURADOS AUXILIARES DEPARTAMENTALES DE OPOSICIÓN.** Son funciones generales de los Jurados Auxiliares Departamentales {de Oposición, las siguientes:

- a) Apoyar la integración y el funcionamiento de los Jurados Municipales de Oposición
- b) . b) Divulgar en la jurisdicción departamental correspondiente la convocatoria respectiva.
- c) Conocer y resolver aquellos casos en los cuales los maestros interesados soliciten la revisión de su expediente o cualquier otra disposición del Jurado Municipal de Oposición, debiendo notificar a todos los interesados, las resoluciones que se emitan.
- d) Llevar el control de nóminas de docentes elegibles en los diferentes niveles y modalidades educativas, garantizando la transparencia en el manejo de las mismas.
- e) Archivar y resguardar los expedientes de los maestros que conforman nómina de elegibles, quedando la custodia de los mismos bajo su estricta responsabilidad.
- f) Garantizar que las acciones relacionadas con el proceso de oposición, se den estrictamente dentro del marco de lo establecido en este reglamento y de las normas complementarias que se emitan para el efecto.
- g) Dar cumplimiento a las resoluciones y disposiciones emitidas por el Jurado Nacional de Oposición. .
- h) Monitorear el proceso de oposición a nivel municipal.
- i) Trasladar al Jurado Nacional de Oposición todos los casos que no sean de su competencia.

**ARTÍCULO 13. FUNCIONES GENERALES DE LOS JURADOS**

**MUNICIPALES DE OPOSICIÓN.** Son funciones generales de los Jurados Municipales de Oposición, las siguientes:

- a) Divulgar en su jurisdicción municipal la convocatoria correspondiente, debiéndose utilizar para el efecto los medios de comunicación que se encuentren a su alcance en el municipio, de lo cual deberá dejarse constancia.
- b) Recibir y calificar los expedientes de los maestros que apliquen al concurso de oposición en su jurisdicción municipal, para todos los niveles y modalidades educativas, atendiendo a los criterios y disposiciones establecidas en este reglamento y demás leyes aplicables al proceso de oposición, conformando las nóminas respectivas, de acuerdo a los méritos acreditados por los participantes.
- a) e) Suscribir acta por cada nivel, modalidad educativa y especialidad, según sea el caso en la cual se deberá identificar con nombres y apellidos a cada uno de los concursantes, consignando la calificación obtenida .en orden de mayor a menor, de conformidad con lo que se establezca en las normas específicas que se emitan de acuerdo a este reglamento.
- c) Trasladar al Jurado Auxiliar Departamental de Oposición las fotocopias confrontadas de las actas a que se refiere la literal anterior, así como los expedientes de los maestros participantes que conformen la nómina respectiva.
- d) Trasladar al Jurado Auxiliar Departamental de Oposición, toda la información requerida en los casos que presenten dificultades, anomalías o inconformidades presentadas por los maestros interesados.
- e) Realizar las acciones encomendadas por el Jurado Nacional o Jurado Auxiliar Departamental de Oposición para dar celeridad al proceso de oposición y el debido cumplimiento del presente reglamento.

**ARTÍCULO 14. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES DEPARTAMENTALES DE EDUCACIÓN.** Corresponde a las Direcciones Departamentales de Educación las funciones siguientes:

- a) Apoyar la integración y funcionamiento del Jurado Auxiliar Departamental y de los Jurados Municipales de Oposición de su jurisdicción
- b) Proporcionar espacio físico idóneo al Jurado Auxiliar Departamental de Oposición, así como a los Jurados Municipales de Oposición, dotándoles de mobiliario, equipo y materiales para su respectivo funcionamiento.
- c) Recibir del Jurado Auxiliar Departamental de Oposición las certificaciones confrontadas de las actas donde se consigne el listado de docentes elegibles para los niveles y modalidades educativas, así como los expedientes que correspondan.
- d) Facilitar la actuación del Jurado Nacional de Oposición, de los Jurados Auxiliares Departamentales y de los Jurados Municipales de Oposición, en su jurisdicción.
- e) Establecer dentro del presupuesto de la Dirección Departamental de Educación, una asignación para dotar de mobiliario, equipo y materiales para el funcionamiento del Jurado Auxiliar Departamental y los Jurados Municipales de Oposición de su jurisdicción.
- f) Apoyar al Jurado Auxiliar Departamental de Oposición proporcionando un espacio físico exclusivo para el archivo de expedientes, para el fiel resguardo de los mismos.

