

T-EZ-80
F142
C.2

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
EXTENSIÓN SOLOLÁ**

B.ypna I-10085-2008 C.2



**“FACTORES QUE INCIDEN EN LA INAPLICABILIDAD DEL REGIMEN
DISCIPLINARIO, DE SANCIONES Y REMOCIÓN, DE LOS SERVIDORES
PUBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL
DEPARTAMENTO DE EL QUICHÉ”**

Juliana Gómez Par
Gilberto Rodil Méndez Ortega
Juan Sen Ajanel
Ana María Urízar Chavez de Rosales

SOLOLÁ, ENERO DE 2008



AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

RECTOR: ING. ABEL ANTONIO GIRÓN ARÉVALO

VICERRECTORA: LICDA. ALBA DE GONZÁLEZ

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. MYNOR HERRERA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DECANO: M.A. JOSÉ RAMIRO BOLAÑOS RIVERA

COORDINADORES Y ASESORA

COORDINADOR NACIONAL: LIC. DINNO ZAGHI GARCÍA

DIRECTORA REGISTRO CONTROL
ACADÉMICO: ARQ. VICKY SICAJOL

COORDINADOR LOCAL: LIC. ELMER FELIPE RODAS

ASESORA DE TESIS: LICDA. MARÍA EUGENIA RAMIREZ MOTTA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

*ASUNTO: Juliana Gómez Par,
Gilberto Rodil Méndez Ortega,
Juan Sen Ajanel,
Ana María Urizar Chavez de Rosales
estudiantes de la carrera de
Licenciatura en Educación de esta Facultad
solicitan autorización para realizar Tesis para
completar requisitos de graduación.*

**Guatemala 28 de abril del 2,007.
Ref.04**

Se ha analizado la solicitud de los estudiantes Julia Gómez Parar, Gilberto Rodil Gómez Ortega, Juan Sen Ajanel, Ana María Urizar Chávez de Rosales para realizar Tesis enmarcada en la temática: "FACTORES QUE INSIDEN EN LA INAPLICABILIDAD DEL REGIMEN DICIPLINARIO DE SANCIONES Y REMOCIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE QUICHE".

En virtud de lo anterior esta *Decanatura* dictamina:

- 1. Habiendo cumplido con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana en Opciones de Egreso, artículo No.6 incisos del a) al n).*
- 2. Por lo antes expuesto los estudiantes: Juliana Gómez Parar, Gilberto Rodil Gómez Ortega, Juan Sen Ajanel, Ana María Urizar Chávez de Rosales reciben la aprobación para realizar Tesis solicitada como Opción de Egreso.*
- 3. Se aprueba desarrollar la Tesis en la temática solicitada.*
- 4. Se autoriza el nombramiento de la Licda. María Eugenia Ramírez Motta como Asesora-Tutora de conformidad con lo establecido en la normativa para desarrollo de trabajo de graduación.*

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



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, diez y seis de noviembre de dos mil siete.....

En virtud de que la tesis “Factores que inciden en la inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación en el Departamento de El Quiché”, presentada por los estudiantes Juliana Gómez Par, Gilberto Rodil Méndez Ortega, Juan Sen Ajanel, Ana María Urizar Chávez de Rosales, previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, cumple con los requisitos mínimos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable.....


Licda. María Eugenia Ramírez Motta
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACION, Guatemala tres de noviembre de dos mil siete.-----

En virtud de que la Tesis con el tema: FACTORES QUE INCIDEN EN LA
INAPLICABILIDAD DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE SANCIONES Y
REMOCIÓN, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE EL QUICHE. Presentada por los
estudiantes: Juliana Gómez Par, Gilberto Rodil Méndez Ortega, Juan Sen Ajanel y Ana
María Urizar Chávez de Rosales, previo a optar al grado Académico de Licenciatura,
cumplen con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad,
se extiende el presente dictamen favorable para que continúen con el proceso
correspondiente.



