

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**PROYECTOS ACADÉMICOS ESPECIALES**



**TRABAJO DE GRADO**

**LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE EL SALVADOR Y SU IMPACTO EN EL AMBIENTE INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR CATÓLICO MARÍA CONSOLADORA DEL CARPINELLO, CENTRO ESCOLAR DR. HUMBERTO QUINTERO, Y COMPLEJO EDUCATIVO CAPITAN GENERAL GERARDO BARRIOS DEL MUNICIPIO DE SANTA ANA, DEPARTAMENTO DE SANTA ANA**

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

**PRESENTADO POR**

**JOSÉ ANTONIO CABEZAS CHANICO**  
**ELSI CONCEPCIÓN CASTRO CALDERÓN**  
**JOSÉ DANIEL FLORES CASTELLANOS**  
**XOCHIL ERALY HERNÁNDEZ VENTURA**  
**JOHNY ALEXANDER MOLINA ARÉVALO**

**DOCENTE ASESOR**

**MAESTRA ANA XENIA MAGAÑA SALINAS**

**SEPTIEMBRE, 2019**

**SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**



**M. Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

**RECTOR**

**DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ**

**SECRETARIO GENERAL**

**M. Sc. CLAUDIA MARIA MELGAR DE ZAMBRANA**

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LIC. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN**

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**AUTORIDADES**



**DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ**

**DECANO**

**M. Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS**

**VICEDECANO**

**M. Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA**

**SECRETARIO**

**M. Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA**

**DIRECTORA DE PROYECTOS ACADÉMICOS ESPECIALES**

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar esta carrera, a mi familia, compañeros de tesis y todas las personas que participaron en este proceso y en especial a nuestra docente asesora por el apoyo brindado.

José Antonio Cabezas Chanico

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado en la realización de mis estudios, a mi hija y familia por brindarme su apoyo incondicional.

Elsi Concepción Castro Calderón

A todos los que fueron un apoyo y que contribuyeron con este éxito, en especial a aquellos que nos abrieron puertas y compartieron sus conocimientos.

José Daniel Flores Castellanos

Gracias a Dios por permitirme culminar mis estudios, a la familia por ser mi fortaleza y apoyarme en todo momento y a nuestra asesora Ana Xenia Magaña por su apoyo incondicional.

Xochil Eraly Hernández Ventura

A Dios por darme sabiduría de tomar la decisión de emprender este camino y superarme personalmente, a mis padres por ser siempre un motivo e impulso para seguir mis sueños y a todas las personas que de una u otra manera formaron parte de este proceso que hoy me deja un crecimiento personal y profesional.

Johny Alexander Molina Arévalo

# Índice

Resumen.....	xii
Introducción.....	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Situación problemática.....	16
1.2 Enunciado del problema.....	18
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos.....	22
1.4.1 Objetivo general.....	22
1.4.2 Objetivos específicos.....	22
1.5 Preguntas de investigación.....	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	23
2.1 Antecedentes.....	24
2.2 Base legal.....	25
2.2.1 Constitución de la Republica de El Salvador.....	27
2.2.2 Ley de la Carrera Docente.....	27
2.3 Marco teórico.....	28
2.3.1 Ambiente institucional escolar.....	28
2.3.1.1 Organización escolar e institucional.....	28
2.3.1.2 Gestión escolar.....	30
2.3.1.3 Comportamiento organizacional.....	31
2.3.1.4 Desempeño institucional.....	32
2.3.1.5 Ambiente pedagógico.....	34
2.3.1.6 Ambiente físico.....	34
2.3.1.7 Ambiente social.....	37
2.3.1.8 Relaciones laborales.....	38
2.3.1.9 Conflicto.....	39
2.3.2 Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	41
2.3.2.1 Aplicación de la Ley.....	41

2.3.2.2 Procedimientos.....	41
2.3.3 Desempeño del personal docente.....	44
2.3.3.1 Formación docente.....	44
2.3.3.2 Nivel académico del docente.....	45
2.3.3.3 Características de los educadores.....	46
2.3.3.4 Liderazgo.....	47
2.3.3.5 Tipo de actividades.....	48
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	50
3.1 Metodología de la investigación.....	51
3.2 Tipo de investigación.....	51
3.3 Método de investigación.....	53
3.4 Técnica.....	54
3.5 Instrumentos.....	55
3.6 Procedimientos para procesar los datos.....	55
3.7 Población y muestra.....	55
3.7.1 Población.....	55
3.7.2 Muestra.....	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS.....	60
4.1 Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	61
4.1.1 Conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	61
4.1.2 Capacitación sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	62
4.1.3 Respeto de las autoridades por los periodos de vacación.....	62
4.1.4 Formato para solicitar días de licencia con goce de sueldo.....	63
4.1.5 Procesos de permisos en los Centros Escolares enfocados desde los derechos establecidos en la Ley.....	64
4.1.6 Vínculo entre la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	65
4.1.7 Capacitación del MINED sobre el reglamento de la Carrera Docente.....	65
4.2 Ambiente institucional.....	66

4.2.1	Control permanente y efectivo de los permisos o licencias de los empleados docentes y administrativos.....	66
4.2.2	Gestión de capacitaciones sobre las leyes que amparan el trabajo docente	67
4.2.3	Aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal.....	68
4.2.4	Inconvenientes en el desempeño laboral administrativo y docente por solicitud de permisos o licencias.....	69
4.2.5	Permisos, licencias y vacaciones del personal docente.....	70
4.2.6	Permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente.....	71
4.2.7	Inconvenientes por la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	72
4.2.8	Influencia de la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador en las relaciones laborales.....	73
4.2.9	Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador y el efecto en el ambiente institucional.....	74
4.3	Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	75
4.3.1	Aplicación correcta de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	75
4.3.2	Protocolo para solicitar licencias o permisos.....	76
4.4	Desempeño del personal docente.....	77
4.4.1	Formación docente sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	77
4.4.2	Influencia del nivel académico docente en los procedimientos de ley y la aplicación de la misma.....	77
4.4.3	Derechos y deberes del personal docente ante la solicitud de permisos.....	78
4.4.4	Liderazgo del director en la aplicación de la ley de forma equitativa.....	79
4.4.5	Actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	80

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	81
Referencias.....	87
Anexos.....	91
Relación entre los instrumentos y las preguntas de investigación.....	92
Entrevista para directores/as y subdirectores/as.....	95
Cuestionario para docentes.....	98
Cuestionario para CDE.....	101
Cronograma de actividades.....	103
Presupuesto.....	105

## Índice de figuras

Figura 1. Legislación laboral.....	25
Figura 2. Razones por las que se producen riesgos psicosociales.....	37
Figura 3. Categorías y variables sobre caracterización de docentes.....	47
Figura 4. Cualidades del director.....	48
Figura 5. Relación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias con el ambiente institucional.....	83
Figura 6. Objetivos institucionales.....	85
Figura 7. Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias y el efecto en el desempeño del personal docente.....	86

## Índice de tablas

Tabla 1. Principios básicos sobre los conflictos.....	39
Tabla 2. Tipificación de licencias establecidas en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.....	42
Tabla 3. Población.....	56
Tabla 4. Distribución por centro escolar.....	58
Tabla 5. Datos para la aplicación de instrumento.....	59
Tabla 6. Relación entre los instrumentos y las preguntas de investigación.....	92
Tabla 7. Cronograma de actividades.....	103
Tabla 8. Presupuesto.....	105

## Índice de gráficas

Gráfica 1. Conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	61
Gráfica 2. Capacitación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	62
Gráfica 3. Respeto por los periodos de vacación.....	63
Gráfica 4. Formato para licencias.....	64
Gráfica 5. Permisos.....	64
Gráfica 6. Ley de la Carrera Docente y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	65
Gráfica 7. Capacitación del Reglamento de la Carrera Docente.....	66
Gráfica 8. Control de formatos.....	67
Gráfica 9. Capacitación sobre legislación educativa.....	68
Gráfica 10. Procedimientos.....	69
Gráfica 11. Inconvenientes por solicitud de permisos o licencias.....	70
Gráfica 12. Desarrollo de los programas de estudio.....	71
Gráfica 13. Permisos e incapacidades.....	72
Gráfica 14. Inconvenientes por la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	73
Gráfica 15. Relaciones laborales.....	74
Gráfica 16. Ambiente institucional.....	75
Gráfica 17. Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.....	76
Gráfica 18. Protocolo de solicitud.....	76
Gráfica 19. Formación docente.....	77
Gráfica 20. Nivel académico.....	78
Gráfica 21. Derechos y deberes del personal docente.....	79
Gráfica 22. Liderazgo.....	79
Gráfica 23. Organización.....	80

## **Resumen**

En el marco de la Constitución de la República, como ley primaria que regula toda actividad en los diferentes sectores de la sociedad, ordena jurídicamente el comportamiento humano, derivando de ella las leyes secundarias y especiales, como la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador que debe conciliar intereses entre la administración y los empleados, garantizando que gocen de los beneficios establecidos en ella.

En esta investigación se presenta un análisis de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, describiendo su impacto en el ambiente institucional de los Centros Escolares: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero, y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios del Municipio de Santa Ana, departamento de Santa Ana. Donde el método del estudio señala que existe impacto entre la aplicación de la ley y el ambiente institucional porque los resultados evidencian que la ley incide en el desempeño de los empleados.

**PALABRAS CLAVE:** orden jurídico, comportamiento humano, intereses de la administración de los empleados, director, ambiente institucional.

## **Introducción**

La Constitución de la República de El Salvador, es el documento que norma el comportamiento de la sociedad, de la cual se generan leyes específicas que regulan el funcionamiento de los trabajadores, los servicios o la naturaleza de las instituciones desde su organización hasta las disposiciones del producto final. En esta investigación se analizó el impacto de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los trabajadores públicos, particularmente de los trabajadores de las instituciones: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero, y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios, del municipio y departamento de Santa Ana.

Cabe destacar que, en la mayoría de ocasiones, el desconocimiento de los derechos, obligaciones laborales y leyes que amparan a los trabajadores, genera tensiones en el ámbito laboral de las instituciones, provocando un trabajo de poca calidad.

En tal sentido, los centros escolares como instituciones públicas no están exentos de problemas laborales, ya sea por carácter, comportamiento individual o por lo señalado respecto a las leyes que norman sus especificidades institucionales. Estas situaciones crean ambientes hostiles entre el personal que cotidianamente comparte los espacios físicos de los centros escolares, propiciando un ambiente laboral y de aprendizaje que no presenta las condiciones básicas para desarrollar un proceso educativo de calidad.

En este contexto, la investigación profundiza sobre el impacto que genera la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, en el ambiente institucional de los centros escolares investigados, estableciendo la relación de impacto existente para describir el efecto en el desempeño del personal docente de las instituciones señaladas en los párrafos anteriores.

Por tanto, la estructura del presente informe, contiene en el capítulo I el planteamiento del problema, en el que se describe la situación, el enunciado y la justificación de la investigación, este apartado muestra las intenciones implícitas del proceso de investigación desarrollado. En el capítulo II, se detallan los antecedentes, base legal y el marco teórico que fundamenta la argumentación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, así como los elementos inmersos en el contexto escolar particularmente referido al ambiente institucional.

El capítulo III, expone en el marco metodológico expone tipo de investigación realizada, dándole a la misma el carácter científico y objetividad de los resultados obtenidos; el método cuyo propósito fue guiar el proceso investigativo; población y muestra; técnicas e instrumentos, estos últimos empleados como herramientas del proceso de investigación para el levantamiento de datos y la matriz que muestra en forma general la relación de todos los elementos utilizados en la investigación ejecutada.

El capítulo IV, hace referencia al análisis de datos, evidenciando la información obtenida de los instrumentos aplicados en las instituciones, donde observa el impacto que genera la aplicación de la ley en el ambiente institucional. Esto se puede verificar por medio de gráficas y análisis correspondientes a las preguntas realizadas a los diferentes sectores de la comunidad educativa. Finalmente el capítulo V, corresponde a las conclusiones, las cuales se han elaborado basadas en los hallazgos de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Situación problemática**

En El Salvador, todos los ciudadanos independientemente de la actividad laboral que realicen, están regidos en primer lugar por la ley primaria, leyes secundarias y leyes especiales. En esta idea, el Magisterio Nacional, considerando su naturaleza, se rige por las leyes especiales que regulan o norman las actividades docentes en el sistema educativo. Dichas leyes son: Ley General de Educación, la Ley de la Carrera Docente y Reglamento de la Ley de la Carrera Docente, además de circulares y memorándums.

En particular, esta investigación tuvo como fundamento la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, que se tomó como punto de partida para realizar los análisis implícitos en este estudio, ya que de ella se derivan diversas problemáticas en los empleados públicos de las instituciones educativas.

En el contexto anterior, las leyes secundarias que rigen la actividad educativa del Magisterio Nacional están supeditadas a la Constitución de la República, que en la sección segunda del artículo 38 numeral 7°, 8° y 9° se lee que: “Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral..., Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto..., Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas” (Const., 2014, art. 38).

Por otro lado, existe a nivel de magisterio, una serie de procedimientos inadecuados que están relacionadas con la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador. Esto se da desde la misma formación como docentes a nivel de profesorado, puesto que en la malla curricular en las universidades del país no contemplan una formación relacionada a la normativa legal, que esté vinculada al ejercicio de la labor docente. No obstante, existe una asignatura de Legislación Educativa, comprendida en el currículo de las carreras a nivel de licenciatura relacionadas a la administración educativa.

En este sentido, las normas y disposiciones legales vigentes en el quehacer educativo son amplias y variadas, según Peraza (2013) el marco jurídico que regula el trabajo en las instituciones educativas son: Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley General de Educación, Ley de la Carrera Docente, Ley de la Corte de Cuentas, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, Ley de Ética

Gubernamental, Normas de Control Interno y Constitución de la República de El Salvador, en este conjunto de leyes, la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador se tomó en cuenta por ser la que, en términos generales, regula los derechos del personal docente de los centros educativos en estudio.

Esta situación, en la mayoría de ocasiones, genera conflictos que intervienen en la dinámica de los procesos educativos institucionales. Dichos conflictos llegan a ser de tal magnitud que generan enemistades, la falta de profesionalismo afecta tanto a los docentes involucrados como a los estudiantes, proyectándose hasta los padres de familia, siendo el reflejo de situaciones que interfieren en la sana convivencia en la institución educativa.

En este planteamiento, existen otras situaciones externas y ajenas a la naturaleza educativa de los centros escolares que llegan a generar conflictos personales y laborales entre docentes y personal administrativo, lo que incrementa el ambiente institucional conflictivo y tóxico para todos, ya que el proceso educativo se ve afectado por las formas de comportamiento humano y hace que se pierda la finalidad del trabajo alterando su desarrollo y eficacia en las escuelas.

Por lo anterior, la correcta y efectiva aplicación de la ley y lo que ella manda regular supone un ambiente institucional armonioso, sin embargo el desconocimiento y la incorrecta interpretación, conduce en muchos casos, aplicación de procedimientos inapropiados, generando ambiente hostil dentro de la institución educativa, ocasionando problemas en el quehacer docente. “Se debe mencionar que un buen ambiente laboral se orienta hacia los objetivos generales, un ambiente inadecuado no permite la satisfacción ni un buen desempeño de los empleados lo que ocasiona situaciones de conflicto y de bajo rendimiento productivo” (Jordán y Tejada, 2013, p. 15).

Por tanto, el carácter, temperamento y la práctica de valores se convierten en factores que subyacen a cada persona y de no controlarlos pueden generar situaciones de conflicto, ya que, por ejemplo, sobre los valores se trabaja la aceptación, la tolerancia, el respeto, la prudencia; todo tiene que ver con el ambiente laboral y el impacto que genera, siendo de esta forma que el modelo de docente, no solo se limita a las leyes y normativas, sino también a una serie de factores que se encuentran implícitas en el entorno tales como: psicológicos y emocionales de los demás miembros de la comunidad educativa.

En la descripción anterior, se aborda en primer lugar, la relación entre el contenido de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, el conocimiento y aplicación de la misma, así como el impacto que causa en el ambiente institucional de los centros escolares. Sin dejar de lado que este ambiente puede ser afectado por otros factores ajenos a la aplicación de la ley, pero que repercuten en el desempeño y desarrollo de los procesos educativos en los centros escolares en cuestión.

En esta descripción del problema, se comprende que debe haber una relación normativa entre lo que establece la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador con el quehacer administrativo en el interior de cada centro escolar, que permita desarrollar cada actividad de forma legal, lógica y coherente, atendiendo a la planificación de la administración y todo el andamiaje de la educación en que se desenvuelven los alumnos y a la vez garantizar un ambiente institucional sano, armonioso, ético y con salud mental.

Por tal razón, se interpreta que esta ley sirve de parámetro para regular y normar jurídicamente el accionar de la comunidad educativa. En este sentido se vuelve clave el conocimiento y aplicación objetiva de la misma para generar un clima escolar saludable que permita de manera armoniosa cumplir con las diversas funciones de los miembros de la comunidad educativa para que los centros escolares cumplan con los objetivos y metas institucionales encomendados.

## **1.2 Enunciado del problema**

En el marco de la situación problemática señalada respecto a la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador y el impacto que genera en la vida laboral de los centros escolares, de forma particular en el Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios, se plantea el siguiente enunciado de la investigación:

¿Cuál es el impacto que genera la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencia de los Empleados Públicos de El Salvador en el ambiente institucional escolar?

### **1.3 Justificación**

En el estudio sobre el impacto que causa La Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador sobre el ambiente institucional escolar, parte que dicha Ley es un documento regulatorio que marca los parámetros de actuación de las personas que laboran en todas las instituciones públicas y de forma particular en este estudio lo que corresponde a los centros escolares del sistema educativo nacional, con énfasis en: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero, y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios de la ciudad de Santa Ana.

En la idea anterior, se entiende que el ambiente laboral de dichos centros escolares está regulado por La Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, Ley de ética gubernamental, Ley de la Carrera Docente y Ley General de Educación. En el desempeño laboral de todo el personal involucrado en el proceso enseñanza aprendizaje los administradores: directores, subdirectores, consejo directivo escolar, ayudan al cumplimiento del contrato de trabajo de docentes y otros trabajadores de apoyo a la tarea educativa.

Las instituciones educativas son las responsables de la educación, se pretende que todas trabajen de manera eficiente, encaminando sus esfuerzos hacia el seguimiento y cumplimiento de normas y leyes que rigen la profesión docente. Teniendo en cuenta que la educación es un proceso de formación permanente se considera que el desconocimiento de la ley o el incumplimiento de la misma pueden afectar significativamente a todos los que forman parte de la comunidad educativa por que se afecta o se detiene el proceso.

La investigación conduce a conocer el impacto que genera en el ambiente institucional la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, la forma de aplicación y el conocimiento de la misma en los centros escolares seleccionados, garantizando así el cumplimiento de los derechos del docente “gozar de vacaciones, licencias, asuetos y aguinaldos en la forma y cuantía que señalan las leyes respectivas y el reglamento de la presente Ley en lo referente a la finalización del año escolar” (Decreto N° 665, 2017, art.30).

Por otro lado, las funciones que desarrolla cada sector en este ambiente institucional, están reguladas en diferentes documentos administrativos, facilitados por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología como: Gestión Institucional, en los que se estipula las

funciones, perfiles y otros aspectos administrativos. Si bien este documento contiene las características que debe tener el personal que dirige, organiza y gestiona la calidad en la administración escolar, en ocasiones no se cumplen.

En este contexto, la investigación muestra el impacto que ocasiona el conocimiento la aplicación de la ley en la comunidad educativa, considerando que en esta se encontraron algunas diferencias entre los centros escolares que trabajan bajo el organismo de administración CDE (Consejo Directivo Escolar) y CECE (Consejo Educativo Católico Escolar); aunque cambia su nombre a CECE realiza las mismas funciones, las cuales están comprendidas en la Ley General de Educación (2016), se comprende que:

La administración interna de las instituciones educativas oficiales se desarrollará con la participación organizada de la comunidad educativa, maestros, alumnos y padres de familia, quienes deberán organizarse en los consejos directivos escolares, tomarán decisiones colegiadas y serán solidarios en responsabilidades y en las acciones que se desarrollan (Decreto N° 917, 2016, art. 67).

Partiendo de esta idea, también se determinaron las debilidades que en la práctica está presentando esta ley, o los vacíos que pudiera tener en su aplicabilidad, proporcionando con esto un valor trascendental a la presente investigación, ya que se realizó una evaluación basada en la revisión de la ley y una evaluación práctica que determina las áreas de la misma, que están siendo obviadas por algunos docentes o directores de los centros escolares, permitiendo verificar el cumplimiento y aplicación de la ley.

Por lo anterior, el impacto de esta ley y su aplicación en los centros escolares, reviste de un alto valor en el personal docente porque a través de ella se determinan los asuetos, vacaciones y licencias a que se tiene derecho, señala las pausas en el proceso laboral que contribuye a generar bienestar en el personal, incidiendo en la calidad de su desempeño, por consiguiente a generar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad; en otras palabras esta ley fundamenta el desarrollo y cuidado de la moral del personal docente y administrativo de los centros escolares.

Cabe señalar, que de acuerdo con la experiencia cotidiana lo laboral siempre ha estado orientado por intereses del patrono y empleado, por un lado, el patrono vela por la naturaleza de los procesos de producción, por el otro el empleado pone en primer plano sus necesidades

de salud, recreación, vacaciones y otras. Bajo este contexto se investigó cómo el marco regulatorio de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador es aplicada en el ámbito educativo.

En esta investigación, se verificó la aplicación de la ley descrita, en: el Centro Escolar María Consoladora del Carpinello, Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios y el Centro Escolar Dr. Humberto Quinteros, cuya importancia contribuye a conocer la forma y lugar de incidencia, es decir si estos centros educativos aplican la ley, desarrollan un debido proceso, si las relaciones interpersonales interfieren en el quehacer educativo u otras actividades que se realizan en el centro.