#### **ARTÍCULO 15. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

Son funciones de la Dirección de Recursos Humanos, las siguientes:

- a) Recibir de las Direcciones Departamentales de Educación, la documentación para el nombramiento de personal docente de los niveles establecidos en este reglamento, debiendo efectuar el trámite correspondiente para hacer efectivos los nombramientos.

- b) Consultar al Jurado Nacional de Oposición los casos de propuestas de nombramientos que presenten dificultades o anomalías que imposibiliten continuar con el trámite respectivo.
- f) Conocer y tramitar el procedimiento de sanciones y despido del personal docente y administrativo, de conformidad con la Ley de Servicio Civil y su Reglamento para quienes Incumplan con lo estipulado en el presente Acuerdo y lo que se establezca en las normas específicas que se emitan para el efecto.
- g) Garantizar la transparencia del proceso de nombramiento del personal docente.

**ARTÍCULO 16. FUNCIONES DEL DESPACHO MINISTERIAL.** Son funciones del Despacho Ministerial de Educación, las siguientes:

- a) Verificar la integración y funcionamiento del Jurado Nacional de Oposición.
- b) Emitir las normas complementarias que se requieran y aprobar los instrumentos técnicos que rigen el proceso de oposición de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.
- c) e) Conocer y resolver los Recursos. de Revocatoria que se planteen en el proceso de oposición.

## **CAPITULO II**

### **SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE**

**ARTÍCULO 17. ESTUDIO DE DEMANDA DOCENTE.** El Ministerio de Educación a través de la dependencia que corresponda, realizará estudios de demanda docente y contará con un registro actualizado de puestos docentes nuevos vacantes.

**ARTÍCULO 18. SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE.** Para la selección de personal docente, el Ministerio de Educación de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento, por los diferentes medios de comunicación convocará a maestros interesados en concursar en el proceso de oposición. Los maestros interesados podrán aplicar a las acciones de primer Ingreso, reingreso, traslado, puesto docente adicional o completación de partidas, según sea el caso, de conformidad con lo que para el efecto establezcan las normas específicas que se emitan de acuerdo a este reglamento.

**ARTÍCULO 19. DOMINIO DE IDIOMAS NACIONALES.** Toda convocatoria deberá asegurar el respeto, promoción, desarrollo y utilización de los idiomas nacionales en los procesos educativos. Para las comunidades en donde se hablen idiomas mayas, garífuna o xinca y los puestos a cubrir corresponden a la modalidad bilingüe, es requisito fundamental que los docentes que opten a ocupar los mismos, presenten constancia de evaluación de competencias lingüísticas en el idioma que corresponda, requisito sin el cual no podrán participar en el proceso de oposición. Para el debido cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Educación deberá establecer los mecanismos administrativos para las respectivas evaluaciones a través de las Direcciones Departamentales de Educación.

**ARTÍCULO 20. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN.** Los Jurados Municipales de Oposición calificarán los expedientes de los maestros participantes de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, de acuerdo a los criterios de calificación que a continuación se describen:

- a) Tiempo de servicio. Se refiere a los años de servicio que el docente ha prestado tanto en el área rural como urbana, después de haber obtenido el título que lo acredita como tal.
- b) Residencia. Se refiere al área geográfica en la cual reside el maestro con su núcleo familiar, en relación al municipio en el cual aplique.