M. A. María Antonieta Reyes Reyes de Marín
Revisora





UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, Guatemala a los veintisiete día del mes de marzo del dos mil ocho.--

En virtud de que la Tesis presentada por los estudiantes: Juliana Gómez Par, Gilberto Rodil Méndez Ortega, Juan Sen Ajanel, Ana María Urizar Chavez de Rosales previo a optar al grado Académico de Licenciatura, cumplen con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a) y del Revisor (a), se autoriza la impresión de la Tesis.

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



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis tiene como propósito establecer los factores que inciden en la inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los servidores públicos en el Ministerio de Educación del departamento de El Quiché, para el efecto se realizó una investigación bibliográfica de la Legislación Educativa, el régimen disciplinario de sanciones y remoción, de la Ley de Servicio Civil; se aplicó una encuesta al personal responsable de la organización administrativa del MINEDUC en El Quiché y otros aspectos para referencia del caso.

Se tomó como población para la investigación a las autoridades educativas departamentales y municipales, grupos comunales y las personas interesadas en el cumplimiento de la Legislación Educativa, de tal manera que se puedan detectar las debilidades del sistema y poder proponer acciones remediabiles pertinentes para promover el mejor desempeño del personal docente y administrativo y por ende la superación educativa del departamento.

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a la niñez y juventud que se está formando, buscando, escudriñando y luchando por hallar un camino y modelos consecuentes de principios y valores para su vida y su caminar por ella.

A los administradores y docentes comprometidos con la noble y sublime tarea de la formación, llamados a preparar a la próxima generación de servidores.

Finalmente se dedica a todas las personas que lo han hecho posible: nuestras familias, compañeros de ACA, a la universidad Panamericana de Guatemala y sus autoridades, a la Facultad de Ciencias de la Educación, a los coordinadores y asesores de tesis.

Muchísimas gracias.

RESUMEN

La investigación del tema “Factores que inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché”. Surge como una voz de alerta al descuido que se ha venido observando entre las leyes que rigen el sistema educativo y su aplicación, para que no continúe como solo una apreciación subjetiva del problema, se emprendió una investigación de campo entre los principales actores del ramo educativo, tomando en consideración el entorno externo e interno, al hecho educativo, de la siguiente manera: su marco contextual, que lo ubica en su topografía, organización política, cultural, educativa, económica, etc. El marco conceptual y teórico, que presenta la organización y situación actual del sistema, el fundamento legal y jurídica de la educación para la correcta institucionalización. El marco metodológico y operativo, que justifica la investigación, plantea los objetivos, la dinámica de trabajo hasta obtener los resultados y hacer la presente pertinente; de tal manera que pueda ser un aporte al nuevo modelo de gestión educativo que requiere de la armonización de la Legislación Educativa y su observancia general en el país.

INDICE GENERAL

Contenido	Páginas
Presentación.	i
Dedicatoria.	ii
Resumen.	iii
Introducción.	1
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL	
A. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.	3
B. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	3
C. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	4
CAPITULO II	
MARCO CONTEXTUAL	
A. ASPECTO GEOGRÁFICO DEL DEPARTAMENTO DE EL QUICHÉ. ..	7
B. SITUACIÓN GEOPOLÍTICA.	7
C. DATOS GENERALES.	8
D. POBLACIÓN E IDIOMAS.	8
E. EDUCACIÓN.	10
F. SITUACIÓN ESCOLAR.	11
G. ORGANIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL QUICHÉ.	13
H. CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES DEL RENGLÓN 011 PRESUPUESTADOS.	13
1. Docentes por contrato.	14
2. Contratación de docentes municipales.	14
CAPITULO III	
MARCO TEÓRICO	
A. DEFINICIONES.	15

1. Servidores.	15
2. Obligaciones de los servidores públicos.	15
3. Definición de Legislación.	16
4. Jerarquía de las leyes en materia de educación.	17
5. Concepto de norma.	17
6. Concepto de sanción.	19
7. Concepto de Prohibición.	19
B. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	22
C. RÉGIMEN DE DESPIDO.	25
1. Procedimiento de despido.	25
2. Organización y atribución de horarios.	26
3. Régimen disciplinario: procedimiento de sanciones y despido.	26