Además, investigar la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias ayuda a que los directores y docentes cuenten con un análisis actualizado de cómo cada sector efectúa las interpretaciones y su aplicación, contribuyendo a tener un panorama particular del personal sobre el cual se observa la necesidad o no de capacitar sobre la misma y garantizar las competencias y conocimientos acerca de dicha ley, esperando con esto una disminución o ausencia total de conflictos y faltas que afecten el ambiente laboral.

Por otra parte, es importante poner en contexto la necesidad de aclarar una serie de dudas con el tema de las vacaciones por fiestas patronales de los municipios y departamentos, ya que algunas veces son tomadas de forma arbitraria y aplicando la ley a conveniencia. Provocando así que se produzcan una serie de conflictos entre los docentes y los administradores de los centros educativos; es decir los directores y subdirectores.

Realizar una investigación sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias ha sido importante para directores, docentes, estudiantes y de forma indirecta las familias de la comunidad educativa de cada centro escolar en estudio; ya que el cumplimiento de los requisitos legales dentro de las instituciones evitan incumplimientos e irregularidades con los permisos y licencias de los empleados del sector docente y con ello se debe comprender que habrá una mejora de la calidad educativa de los centros escolares públicos.

Así mismo, el beneficio de esta investigación se enmarca en el estudio completo de la ley porque se tiene una correcta interpretación, los directores de los centros escolares incluidos en este estudio se benefician porque a partir de los resultados tienen elementos que contribuyen

con la toma de decisiones cuando se requiera la aplicación de la ley; así mismo, el documento va a servir de punto de partida para futuras investigaciones.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

- Analizar la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, para describir el impacto que genera en el ambiente institucional de los centros escolares: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero, y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios de la Ciudad De Santa Ana.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Establecer la relación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador con el ambiente institucional.
- b) Identificar la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador para describir el efecto en el desempeño del personal docente de los centros escolares.

## **1.5 Preguntas de investigación**

- a) ¿Cuál es la relación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador con el ambiente institucional?
- b) ¿Cómo es la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador que contribuye a describir el efecto en el desempeño del personal docente de los centros escolares.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**  
**REFERENCIAL**

## 2.1 Antecedentes

En el ser humano desde sus orígenes, al vivir en sociedad, surge la necesidad de establecer un marco regulatorio que defina lo permitido y lo prohibido, debido a esto surgen las leyes que abordan cada aspecto del comportamiento humano de una sociedad, emitidas y reguladas por el Estado, a través del órgano ejecutivo, órgano legislativo y órgano judicial, según corresponda.

El Salvador, antes del año 1821, debía adaptarse a las leyes, decretos y ordenanzas del reino de España. Después que se declaró como un Estado independiente, se ve en la necesidad de crear un marco regulatorio propio, que respondiera a las necesidades sociales del nuevo Estado, de ahí surge la primera Constitución del Estado de El Salvador en el año de 1824, regulaba el territorio salvadoreño. Fue en 1841 que El Salvador se constituyó como república.

La Constitución de la República de El Salvador, ha ido evolucionando a lo largo de la historia, además de ser el principal documento jurídico que regula toda actividad en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las personas, también norma procedimientos administrativos, contables y organizacionales, entre otros, brindando lineamientos generales para el cumplimiento de objetivos establecidos de acuerdo a lo que se pretende lograr, en la cual se establecen normas que generan otras leyes secundarias.

Por lo tanto, el sistema jurídico salvadoreño, según el orden jerárquico, lo conforma: la Constitución de la República, los Tratados Internacionales, Leyes Secundarias y Leyes Especiales. La Ley del Servicio Civil se ubica como una ley secundaria que ampara a los empleados del sector público, en este caso docentes. Esta ley se crea con el objetivo de regular las condiciones de trabajo y garantizar derechos laborales para dignificar los empleados de dicho sector. Según lo establece el siguiente artículo:

El presente estatuto se denomina "Ley de Servicio Civil" y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud (Decreto N° 507, 2009, art. 1).

Esta ley procura garantizar que los empleados públicos gocen de los beneficios a los cuales tienen derecho, aportar a la mejora continua del clima y ambiente de trabajo por medio de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el marco legal de los empleados del sector público, sin afectar la calidad de los servicios que brindan, ejerciendo un desempeño adecuado y de calidad para los usuarios.



*Figura 1.* Legislación laboral. Construcción propia.

Así mismo, existen Leyes Especiales para carreras particulares dentro de la administración pública, tal es el caso de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, la cual entra en vigencia en 1940, con la finalidad de “conciliar los intereses de la Administración con los de los empleados, procurando que éstos gocen de los beneficios que en justicia merecen” (Decreto N° 17, 2018, considerando). De esta forma se garantiza el goce de prestaciones que forman parte de los derechos establecidos en dicha ley.

## **2.2 Base legal**

En El Salvador se realizan acciones con el fin de garantizar y mantener las buenas relaciones entre patrono y trabajador y se dé un clima de armonía en los diferentes sectores laborales, de tal manera se pretende que se cumplan los derechos inherentes a la persona humana como derecho constitucional.

Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Const., 2014, art. 2).

El trabajo como tal, ha venido evolucionando con el transcurrir del tiempo, esto debido a los cambios y avances que la humanidad ha venido teniendo, así también paralelo a estos cambios la organización de este y las instituciones encargadas de velar por el han evolucionado y organizando de una manera en la cual hoy en día el tema del trabajo tiene instituciones que lo protegen tanto a nivel nacional como internacional, como es el caso de la Organización Internacional del trabajo (OIT).

El Estado es el encargado de velar porque se cumplan los derechos de los trabajadores y que estos realicen sus labores con eficiencia y calidad

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales (Const., 2014, art. 37).

En el país hay diferentes documentos que norman y rigen los lineamientos de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos de El Salvador, esto permite tener un enfoque claro de los procesos que se realizan en los Centros Escolares, elemento esencial en la investigación, ya que tiene implícito el fin de favorecer a los empleados de manera directa, sin afectar las relaciones con sus patronos.

Cabe destacar que, en la investigación, en opinión del personal docente y directivo, en las tres instituciones se coincide que la mayor parte del sector docente no ha tenido acceso a capacitaciones sobre el marco legal para el ejercicio docente, significando este dato que la aplicación y procedimientos que se llevan a cabo afecta directamente al personal docente.

En el caso del C.E. Cap. Gral. Gerardo Barrios la mitad del personal han gestionado capacitaciones, pero solo en un grupo, pudiendo deberse este fenómeno a elementos intervinientes como la conformación de grupos al interior de la institución con intereses diferentes. En todo caso la falta de integración para desarrollar trabajo colegiado afecta el cumplimiento de objetivos institucionales y por consiguiente el adecuado funcionamiento administrativo y académico.

## **2.2.1 Constitución de la República de El Salvador**

La Constitución de la República de El Salvador, como base de toda la normativa jurídica del Estado Salvadoreño, establece los fundamentos macro que generarán las leyes secundarias específicas que regulan las actividades de los ciudadanos en cualquier área; en forma particular el ejercicio docente y sus implicaciones está normado por el conjunto de leyes, reglamentos, directivas instructivos y circulares, cuyo contenido debe ser acatado y respetado por todos, ya que el cumplimiento total supone un desempeño armonioso donde el ambiente de trabajo hace un clima ideal para los procesos administrativos, educativos organizacionales, entre otros y en consecuencia un proceso de enseñanza aprendizaje con eficacia y eficiencia.

En este marco regulatorio, se establece que el trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones; se señala también que este código fundamenta los principios generales que conducen al mejoramiento de las condiciones de vida de todo trabajador, incluyendo que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. Al respecto se encuentran los siguientes artículos:

7°- Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio; 81- Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria; 9°- Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas (Const., 2014, art. 38).

## **2.2.2 Ley de La Carrera Docente**

La Ley de la Carrera Docente señala que el personal docente podrá “Gozar de vacaciones, licencias, asuetos y aguinaldos en la forma y cuantía que señalan las leyes respectivas y el reglamento de la presente Ley en lo referente a la finalización del año escolar” (Decreto N°

665, 2017, art. 30). Esta ley señala en diferentes numerales un respaldo relacionado a lo establecido en la Constitución de la República, resaltando la importancia de respetar los tiempos necesarios para vacaciones y otros que ya están fundamentados en los documentos legales.

En este contexto, se conoce que hay un respaldo para los docentes de los centros escolares como parte de los empleados públicos, que tienen obligaciones que cumplir establecidas en la misma ley, por lo que no se debe olvidar y menos asumir desconocimiento ya que al no cumplir sus obligaciones podrían recibir sanciones. “Son obligaciones de los educadores: 1) Desempeñar el cargo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugar establecidos por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología; 2) Asistir puntualmente al desempeño de sus labores” (Decreto N° 665, 2017, art. 31).

Además es necesario tomar en cuenta las prohibiciones para los educadores que se reflejan en el artículo 32 de la Ley de la Carrera Docente (2017), en la que dice que se prohíbe a los educadores abandonar la labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o licencia de sus superiores; el educador debe ser consciente que de no ser por una situación de emergencia o situación de gravedad no puede faltar o abandonar sus labores ya que también la ley impone sanciones y se puede ver afectado.

## **2.3 Marco teórico**

### **2.3.1 Ambiente Institucional Escolar**

#### ***2.3.1.1 Organización Escolar e Institucional***

En los centros escolares del país existe una forma de organizar el personal que labora en la institución, con el desempeño y funciones individuales, donde el director es el encargado de organizar la planta docente, selecciona al profesional por especialidad e idoneidad, cubriendo de ésta forma las diferentes necesidades para el correcto funcionamiento de la institución, a fin de llevar a cabo un adecuado proceso educativo con los recursos humanos asignados.

Según Joaquín Gairín Sallán (1989), organización escolar es: la “interrelación más adecuada de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la realización de un proyecto educativo” (p. 111). Este será logrado en medida que la comunidad

educativa lo facilite y lo permita. Haciendo referencia a lo anterior, se pretende, entonces, estructurar los elementos del centro educativo, puestos y personas para ejecutar un proceso sistemático en la labor docente.

Por tanto, los centros escolares, al igual que todas las empresas o negocios, poseen una organización que busca el funcionamiento correcto para lograr el éxito esperado. Es por ello que un buen director que gerencia lo pedagógico debe manejar una excelente organización de sus centros escolares, para esto es clave “liderar los procesos de elaboración o revisión de su PEI y PEA con la participación de los diferentes sectores de la comunidad educativa” (Ministerio de Educación [MINED], 2008, p. 9), lo cual es medular en el tema organizacional.

Además “Un buen director gerente promueve un clima de cooperación impulsando un modelo de toma de decisiones de carácter consultivo y participativo” (MINED, 2008, p. 9). Otro elemento a considerar para que haya un clima institucional agradable es que todos se sientan parte de la administración de la escuela, por lo tanto, el director – gerente debe permitir que las otras personas también puedan sentir que son parte de la toma de decisiones del centro escolar.

Por tal razón, dentro del centro educativo la organización escolar se convierte en un factor fundamental que interviene en el ambiente institucional escolar. Por tanto, hay que considerar algunos factores para garantizar que esto ocurra de manera efectiva.

Según MINED (2008), algunos de estos factores pueden ser las buenas relaciones interpersonales, procedimientos institucionales que respeten el marco legal, estructura organizativa y funciones definidas que permitan a todos conocer cuál es su posición en la organización, sus funciones y con quién se comunican, comunicación efectiva que permita a todos sus miembros enterarse de lo que está ocurriendo en el centro educativo, entre otros.

También, “un buen director-gerente se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un clima institucional que favorezca el aprendizaje de los estudiantes” (MINED, 2008, p. 9). Lo anterior es importante porque además de mejorar las relaciones interpersonales en la comunidad educativa también favorece el logro de los objetivos que se han propuesto a nivel individual e institucional.

Otro elemento a considerar en la organización es procurar descentralizar los centros escolares, “delegar funciones con el poder, con responsabilidad para tomar decisiones

enfocadas en el logro de los objetivos institucionales, dando suficiente autonomía para hacerlo” (MINED, 2008, p. 9). El delegar funciones hace que los docentes se comprometan más con las actividades escolares y que estas se realicen en los tiempos establecidos para ello, ya que se otorgan responsabilidades individualizadas en el marco de sus funciones.

Además el desempeño de los docentes en la realización de las actividades, no solo depende del buen liderazgo del director, sino también del liderazgo propio del docente, porque cada uno de ellos dirige las actividades en el salón de clases y se convierte en un administrador con la responsabilidad de organizar su entorno y ejercer un liderazgo positivo y con propósito, centrado en la visión y misión del centro escolar, convirtiéndose de esa manera en un ejemplo a seguir dentro de la comunidad educativa.

### ***2.3.1.2 Gestión escolar***

Al referirse a la calidad en el desempeño de los docentes, no solo debe entenderse los factores que dependen del mismo y que pasan por el compromiso, sentido de pertenecía, valores etc., sino también a factores externos a este y que afectan su desempeño. Uno de estos, es la gestión escolar que desarrollan los directores para poder dar a cada docente los recursos que le permitan desempeñarse de la mejor manera posible.

En el marco del Plan Nacional 2021, se entenderá en esta investigación por gestión escolar al conjunto de “acciones pedagógicas-administrativas y financieras, organizativas y de evaluación– orientadas al logro de los aprendizajes de los estudiantes con la participación de la comunidad educativa, que se compromete a implementarlas” (MINED, 2008, p. 8), a partir de esta definición se identifica claramente que lo anterior es clave para el desempeño docente en materia de las necesidades para desarrollar sus labores.

Así también, es importante aclarar que la gestión en los centros educativos debe pasar por un control de calidad que permita la evaluación de esta y determinar si es eficiente. “Se habla de efectividad en la gestión escolar cuando el centro educativo logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender, en el tiempo que lo deben hacer y utilizando adecuadamente los recursos disponibles” (MINED, 2008, p. 8).

### ***2.3.1.3 Comportamiento organizacional***

El ambiente institucional en los centros escolares debe ser el ideal para que este permita el alcance de los objetivos y metas propuestas, por ello un factor clave del ambiente es el comportamiento institucional, que se define como el “campo de estudio que investiga el impacto de individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las instituciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de dichas organizaciones” (Robbins y Judge, 2009, p. 145).

En base a lo anterior, se analiza en esta investigación el impacto del director y subdirector, como entes aplicadores de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, en sus respectivos centros escolares. Así como también el conocimiento que ellos tienen de la ley y como la aplicación repercute directamente en cada uno de los procesos que se realizan al interior de los centros escolares.

Además, es importante destacar que al hablar de un comportamiento organizacional hay que referirse a tres elementos importantes a estudiar, los individuos, los grupos y la estructura, estos vendrán a tener incidencia directa en la organización, es decir, lo que un individuo o grupo conozca, vendrá a repercutir en el comportamiento de los involucrados y en el ambiente, lo que genera reacciones que provocan un efecto directo en los resultados de los procesos y en su eficiencia.

Así también, se pueden mencionar algunas consecuencias del comportamiento organizacional, en primer lugar el ambiente como tal, el cual, de haber una mala organización, se cae en conflictos, esto debido a que en los centros escolares existen los tres elementos que intervienen en un conflicto: las personas, los problemas y los procesos, todo esto conocidos como las tres “P” (Fe y Alegría, 2015).

Además, la satisfacción laboral es un elemento que se ve afectado por el comportamiento organizacional, es importante y crucial para evaluar el funcionamiento de la organización en cada centro, donde los empleados se sientan satisfechos del trato y respeto que se les brinda, garantizando una satisfacción laboral personal y por ende procesos más eficientes.

Por otra parte, la calidad de la educación para los alumnos dependerá del comportamiento organizacional, su funcionamiento y el sentir del personal docente para que los procesos de

aprendizajes sean efectivos, en este sentido aquellos centros escolares que tengan procesos de aplicación de la ley, donde el personal se siente satisfecho con estos, la productividad será mejor.

En ésta misma idea, otro factor que afecta el comportamiento organizacional es el ausentismo laboral y es acá donde se reviste de importancia la ley, ya que rige en las instituciones públicas los asuetos, vacaciones y licencias, siendo de mucha relevancia para el empleado puesto que permite que este se tome un espacio para un descanso de las actividades laborales, recuperarse física y mentalmente, por lo tanto esta ley es fundamental para evitar el ausentismo docente, producto de la necesidad del ser humano al descanso.

Así también, se menciona como un factor que se ve afectado por el comportamiento institucional a la productividad “Un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio” (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009, p. 71).

Con base a lo anterior, es claro destacar como la productividad de los docentes estará paralela a su motivación, es decir que cualquier proceso aplicado arbitrariamente afectará el logro de los objetivos y en consecuencia el aprendizaje de sus estudiantes también será afectado, convirtiéndose dicha aplicación en garante de calidad y eficiencia de los productos educativos o no.

#### ***2.3.1.4 Desempeño institucional***

Es de mucha importancia la evaluación del desempeño de cualquier institución, en especial cuando se trata de instituciones públicas, en este caso centros educativos. Ya que las instituciones públicas están siempre bajo la crítica de la población y aún más, porque en nuestra sociedad la opinión de la población hacia las instituciones públicas es negativa por situaciones como las que menciona Ruiz Granadino (2018):

Excesiva burocracia y trámites; baja cobertura de los servicios públicos; falta de coordinación interinstitucional de las instituciones; corrupción; efectividad de los programas sociales; selección de los funcionarios de alto nivel del poder ejecutivo

sin tomar muy en cuenta al mérito; métodos y procedimientos de trabajo de las instituciones públicas poco eficientes (p. 3).

Es por ello que, es necesario contar con los mecanismos idóneos para evaluar el funcionamiento de las instituciones educativas, por lo cual los indicadores de desempeño son de vital importancia. El MINED (2008) provee los siguientes indicadores: rendimiento académico, asistencia, buenas prácticas pedagógicas, ambiente adecuado para el aprendizaje, organización escolar, planeamiento institucional efectivo, participación y liderazgo que integre la visión pedagógica y gerencial.

Los directores de los centros educativos deben de estar conscientes que esta gran labor recae directamente en sus manos, ya que el mismo MINED (2008) señala que “a ellos les ha sido delegada una autoridad por el Ministerio de Educación y de la responsabilidad de generar resultados, por los cuales debe rendir cuentas” (p. 5). Aunque el director juega un papel importante, también el personal docente y administrativo debe de poner su parte para sacar adelante a la institución. Aquí también el MINED (2008), recalca nuevamente lo mencionado:

El papel de la dirección es sumamente importante para lograr que la gestión del centro educativo sea efectiva; es decir, para que la gerenciación y la administración adecuada de recursos humanos y económicos, tiempo, ambiente e infraestructura logren el resultado esperado, que los estudiantes aprendan más y que ese aprendizaje les sirva para la vida. En otras palabras, la dirección escolar debe estar comprometida con el logro de los objetivos del centro educativo, y con la generación de condiciones enfocados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (p. 6).

Según el MINED (2008), las características que deben de tener los centros escolares efectivos son:

- **Tener claridad de propósito:** Saber qué pretende alcanzar y adonde quiere llegar; por medio de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un Plan de objetivos curriculares del centro educativo.
- **Ser participativa:** Involucrar a docentes, padres de familia y estudiantes, tomando en cuenta sus potencialidades en la implementación, monitoreo,

evaluación del PEI y proporcionar espacios para lograr consensos que mejoren las condiciones para el aprendizaje.

- **Ser efectiva:** La razón de ser de todo centro educativo es lograr que los estudiantes aprendan las competencias que les permitan desenvolverse con mayores probabilidades de éxito en la vida (p. 7).

### ***2.3.1.5 Ambiente pedagógico***

El ambiente pedagógico se define como “escenarios cotidianos para el buen crecer, desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños” (Ministerio de Educación Nacional [MINEDUCACIÓN], 2018, p. 8) por tanto, dentro del ambiente institucional escolar se tiene implícito lo pedagógico, ya que dentro del centro escolar los miembros de la comunidad pretenden realizar una labor meramente educativa, tomando en cuenta, y considerando las normas y procesos que este conlleva.

Basado en lo anterior, cada profesional de la comunidad educativa desempeña una función importante en esta dinámica. Cada uno tiene como propósito cumplir ciertas funciones dentro la mecánica educativa, por tanto “el director debe garantizar que los docentes cuenten con los instrumentos necesarios para el desarrollo curricular del grado, sección y asignatura que impartirá (programas, guías, textos, cuadernos y libretas de trabajo, libros de registro y evaluación, otros)” (MINED, 2008, p. 11).

El director por su parte, dentro de su labor, gestiona de manera oportuna los diferentes recursos que serán utilizados para el correcto desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, para que cada elemento que interviene en el que hacer educativo desenvuelva su rol de manera eficaz. Todo lo anterior contribuye a generar un ambiente institucional armonioso, el cual influye de manera positiva en el quehacer docente y el rendimiento escolar.

### ***2.3.1.6 Ambiente físico***

Según Olivos (2010), “el vínculo entre ambiente y educación ha sido abordado desde hace mucho tiempo en la literatura pedagógica y psicológica” (p. 201). Esto sirve de referencia para estudiar el ambiente físico. Por lo tanto, según el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la Unión General de Trabajadores [UGT] (2011), “al hablar del medio físico de trabajo nos

referimos a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud” (p. 1).

Tagiuri (1968), señala que las dimensiones del clima incluyen: “Variables ecológicas (características físicas y materiales del centro). Dentro de esta categoría la investigación ha estudiado variables tales como la antigüedad de los edificios escolares, el tamaño del centro, la estructura organizativa la decoración y cuidado de las clases y de los centros, la organización de los asientos y colocación de la clase, etc., en relación con el clima” (p. 507).