- a) Méritos académicos, actualización docente y capacitación. Se refiere a la formación académica, profesionalización docente, actualización en materia educativa y capacitación de formación general del maestro.
- c) Méritos en el servicio docente y proyección social. Se refiere a la labor docente adicional y gestiones efectuadas en beneficio o para el desarrollo de la comunidad.
- d) Calidad en el servicio. Se refiere a la prueba diagnóstica de conocimientos generales de los maestros que aplican a las acciones de primer ingreso, reingreso o puesto docente adicional; y a la evaluación del personal docente en servicio que aplica a las acciones de traslado o completación de partidas.

El punteo para cada criterio de calificación, será determinado y distribuido en los indicadores que se establecerán en las normas específicas que se emitan de acuerdo a este reglamento y en los instrumentos técnicos de calificación

**ARTÍCULO 21. NÓMINA DE ELEGIBLES.** La nómina de elegibles a que se refiere el presente reglamento, es el registro municipal de maestros electos por cada modalidad, nivel educativo o especialidad, por medio de la cual se cubrirán los puestos nuevos o vacantes que surjan en el municipio

Para la conformación de la nómina de elegibles deberá considerarse lo preceptuado en las normas específicas que se emitan de acuerdo a este reglamento, donde se establecerá el número de docentes que conformarán cada nómina y demás aspectos que apliquen a la misma.

**ARTÍCULO 22. NOMBRAMIENTOS.** La Dirección Departamental de Educación y la Dirección de Recursos Humanos efectuarán el trámite correspondiente para hacer efectivos los respectivos nombramientos.

### **CAPITULO III**

#### **REVISIÓN DE EXPEDIENTES, INCONFORMIDADES, RECURSO DE REVOCATORIA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 23. REVISIÓN DE EXPEDIENTES.** El maestro que se considere afectado con la calificación de su expediente o cualquier otra disposición del Jurado Municipal de Oposición, puede solicitar la revisión de su expediente ante el Jurado Auxiliar Departamental de Oposición, dentro del plazo de cinco días contados a partir del día siguiente de la notificación de resultados.

**ARTÍCULO 24. INCONFORMIDADES.** Contra lo resuelto por el Jurado Auxiliar Departamental de Oposición, el interesado que se considere afectado puede manifestar su inconformidad ante el Jurado Nacional de Oposición, dentro del plazo de siete días, contados a partir del día siguiente de la notificación, acompañando para el efecto copia de la resolución. Emitida por el Jurado Auxiliar Departamental de Oposición.

**ARTÍCULO 25. RECURSO DE REVOCATORIA.** En contra de las resoluciones emitidas por el Jurado Nacional de Oposición procede el Recurso de Revocatoria conforme el procedimiento regulado en la Ley de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO 26. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.** Los integrantes de los Jurados de Oposición están sujetos a las medidas disciplinarias contempladas en la Ley de Servicio Civil. Su reglamento y demás leyes administrativas. al comprobarse haber

incurrido en negligencia o anomalías en el proceso de oposición. Lo anterior, no es aplicable al representante de la organización de padres de familia de los estudiantes de los centros educativos oficiales del municipio.

## **CAPITULO IV**

### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO 27. DE LOS CONCURSOS DE OPOSICIÓN A NIVEL LOCAL.** El Ministerio de Educación, por medio de los Jurados de Oposición, podrá ejecutar concursos de oposición a nivel municipal, por cada nivel o modalidad educativa. Para el efecto, la Dirección Departamental de Educación correspondiente~ previo dictamen favorable del Jurado Nacional de Oposición, solicitará autorización al Despacho Ministerial.

**ARTÍCULO 28. TRANSITORIO.** Los nombramientos del personal docente correspondiente al nivel de educación media, se continuarán realizando de acuerdo al procedimiento que se utiliza actualmente, mientras se emite el Acuerdo Ministerial que determine el proceso para dicho nivel educativo.

**ARTÍCULO 29. TRANSITORIO.** Las convocatorias, oposiciones, selecciones, nombramientos e integración de banco de elegibles, iniciadas antes de la vigencia del presente reglamento, seguirán rigiéndose por las normas que estuvieron vigentes durante, su realización.