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO	29
A. EL PROBLEMA Y SU DESCRIPCIÓN.	29
B. LOS OBJETIVOS.	29
1. Objetivo general.	30
2. Objetivos específicos.	30
C. VARIABLES DE ESTUDIO.	30
1. Variable independiente.	30
2. Variable dependiente.	31
3. Definición conceptual de variable.	31
a. Definición de variable independiente.	31
b. Definición de variable dependiente.	31
4. Definición operacional.	31
5. Metodología aplicada.	32
D. UNIVERSO Y MUESTRA.	33
1. Universo.	33
2. Muestra.	33

E. ALCANCES Y LÍMITES.	34
1. Teóricos.	34
2. Espaciales.	34
F. DISEÑO PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	34
CAPITULO V	
MARCO OPERATIVO	37
A. PRUEBA PILOTO.	37
B. RECOLECCIÓN DE DATOS.	37
C. TRABAJO DE CAMPO.	38
D. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.	38
E. PERFILES DE ANÁLISIS Y CONTRASTE DE INFORMACIÓN.	39
1. Análisis cuantitativo.	39
2. Análisis cualitativo.	41
F. CRONOGRAMA DE ACCIONES.	43
G. RECURSOS.	44
1. Potencial humano.	44
2. Financieros.	44
3. Materiales.	44
CAPITULO VI	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
A. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	45
1. Encuesta de CTAs.	45
2. Encuesta de directores.	54
3. Encuesta de docentes.	63
4. Encuesta de padres de familia.	72
B. PROBLEMÁTICA ENCONTRADA.	80
C. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	80
CONCLUSIONES.	87
BIBLIOGRAFÍA.	89

PROPUESTA	95
ANEXOS	105
ANEXO 1	107
Guía de entrevistas.	107
Encuesta para CTAs.	110
Encuesta para directores.	113
Encuesta para docentes.	116
Encuesta para padres de familia.	119
ANEXO 2	122
Resumen de CTAs. Por municipio.	122
Muestreo de escuelas donde se efectuó la investigación.	123
ANEXO 3	125
Referencia de abreviaturas.	125

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	Descripción	Páginas
No. 1	Número de docentes y establecimientos por niveles.	11
No. 2	Número de establecimientos, docentes y CTAs. por municipios.	12
No. 3	Ilustrativo de prohibiciones generales.	20
No. 4	Ilustrativo de prohibiciones especiales.	21
No. 5	Ilustrativo de despido justificado.	23
No. 6	Operacionalización de Variables.	32
No. 7	Resumen de población y muestra.	33
No. 8	Cronograma de acciones.	43
No. 9	Conocimiento de la Legislación Educativa.	45
No. 10	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	46
No. 11	Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario.	47
No. 12	Capacitación permanente sobre el conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario.	48
No. 13	Curso de expedientes de sanciones y remoción.	49
No. 14	Recursos económicos necesarios.	50
No. 15	Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	51
No. 16	Faltas en las que más incurren los docente.	52
No. 17	Propuestas para mejorar la aplicación de Régimen Disciplinario.	53
No.18	Conocimiento de la Legislación Educativa.	54
No. 19	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	55
No. 20	Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario.	56
No. 21	Capacitación permanente del Régimen Disciplinario.	57
No. 22	Conocimiento procesal del Régimen Disciplinario.	58
No. 23	Curso que corresponde a los expedientes.	59
No. 24	Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	60
No. 25	Faltas más frecuentes de los docentes.	61
No. 26	Propuestas para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario.	62