De acuerdo al Observatorio de Riesgos UGT (2012), se describe los siguientes factores físicos:

- **Diseño y espacio de trabajo.** El diseño de los espacios de trabajo debería tenerse en cuenta no sólo como cuestión de racionalización de los procesos industriales o como imagen de la empresa, sino pensando que puede ser un elemento relevante de insatisfacción en el trabajo. La disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento.
- **Ruido:** La exposición a niveles de ruido inadecuados, incide negativamente en el nivel de satisfacción, en la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes, e incrementa la posibilidad de errores. El ruido interfiere en la actividad mental, provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración. Aumenta la probabilidad de accidentes y dificulta la comunicación en el lugar de trabajo. El ruido es fuente de estrés: impide nuestro proceso de pensamiento normal, provoca distracciones, y puede generar sensación de frustración y problemas de concentración.
- **Iluminación:** Los diferentes aspectos de la iluminación (luminosidad, brillo y contraste) son relevantes, tanto para el rendimiento, como para el bienestar psicológico. Una iluminación inadecuada en el trabajo tiene consecuencias negativas para la visión, dificulta el mantenimiento de la atención, provoca dolores de cabeza, fatiga visual, tensión y frustración por hacer las tareas más molestas y costosas. La iluminación es un estresor que, no controlado, genera: fatiga, mayor

número de errores, mayor tiempo de ejecución de las tareas, tensión e insatisfacción.

- **Temperatura:** Influye sobre el bienestar del trabajador (tanto por exceso como por defecto) y en su sensación de confort. Una temperatura inadecuada exige un esfuerzo añadido de atención. Es un estresor que puede ser causa de accidentes al entorpecer el funcionamiento de las destrezas y capacidades psicofísicas del trabajador (pp. 1-2).

Luego de haber definido qué es el ambiente físico y de mencionar algunas de sus variables, es necesario mencionar su impacto en la población usuaria de los centros educativos. Según la «teoría ecológica del desarrollo humano» de Bronfenbrenner (1987) menciona que:

En toda cultura o subcultura, los entornos de una determinada clase (como el hogar, la calle o la oficina) tienden a ser muy parecidos, mientras que entre las culturas presentan diferencias perceptibles. Es como si dentro de cada sociedad o subcultura existiera un plan para organizar cada tipo de entorno. Además, el plan puede cambiarse, con lo cual resulta que la estructura de los entornos de una sociedad puede alterarse notoriamente y producir los cambios correspondientes en lo que respecta a la conducta y el desarrollo (p. 24).

De lo anterior, se puede afirmar que los docentes y personal administrativo son fuertemente influenciados por el tipo de ambiente físico que existe. Por ejemplo, un ambiente que no cumpla con los requisitos mínimos establecidos, puede producir consecuencias negativas en las personas que lo cohabitan y estas consecuencias pueden ser reflejadas tanto en el área física, mental y social.

Finalmente, existen leyes como la Constitución de la República, Código de Trabajo y tratados internacionales que protegen la integridad de los trabajadores de los peligros a los que pueden estar expuestos. Por ejemplo, en artículo 314 del Código de Trabajo dice: “Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a: numeral 3º Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales” (Código de Trabajo, 1972, art. 314).

### 2.3.1.7 Ambiente social

Al hacer referencia al ambiente social, es necesario realizar un análisis de este. Bronfenbrenner (1987) menciona que:

No es frecuente que se preste atención a la conducta de una persona en más de un entorno, o a la manera en que las relaciones entre entornos pueden afectar a lo que ocurre dentro de ellos. Resulta aún más extraño que se reconozca que los hechos y las condiciones ambientales que se producen fuera de cualquier entorno inmediato que incluya a la persona, pueden tener una profunda influencia sobre la conducta y el desarrollo dentro de ese entorno (p. 37).

Por lo anterior, se establece el ambiente social como un elemento clave e influyente en el desempeño que los docentes tienen en cada uno de los centros educativos, por ende la correcta aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador determina la calidad del mismo y paralelo a esto, un desempeño docente más eficiente permite el cumplimiento de los objetivos institucionales de cada centro educativo.

El entorno psicosocial del trabajo abarca la organización, la cultura institucional, las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas. Según David Gil, en el ambiente psicosocial “se recogen los factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la compañía. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los trabajadores que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas” (Gil, 2016, p. 1).



Figura 2. Razones por las que se producen riesgos psicosociales. Elaboración propia a partir de Gil (2016).

### ***2.3.1.8 Relaciones laborales***

Entre los trabajadores de cualquier empresa o institución, se presentan relaciones laborales, Anne Trebilcock las define como: “sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y directa o indirectamente, la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (Trebilcock, 2001, p. 211). De igual forma, dentro de los centros educativos se establecen relaciones de trabajo entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Los lineamientos generales que norman o regulan las relaciones laborales en el sector educativo se pueden encontrar en la Ley de la Carrera Docente en el numeral primero que reza de la siguiente manera “el Gobierno de la República debe promover y dictar normas, necesarias para darle al maestro la profesionalización, seguridad y el bienestar a que tiene derecho” (Decreto N° 665, 2017, considerando I), en el cual se entiende que el bienestar incluye buenas relaciones laborales, promoviendo un buen clima institucional y desempeño docente.

Por tanto, el director debe ser líder dentro del centro escolar para promover y motivar a la comunidad educativa, así mismo, estar preparado para realizar el papel de negociador en los diferentes conflictos que puedan surgir, mediando y buscando posibles soluciones para devolver la armonía institucional. Por consiguiente, el director será gerente y líder pedagógico para su institución.

El documento Dirección Escolar Efectiva del Ministerio de Educación (2008), indica el rol que debe asumir el director de la siguiente forma:

**“Líder motivador y negociador:** guía, anima, motiva y media en situaciones de conflicto de su personal, y busca el equilibrio entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinando y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones personales satisfactorias” (MINED, 2008, p. 10).

Por lo anterior, se deduce que el director debe de propiciar un clima agradable, así como también buenas relaciones interpersonales, cumpliendo con una de las normativas de la Ley de

la Carrera Docente “la educación debe permitir mejorar las relaciones entre los alumnos, maestros, padres de familia y el resto de la comunidad educativa” (Decreto N° 665, 2017, considerando III), contribuyendo de ésta forma al desempeño eficiente y eficaz de los participantes en la labor educativa.

De acuerdo a las características particulares de cada institución y atendiendo los lineamientos generales de las leyes superiores, cada institución elabora un manual de convivencia en el cual establece deberes, derechos y sanciones con el propósito de contribuir y regular un comportamiento adecuado bajo las normas socialmente construidas, siendo fundamental propiciar y mantener un clima armonioso dentro del ambiente institucional escolar.

### ***2.3.1.9 Conflicto***

Los conflictos forman parte de las relaciones entre los seres humanos y que va ligado al temperamento de cada uno. Así que, no se puede negar la existencia de conflictos dentro de los centros educativos. Es por esto que, Viñas (2004) menciona: “los conflictos es un fenómeno natural de todas las organizaciones. Por tanto, es normal que en las aulas y en los centros educativos se produzcan de forma continua” (p. 13).

En este contexto, es necesario que los administradores de los centros educativos, director y subdirector, estén conscientes que los conflictos siempre surgen entre alumnos, padres de familia, compañeros docentes y administradores de los centros educativos, y lo mejor que se puede hacer es establecer procedimientos a seguir para resolverlos. Viñas (2004) da una serie de principios sobre los conflictos:

Tabla 1.

*Principios básicos sobre los conflictos*

---

#### **Principios básicos sobre los conflictos en la cultura de la mediación y la resolución pacífica de los conflictos**

---

- Los conflictos son un fenómeno natural de las organizaciones.
  - Los conflictos no se resuelven solos.
  - El principio de resolución es siempre: todos salimos ganando.
-

- 
- Los conflictos en el aula son diversos y su resolución también: conflictos intrapersonales, de rendimiento, de poder, de relaciones.
  - Los conflictos se producen en un contexto y la resolución debe estar contextualizada.
  - La cultura de mediación y resolución pacífica de conflictos nos aporta modelos que hay que adaptar a cada situación.
  - No sólo nos centramos en conductas, sino también en los marcos de conducta.
  - Los conflictos y su resolución son procesos con fases definidas. Hay que actuar de forma adaptada a cada clase.
  - El conflicto siempre tiene dos partes, y las soluciones implican siempre a ambas.

---

Fuente: Viñas (2004).

En los centros educativos se debe promover la cultura del diálogo como medida para solucionar conflictos. Galtung (1998), menciona la respuesta para la enorme complejidad de los problemas, peligros y oportunidades que emergen de la violencia: reconstrucción (tras la violencia), reconciliación (de las partes), y más que nunca, resolución (del conflicto subyacente).

Viñas (2004), proporciona cuatro categorías de conflictos: “conflictos de poder, conflictos de relación, conflictos de rendimiento y conflictos intrapersonales” (p.16). Estos tipos de conflicto ponen en contexto la necesidad de que las autoridades que administran los centros educativos consideren estrategias que los conduzcan a que en su ambiente institucional exista una sana convivencia, por ende, un trabajo eficaz de cada sector de la comunidad educativa.

## **2.3.2 Aplicación de la ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador**

### ***2.3.2.1 Aplicación de la Ley***

Al aplicar la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, es necesario considerar el calendario escolar que rige la labor educativa, según el artículo 42 del Reglamento de la Ley de la Carrera Docente (2003), el calendario escolar para todos los niveles educativos, comprenderá un mínimo de doscientos días lectivos para cada año escolar, siendo este el período en que se enmarca el tiempo escolar.

Por tanto, en relación a las vacaciones del docente, el Reglamento de la ley de la carrera docente establece que: “los educadores que laboren en instituciones oficiales, autónomas y municipales en los distintos niveles y modalidades educativas del sistema, gozarán de vacaciones con goce de sueldo, durante el tiempo de receso de los alumnos” (Decreto N° 74, 2003, art. 42).

Así también, cuando se ven violentados los derechos laborales, por falta de conocimiento o la aplicación equivocada de la ley, se crean ambientes tensos y difíciles en el interior de la comunidad educativa, repercutiendo en el desempeño laboral de los empleados y en los procesos internos de los centros escolares, que son afectados volviéndose deficientes, teniendo un impacto en las relaciones interpersonales a nivel institucional, en tal sentido, se da un incumplimiento de la carga académica, siendo el aprendizaje de los estudiantes el más afectado.

### ***2.3.2.2 Procedimientos***

Es obligatorio que en los centros educativos se lleve un registro de asistencia del personal docente y administrativo, ya que, el Reglamento de la Ley de la Carrera Docente indica que “son atribuciones y obligaciones de los profesores de aula: d) Firmar el Libro de Asistencia de Profesores consignando la hora de entrada al llegar a la Institución y de salida, al final de sus labores” (Decreto N° 74, 2003, art. 38).

Por lo anterior, cada docente tiene la obligación y responsabilidad de firmar cada día la hora de entrada y salida para evitar inconvenientes, tanto en el pago de salarios, como en los trámites que se efectúan con los permisos, el goce de asuetos o licencias de cada uno, que puede llegar a repercutir hasta que haya cumplido con el tiempo de servicio total.

Ante la posibilidad que un docente o personal administrativo de un centro escolar deba hacer uso de lo establecido en la ley, se describen los tipos de licencias a los que tienen derecho los trabajadores, según la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador (2018), se establecen:

- 1) Licencia por enfermedad.
- 2) Licencia por maternidad.
- 3) Licencia por enfermedad gravísima de los parientes cercanos.
- 4) Licencia por duelo.
- 5) Licencia por el desempeño de misiones oficiales fuera de la República.
- 6) Licencia por salir del país integrando delegaciones deportivas, culturales o científicas, así como también cuando los empleados sean llamados para formar parte de las selecciones deportivas salvadoreñas en el caso de eventos de carácter internacional.
- 7) Por motivos no considerados en los literales anteriores.

Tabla 2.

*Tipificación de licencias establecidas en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador*

<b>Tipo de licencia</b>	<b>Licencia</b>	<b>Características</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>
Con goce de sueldo	Enfermedad sin justificante medico	En cada mes de servicio. Sin necesidad de certificado médico ni licencia formal.	Hasta 5 días cada mes, sin exceder 15 días en el año.	Jefe del respectivo servicio
Con goce de sueldo	Enfermedad prolongada ( <i>aplica a empleados con 6 meses consecutivos trabajando al Estado</i> )	Incapacidad del empleado para realizar el trabajo. Descanso obligatorio para su curación. Certificación médica.	Hasta 15 días por cada año de servicio. Hasta 3 meses en periodo acumulado.	Jefe del respectivo servicio
Sin goce de sueldo	Enfermedad sin justificante médico.	Más de 15 faltas sin licencia formal, acumuladas, en los meses transcurridos del año.	Más de 15 días sin licencia formal (a partir del día 16 se deduce del sueldo)	Jefe de la respectiva unidad primaria
Sin goce de sueldo	Enfermedad	Enfermedad por un término mayor a un mes.	Se le podrá prorrogar la que se le hubiere concedido hasta	jefe del respectivo servicio

		Requiere informe previo del médico designado.	alcanzar el límite fijado por la Ley; pero cada prórroga no podrá referirse a un período mayor de un mes.(excepto cuando el tratamiento tenga que hacerse fuera del país; pues, en este caso, puede concederse de una vez todo el tiempo de licencia)	
Con goce de sueldo	Maternidad	Mismas reglas fijadas para licencias por enfermedad.	No más de 16 semanas por cada parto.	Jefe del respectivo servicio
Con goce de sueldo	Paternidad	A elección desde el día de nacimiento de forma continua o distribuidas en los primeros 15 días desde la fecha del nacimiento. Requiere partida de nacimiento.	3 días hábiles a elección, de forma continua o distribuida, dentro de los 15 días desde la fecha del nacimiento.	Jefe del respectivo servicio
Con goce de sueldo	Adopción	A partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción. Requiere certificación de la sentencia de adopción.	3 días hábiles a elección, de forma continua o distribuida, dentro de los 15 días desde la fecha en que se firme la sentencia de adopción respectiva.	Jefe del respectivo servicio
Con goce de sueldo	Enfermedad grave de los parientes cercanos	Por enfermedad gravísima del padre, madre, los hijos y el cónyuge. Enfermedad gravísima será aquella en que sea de temer la muerte del paciente.	En ningún caso las licencias concedidas en cada año, en conjunto, por duelo y enfermedad gravísima de los parientes podrán exceder de 20 días.	Jefe de servicio
Con goce de sueldo	Duelo	Por muerte del padre, madre, los hijos y el cónyuge.	En ningún caso las licencias concedidas en cada año, en conjunto, por duelo y enfermedad gravísima de los parientes podrán exceder de 20 días.	Jefe de servicio
Con goce de sueldo	Desempeño de misiones oficiales	El ministerio de relaciones exteriores comunique a la corte de cuenta de la República para los fines legales del caso. Relacionados al cargo que desempeñan los funcionarios del servicio exterior.	Tiempo que fuere necesario.	Jefe del respectivo servicio

Con goce de sueldo	Delegaciones deportivas, culturales o científicas	Solicitud previa del interesado Extensión de una constancia Solicitud cursada por el órgano correspondiente (Director general de educación física o por el Presidente del consejo nacional de la cultura y el arte)	No más de 1 mes en cada ocasión.	Jefe de la respectiva unidad primaria
Con goce de sueldo	Licencia a miembros de los concejos municipales.	Constancia de asistencia a las sesiones de su respectivo concejo.	Sesiones del concejo.	Jefe del respectivo servicio
Sin goce de sueldo	Licencia sin goce de sueldo	Cuando no dañe el propio servicio. No abonará tiempo de servicio del empleado.	Tiempo que fuere necesario,	Jefe de la unidad secundaria. Acuerdo de la autoridad superior (más de 8 días)
Sin goce de sueldo	Licencia por cargo de elección popular o de elección a cargo de la asamblea legislativa.	Elección al cargo de elección popular o elección a cargo de la asamblea legislativa.	Una sola licencia sin goce de sueldo por el periodo de su actuación en el cargo.	Jefe del respectivo servicio
Con goce de sueldo o sueldo parcial	Beca	Estudios fuera del país Pagada por gobiernos o instituciones extranjeras Escuelas de administración pública, centro o cursos de capacitación o adiestramiento en el país	Tiempo que fuere necesario.	Jefe de la unidad primera correspondiente

Nota: Elaboración propia a partir de Decreto N° 17 (2018).

## 2.3.3 Desempeño del personal docente

### 2.3.3.1 Formación Docente

Al hacer referencia a la formación docente, lo primero que se debe saber es que “el derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión” (Const., 2014, art. 53). Acerca de esto se puede establecer dos puntos importantes: primero, la educación es un derecho al cual nadie puede renunciar; segundo, el Estado es responsable de cuidar y diseminar la educación a los habitantes.

Así también, la Constitución establece que “El Estado podrá tomar a su cargo, de manera exclusiva, la formación del magisterio” (Const., 2014, art. 57). Además se recalca que es el Estado quien “reglamenta y desarrolla programas de estudios de especialización y perfeccionamiento para docentes” (Decreto N° 665, 2017, art. 28). En este marco de ideas, se contempla el nivel de responsabilidad que el Estado tiene como compromiso la formación de los docentes, lo cual es clave para la calidad educativa.

Además, “la formación de los educadores, está dirigida a su profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente” (Decreto N° 665, 2017, art. 27), el marco jurídico relacionado a la formación docente es amplio y este es otro factor que influye en la calidad del desempeño docente en las aulas, dejando claro que es un proceso continuo y permanente de especialización y actualización.

En este contexto, es importante destacar como la ley establece que es de carácter obligatorio la asistencia de los docentes a los procesos de formación, el artículo 55 de la Ley General de Educación (1996) tipifica como una falta grave el no asistir a una capacitación sin causa justificada. Lo que se observa en estos artículos, es que también los docentes tienen sus responsabilidades y deberes relacionados a su formación.

Además, es importante mencionar que los docentes y directores de los centros escolares tomados para éste estudio, afirman que la formación influye en el conocimiento y aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.

### ***2.3.3.2 Nivel académico del docente***

En los centros escolares se cuenta con personal que posee características particulares, destacando, de cierta manera, el rol del docente como ente encargado de orientar y guiar el proceso educativo. La formación académica del docente influye en el clima institucional, ya que se necesita personal capacitado para atender las actividades educativas encaminadas al desarrollo integral del estudiante. Para poder ejercer las funciones se necesita de ciertos requisitos mínimos regulados por la Ley de la Carrera Docente (2017), tal como cita el artículo 14.

La docencia es una carrera profesional y para ejercerla en centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos son necesarios los

siguientes requisitos: 1) Poseer el correspondiente título pedagógico reconocido por el Ministerio de Educación 2) Estar inscrito en el Registro Escalafonario; y, 3) No tener ninguna de las incapacidades para el ejercicio de la misma (Decreto Legislativo N° 665, 2017, art. 14).

Sin embargo, no basta con poseer un título pedagógico, además de esto existe un lineamiento específico para clasificar a los docentes. “Los educadores de acuerdo con su nivel académico, se clasifican así: 1) Docente Nivel Uno; y 2) Docente Nivel Dos” (Decreto 655, 2017, Art. 20). Esta clasificación depende del tipo de la preparación docente y debe ser constatado en un título válido para la inscripción escalafonaria con el fin de garantizar atención educativa de calidad.

Según la Ley de la Carrera Docente (2017) el escalafón se divide en Docentes Nivel Uno y Docentes Nivel Dos; en el cual, Docente Nivel Uno se entiende como aquel que tiene un título de Licenciado, Master o Doctor en educación; de igual forma, serán Docentes Nivel Uno los profesionales que posean título universitario distinto a los anteriores y que hayan aprobado con una nota mínima de 7.0 el curso de formación pedagógica, o estudios pedagógicos con una duración no menor a un año. Se exceptúan de lo anterior, los Licenciados, Máster y Doctor, cuyo pensum contenga una carga académica en formación pedagógica no menor de treinta y dos unidades valorativas, además de someterse a la evaluación de nivel.

Serán Docente Nivel Dos aquellos que haya obtenido el grado de Profesor en cualquiera de sus especialidades. Independientemente de la clasificación se requiere “título de profesor, extendido por una institución de educación superior autorizada por el Ministerio de Educación” (Decreto N° 665, 2017, art. 20).

En relación a lo anterior, se puede establecer una incidencia directa entre el nivel académico que se posee en el cual se encontró una diferencia en el conocimiento de la ley al ser docente o tener el grado de licenciado.

### ***2.3.3.3 Características de los educadores***

El docente como tal, desempeña diversas funciones dentro y fuera del aula, para lograr un aprendizaje significativo en los educandos, cada docente en particular utiliza su propia metodología, ya que no existe un lineamiento como tal que estandarice de forma general la

labor docente. Por tanto, cada docente posee características únicas durante su cátedra, las cuales abarcan aspectos generales:

Entre las características personales y profesionales de los docentes que tienen una asociación positiva con el aprendizaje se encuentran: a) la experiencia laboral, b) los estudios superiores del docente, c) el que el docente sea mujer; y d) la cercanía de la residencia del docente al centro escolar donde labora. Entre las que caracterizan las relaciones laborales de los docentes, se destaca el hecho que sean contratados internamente por el centro escolar y que se les contrate por tiempo indefinido (FUSADES, 2014, pp. 1-2).

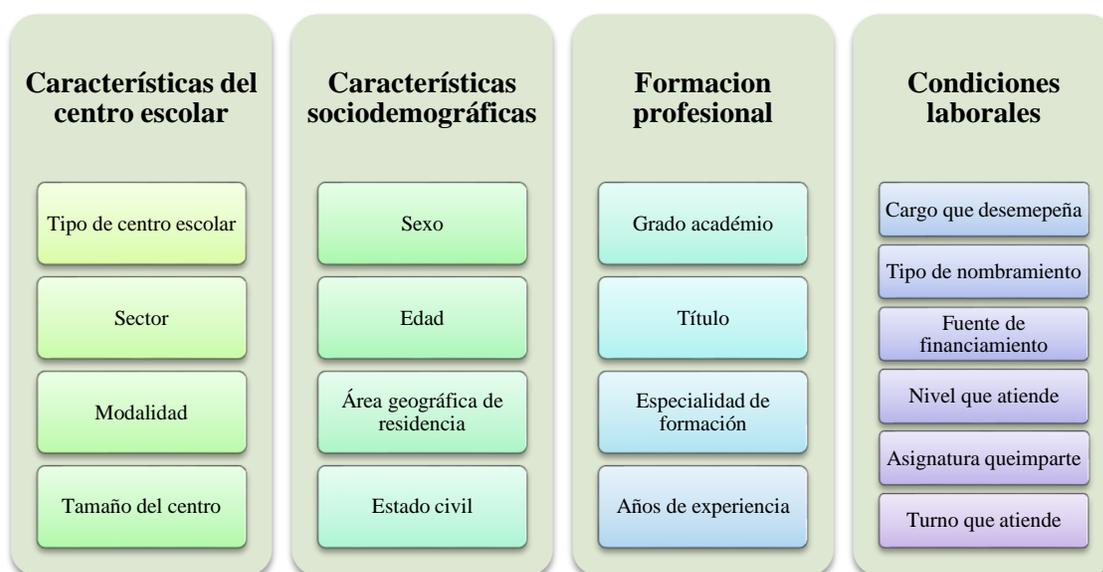


Figura 3. Categorías y variables sobre caracterización de docentes. Elaboración propia a partir de FUSADES (2014).