**ARTÍCULO 30. TRANSITORIO.** En los centros educativos donde se cuente

actualmente con banco de elegibles, al surgir un puesto docente vacante, se deberá adjudicar de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de la constitución del referido banco. Al agotarse dicho banco, los puestos nuevos o vacantes se cubrirán con los docentes que en su orden correspondan según la nómina de elegibles a que se refiere el presente reglamento.

**ARTÍCULO 31. TRANSITORIO.** Los integrantes del Jurado Nacional de Oposición, Jurados Auxiliares Departamentales de Oposición y Jurados Municipales de Oposición, que se encuentren designados al momento de entrar en vigencia el presente reglamento, continuarán formando parte de dichos Jurados hasta que el Ministerio de Educación realice la convocatoria a que se refiere el Artículo 9 del presente reglamento y las entidades y organizaciones designen a sus representantes ante los Jurados de Oposición.

**ARTÍCULO 32. CASOS NO PREVISTOS.** Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos por el Despacho Ministerial.

**ARTÍCULO 33. DEROGATORIA.** Se deroga el Acuerdo Gubernativo 193-96 de fecha 6 de junio de 1996.

**ARTÍCULO 34. VIGENCIA.** El presente Acuerdo empieza a regir el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

#### **2.4.2. LEY DE SERVICIO CIVIL**

En la parte de Selección de Personal CAPITULO I Ingreso al Servicio por

Oposición de esta ley se establecen los requisitos para optar al proceso de oposición.

**ARTÍCULO 42.** Condiciones de Ingreso. Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere:

1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto.
2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate.
3. Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos
4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil.
5. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba,
6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley.

#### **2.4.3 DECRETO NÚMERO 1485**

La Ley de dignificación y catalogación del magisterio nacional en el capítulo V menciona sobre la selección de personal docente en el proceso de oposición.

**ARTÍCULO 14.** Al presentarse una vacante, el ministerio de Educación Pública pedirá a la Dirección de Estadística Escolar y Escalafón, la nómina de los docentes catalogados, cuya clasificación sea necesaria al puesto por llenarse y procederá a nombrar a quien tenga mejor puntaje dentro del nivel educativo a que la vacante corresponda.

**ARTÍCULO 15.** En caso de que hubiera varios candidatos para cualquiera de los cargos que esta ley contempla, que pertenezcan al mismo nivel y catalogación, y que en la selección que establece el ARTÍCULO, inmediato anterior resultaren con igual punteo, el puesto se otorgará por oposición conforme al Reglamento respectivo. Si aun así persistiera la igualdad de circunstancias de capacidad e idoneidad, el nombramiento se hará a favor de quien tenga más personas con obligación de alimentar.

**ARTÍCULO 16.** En caso de no haber docente que tenga la clasificación requerida entre las nóminas disponibles para optar a un cargo, el Ministerio del Ramo abrirá inscripción de aspirantes y previa oposición nombrará a quien la gane.

**ARTÍCULO 17.** Los nombramientos a que se refiere el ARTÍCULO 13, 14 y 15, se otorgarán previa audiencia a la Junta calificadora de personal.

**ARTÍCULO 18.** La oposición contemplada en los artículos 14 y 15 versará sobre trabajos relacionados con el cargo en cuestión y serán calificados por un jurado integrado así: Por un miembro del Consejo técnico, por el director del nivel educativo de que se trate y por un representante dentro del nivel específico, de cada una de las organizaciones magisteriales con personería jurídica de acuerdo con el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 19.** Cuando se trate de vacantes en los departamentos d la República, las juntas auxiliares respectivas, de conformidad con el ARTÍCULO 40, recibirán los trabajos d los aspirantes y, con las seguridades del caso, los enviarán bajo su estricta responsabilidad al ministerio de Educación Pública, quien los cursará inmediatamente al jurado respectivo.

#### **2.4.4. PROCESOS DE OPOSICIÓN:**

Una oposición es un proceso de selección para acceder a los puestos de trabajo de la administración pública. Existen muchos tipos de trabajos dentro de la administración pública y de diferentes categorías profesionales, como por ejemplo: maestros, policías, administrativos o abogados.