No. 27	Conocimiento de la Legislación Educativa.	63
No. 28	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	64
No. 29	Capacitación permanente del Régimen Disciplinario.	65
No. 30	Aplicación responsable del Régimen Disciplinario.	66
No. 31	Control sobre el desempeño laboral de los docentes.	67
No. 32	Servidores infractores sin sanción.	68
No. 33	Factores Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	69
No. 34	Faltas en que más incurren de los docentes.	70
No. 35	Sugerencias para que se aplique el Régimen Disciplinario.	71
No. 36	Conocimiento de la Legislación Educativa.	72
No. 37	Conocimiento de la existencia del Régimen Disciplinario.	73
No. 38	Aplicación responsable de la ley.	74
No. 39	Faltas sin sanciones.	75
No. 40	Se toman en cuenta las denuncias que hacen los padres de familia.	76
No. 41	Razones por las que no se sancionan a los docentes y directores.	77
No. 42	Faltas más frecuentes de los docentes.	78
No. 43	Sugerencias para que los docentes cumplan con su responsabilidad.	79
No. 44	Operacionalización de la propuesta.	103
No. 45	Cronograma de trabajo.	104
No. 46	Resumen de CTAs. por municipios.	122
No. 47	Muestreo de las escuelas donde se efectuó el trabajo de investigación.	123

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica	Descripción	Páginas
No. 1	Conocimiento de la Legislación Educativa.	45
No. 2	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	46
No. 3	Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario.	47
No. 4	Capacitación permanente sobre el conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario.	48
No. 5	Curso de expedientes de Sanciones y Remoción.	49
No. 6	Recursos económicos necesarios.	50
No. 7	Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	51
No. 8	Faltas en las que más incurren los docentes.	52
No. 9	Propuestas para mejorar la aplicación de Régimen Disciplinario.	53
No. 10	Conocimiento de la Legislación Educativa.	54
No. 11	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	55
No. 12	Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario.	56
No. 13	Capacitación permanente del Régimen Disciplinario.	57
No. 14	Conocimiento procesal del Régimen Disciplinario.	58
No. 15	Curso que corresponde a los expedientes.	59
No. 16	Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	60
No. 17	Faltas más frecuentes de los docentes.	61
No. 18	Propuestas para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario.	62
No. 19	Conocimiento de la Legislación Educativa.	63
No. 20	Conocimiento del Régimen Disciplinario.	64
No. 21	Capacitación permanente del Régimen Disciplinario.	65
No. 22	Aplicación responsable del Régimen Disciplinario.	66
No. 23	Control sobre el desempeño laboral de los docentes.	67
No. 24	Servidores infractores sin sanción.	68
No. 25	Factores Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario.	69
No. 26	Faltas en que más incurren de los docentes.	70

No. 27	Sugerencias para que se aplique el Régimen Disciplinario.	71
No. 28	Conocimiento de la Legislación Educativa.	72
No. 29	Conocimiento de la existencia del Régimen Disciplinario.	73
No. 30	Aplicación responsable de la ley.	74
No. 31	Faltas sin sanciones.	75
No. 32	Se toman en cuenta las denuncias que hacen los padres de familia.	76
No. 33	Razones por las que no se sancionan a los docentes y directores.	77
No. 34	Faltas más frecuentes de los docentes.	78
No. 35	Sugerencias para que los docentes cumplan con su responsabilidad.	79

INTRODUCCIÓN

La educación, es uno de los factores que permite a las personas, su desarrollo integral y por ende el desarrollo de los pueblos. Es la que permite introducir a los educandos, al contexto social, cultural y competitivo, de la sociedad guatemalteca y el mundo. De ahí que ésta, debe ser de calidad y bien intencionada. Quienes la facilitan, deben reunir las características y perfiles apropiados para poder alcanzar los fines del sistema educativo. Es indispensable que se cuente con un órgano rector y para ello, la Legislación Educativa, juega un papel preponderante: así como su justa, honesta y responsable aplicación, que permita alcanzar los estándares deseados.

Este trabajo, pretende realizar una investigación descriptiva que permita conocer las debilidades del sistema, en especial, en lo relacionado, con la aplicación de la Legislación Educativa y la Ley de Servicio Civil. Esto nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación, en el departamento de El Quiché?. De la respuesta a esta pregunta se espera obtener un marco de referencia que desafíe a los administradores educativos a mantener una rectoría responsable.