#### 2.3.3.4 Liderazgo

El director como principal ente de gestión desempeña un rol de liderazgo dentro del centro escolar, debe ser un líder motivador y negociador, el cual permita un clima institucional imparcial y favorecedor para todos los miembros de la comunidad educativa, para cumplir tal propósito el director debe poseer ciertas cualidades que lo definan como un líder y no como un recurso burocrático que genere un clima institucional tenso. Por esto el director es quien:

Guía, anima, motiva y media en situaciones de conflicto de su personal, y busca el equilibrio entre satisfacción de necesidades individuales e institucionales. También es el responsable de conducir la gestión escolar de su centro educativo, coordinando y articulando los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, como equipo de trabajo, para garantizar un clima agradable y relaciones interpersonales satisfactorias que contribuyan a que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y, sobre todo, que aprendan para la vida (MINED, 2008, p. 10).

Haciendo referencia a lo anterior, la definición y las características de un líder, juegan un papel importante en la administración de los centros escolares. En la figura 4. Cualidades del director se destaca el perfil o cualidades del director como líder, ideal a cumplir para garantizar la calidad del funcionamiento administrativo y pedagógico de los centros escolares.

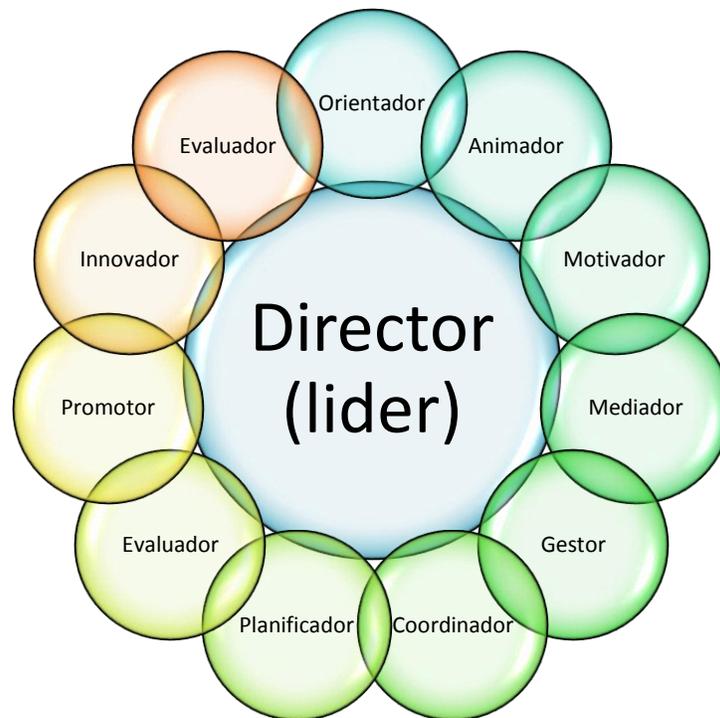


Figura 4. Cualidades del director. Elaboración propia a partir de MINED (2008).

### ***2.3.3.5 Tipo de actividades***

La programación o planeación de las actividades escolares desarrolladas durante el año lectivo pueden ser de apoyo curricular como extracurricular, según sea la finalidad de la misma, con

el propósito de favorecer el clima institucional escolar, así como el proceso educativo del alumnado.

El MINED (2008) al respecto plantea que:

Las actividades planificadas en el PEA con estudiantes, pueden ser: (1) de apoyo curricular, cuando refuerzan el desarrollo de planes y programas de estudio, este se puede realizar dentro y fuera del aula y son parte de los 200 días lectivos; “(2) extracurriculares, cuando fortalecen la educación integral del estudiante, en áreas no contempladas en los planes y programas de estudio, estas no son partes de los 200 días lectivos, se desarrollan en horarios contrarios a la jornada escolar de los estudiantes o en fines de semana (MINED, 2008, p. 13).

Las actividades de apoyo curricular son las que contribuyen al desarrollo de los contenidos determinados por los programas de estudio de los diferentes niveles educativos, cada una de las actividades deben cumplir como principal objetivo mejorar la apreciación de contenidos por los estudiantes. Esto se logra con la implementación de un proceso cuyas actividades propicien la ejecución de los objetivos de aprendizaje o indicadores de logro establecidos en forma implícita en la malla curricular.

De igual forma, las actividades extracurriculares se desarrollan con el propósito de la formación del estudiante, sin embargo estas actividades son para desarrollar habilidades y destrezas las cuales no están determinadas por el Ministerio de Educación, y es el maestro y la comunidad educativa quienes influyen en la formación de este. Aunque la totalidad de las actividades no necesariamente ocurren dentro de un aula, también se considera la influencia que tiene el director al momento de ejecutarlas, ya que es el director quien debe de planificar y/o gestionar dichas actividades con el apoyo del docente.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Metodología de investigación**

El marco metodológico que corresponde al tema de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador y su impacto en el ambiente institucional, implicó el estudio organizado del marco jurídico que abarca esta ley, en la que se encuentran establecidos los derechos inherentes a todos los empleados públicos respecto a los conceptos de asuetos, vacaciones y licencias, así como la relación estrecha con el ambiente institucional, en este caso lo relacionado con los centros escolares que comprenden la investigación.

Así mismo, en este estudio el ambiente institucional se comprende como la "percepción de los funcionarios con respecto a las reglas, políticas y recursos disponibles en la entidad. Permite establecer el grado de aceptación de los funcionarios a los mismos" (DIRPEN, 2006, p. 9), estableciendo la relación con la ley, permitiendo posteriormente describir el impacto que genera en el ambiente institucional.

En la concepción de Víctor Niño Rojas un diseño metodológico equivale a "formular un plan que abarque el proceso de investigación en sus diversas fases" (Niño, 2011), esto de forma parcial o completa.

Por tanto, en este proyecto de investigación cuyos objetivos condujeron las actividades realizadas, se estimó la población, muestra y las técnicas e instrumentos entre otros elementos, orientando la recolección de datos e información así como la revisión de leyes y procedimientos empleados en cada centro escolar en cuanto a la aplicación de dicha ley.

Es decir, se analizó el componente administrativo, pedagógico y didáctico que se administra en los centros escolares seleccionados en esta investigación, para establecer finalmente las conclusiones referidas al conocimiento, aplicación y algunas consecuencias de la ley en estudio, entre otros elementos que acompañan la estructura del proyecto total.

### **3.2 Tipo de investigación**

Esta investigación se abordó bajo la concepción de ser un estudio de carácter descriptivo y explicativo, tomando en cuenta que los fundamentos teóricos, que establecen los objetivos de una investigación descriptiva evidencia o describen las características principales del tema, es decir, los elementos que establecen los parámetros entre la normatividad contenida en los

diversos instrumentos legales como aquellos que están referidos y adheridos al desempeño profesional de los docentes de los centros escolares que forman parte de la muestra.

En este contexto, la investigación descriptiva consiste en obtener un “panorama más preciso de la magnitud del problema o situación, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicios para establecer políticas o estrategias operativas, conocer las variables que asocian y señalar los lineamientos” (Rojas, 2013, p. 42).

En esta investigación, en forma específica se describió la relación entre la ley en estudio y el ambiente institucional, así como la aplicación de la misma y el impacto de esta en el desempeño del personal docente de los centros escolares: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios.

También, se obtuvieron los elementos que permiten hacer un juicio e identificar el impacto entre ambas variables, el cual se presume que incide directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, las relaciones interpersonales las obligaciones y derechos de los docentes y en consecuencia evidenciar el impacto de la ley en el ambiente institucional escolar, que es el soporte de la armonía escolar.

Por otro lado, se tomaron características de una investigación explicativa secuencial, ya para caracterizar las etapas iniciando por recabar y analizar los datos cuantitativos, seguida de otras etapas en las que se recogieron y evaluaron datos con carácter cualitativo.

En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010), haciendo referencia al tipo de investigación explicativo exponen que:

“Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (Hernández et al., 2010, pp. 83-84).

En este sentido, se describe y se explica a través de argumentos el resultado del proceso analítico de los datos recabados evidenciando los principales hallazgos en los centros escolares

comprendidos en esta investigación, en la cual se establece la relación de impacto de la ley en estudio con la dinámica del desempeño profesional de toda la comunidad educativa.

### **3.3 Método de investigación**

En la conducción de esta investigación se consideró el método deductivo e inductivo cuyo enfoque mixto-concurrente permitió exponer un supuesto para establecer relaciones entre ambos métodos, es decir, relaciones de tipo cuantitativas y cualitativas en el marco de tener con claridad el impacto entre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador y el desempeño, así como el ambiente que se genera a nivel institucional, por lo cual, el método inductivo condujo la investigación a través de una argumentación particular estableciendo las relaciones que llevan a configurar las conclusiones finales de la investigación.

En este mismo marco de ideas Hernández et al. (2010) exponen que:

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares (Hernández et al., 2010, p. 15).

De igual forma, los estudios cuantitativos siguen un proceso predecible y estructuran los elementos considerando que las decisiones críticas sobre el método se toman antes de recolectar los datos, generalizando los resultados, es decir, se generalizaron los datos a partir de la muestra establecida para conocer los hallazgos, también se emplearon los elementos cualitativos, ya que se explica sobre el impacto del articulado contenido en la ley y el ambiente institucional, entre el desempeño del personal y los diferentes tipos de conflictos, entre la aplicación de la ley y la omisión de la misma. En este sentido Hernández Sampieri (2014) también expone que:

El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. (...) La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones,

prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos) (Hernández et al., 2010, p. 9).

Haciendo referencia a este argumento, se encontraron interpretaciones de la totalidad del contenido implícita en la ley, como los elementos que garantizan la actuación del personal institucional respecto a los asuetos, vacaciones y licencias, y la fuerza que esta genera en el ambiente institucional. Al respecto Hernández (2014) también explica que:

En la aproximación cualitativa hay una variedad de concepciones o marco de interpretación, que guardan un común denominador: todo individuo o grupo de sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos la cual se construye o por el inconsciente, lo aprendió por otros, y por la experiencia, y por la investigación debemos tratar de comprenderla en su contexto (Hernández et al., 2014, p. 9).

Desde este punto de vista, se tuvo una relación técnica entre los elementos constitutivos del problema de investigación basada en el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo del fenómeno que subyace en la ley y el ambiente institucional, que durante la ejecución de las etapas del proceso de investigación evidencian hallazgos correspondientes con el problema de investigación, que contribuirá a la toma de decisiones de los administradores de los centros escolares.

### **3.4 Técnica**

En el marco de la investigación descriptiva y explicativa se consideró la técnica de la encuesta y la técnica de la entrevista en correspondencia con el método y el enfoque que conduce las etapas del proceso a seguir para concretar el objetivo de este estudio.

En este contexto, la encuesta sirvió para buscar datos cuantitativos en la población y la muestra, que fueron procesados, cuantificados y analizados para dar fe de las cantidades. Así mismo, la entrevista se empleó para recoger datos cualitativos procesados y analizados para dar cuenta del fenómeno que se encuentra entre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador y el ambiente institucional escolar.

### **3.5 Instrumentos**

Los instrumentos aplicados en esta investigación relacionada con las técnicas descritas en el apartado anterior son: el cuestionario de respuestas cerradas a través del cual se recogieron los datos cuantificables, de igual forma se diseñó la guía de entrevista semiestructurada para recoger opiniones, percepciones y estimaciones del problema en estudio.

### **3.6 Procedimiento para procesar los datos**

El procedimiento estimado para procesar los datos de la investigación partió de la aplicación de los instrumentos y de los datos e información recolectada durante la administración de los instrumentos establecidos para tales fines.

Se establecieron matrices y tablas que permitieron condensar o sistematizar los datos y las opiniones o percepciones recolectadas, es decir, una representación gráfica que evidencian los elementos obtenidos.

Los datos procesados fueron graficados para tener una mejor comprensión de los hallazgos, los cuales tuvieron su análisis cuantitativo y cualitativo ayudando a saber el impacto entre las variables en estudio.

Se establecieron y priorizaron los hallazgos, de tal manera que permitiera jerarquizarlos para realizar interpretaciones finales que condujeron a elaborar las conclusiones de la investigación; en el instrumento de recolección de datos cualitativos se estableció una matriz que refleja algunas categorías o unidades de análisis que muestran el estado del impacto o relación entre la ley y el ambiente institucional.

### **3.7 Población y muestra**

#### **3.7.1 Población**

La población en esta investigación estuvo conformada por los docentes y personal administrativo de los centros escolares: Centro Escolar Católico María Consoladora del Carpinello, Centro Escolar Dr. Humberto Quintero, y Complejo Educativo Capitán General Gerardo Barrios de la Ciudad de Santa Ana.

Según el aporte de Niño Rojas “la población está constituida por la totalidad de unidades, vale decir, que pueden conformar el ámbito de una investigación” (Niño, 2011, p. 55). Los datos poblacionales se evidencian en la tabla 3. Población.

Tabla 3.

*Población*

<b>Centro escolar</b>	<b>Director/ Subdirector</b>	<b>Docentes</b>	<b>CDE</b>	<b>TOTAL</b>
C. E. C. María Consoladora del Carpinello	2	18	3	<b>23</b>
C. E. Dr. Humberto Quintero	1	30	3	<b>34</b>
C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios	3	64	3	<b>70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>112</b>	<b>9</b>	<b>127</b>

Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de 2018, proporcionadas por los centros escolares.

### 3.7.2 Muestra

En esta investigación se tomaron como muestra 87 docentes de la población total de los mismos, miembros del CDE y personal directivo. Se aplicó una fase cualitativa al director y subdirectores, así mismo, una fase cuantitativa al sector docente y CDE. La muestra parcial cuantitativa de docentes fue calculada utilizando la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, mientras que la del CDE se determinó una muestra de 3 miembros por institución.

*Muestra para poblaciones finitas*

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

Donde:

- N = Total de la población
- Z = Nivel de confianza que para el estudio utiliza el valor de un 95% y se traduce en un valor de 1.92<sup>2</sup>
- p = Proporción esperada (en este caso 50% = 0.50)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)

- d = precisión (5%)

Sustituyendo los valores en las variables se tiene:

- N = 3353
- Z = 1.96<sup>2</sup>
- p = 0.50
- q = 0.50
- d = 0.05

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = \frac{112 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(112 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{112 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025(111) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{107.5648}{0.2775 + 0.9604}$$

$$n = \frac{107.5648}{1.2379}$$

$$n = 86.8929$$

$$n = 87$$

La muestra utilizada para el estudio fue de 87 docentes de 3 centros escolares. Debido a que estos pertenecen a diferentes centros educativos, para mayor precisión del estudio, se calculó una muestra estratificada para cada institución.

En este sentido, se identificaron 3 estratos para el estudio y el tamaño de la muestra en cada grupo, siendo proporcional a los elementos de estos. En cada estrato se tomó n<sub>i</sub> elementos, calculados a través de la fórmula siguiente:

*Fórmula para muestras estratificadas*

$$n_i = n * \frac{N_i}{N}$$

Donde:

- N = Número de elementos de la población
- n = Número de la muestra
- Ni = Número de elementos en el estrato
- ni = Muestra del estrato

Sustituyendo los valores en las variables se tiene:

- N = 112
- n = 87
- N<sub>1</sub> = 18
- N<sub>2</sub> = 30
- N<sub>3</sub> = 64

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n_i = 87 * \frac{18}{112}$$

$$n_i = 87 * 0.1607$$

$$n_i = 13.9809$$

$$n_i = 14$$

$$n_i = 87 * \frac{30}{112}$$

$$n_i = 87 * 0.2678$$

$$n_i = 23.2986$$

$$n_i = 23$$

$$n_i = 87 * \frac{64}{112}$$

$$n_i = 87 * 0.5714$$

$$n_i = 49.7118$$

$$n_i = 50$$

La distribución estratificada muestral de docentes para los 3 estratos identificados en la comunidad educativa se observa en la tabla 4. Distribución por centro escolar.

Tabla 4.

*Distribución por centro escolar*

N°	Centro Escolar	Docentes	Muestra del estrato	Proporción
1	C. E. C. María Consoladora del Carpinello	18	14	16.10%
2	C. E. Dr. Humberto Quintero	30	23	26.43%
3	C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios	64	50	57.47%
	TOTAL	112	87	100%

Nota: Elaboración propia a partir de Hernández et al. (2017).

En términos específicos, la aplicación a elementos considerados en esta investigación fue de la siguiente forma: se tomó el total de directores y subdirectores para la fase cualitativa; por otro lado, del sector docente se tomó la cantidad de personas según los estratos establecidos en los párrafos anteriores para la fase cuantitativa, y del CDE se tomaron 3 miembros por institución; los datos se muestran en la tabla 5: Datos para la aplicación de instrumentos.

Tabla 5.

*Datos para la aplicación de instrumentos*

<b>N°</b>	<b>Centro Escolar</b>	<b>Director/ subdirector</b>	<b>Docentes</b>	<b>CDE</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	C. E. C. María Consoladora del Carpinello	2	14	3	19
<b>2</b>	C. E. Dr. Humberto Quintero	1	23	3	27
<b>3</b>	C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios	3	50	3	56
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>87</b>	<b>9</b>	<b>102</b>

*Nota: Elaboración propia a partir de Hernández et al. (2017).*

# **CAPÍTULO IV**

## **ANÁLISIS DE DATOS**

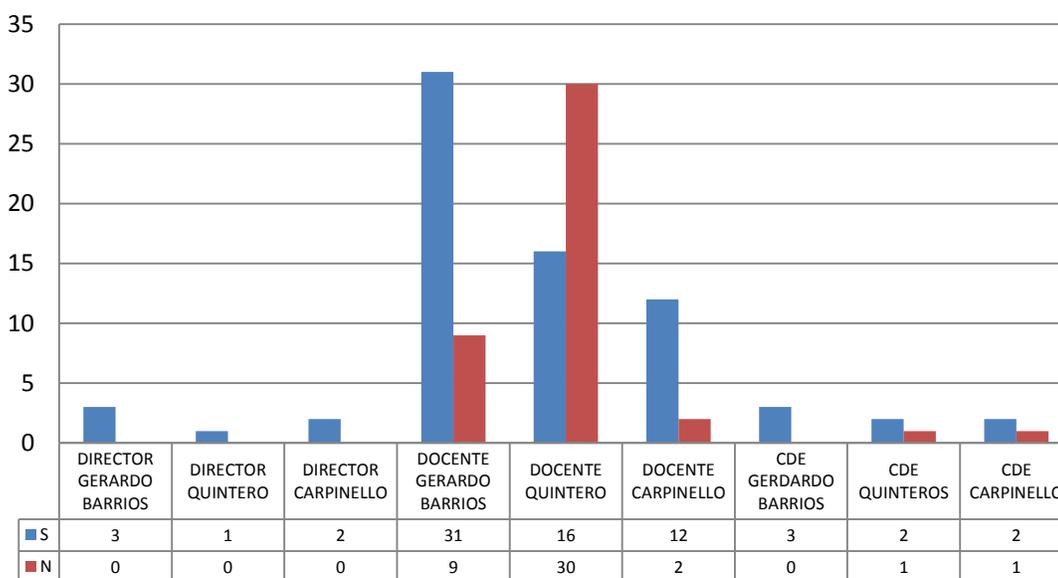
## 4.1 Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias

Los análisis de cada planteamiento correspondientes a las variables consideradas en esta investigación, han dado elementos importantes para ser retomados por el personal directivo y cuerpo docente de cada centro escolar en estudio, dichos análisis se presentan en los siguientes apartados.

### 4.1.1 Conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

La de Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador es conocida por los directores de los centros en estudio, sin embargo, esto no es igual para el sector docente en cuestión, los docentes del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios y C. E. C. María Consoladora del Carpinello manifiestan conocer dicha ley, por otro lado, los docentes del C. E. Dr. Humberto Quintero desconocen la misma. Al cuestionar a los miembros del CDE manifiestan, en su mayoría, conocer la ley en estudio.

Esto indica que el desconocimiento de esta ley hace posible el surgimiento de inconvenientes en el sector docente, ya que puede generar conflicto, costo, y deficiencia en el cumplimiento de las actividades educativas, repercutiendo en el medio ambiente sano y el aprendizaje de os estudiantes.