Para poder presentarse a una oposición es necesario cumplir con los requisitos que se establecen en cada convocatoria: formación, experiencia profesional, nacionalidad, etc. Aquellas personas que cumplan con todos los requisitos, superen con éxito todas las pruebas del proceso de oposición y, obtengan las mejores calificaciones, serán las que conseguirán el puesto de trabajo.

Existen diferentes procesos selectivos, como también, tipos de pruebas y exámenes. El aspirante tiene que conocer al detalle cómo será la oposición a la que desea presentarse.

Otro aspecto importante es el número de plazas por aspirante. En muchos casos existe una gran competencia, aspecto que dificulta conseguir la plaza.

Las oposiciones son convocadas por diferentes organismos públicos:

- Administración del Estado
- Administración Autonómica (Comunidades Autónomas, Diputaciones)
- Administración Local (Municipios)

Para presentarse a unas oposiciones, el aspirante tiene que conocer con detalle las fases del proceso de oposición, los tipos de empleados públicos existentes, y realizar una buena preparación de las oposiciones.

#### **2.4.5. CONVOCATORIAS:**

Las convocatorias son una especie de llamado público que alguien, un individuo, una organización, realizan con algún objetivo determinado, por ejemplo, se envía un documento escrito a cada uno de los propietarios de un edificio para que asistan a la asamblea ordinaria en la cual se tratarán temas inherentes al funcionamiento del edificio. El llamado puede estar dirigido a un individuo en particular, o en su defecto, a la sociedad en su conjunto.

Las convocatorias a becas tienen un número limitado de plazas y exigen una serie de documentos y trabajos de prueba, los cuales examina durante un período bien definido, al cabo del cual comunica su decisión. Asimismo, los beneficiarios tienen derecho a establecer una serie de condiciones que vuelvan incompatible una solicitud.

#### **2.4.6. DIVULGACIÓN:**

La divulgación, por lo tanto, puede estar asociada a la tarea de prensa y comunicación. Aquello que publican o emiten los medios se está divulgando, ya que dichos contenidos quedan al alcance de la sociedad. Se conoce como divulgación científica a la tarea de procesar y difundir el conocimiento científico de un modo que resulte accesible para el público general. Esta actividad suele ser llevada a cabo por científicos o periodistas especializados que tienen grandes conocimientos sobre la temática en cuestión.

Ya que la palabra divulgación se utiliza para hacer referencia al material informativo de diverso tipo y forma que tiene como objetivo principal hacer que diferentes temáticas lleguen al común de la sociedad, temas que quizás pueden resultar más difíciles de comprender o sean poco tradicionales, hacerlos más asequibles y que puedan ser comprendidos por todos los públicos

**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO DE 12 PERIODOS DE ARTES PLÁSTICAS PARA EL INEB EXPERIMENTAL CON  
ORIENTACIÓN OCUPACIONAL JORNADA VESPERTINA BARRIO EL PORVENIR, GUASTATOYA BAJO EL  
RENGLÓN PRESUPUESTARIO 011

Perfil para optar al puesto:

- **POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA ESPECIALIZADO EN ARTES PLÁSTICAS E HISTORIA DEL ARTE.**

*INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.*

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitarios ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT– (Entregar constancia de trámite)

  
 Lic. Adán Estrada Valdéz  
 Director Departamental de Educación



**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO DE 12 PERIODOS DE ARTES PLÁSTICAS PARA EL INEB EXPERIMENTAL CON  
ORIENTACIÓN OCUPACIONAL JORNADA VESPERTINA BARRIO EL PORVENIR, GUASTATOYA BAJO EL  
RENLÓN PRESUPUESTARIO 011

**Perfil para optar al puesto:**

- **POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA ESPECIALIZADO EN ARTES PLÁSTICAS E HISTORIA DEL ARTE.**

**INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.**

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitarios ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT– (Entregar constancia de trámite)

  
 Lic. Adán Estrada Valdéz  
 Director Departamental de Educación



**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO PARA 04 PERIODOS DE INGLÉS PARA EL INEB CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL  
JORNADA MATUTINA, BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 011