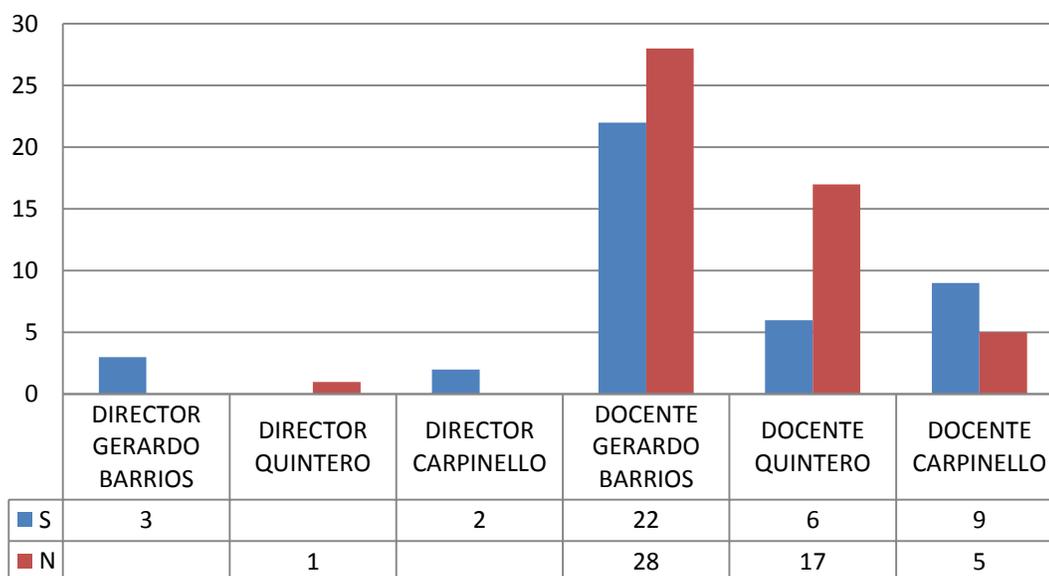


Gráfica 1. Conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

#### 4.1.2 Capacitación sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

La capacitación recibida sobre la temática de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias Empleados Públicos de El Salvador en los directores difiere, ya que estos recibieron una capacitación sobre dicha temática, excepto el director del C. E. Dr. Humberto Quintero quien manifiesta no haberla recibido, en el caso de los docentes se encontró una diferencia, en la que más del 50% han recibido la capacitación referida.

Existe una desventaja en el personal que no ha recibido una capacitación infiriendo que el ambiente laboral es afectado por la falta de capacitación en el 100% del personal de las instituciones en estudio. Los datos obtenidos que reflejan las diferencias entre los centros escolares se muestran en la gráfica 2. Capacitación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

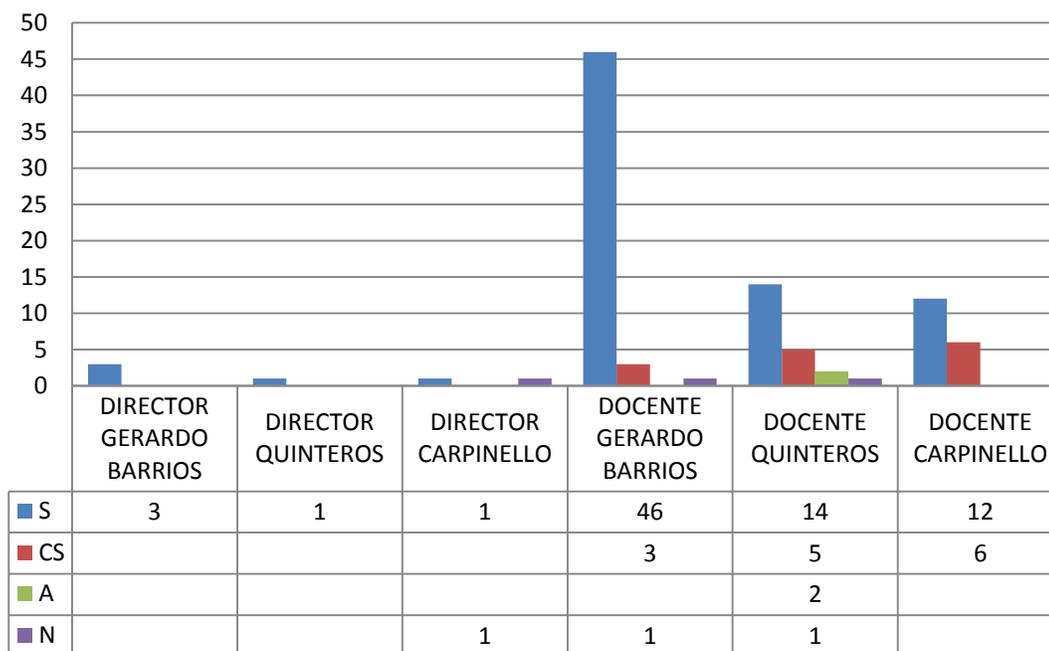


Gráfica 2. Capacitación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

#### 4.1.3 Respeto de las autoridades por los periodos de vacación

Los periodos de vacación a que tiene derecho directores y docentes de los centros escolares son respetados por las respectivas autoridades, un bajo porcentaje en el sector docente del C.E. Dr. Humberto Quintero difieren porque no a todos se le son respetados estos derechos.

En modo general son respetados los periodos de vacación a los directores y docentes de los centros escolares excepto un subdirector del C.E Carpinello, tres docentes del C. E. Dr. Humberto Quintero y un docente del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios desconociéndose las razones. Esto pudiera estar interfiriendo en alguna parte del proceso educativo.

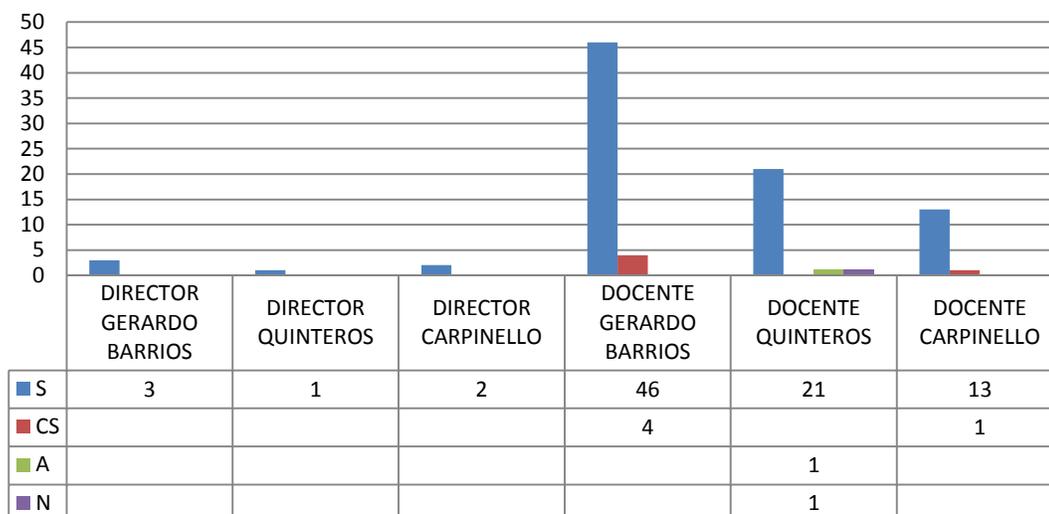


Gráfica 3. Respeto por los periodos de vacación.

#### 4.1.4 Formato para solicitar días de licencia con goce de sueldo

Los formatos para solicitar días de licencia con goce de sueldo son conocidos y utilizados por los directores y docentes de los centros escolares estudiados, sin embargo, existen casos particulares de algunos docentes, los cuales no completan dicho formato para solicitar una licencia, por razones desconocidas para el equipo de investigación. Esto puede tener implicaciones en cuanto a mantener buenas relaciones laborales, podría afectar en el record personal de cada docente al momento de realizar trámites para su jubilación o definitivamente afecta la condición moral de las personas que presentan estas condiciones, por tanto el ambiente de trabajo y el aprendizaje de los estudiantes son afectados en forma indirecta.

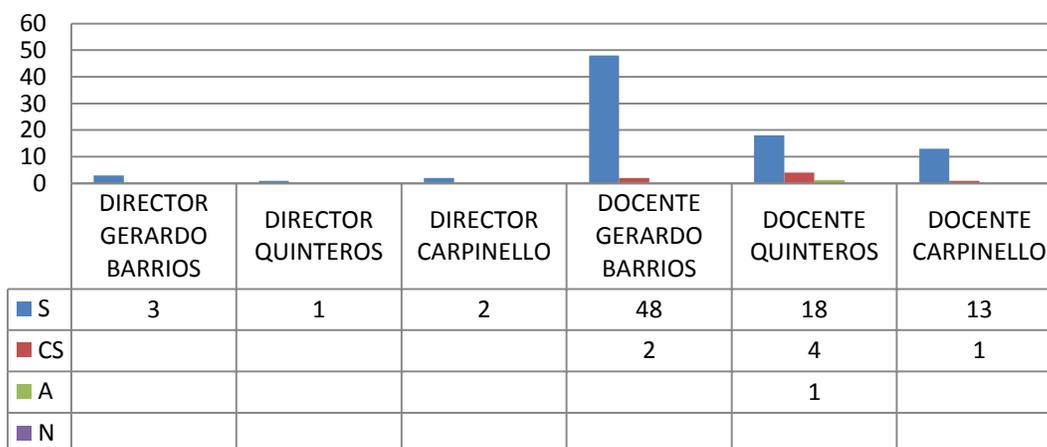
El resultado de la consulta se evidencia en la gráfica 4. Formato para licencias.



Gráfica 4. Formato para licencias.

#### 4.1.5 Procesos de permisos en los Centros Escolares enfocados desde los derechos establecidos en la Ley

El procedimiento para permiso empleado en los tres centros escolares es enfocado desde los derechos establecidos en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador, esto en el caso de los docentes como también en los directores de la institución, sin embargo existe al menos un docente que difiere, esto interfiere en el ambiente laboral porque se percibe una leve violación a los derechos individuales en una persona, así mismo, puede afectar al colectivo de la comunidad educativa. Esto se muestra en la gráfica 5. Permisos.

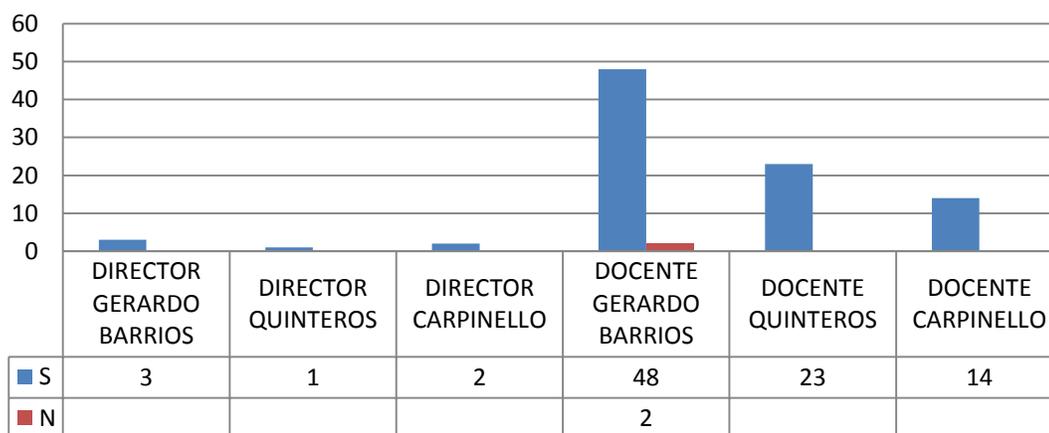


Gráfica 5. Permisos.

#### 4.1.6 Vínculo entre la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

Se encontró que la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador tienen estrecho vínculo porque en ambas se regulan los derechos del personal docente, esta afirmación está respaldada por el 98% de respuestas afirmativas vertidas por el personal de las instituciones en estudio, sin embargo, el 2% de las afirmaciones tienen carácter negativo, es decir, que para este porcentaje no existe ningún vínculo entre ambas leyes, datos que se observan en la gráfica 6. Ley de la carrera docente y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador.

La falta de conocimiento de lo regulado por ambas leyes puede repercutir directamente en el personal que ha mostrado desinterés por conocer el contenido de ambas leyes, también este desconocimiento puede afectar el normal desarrollo de las actividades curriculares institucionales.



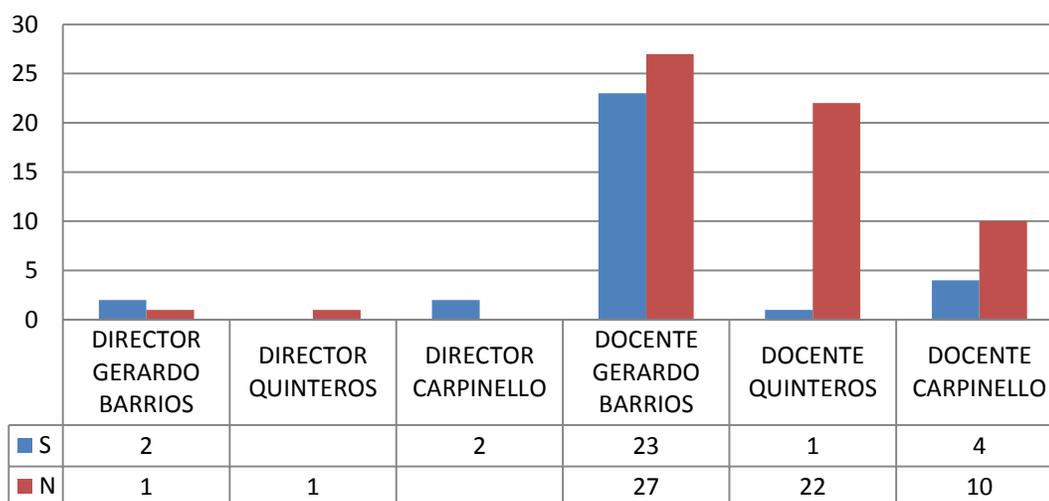
Gráfica 6. Ley de la Carrera Docente y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

#### 4.1.7 Capacitación del MINED sobre el Reglamento de la Carrera Docente

En los tres centros educativos estudiados se encontró que más del 50% afirmaron que el Ministerio de Educación no ha desarrollado ninguna capacitación orientada al conocimiento y aplicación del reglamento de la ley de carrera docente, de forma particular esta situación es más evidente en el C. E. Dr. Humberto Quintero donde casi el 100% no ha recibido dicha capacitación.

Esta situación refleja falta de interés de parte de los gestores administrativos y del mismo Ministerio de Educación en que el contenido del Reglamento de la Ley de la Carrera Docente sea conocido para la debida aplicación, también el desconocimiento del contenido del reglamento podría generar procedimientos equivocados, conflictos entre el personal, entre otros que pueden ser causas de un ambiente laboral poco favorable para el proceso educativo.

De acuerdo a los datos encontrados la distribución y naturaleza de respuestas se refleja en la gráfica 7. Reglamento de la Carrera Docente.



Gráfica 7. Capacitación del Reglamento de la Carrera Docente.

## 4.2 Ambiente institucional

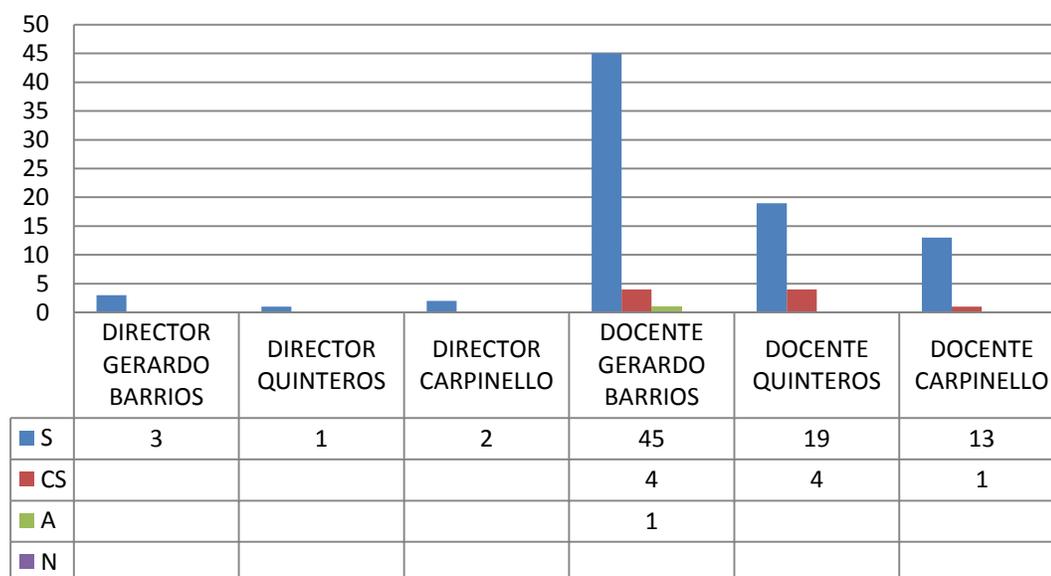
### 4.2.1 Control permanente y efectivo de los permisos o licencias de los empleados docentes y administrativos

Los datos encontrados en relación al control permanente y efectivo sobre los permisos o licencias utilizados por docentes y administrativos, se realiza a través del director, reflejando que para el C. E. Dr. Humberto Quintero y en C. E. C. María Consoladora del Carpinello dicho control es a través de la dirección, observando que en el caso del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios no es así para todos los docentes.

Esto puede significar que la falta de control de permisos genera desorden en las instituciones educativas y afectan directamente al personal docente y administrativo porque riñe con los procedimientos establecidos para los casos señalados en la correspondiente

normativa y estos afectan al personal en el momento de su retiro. Se refleja un vacío en la labor docente sobre temas de legislación educativa, lo que genera aplicación inapropiada de procedimientos que repercuten en el ambiente institucional.

Los datos encontrados relacionados con los controles señalados se muestran en la gráfica 8. Control de formatos.



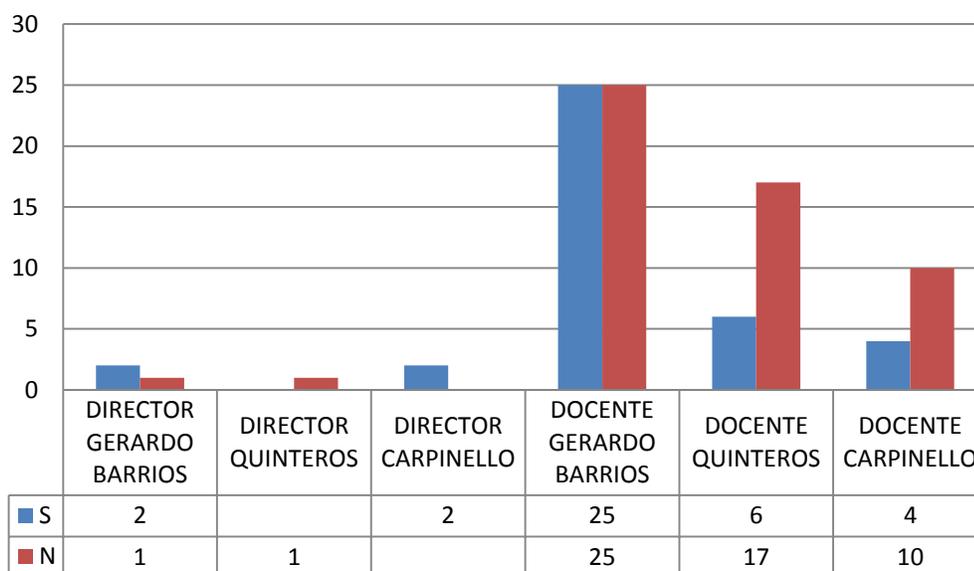
Gráfica 8. Control de formatos.

#### 4.2.2 Gestión de capacitaciones sobre las leyes que amparan el trabajo docente

Las capacitaciones sobre las leyes que amparan al trabajo docente, en cuando a su gestión, difiere en los tres centros escolares encuestados, en el C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios el 50% del sector docente opina que si se gestionan estas capacitaciones, mientras que el otro 50% opina lo contrario; el sector docente y director del C.E Quintero indican que no se gestionan estas capacitaciones y en el C. E. C. María Consoladora del Carpinello los docentes opinan que no se gestionan dichas capacitaciones, sin embargo, el personal directivo opina lo contrario.

En estos datos, se refleja un vacío en la labor docente sobre temas de legislación educativa, lo que genera aplicación inapropiada de procedimientos que repercuten en el

ambiente institucional, esto se visualiza en la gráfica 9. Capacitaciones sobre legislación educativa.

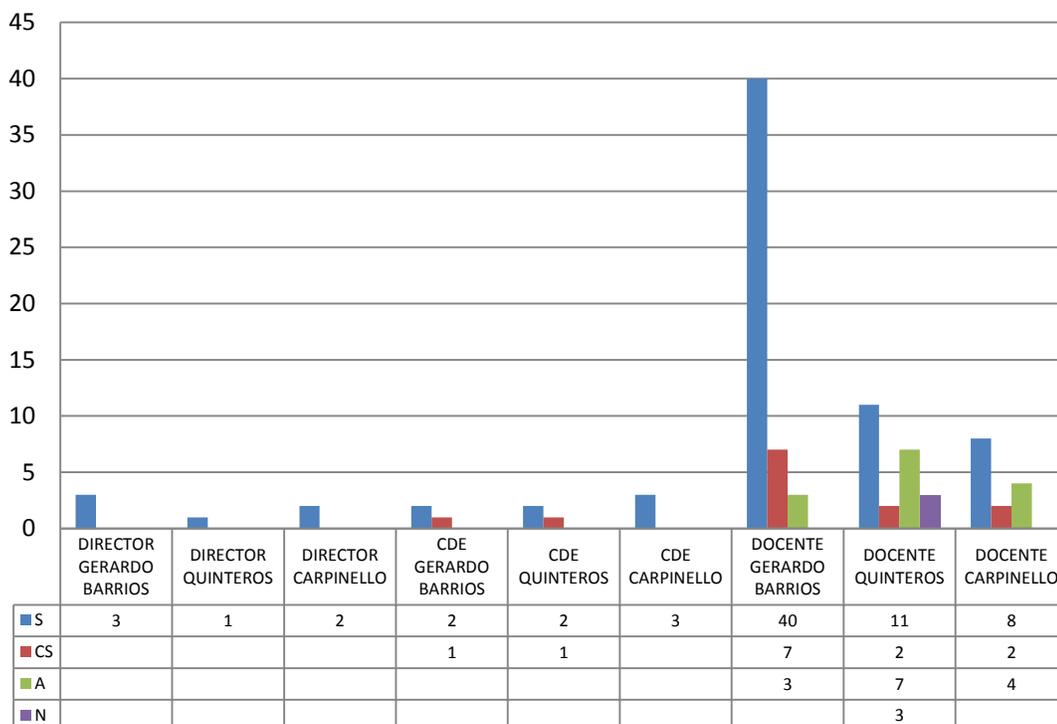


Gráfica 9. Capacitación sobre legislación educativa.

#### 4.2.3 Aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal

La forma de aplicación de los procedimientos en los centros escolares para la solicitud de permisos y licencias son iguales para los directores, pero en algunos casos difieren para el sector docente del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios que creen que los procedimientos son aplicados casi en forma igual, sin embargo, esta misma condición difiere para el C. E. Dr. Humberto Quintero y C. E. C. María Consoladora del Carpinello.

Los procedimientos no son aplicados de forma equitativa, en los tres centros escolares se encontró que algunos procedimientos de la aplicación de la ley no son iguales para todo el personal, por lo que estas diferencias generan conflictos en el ambiente institucional escolar por la insatisfacción manifiesta. Los datos se muestran en la gráfica 10. Procedimientos.

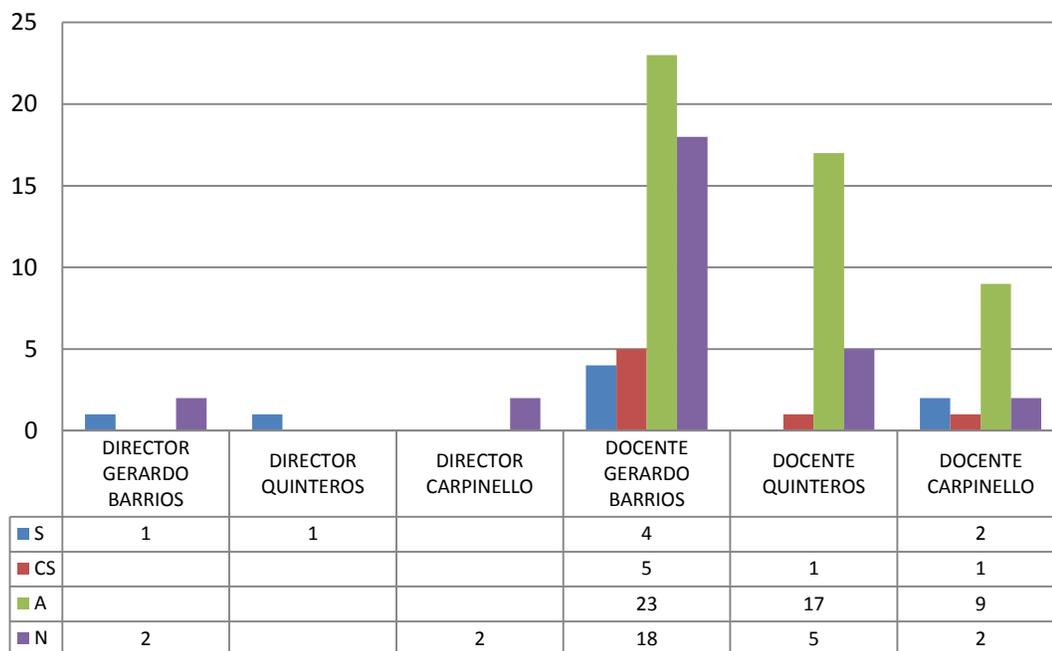


Gráfica 10. Procedimientos.

#### 4.2.4 Inconvenientes en el desempeño laboral administrativo y docente por solicitud de permisos o licencias

Los datos encontrados en este rubro indican que solicitar permisos o licencias no genera inconvenientes en el desempeño laboral docente y administrativo de los directores del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios y del C. E. C. María Consoladora del Carpinello, aunque si genera inconvenientes para el director del C. E. Dr. Humberto Quintero.

La solicitud de permisos en el sector docente es percibida como algo normal que no afecta el desarrollo de los procesos educativos institucionales, sin embargo, la percepción de los directivos es que dichas solicitudes afectan el normal funcionamiento institucional porque inciden en el desarrollo de programas de estudio, esta situación percibida por el personal docente implica un problema en el ambiente institucional escolar. Los datos se reflejan en la gráfica 11. Inconvenientes por la solicitud de permisos o licencia.

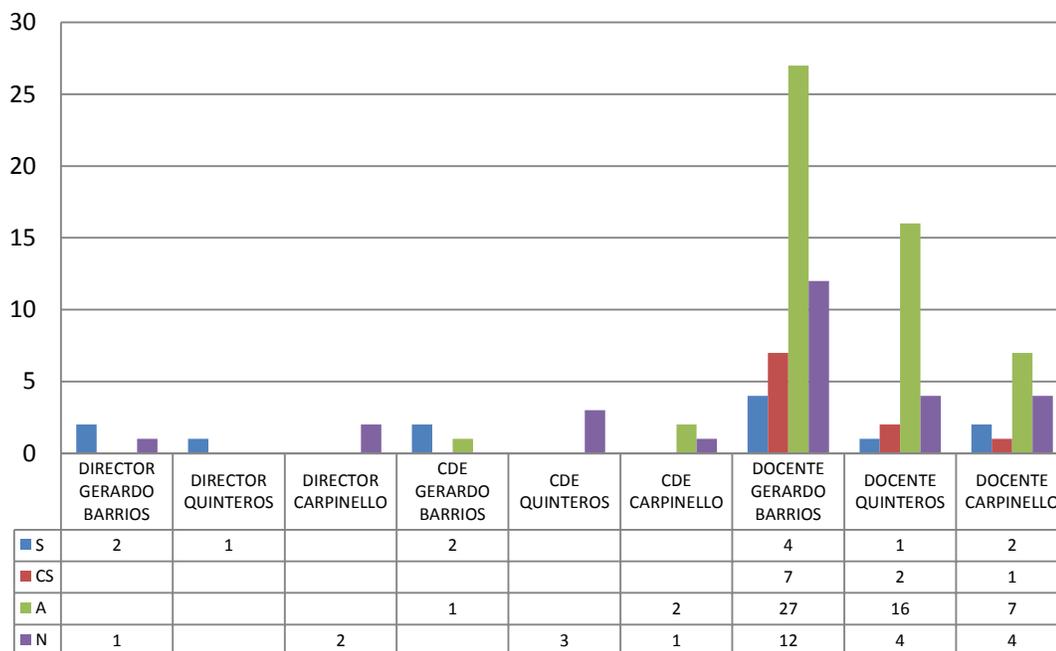


Gráfica 11. Inconvenientes por solicitud de permiso o licencia.

#### 4.2.5 Permisos, licencias y vacaciones del personal docente

Los permisos, licencias y vacaciones del personal docente generan inconvenientes en el desarrollo de los programas de estudio de los tres centros en estudio, aunque se difiere entre algunos docentes que opinan que esto siempre genera inconvenientes, por contraparte, el 50% del personal directivo opina que los permisos, licencias y vacaciones ve afectado el desarrollo de los programas de estudio, mientras que el otro 50% opina que esto no es así.

En términos más generales, los permisos, licencias y vacaciones suelen afectar el desarrollo de los programas de estudio. Estos datos se evidencian en la gráfica 12. Desarrollo de los programas de estudio.



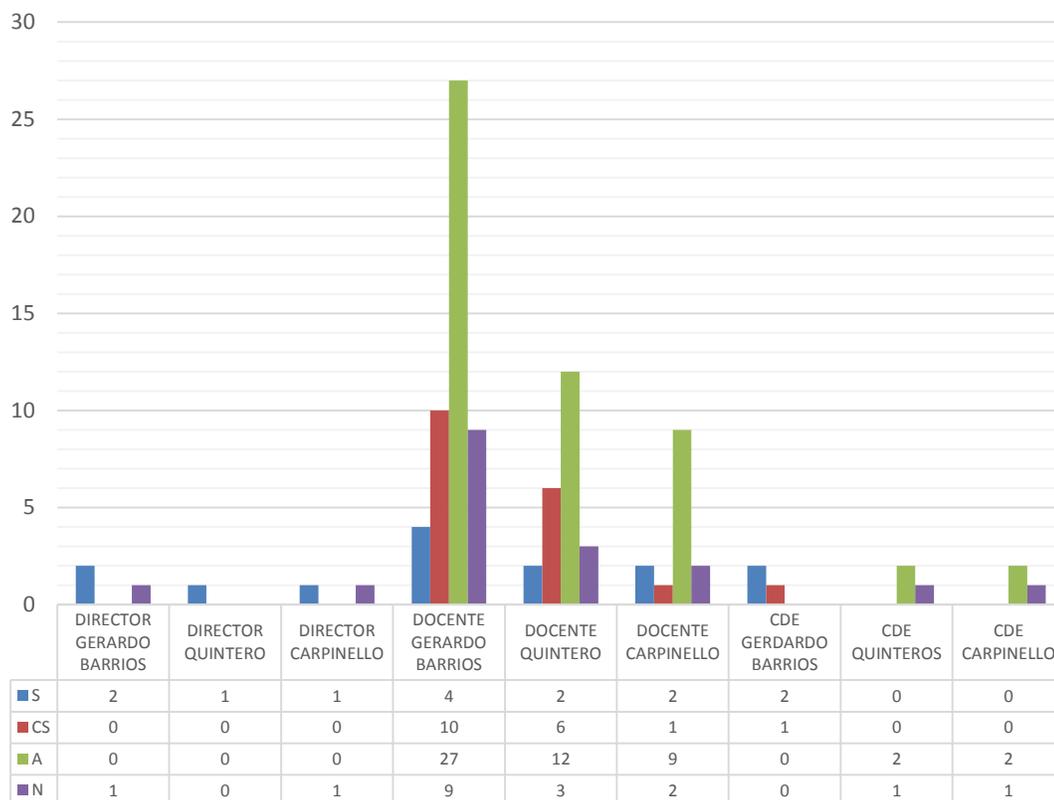
Gráfica 12. Desarrollo de los programas de estudio.

#### 4.2.6 Permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente

El desarrollo pedagógico suele ser afectado por los permisos de salud e incapacidad del personal docente de los centros escolares en estudio, sin embargo, se observa discrepancia en la percepción de los directores del C.E. Gral. Gerardo Barrios y C.E. María Consoladora del Carpinello, donde parte de estos consideran que la ausencia del docente no afecta el desarrollo pedagógico, de igual forma el sector docente opina que su ausencia no incide. Por otro lado, en lo que respecta al CDE, el C.E. Gral. Gerardo Barrios es el único que coincide con la postura de los directores.

En términos generales, las incapacidades frecuentes no afectan el desarrollo pedagógico en la opinión del docente, aunque si en la percepción de los directores. Esta falta de coincidencia en la interpretación de los permisos puede generar insatisfacción creando ambientes poco favorables entre el personal y por consiguiente afectar el desempeño laboral y de aprendizaje d los estudiantes.

Estos datos se visualizan en la gráfica 13. Permisos e incapacidades.

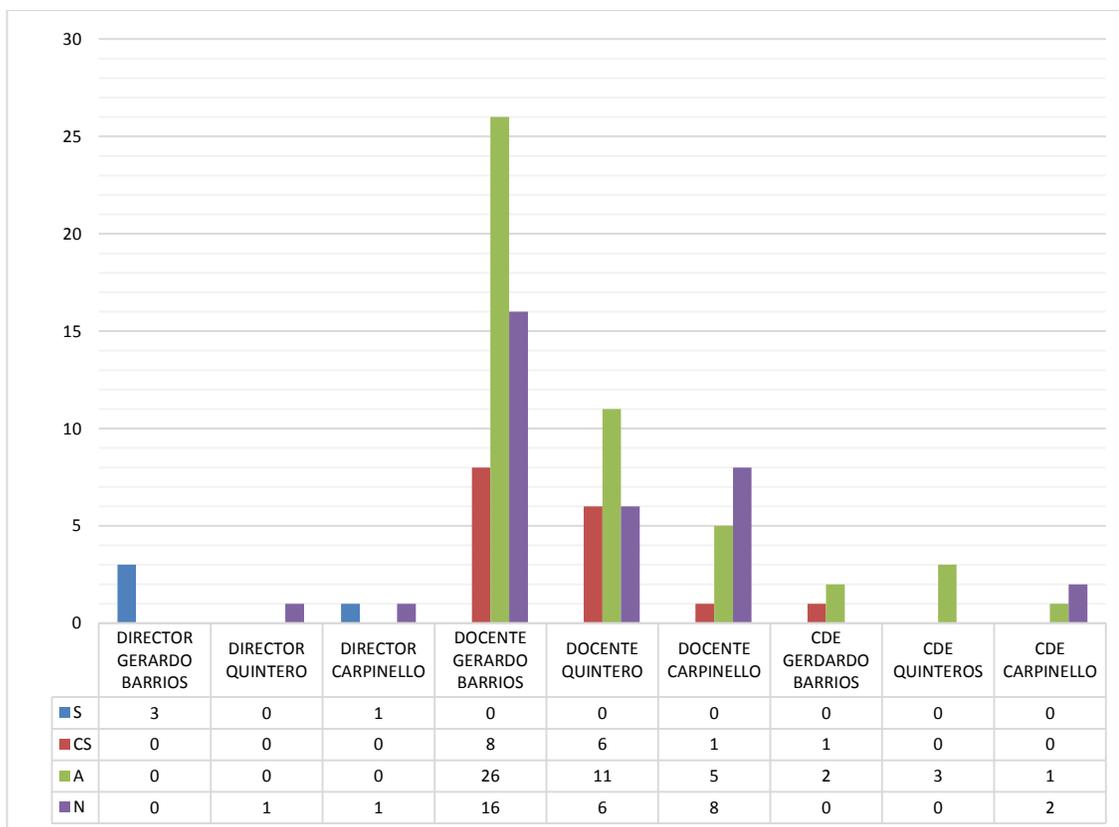


Gráfica 13. Permisos e incapacidades.

#### 4.2.7 Inconvenientes por la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

Según los datos obtenidos muestra que el 67% de los directores entrevistados coinciden que en la institución educativa se generan conflictos al momento de aplicar la ley en estudio, caso contrario, el sector docente y CDE considera que la aplicación que realiza el director-subdirector no ocasiona ningún problema en los miembros de la comunidad educativa favoreciendo las relaciones laborales y buen clima institucional.

Esto puede significar que la aplicación de la ley ha afectado a la mayoría de personal en algunas ocasiones y por consiguiente se ha generados situaciones tensas que han afectado a la mayor parte del personal consultado.



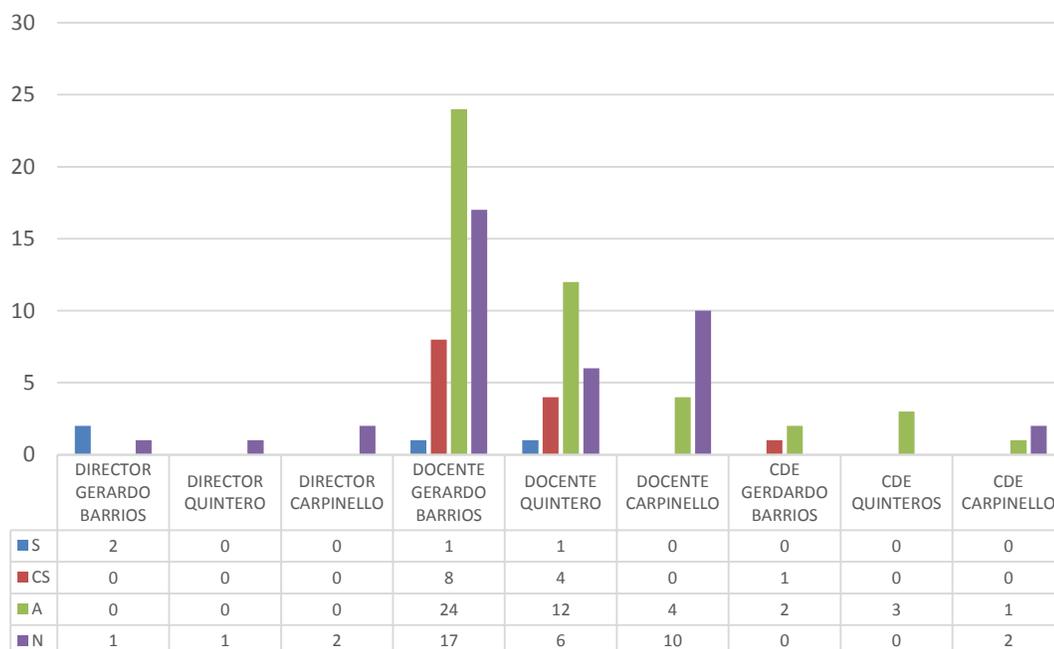
Gráfica 14. Inconvenientes por la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

#### 4.2.8 Influencia de la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador en las relaciones laborales

Las relaciones entre docentes y el personal administrativo no se ven afectadas por la aplicación de la ley según los docentes de los tres centros escolares, sin embargo 14 de ellos manifestaron que sí influye, por otra parte, 2 de los 6 directores-subdirectores que se entrevistaron asegura que las relaciones laborales sí se ven influenciadas por la aplicación de dicha ley, mientras que el resto manifiesta lo contrario, manteniendo de esta forma un buen ambiente laboral, favoreciendo al adecuado desempeño del personal docente y administrativo.

Los datos permiten inferir que, en los tres centros escolares analizados en esta investigación existe generación de conflictos en la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, sin embargo, para el sector docente y CDE la aplicación que realiza el director-subdirector no ocasiona ningún problema

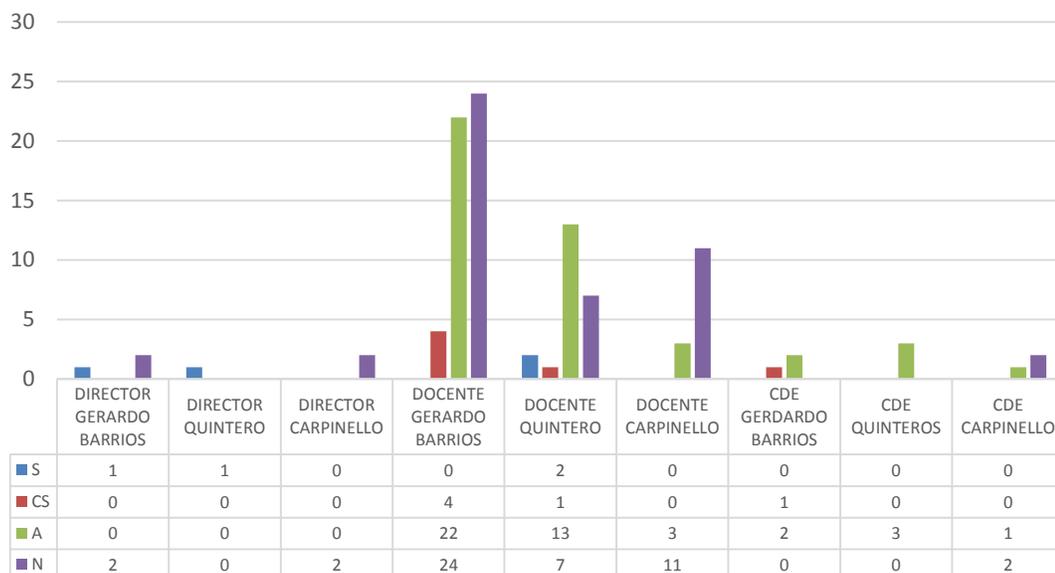
en los miembros de la comunidad educativa favoreciendo las relaciones laborales y buen clima institucional, situación que se puede deber simplemente para obviar alguna situación que genere el encuentro de opiniones contrarias.



Gráfica 15. Relaciones laborales.

#### 4.2.9 Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador y el efecto en el ambiente institucional

Según los datos obtenidos en las encuestas reflejan que en los tres centros escolares analizados en esta investigación existe generación de conflictos en la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, sin embargo, para el sector docente y CDE la aplicación que realiza el director-subdirector no ocasiona ningún problema en los miembros de la comunidad educativa favoreciendo las relaciones laborales y buen clima institucional, situación que se puede deber simplemente para obviar alguna situación que genere el encuentro de opiniones contrarias.



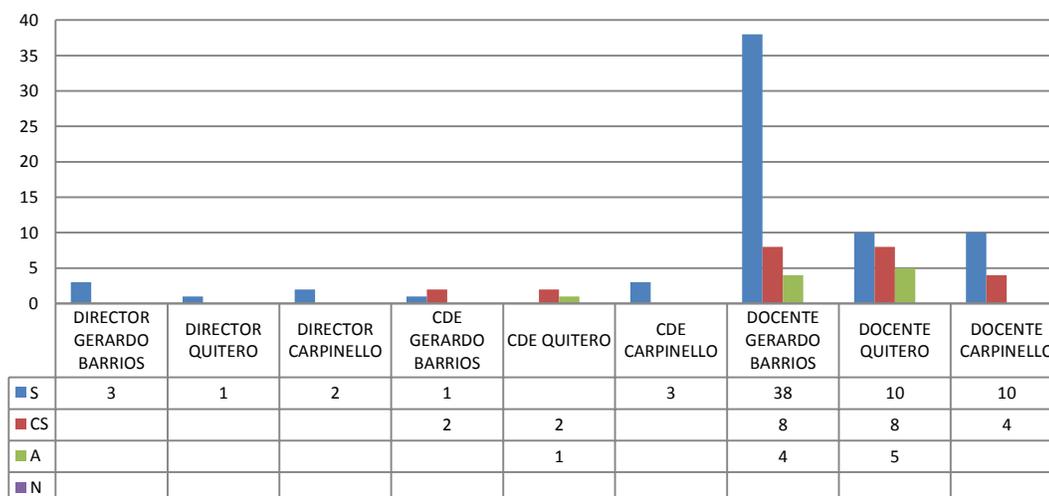
Gráfica 16. Ambiente institucional.

### 4.3 Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias

#### 4.3.1 Aplicación correcta de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

Según los directores de los centro escolares en estudio se lleva una correcta aplicación de la ley asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos de El Salvador. De igual manera, esto se evidencia con el sector docente del C. E. C. María Consoladora del Carpinello, sin embargo, los docentes del C. E. Cap. Gral. Gerardo Barrios y C. E. Dr. Humberto Quintero difieren entre ellos, ya que el 10% del total de los docentes consideran que solamente a veces se aplica correctamente esta ley, de igual forma lo hace el 11 % de los miembros del CDE.