**Perfil para optar al puesto:**

**POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA ESPECIALIZADO EN INGLÉS.**

**INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.**

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitarios ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT- (Entregar constancia de trámite)

  
 Lic. Adán Estrada Valdéz  
 Director Departamental de Educación



**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO PARA 30 PERIODOS DE ESTUDIOS SOCIALES, CATEDRÁTICO ESPECIALIZADO TIEMPO  
COMPLETO PARA EL INEB CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL JM Y PARA CATEDRÁTICO  
ESPECIALIZADO TIEMPO COMPLETO PARA EL INEB EXPERIMENTAL CON ORIENTACIÓN  
OCUPACIONAL BARRIO EL PORVENIR, JORNADA VESPERTINA

**Perfil para optar al puesto:**

- **POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA ESPECIALIZADO EN HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES Y TÍTULO DEL NIVEL MEDIO EN LA CARRERA QUE SE IMPARTIRÁ EL CURSO.**

**INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.**

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitario ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT– (Entregar constancia de trámite).

  
 Lic. Adán Estrada Valdéz  
 Director Departamental de Educación



**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO DE 12 PERIODOS DE ARTES PLÁSTICAS PARA EL INEB EXPERIMENTAL CON  
ORIENTACIÓN OCUPACIONAL JORNADA VESPERTINA BARRIO EL PORVENIR, GUASTATOYA BAJO EL  
RENLÓN PRESUPUESTARIO 011

**Perfil para optar al puesto:**

- **POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA ESPECIALIZADO EN ARTES PLÁSTICAS E HISTORIA DEL ARTE.**

**INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.**

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitarios ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT– (Entregar constancia de trámite)

  
 Lic. Adán Estrada Valdéz  
 Director Departamental de Educación



**LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL PROGRESO  
CONVOCA**

A LAS PERSONAS INTERESADAS A OPTAR AL PUESTO DE:

CATEDRÁTICO ESPECIALIZADO TIEMPO COMPLETO PARA CORTE Y CONFECCIÓN PARA EL INEB  
CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL JORNADA MATUTINA BARRIO EL PORVENIR, GUASTATOYA  
BAJO EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 011

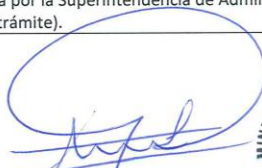
**Perfil para optar al puesto:**

- **POSEER TÍTULO DE PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA Y TÍTULO DE MAESTRA DE EDUCACIÓN PARA EL HOGAR.**

**INTERESADOS PRESENTARSE CON SU EXPEDIENTE A LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN EL PROGRESO SOLAMENTE EL DÍA LUNES 22 DE MAYO DE 2017, EN HORARIO DE 8:30 A 15:00 HORAS.**

**DOCUMENTACIÓN QUE DEBEN DE PRESENTAR LOS INTERESADOS:**

No.	Documentos requeridos
1	Solicitud dirigida al (el) Señor Ministro (a) de Educación
1	Formulario de solicitud de empleo RH-FOR-02
1	Currículum Vitae actualizado
2	Fotocopia legible de DPI (2 copias)
1	Fotocopia de Carné del IGSS (traslados, reingresos, ascenso) y primer ingreso si lo tuviera.
1	Fotocopia legible de la cédula docente, extendida por Junta Calificadora de Personal
1	Fotocopia de Carné de NIT
1	Original y fotocopia de la Constancia de Antecedentes Penales Vigentes (vigencia de 6 meses)
2	Dos fotocopias legibles del Título del Nivel Medio ambos lados, en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum, confrontado por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental. (confrontación actualizada) (2 copias)
2	Fotocopias legibles del Título Universitarios ambos lados en caso no contase con las mismas presentar dos fotocopias de constancia de cierre de pensum y/o acta de graduación, confrontada por Autoridad Educativa Distrital o a quien delegue tal responsabilidad la Dirección Departamental, (confrontación actualizada) (2 copias)
1	Certificación de Escalafón extendida la Junta Calificadora de Personal o Direcciones Departamentales
1	Certificación de tiempo de servicio extendida por el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Departamental que corresponde
2	Fotocopia de cédula docente
1	Solvencia fiscal extendida por la Superintendencia de Administración tributaria –SAT– (Entregar constancia de trámite).



Lic. Adán Estrada Valdéz  
Director Departamental de Educación



## APENDICE

### 3.2. INSTRUMENTO ENCUESTA

**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Facultad de Humanidades**  
**Escuela de Estudios de Posgrados**



Estimado Estudiante: la presente encuesta tiene como finalidad la investigación sobre el tema cuyo título es ““El desempleo y las escasas oportunidades laborales que ofrece el Ministerio de Educación en el nivel medio a los estudiantes de Profesorado de Enseñanza Media y Técnico en Administración Educativa del Centro Universitario de El Progreso (CUNPROGRESO)”, por lo que solicitamos su colaboración para responder a la siguiente encuesta, siendo lo más objetivo posible.

INDICACIONES: Escriba en el espacio los datos que se le solicitan:

Edad \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ SEMESTRE: \_\_\_\_\_

—  
Municipio de donde es originario

(a): \_\_\_\_\_

Título del nivel  
medio \_\_\_\_\_

Marque con una X, según corresponda dentro del recuadro, en el que:

- (1) es Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

No.	Indicador	1	2	3	4	5
1	Es usted un trabajador económicamente activo					
2	Sus familiares más cercanos papás y hermanos cuentan con un empleo digno					
3	Usted o sus familiares cercanos perciben el salario mínimo al trabajo que realizan					
4	En su comunidad existen fuentes de empleo para jóvenes					
5	Sus padres de familia sostienen su estudio					
6	Es usted responsable directo de los ingresos económicos en su hogar					
7	Cuenta con algún contrato o se encuentra presupuestado por algún ministerio o dependencia del Estado					
8	Trabaja usted en la iniciativa privada					
9	Considera que este gobierno ofrece mejores ofertas de empleos que el gobierno anterior					

No.	Indicador	1	2	3	4	5
10	Considera tener la oportunidad de encontrar trabajo en los próximos 12 meses					
11	Trabajaría usted en cualquier trabajo, aunque no sea de su preferencia y en el que mejor se desempeñe					
12	Estaría dispuesta a crear su propio negocio o empresa para poder tener un empleo					
13	El empleo informal es una forma de paliar el desempleo					
14	El desempleo se debe a la falta de preparación académica y de experiencia.					

No.	Indicador	1	2	3	4	5
15	Ha participado en algún proceso de convocatoria realizado por el Ministerio de Educación para poder laborar en el nivel medio					
16	Ha laborado en el Ministerio de Educación en el nivel medio bajo algún contrato presupuestario					
17	Tiene conocimiento de las convocatorias externas que realiza el Ministerio de Educación para que los profesores de Enseñanza Media laboren en el municipio de Guastatoya o bien en el departamento de El Progreso					
18	Conoce usted el procedimiento que debe realizarse para poder optar a un contrato o plaza presupuestada en el Ministerio de Educación					
19	Conoce el Acuerdo Gubernativo 188 -2013 que regula los procesos de convocatoria para optar a plazas presupuestarias					
20	El Ministerio de Educación utiliza los medios adecuados para realizar las convocatorias a contratos o plazas presupuestadas					
21	Considera que las convocatorias que realizan para el nivel medio son insuficientes para la alta demanda de docentes que existe					
22	Considera que existen influencias políticas o de otro tipo en la adjudicación de contratos y/o plazas presupuestas					
23	Estaría en disposición de laborar en cualquier establecimiento del nivel medio no importando la distancia y el acceso a dichos centros educativos					

## RECURSOS

### 1. Humanos:

- ✓ Docentes del Centro Universitario
- ✓ Coordinadora del Programa de Pedagogía
- ✓ Estudiantes de Primer Ingreso (95 alumnos)
- ✓ Otros estudiantes de otros ciclos
- ✓ Licenciada en Psicología. (para consultas)
- ✓ Personal administrativo de la Dirección Departamental de Educación