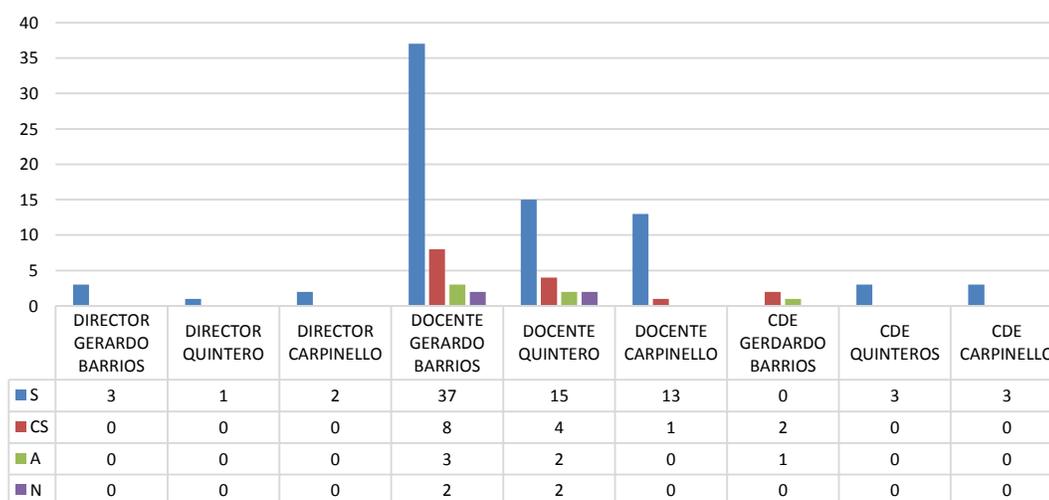
Por lo anterior, se percibe que en la mayoría de los casos se aplica correctamente la ley en estudio y solo un mínimo porcentaje no está conforme con la forma en que se aplica la ley en sus centros escolares. Esto se refleja en los datos de la gráfica 17. Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.



Gráfica 17. Aplicación de la ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias.

#### 4.3.2 Protocolo para solicitar licencias o permisos

En las instituciones educativas encuestadas los directores/subdirectores manifiestan que existe un protocolo establecido para la solicitud de licencias y permiso. En el caso de los docentes el 90% afirma la existencia de dicho protocolo y el 10% afirma no conocer de su existencia. Mientras del CDE solamente 1 miembro dice no conocer dicho protocolo. Aquí se percibe un alto grado de organización en los procesos administrativos ya que el sector docente en su mayoría conoce los pasos a seguir para la solicitud de licencias o permisos.



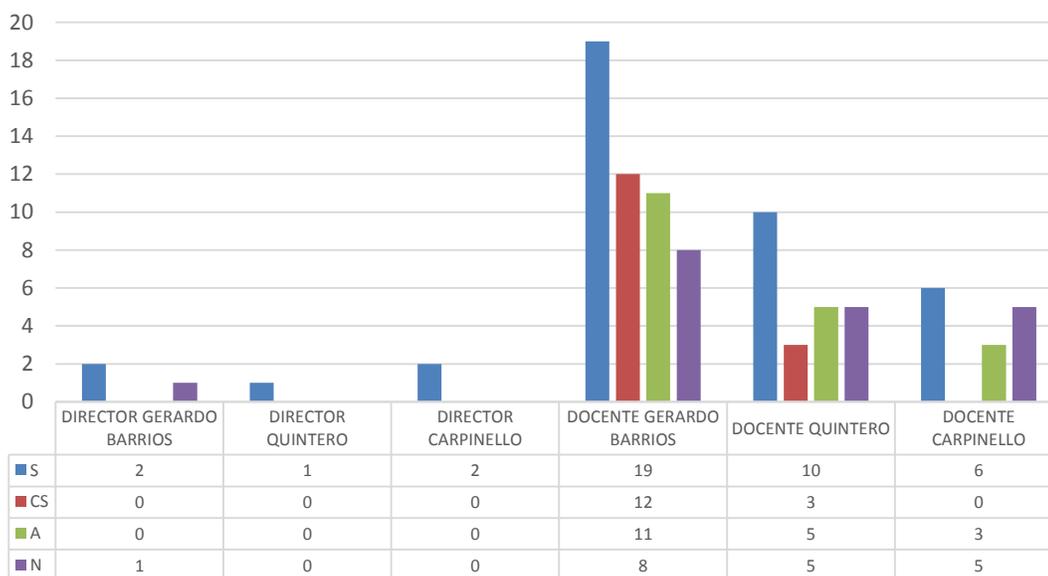
Gráfica 18. Protocolo de solicitud.

## 4.4 Desempeño del personal docente

### 4.4.1 Formación docente sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

Según los directores del C.E. Gral. Gerardo Barrios y C.E. Católico María Consoladora del Carpinello, la formación de los docentes contribuye al conocimiento de la ley, la cual es indispensable para su cumplimiento y aplicación, y en el caso de los docentes las opiniones difieren a pesar que la mayoría concuerda con los directores y sub directores, hay una minoría de docentes que consideran que su formación no contribuyó al conocimiento de la ley en investigación y por ende esto afecta su aplicación y el desempeño docente.

Estos datos pueden significar que se ha tenido conocimiento de la ley por transmisión de información o por interpretaciones de terceros, no porque dentro de su formación académica se haya interpretado el contenido y aplicación de la ley.

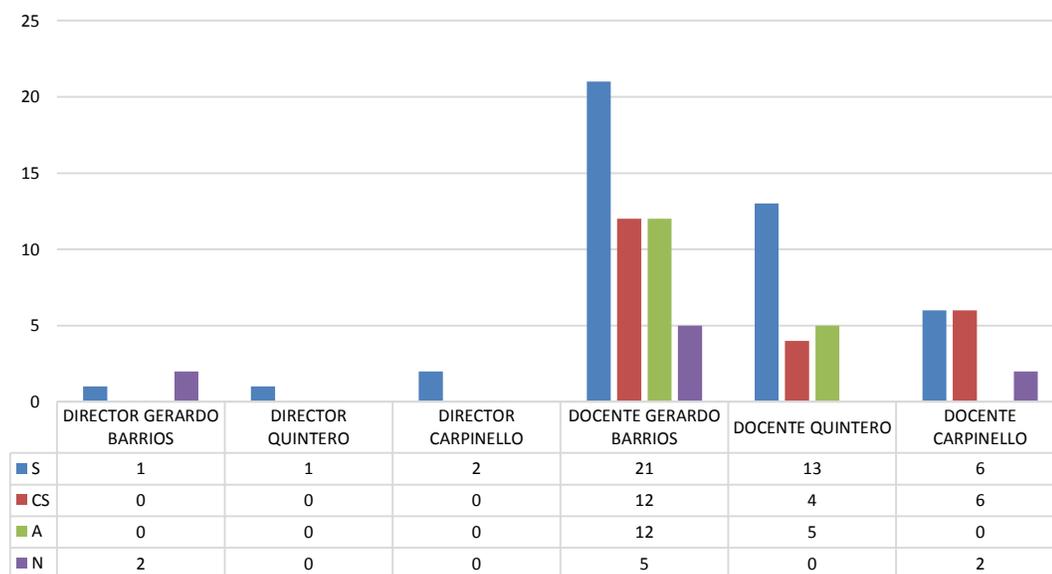


Gráfica 19. Formación docente.

### 4.4.2 Influencia del nivel académico docente en los procedimientos de ley y la aplicación de la misma

El nivel académico de los docentes favorece en los procedimientos y aplicaciones de la ley, en el sector de directores entrevistados se refleja diferencia ya que en el C. E. Cap. Gral. Gerardo

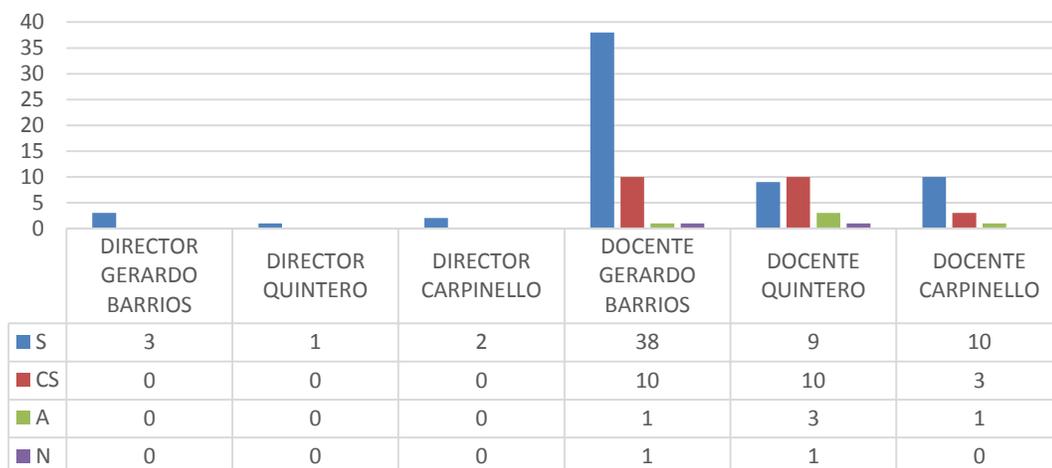
Barrios afirman que la realización de los procesos y aplicaciones no se ven favorecidas por el nivel académico, mientras que en el C.E. María Consoladora del Carpinello y C.E. Dr. Humberto Quintero manifiestan que si tiene cierta incidencia. Por otro lado, los docentes en su mayoría opinan que el nivel académico de los docentes, favorece en el manejo y aplicaciones de la ley, sin embargo, en este mismo sector hay una minoría que no lo considera así, poniendo de manifiesto una afectación en los procedimientos que se aplican para este sector.



Gráfica 20. Nivel académico.

#### 4.4.3 Derechos y deberes del personal docente ante la solicitud de permisos

Para los directores y docente los derechos y deberes son tomados en cuenta ante la solicitud de permisos, se refleja claramente que existe una aplicación apegada a los procedimientos establecidos internamente en dichas instituciones, reflejando que dicho respeto a los derechos y cumplimiento de deberes influye de manera positiva en el ambiente institucional sin dejar de lado un pequeño sector que considera que no toma en cuenta sus derechos y cumplimiento de deberes ante los permisos.

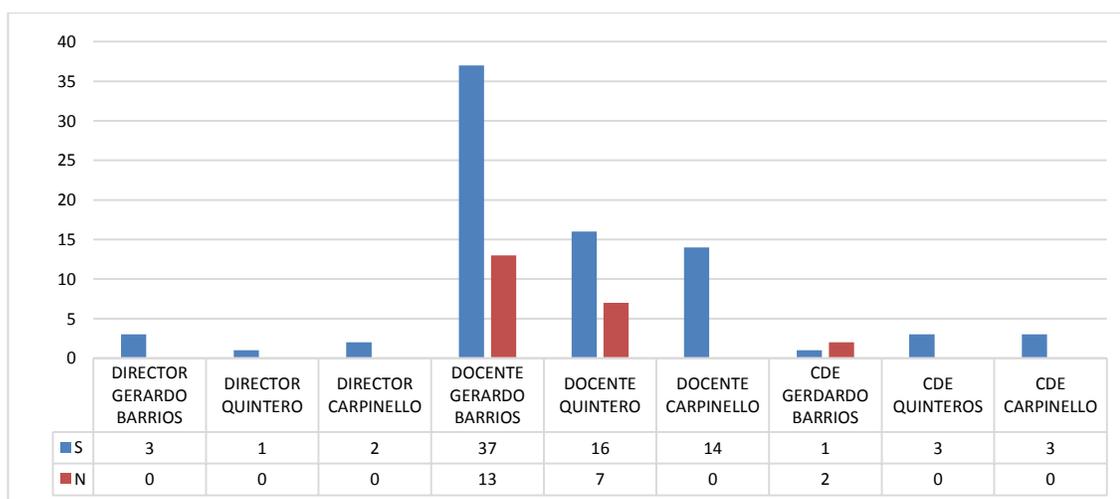


Gráfica 21. Derechos y deberes del personal docente.

#### 4.4.4 Liderazgo del director en la aplicación de la ley de forma equitativa

El liderazgo desempeñado por el director, en las diferentes instituciones conlleva a aplicar la ley sin ninguna preferencia, es así que, los directores coinciden que el liderazgo influye en la aplicación de la ley. En el caso del director y los miembros del CDE del C.E. Gral. Gerardo Barrios difieren de esta afirmación, sin embargo, la mayoría de los docentes en esta institución consideran que la aplicación se realiza de forma equitativa.

Por lo anterior, el liderazgo del director influye en la aplicación de esta ley en forma significativa en el desempeño docente, esto se puede visualizar en la gráfica 22. Liderazgo.

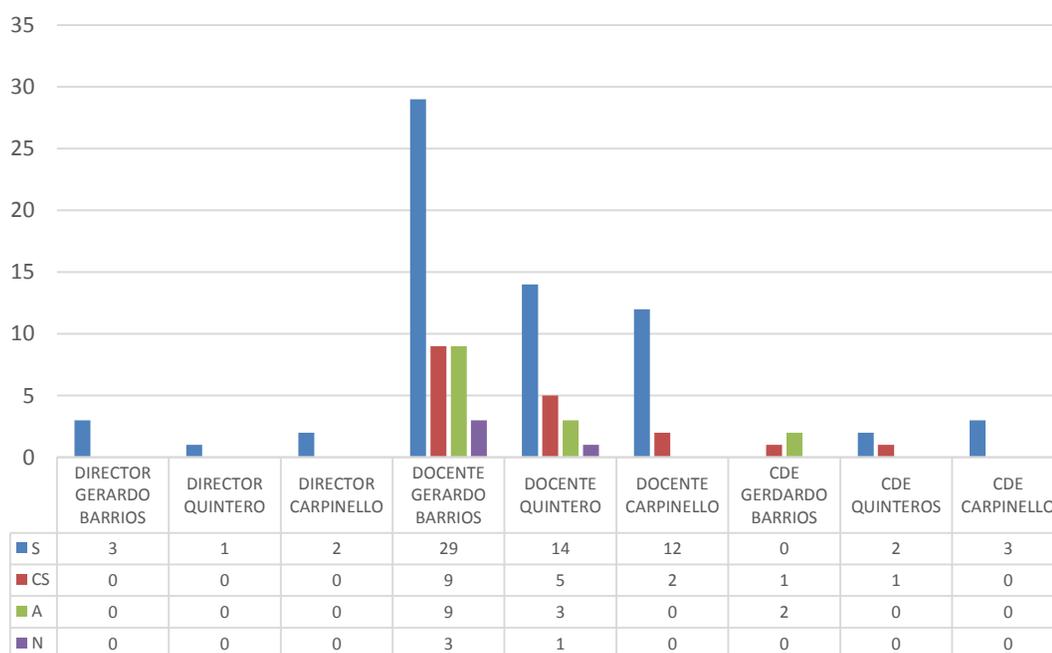


Gráfica 22. Liderazgo.

#### 4.4.5 Actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador

Las actividades que se llevan a cabo en los centros escolares se planifican, tomando en cuenta la ley en estudio, según lo afirman los directores de los centros en investigación, en el sector docente y CDE manifiestan que las actividades no se organizan respetando dicha ley, lo que repercute en el desempeño docente por una mala organización.

Los niveles de planificación pueden llevar a tener un desempeño sistemático y por lo tanto el aprendizaje que desarrollan los estudiantes más ordenados, en tal sentido también pueden tener un ambiente de trabajo favorable al clima y ambiente laboral aceptable.



Gráfica 23. Organización.

# **CAPÍTULO V**

## **CONCLUSIONES**

Haciendo referencia a conocer la relación de la variable de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador con el ambiente institucional se tienen las siguientes conclusiones:

El sector docente está regido desde la ley primaria como la Constitución de la República y por leyes secundarias como la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador vinculándose a través de la regulación de los derechos y obligaciones del personal docente de las instituciones públicas. En este caso la Ley de Asuetos Vacaciones y Licencias es conocida por los directivos, personal del CDE y la mayoría de docentes, lo que conlleva a una mejor aplicación de la misma.

En esta idea anterior no todo el personal de los centros escolares en esta investigación, está capacitado en temáticas jurídicas, situación que les pone en desventaja al momento de presentarse una situación que demande competencias para realizar procedimientos correctos.

En el contexto del empleo de documentación de vaciado de información y otros específicos utilizados en los centros escolares y en particular los comprendidos en esta investigación, referido a la capacitación del personal directivo y docente, se encontró que dicha capacitación influye al momento de utilizar los formatos o realizar los procedimientos para la solicitud de permisos o licencias, los cuales están diseñados a partir de los derechos establecidos en la ley estudiada, tales como el respeto de los periodos de vacación que rige la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, de los cuales la mayoría de docentes, directivos y miembros del CDE hacen uso durante el año.

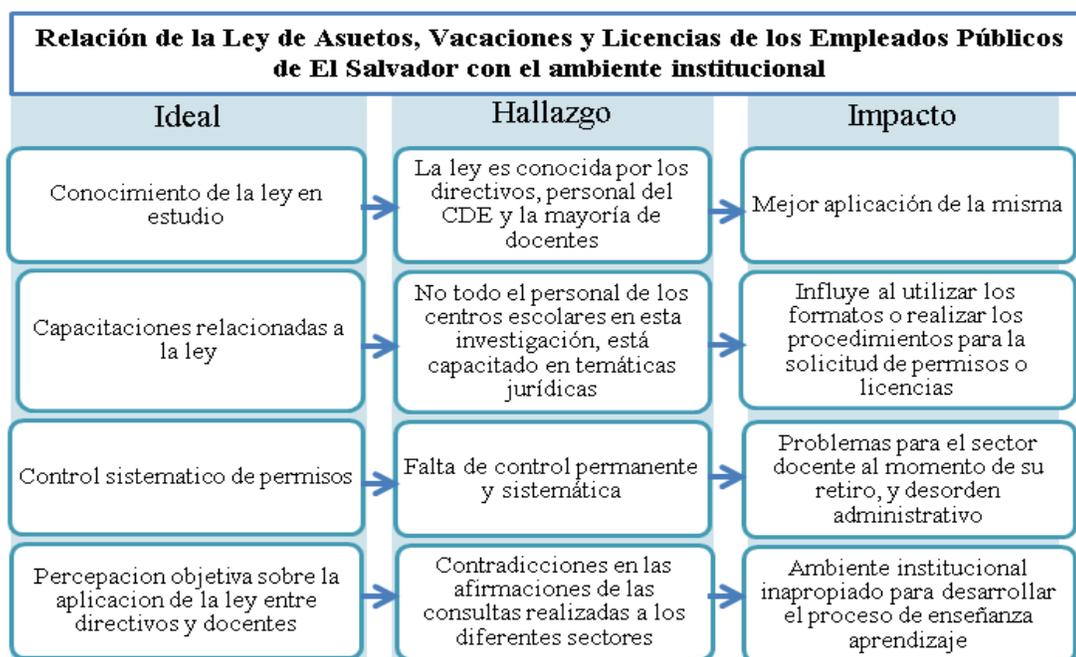
En el marco del estudio de los tres centros escolares, la falta de control permanente y sistemática genera poca claridad porque no se evidencia de forma inmediata la trayectoria administrativa, afectando directamente al personal docente y administrativo, porque riñe con los procedimientos establecidos para casos señalados en la correspondiente normativa; esta falta de control de permisos afectan al personal en el momento de su retiro; se refleja un vacío en la labor docente sobre temas de legislación educativa, generando aplicación inapropiada de procedimientos que repercuten en el ambiente institucional.

Así mismo, los procedimientos sobre los derechos de los empleados no son aplicados de forma equitativa, en los tres centros escolares se encontró que los procedimientos para la aplicación de la ley no son iguales en todo el personal, por lo que estas diferencias generan conflictos en el ambiente institucional escolar.

En esta misma idea, la solicitud de permisos en el sector docente es percibida como algo normal que no afecta el desarrollo de los procesos educativos institucionales, sin embargo, la percepción de los directivos es que dichas solicitudes afectan el normal funcionamiento institucional porque inciden en el desarrollo de programas de estudio, por tanto, la percepción del personal docente implica un problema en el ambiente institucional escolar.

Además para el sector docente y CDE la aplicación de la ley que realiza el director-subdirector no ocasiona ningún problema en los miembros de la comunidad educativa favoreciendo las relaciones laborales y buen clima institucional, situación que refleja el nivel administrativo de su gestión interna, sin embargo debido a las contradicciones encontradas en las afirmaciones de las consultas realizadas con el sector directivo, se percibe la existencia de conflicto, lo que puede ser causa de tener un ambiente institucional inapropiado para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esta relación descrita se muestra en la siguiente figura:



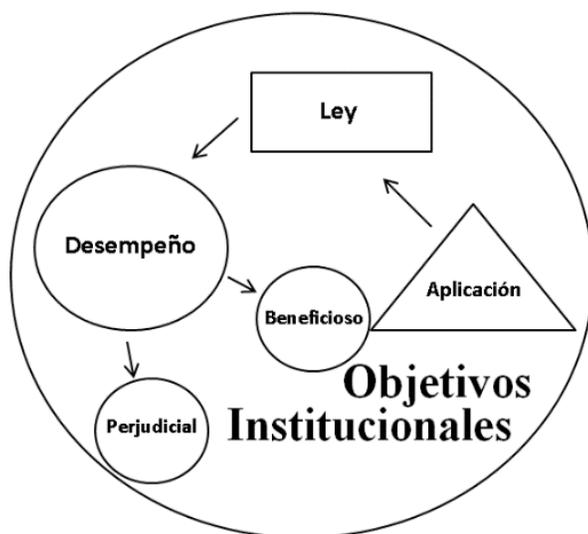
*Figura 5. Relación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias con el ambiente institucional. /elaborada por el equipo de investigación a partir de los hallazgos 2019.*

De acuerdo a las variables de la pregunta de cómo es la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador que contribuye a describir el efecto en el desempeño del personal docente de los centros escolares, se considera que en los tres centros escolares estudiados, se encontró que la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, se aplica en forma correcta en la mayoría de los casos y solo en una mínima parte del personal no, además, los protocolos para solicitar licencias o permisos están diseñados de acuerdo a criterios de cada institución, propiciando un ambiente institucional normal para el desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas.