### 2. Recursos Físicos

- ✓ Instalaciones del Centro Universitario El Progreso.
- ✓ Comunidades rurales de donde provienen los estudiantes para entender mejor la situación social-económica

### 3. Recursos Financieros:

Computadora Cañonera.	Q. 50.00
Hojas de papel bond.	Q. 30.00
Cuadernos, lapiceros, lápiz, borrador	Q. 30.00
Trifoliales	Q. 50.00
Impresiones	Q.250.00

Consulta a profesional (psicóloga)	Q. 300.00
Encuadernado y gastos de imprenta	Q. 150.00
Asesor	Q. 2,500.00
Revisor	Q. 500.00

**TOTAL            Q. 3,860.00**

#### **4. Cronograma de trabajo**

No.	Actividad	Fecha
1	Elaboración de instrumentos de investigación  Revisión del proyecto de investigación	Segundo semestre 2016  Septiembre 2016
2	Validación de instrumentos de evaluación	Octubre de 2016
3	Pasar encuestas y tabulación de datos  Elaboración del marco Teórico y toda la tesis  Levantado de Texto	Marzo del 2017  Enero-Mayo 2017  Mayo de 2017
4	Presentación del informe final de investigación	Mayo del 2017

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Artunduaga M. (2016) *Variables que influyen en el rendimiento académico en la Universidad*. Departamento: Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Madrid. Editorial Terra
- Barquero, Ricardo. (2001). *Vigotsky y el aprendizaje escolar*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Aique.
- Fabregat Fillet, J (2000) *Programa de Cooperación Interuniversitaria*. Ministerio de Asuntos Exteriores Agencia Española de Cooperación Internacional [[www.ma1.upc.edu/recerca/reportstre/00/rep0001fabregat.doc](http://www.ma1.upc.edu/recerca/reportstre/00/rep0001fabregat.doc)]
- Convenios Internacionales de Trabajo (1975). Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 1975.
- Corrons, L. (1991). *El Marketing directo personalizado a distancia: técnicas, objetivos y estrategias*. España: Ediciones Deusto, S.A.
- Direct Marketing Association. 2000. What is “direct marketing”? (En red) Disponible en: [www.the-dma.org](http://www.the-dma.org) 6. Informe de la comisión de expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones; OIT.
- Kotler, P., Armstron, G. (1998). *Fundamentos de Mercadotecnia*. 4ª. ed. México, D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Kotler, P., (2000). *Seminario Marketing para el Nuevo Milenio*. Ciudad de Guatemala. 74
- LARA, C. 1997. *Mercadeo directo: una opción rentable para llegar al consumidor efectivamente*. Tesis. U.F.M. Guatemala.

- Guevara G. *Técnicas de investigación documental*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1997. 20 pp.
- Hernández Nieves, Sergio, Tenorio Baena, Jorge. *Técnicas de investigación documental*. McGraw-Hill. México. 1975.
- Hernández Sampieri, Roberto, et.al (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill. Sexta Edición, México.
- Hernández Sampieri, R. Collado-Baptista L. *Metodología de la investigación*. 2ª. Edición. McGraw-Hill. México. 1998. 501 pp.
- Kemmis, S., McTaggart, R.. *Cómo planificar la investigación acción*. 3ª. Edición. Tr. Rufo G. Salcedo. Editorial Alertes. Barcelona. España. 1998. 199 pp.
- Latorre Beltran, et.al. (1997). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Hurtado Ediciones. Barcelona España. Primera edición.
- Lewin, K, et al. *La investigación participativa: vicios y desarrollos*. Tercer Mundo Editores. Perú. 1997.
- Martínez Gutiérrez, M., Ibarra Arriola, E, *Métodos estadísticos para la investigación No. 1*. Universidad Rafael Landívar. PROFASR. Guatemala. 1995. 61 pp.
- Mata Gavidia, J. *Docencia en forma de Investigación*. Editorial Universitaria. Guatemala.
- Mendieta Alatorre, A. *Métodos de investigación y manual académico*. Editorial Porrúa. México. 1980.