De igual manera, la forma de interpretación que la mayoría del personal tiene sobre la ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador, genera insatisfacción en algunos docentes porque existe desconocimiento en la forma de aplicación de la misma, esta problemática llegaría a convertirse en un factor que impacte el ambiente institucional, ya que pueden surgir situaciones conflictivas en la comunidad educativa.

En relación al desempeño docente, existe incidencia directa de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador sobre el rendimiento que el personal docente tiene en los centros educativos, dicha incidencia puede ser de beneficio si la ley se aplica de forma correcta o perjudicial en los casos en que no se sigue el debido proceso para el cumplimiento de los objetivos institucionales en las diversas áreas.

Esta relación se observa en la siguiente figura:



*Figura 6.* Objetivos institucionales. /elaborada por el equipo de investigación a partir de los hallazgos 2019.

Para el sector docente, la condición de la formación académica básica que posee la mayoría, no garantiza el conocimiento de la ley, sin embargo, para aquellos que su formación académica es superior, presentan mayor conocimiento. Sin embargo, en los tres centros escolares se toman en cuenta los derechos y deberes ante la solicitud de permisos, generando un mejor desempeño en el personal, haciendo énfasis que en el Complejo Educativo General Gerardo Barrios en relación a la organización de las actividades que el personal realiza no se tiene conocimiento sobre la relación de dicha organización y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador desconociéndose las razones en el momento de realizar ese estudio.

En términos generales, existe correcta aplicación de la ley en la mayoría de casos, pero en algunos de estos la ley no es aplicada de igual manera para todo. Se ejecutan procedimientos arbitrarios a los derechos implícitos en la misma ley, generando ambientes poco favorables que inciden en la calidad del desempeño docente y se producen insatisfacciones que impactan en el aprendizaje de los estudiantes. Esta aplicación se evidencia de mejor forma en la figura 7.

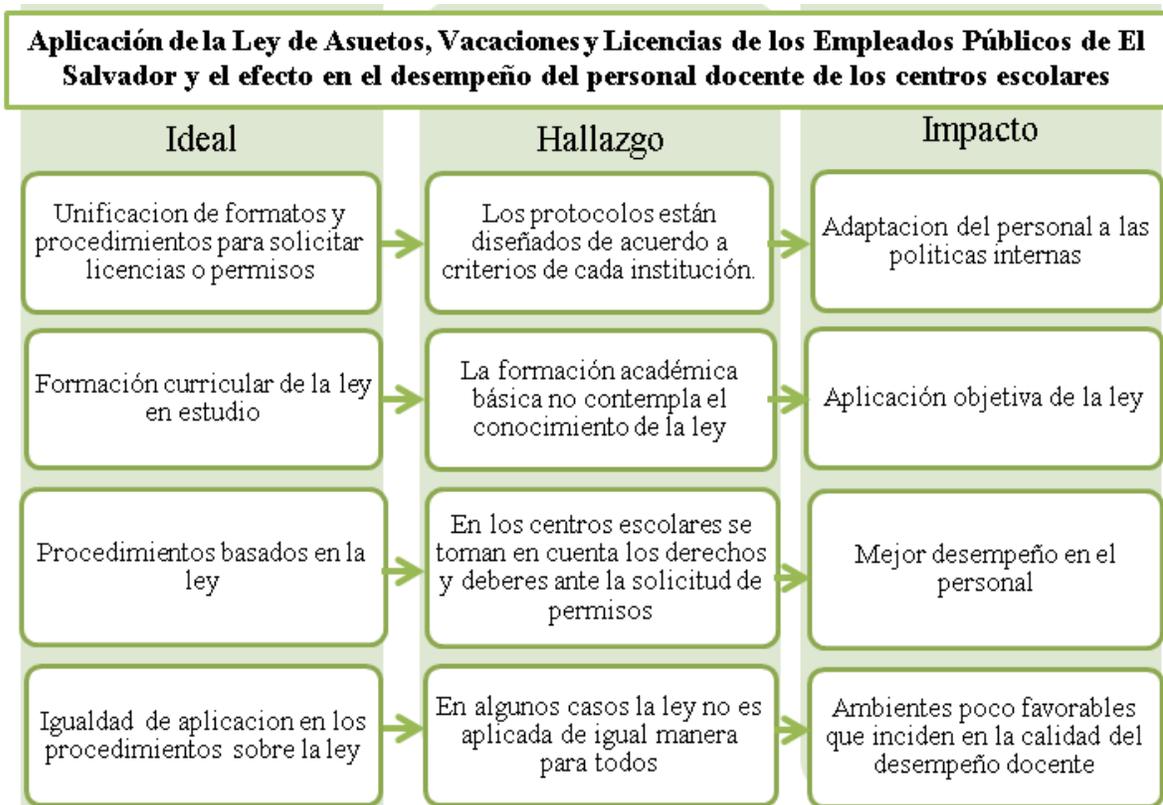


Figura 7. Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias y el efecto en el desempeño del personal docente. /elaborada por el equipo de investigación a partir de los hallazgos 2019.

## REFERENCIAS

- Aragonés, J. y Cuervo-Arango, M. (2010). *Ambientes Escolares*. En P. Olivos (Ed.), *Psicología Ambiental*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Asamblea Legislativa (2014). *Decreto N° 38, Reforma 25 del 19 de junio de 2014, Constitución*. San Salvador: Asamblea Legislativa.
- Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador (2017). *Decreto N° 665, Reforma 24 del 23 de marzo de 2017, Ley de la Carrera Docente*. San Salvador: Ministerio de Educación.
- Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador (2016). *Decreto N° 917, Reforma 14 del 11 de febrero de 2016, Ley General de Educación*. San Salvador: Ministerio de Educación.
- Asamblea Nacional Legislativa de la Republica de El Salvador (2018). *Decreto N° 17, Reforma 26 del 28 de junio de 2018, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador*. San Salvador: Asamblea Legislativa.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Dirección de Regulación, Planeación, Normalización y Estandarización. (2006). *Ambiente y Desempeño Institucional 2005. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo*. Recuperado de:  
[https://www.dane.gov.co/files/EDI/sector\\_de\\_industria\\_y\\_comercio/ministerio\\_cio\\_industria\\_turismo/info05.pdf](https://www.dane.gov.co/files/EDI/sector_de_industria_y_comercio/ministerio_cio_industria_turismo/info05.pdf)
- Directorio Cívico Militar de El Salvador. (2009). *Decreto N° 507, Reforma 15 del 25 de mayo de 2009, Ley de Servicio Civil*. San Salvador.
- Fe y Alegría. (2015). *Prevención de Violencia Escolar con Enfoque de Género. Antiguo Cuscatlán, El Salvador*.
- Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social. (2014). *Caracterización de los Docentes del Sistema Educativo Salvadoreño*. Recuperado de:

<http://fusades.org/sites/default/files/investigaciones/Caracterizaci%2B%C2%A6n%20Docentes,%20Hern%2B%C3%ADndez.pdf>

Gairín, J. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid, España: Editorial La Muralla S. A.

Galtung, J. (1998). *Tras la Violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución*. Recuperado de: <https://www.academia.edu/22233482/Johan-Galtung-Tras-La-Violencia-3R?auto=download>

Gil, D. (2016). 4 Factores Que Influyen en la Creación de un Entorno de Trabajo Saludable. *Universitat de València*. Recuperado de: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación, 5ta edición*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6ta edición*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Jordan, M. y Tejada, A. (2013). *El ambiente laboral propuesta diseñar una campaña publicitaria para promover la solución a conflictos laborales y mejorar el desempeño, satisfacción y servicio en la empresa ECUACONSULTING S.A.* (trabajo de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15491/1/BFILO-PMP-0392.pdf>

Ministerio de Educación. (2008). *Dirección Escolar Efectiva, documento 4*. Recuperado de: [http://www.oei.es/historico/pdf2/direccion\\_escolar\\_efectiva\\_elsalvador.pdf](http://www.oei.es/historico/pdf2/direccion_escolar_efectiva_elsalvador.pdf)

Ministerio de Educación. (2008). *Gestión Escolar Efectiva al Servicio del Aprendizaje, documento 1*. Recuperado de: [https://educra.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion\\_escolar1.pdf](https://educra.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion_escolar1.pdf)

Ministerio de Educación. (2008). *Guía para la elaboración de o revisión del Proyecto Educativo Institucional PEI PEA Plan Escolar Anual, buenas prácticas de gestión*

- documento 2*. Recuperado de: [https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion\\_escolar2.pdf](https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion_escolar2.pdf)
- Ministerio de Educación. (2008). *Normativa de Funcionamiento Institucional, documento5*. Recuperado de: <https://docslide.net/documents/normativa-de-funcionamiento-institucional-doc5.html>
- Ministerio de Educación. (2008). *Organización Escolar Efectiva, documento 3*. Recuperado de: [https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion\\_escolar3.pdf](https://educrea.cl/wp-content/uploads/2015/12/DOC-gestion_escolar3.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2018). *Ambientes Pedagógicos*. Recuperado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-379705\\_recurso\\_12.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-379705_recurso_12.pdf)
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y Ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos. En A. Trebilcock (Ed.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (p. 211). Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Peraza, S. (2013). *Gestión Educativa*. Antiguo Cuscatlán, El Salvador: Fe y Alegría El Salvador.
- Presidente de la Republica de El Salvador (2003). *Decreto N° 74, Reforma 3 del 18 de agosto de 2003, Reglamento de la Ley de la Carrera Docente*. San Salvador: Ministerio de Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, R. (2013). *Guía para Realizar Investigaciones Sociales*. México: Plaza Valdez Editores.
- Ruiz, S. H. (2018). *Crisis Política en El Salvador*. Recuperado de: [https://www.ues.edu.sv/storage/app/media/Documentos/CRISIS\\_POL%C3%8DTICA\\_EN\\_EL\\_SALVADOR.pdf](https://www.ues.edu.sv/storage/app/media/Documentos/CRISIS_POL%C3%8DTICA_EN_EL_SALVADOR.pdf)
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista Cubana de*

*Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 20(4), 71. Recuperado de:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>

Tagiuri, R. & Litwin, O. (1968). The Concept of Organizational Climate. En R. Tagiuri (Ed.), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. (pp. 11-35). Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.

Toro, F. y Sanín, A. (2013). Sentido de Pertenencia. En A. Sanín. (Ed.), *Gestión del Clima Organizacional: Intervención Basada en Evidencias*. doi: 10.21772/gco.ibe.c02

Unión General de Trabajadores. Factores Psicosociales. *Observatorio de riesgos psicosociales UGT*, (2), 1. Recuperado de:  
<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas02%20Medio%20ambiente%20fisico%20del%20trabajo.pdf>

Viñas, J. (2004). *Conflictos en Centros Educativos: Cultura Organizativa y Mediación para la convivencia*. México, D.F.: Editorial Graó.

# **ANEXOS**

Tabla 6.

*Relación entre los instrumentos y las preguntas de investigación*

Tema de investigación	Preguntas de investigación	Variables	Indicadores	Preguntas de los instrumentos	Cuestio-nario	Entre-vista	Dir.	Doc.	CDE
LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE EL SALVADOR Y SU IMPACTO EN EL AMBIENTE INSTITUCIONAL DEL CENTRO ESCOLAR CATÓLICO MARÍA CONSOLADORA DEL CARPINELLO, CENTRO ESCOLAR HUMBERTO QUINTERO Y COMPLEJO EDUCATIVO CAPITÁN GENERAL	1. ¿Cuál es la relación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador con el ambiente institucional?	1. Ley de Asuetos vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador	Asuetos	1. ¿Conoce la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	x
				2. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	
			Vacaciones	3. ¿Le son respetados los periodos de vacación por las autoridades?	x	x	x	x	
			Licencias	4. ¿Completa algún formato para solicitar días de licencia con goce de sueldo?	x	x	x	x	
				5. ¿Los procesos de permisos en el Centro Escolar son enfocados desde los derechos establecidos en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	
			Ley de la carrera docente	6. ¿Existe vinculo específico entre la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	
			Reglamento de la carrera docente	7. ¿El MINED le ha capacitado sobre el reglamento de la Carrera Docente?	x	x	x	x	
		2. Ambiente institucional	Organización escolar e institucional	8. ¿La dirección del centro escolar controla de manera permanente y efectiva por medio de formatos los permisos o licencias de los empleados docentes y administrativos?	x	x	x	x	
			Gestión escolar	9. ¿Se gestionan capacitaciones sobre las leyes que amparan el trabajo docente?	x	x	x	x	
			Comportamiento organizacional	10. ¿La forma de aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal?	x	x	x	x	x
			Desempeño institucional	11. ¿La solicitud de permisos o licencias genera inconvenientes en el desempeño laboral	x	x	x	x	

Tema de investigación	Preguntas de investigación	Variables	Indicadores	Preguntas de los instrumentos	Cuestionario	Entrevista	Dir.	Doc.	CDE
GERARDO BARRIOS DEL MUNICIPIO DE SANTA ANA, DEPARTAMENTO DE SANTA ANA				administrativo y docente?					
			Ambiente pedagógico	12. ¿El uso de permisos, licencias y vacaciones del personal docente afecta el desarrollo de los programas de estudio?	x	x	x	x	x
			Ambiente físico	13. ¿Los permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente afecta el desarrollo pedagógico?	x	x	x	x	x
			Ambiente social	14. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador genera algún tipo de inconvenientes en la comunidad educativa?	x	x	x	x	x
			Relaciones laborales	15. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador influye en las relaciones laborales administrativas y docentes en el centro escolar?	x	x	x	x	x
			Conflicto	16. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador afecta el ambiente institucional?	x	x	x	x	x
	2. ¿Cómo es la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador que contribuye a describir el efecto en el desempeño del personal docente de los centros escolares?	1. Aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador	Aplicación de la ley	17. ¿En el centro escolar se aplica correctamente la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	x
			Procedimientos	18. ¿Existe un protocolo para solicitar licencias o permisos?	x	x	x	x	x
		2. Desempeño del personal docente	Formación docente	19. ¿La formación docente contribuye al conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	
			Nivel académico	20. ¿El nivel académico de los docentes favorece la realización de los procedimientos de ley y la	x	x	x	x	

<b>Tema de investigación</b>	<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas de los instrumentos</b>	<b>Cuestio-nario</b>	<b>Entre-vista</b>	<b>Dir.</b>	<b>Doc.</b>	<b>CDE</b>
			del docente	aplicación de las mismas?					
			Características de los educadores	21. ¿Se toma en cuenta los derechos y deberes del personal docente ante la solicitud de permisos?	x	x	x	x	
			Liderazgo	22. ¿El liderazgo del director conduce a aplicar las leyes de forma equitativa?	x	x	x	x	x
			Tipos de actividades	23. ¿Las actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar están conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?	x	x	x	x	x



# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

## FACULTAD DE MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE LICENCIATURA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION ESCOLAR.

### ENTREVISTA PARA DIRECTORES/AS Y SUBDIRECTORES/AS

**CENTRO ESCOLAR:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Obtener datos acerca de la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de empleados públicos de El Salvador y su impacto en el ambiente institucional.

**INDICACIONES GENERALES:** Marque con una “X” en la casilla según considere pertinente y escriba el complemento.

1. ¿Conoce la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre la Ley de asuetos vacaciones y licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Le son respetados los periodos de vacación por las autoridades?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Completa algún formato para solicitar días de licencia con goce de sueldo?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Los procesos de permisos en el Centro Escolar son enfocados desde los derechos establecidos en la Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿Existe vínculo específico entre la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿El MINED le ha capacitado sobre el reglamento de la Carrera Docente?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

8. ¿La dirección del centro escolar controla de manera permanente y efectiva por medio de formatos los permisos o licencias de los empleados docentes y administrativos?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

9. ¿Se gestionan capacitaciones sobre las leyes que amparan el trabajo docente?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

10. ¿La forma de aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

11. ¿La solicitud de permisos o licencias genera inconvenientes en el desempeño laboral administrativo y docente?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

12. ¿El uso de permisos, licencias y vacaciones del personal docente afecta el desarrollo de los programas de estudio?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

13. ¿Los permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente afecta el desarrollo pedagógico?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

14. ¿La aplicación de la ley de Asetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador genera algún tipo de inconvenientes en la comunidad educativa?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

15. ¿La aplicación de la Ley de Asetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador influye en las relaciones laborales administrativas y docentes en el centro escolar?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

16. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador afecta el ambiente institucional?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

17. ¿En el centro escolar se aplica correctamente la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

18. ¿Existe un protocolo para solicitar licencias o permisos?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

19. ¿La formación docente contribuye al conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

20. ¿El nivel académico de los docentes favorece la realización de los procedimientos de ley y la aplicación de las mismas?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

21. ¿Se toma en cuenta los derechos y deberes del personal docente ante la solicitud de permisos?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

22. ¿El liderazgo del director conduce a aplicar las leyes de forma equitativa?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_

23. ¿Las actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar están conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SÍ  NO

POR QUÉ \_\_\_\_\_



# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

## FACULTAD DE MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE LICENCIATURA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION ESCOLAR. CUESTIONARIO PARA DOCENTES

**CENTROESCOLAR:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Obtener datos acerca de la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de empleados públicos de El Salvador y su impacto en el ambiente institucional.

**INDICACIONES GENERALES:** Marque con una “X” dentro de la casilla según considere pertinente.

1. ¿Conoce la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

2. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

3. ¿Le son respetados los periodos de vacación por las autoridades?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

4. ¿Completa algún formato para solicitar días de licencia con goce de sueldo?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

5. ¿Los procesos de permisos en el Centro Escolar son enfocados desde los derechos establecidos en la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

6. ¿Existe vinculo específico entre la Ley de la Carrera Docente y la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

7. ¿El MINED le ha capacitado sobre el reglamento de la Carrera Docente?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

8. ¿La dirección del centro escolar controla de manera permanente y efectiva por medio de formatos los permisos o licencias de los empleados docentes y administrativos?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

9. ¿Se gestionan capacitaciones sobre las leyes que amparan el trabajo docente?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

10. ¿La forma de aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

11. ¿La solicitud de permisos o licencias genera inconvenientes en el desempeño laboral administrativo y docente?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

12. ¿El uso de permisos, licencias y vacaciones del personal docente afecta el desarrollo de los programas de estudio?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

13. ¿Los permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente afectan el desarrollo pedagógico?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

14. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador genera algún tipo de inconvenientes en la comunidad educativa?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

15. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador influye en las relaciones laborales administrativas y docentes en el centro escolar?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

16. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador afecta el ambiente institucional?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

17. ¿En el centro escolar se aplica correctamente la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

18. ¿Existe un protocolo para solicitar licencias o permisos?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

19. ¿La formación docente contribuye al conocimiento de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

20. ¿El nivel académico de los docentes favorece la realización de los procedimientos de ley y la aplicación de las mismas?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

21. ¿Se toma en cuenta los derechos y deberes del personal docente ante la solicitud de permisos?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

22. ¿El liderazgo del director conduce a aplicar las leyes de forma equitativa?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

23. ¿Las actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar están conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA



# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
LICENCIATURA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION  
ESCOLAR.

## CUESTIONARIO PARA CDE

**CENTROESCOLAR:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Obtener datos acerca de la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos de El Salvador y su impacto en el ambiente institucional.

**INDICACIONES GENERALES:** Marque con una "X" dentro de la casilla según considere pertinente.

1.1 ¿Conoce la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

10. 2 ¿La forma de aplicación de los procedimientos en el Centro Escolar para la solicitud de permisos y licencias son iguales para todo el personal?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

12. 3 ¿El uso de permisos, licencias y vacaciones del personal docente afecta el desarrollo de los programas de estudio?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

13.4 ¿Los permisos por salud e incapacidades frecuentes del personal docente afecta el desarrollo pedagógico?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

14.5 ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador genera algún tipo de inconvenientes en la comunidad educativa?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

15.6. ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador influye en las relaciones laborales administrativas y docentes en el centro escolar?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

16.7 ¿La aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador afecta el ambiente institucional?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

17.8 ¿En el centro escolar se aplica correctamente la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

18.9 ¿Existe un protocolo para solicitar licencias o permisos?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

22. 10 ¿El liderazgo del director conduce a aplicar las leyes de forma equitativa?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

23. 11 ¿Las actividades organizadas por la dirección del Centro Escolar están conforme a la aplicación de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador?

SIEMPRE  CASI SIEMPRE  A VECES  NUNCA

Tabla 7.

*Cronograma de actividades.*

ACTIVIDADES/ SEMANA	TIEMPO																							
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definición de la estructura del anteproyecto	X																							
Revisión del diseño y contenido del capítulo I		X																						
Estructuración del capítulo II			X																					
Ajustes y depuración del capítulo II				X																				
Diseño del capítulo III					X																			
Elaboración del Cap. III						X																		
Revisión y ajustes del Cap. III							X																	
Elaboración de instrumentos								X																
Inscripción de anteproyecto									X															
Defensa de anteproyecto									X															
Depurar proyecto										X														

Ajuste y validación de anteproyecto.	X			
Administración de instrumentos /levantamiento de datos (trabajo de campo)	X	X	X	
Cap. IV Procesamiento de la información			X	X
Cap. V Estructuración del				X
Cap. V Elaboración del conclusiones				X
Revisión, ajustes y aprobación del informe final				X
Defensa final				X

Tabla 8.

Presupuesto.

<b>RUBRO/ACTIVIDAD</b>	<b>COSTO</b>
<b>Depreciación del Equipo</b>	\$75,00
<b>Internet</b>	\$75,00
<b>Reproducción del material impreso</b>	\$25,00
<b>Alimentación</b>	\$200,00
<b>Transporte</b>	\$120,00
<b>Gastos varios</b>	\$20,00
<b>Total</b>	\$515,00

Fuente: Construcción propia (2019).