La investigación está dividida en seis capítulos: El Primer capítulo, es el marco conceptual, que abre el camino al planteamiento del problema, transitando por los antecedentes, la importancia de la investigación y la justificación. El Segundo capítulo, es el marco contextual, en donde se da a conocer el aspecto geográfico del departamento de El Quiché, su situación geopolítica, histórica, poblacional, educacional y organizacional. El Tercer capítulo, registra el marco teórico que contiene el fundamento legal, en materia de administración educativa. El Cuarto capítulo, contiene el marco metodológico, donde se plantea el problema, su descripción, objetivos, variables de estudio, su operatividad y se indica la metodología aplicada. El Quinto capítulo, Contiene el marco operativo, donde se describe la información de la prueba piloto, recolección de datos, trabajo de campo, procesamiento de información, perfiles de análisis, contraste de información, análisis cuantitativo y cualitativo, cronograma de acciones y los recursos. El Sexto capítulo contiene la presentación y análisis de resultados asimismo describe la problemática

encontrada y la interpretación de resultados de las encuestas realizadas a autoridades departamentales, coordinadores técnicos administrativos de los municipios del departamento, directores de establecimientos educativos, y padres de familia de las diferentes comunidades del municipio de Chichicastenango que se tomaron como muestra estadística. Procedimiento que permitió la recopilación de datos que evidencian el nivel de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción en el departamento de El Quiché.

En conclusión, se estableció que el nivel de conocimiento de la Legislación Educativa y el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción entre los administradores educativos, es del 50%. Se suma a estos hallazgos que las causas de inaplicabilidad incluye otros factores, tales como: los trámites burocráticos, la dispersión geográfica de los establecimientos educativos, la cantidad de establecimientos asignados a cada Coordinador Técnico Administrativo, el limitado recurso económico y la irresponsabilidad de algunos CTAs y directores para realizar el monitoreo, y la asistencia técnica a las escuelas.

Al final, se anotan las conclusiones, recomendaciones y los puntos resolutivos como propuesta a las autoridades educativas responsables para que se promuevan las acciones convenientes, que fortalezcan el sistema educativo, eleven la calidad y se recupere la credibilidad administrativa en el departamento de El Quiché.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual, describe los antecedentes del problema, la importancia del estudio y el planteamiento del mismo, sirviendo como marco de partida para realizar la investigación.

A. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El departamento de El Quiché, después del conflicto armado y la firma de la paz, ha sido considerado, a nivel nacional e internacional, como el lugar que necesita de la mayor atención posible en el área de educación, por ser uno de los departamentos con un alto índice de analfabetismo y deserción escolar, al cual se le agrega especialmente el incumplimiento en el que hacer educativo, problemática que se detecta a partir de la participación de los padres de familia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, *“Los padres y las madres de familia colaboran coordinadamente con los educadores y otros miembros de la comunidad en el proceso de enseña-aprendizaje, compartiendo sus valores, conocimientos, experiencias y habilidades”* Según, Diseño de Reforma Educativa, Comisión Paritaria, (1998:45) problema que se remonta desde hace muchos años y que sin embargo no existía una preocupación para corregir las deficiencias, por ello, al abordar el tema “Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché” fue necesario realizar una investigación bibliográfica para conocer algunos antecedentes del mismo, que pudieran proporcionar elementos de juicio, sin embargo no fue posible encontrar por estos medios información. Esto demuestra la importancia y la necesidad del estudio, ya que, a medida que aumenta la población escolar y el número de docentes el problema se acrecienta.

B. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Al iniciarse el proceso de la Reforma Educativa, se considera la participación consciente y activa de la comunidad educativa en la construcción del bien común y el mejoramiento de la calidad de vida individual y de los pueblos; en donde se valore y respete la dignidad de la persona, practicando los derechos como expresión de equidad. Para ello, es de vital

importancia la organización, la armonización de la Legislación Educativa y los organismos ejecutivos para su consecución, siendo indispensable la frecuente verificación.

Por qué reviste importancia el tema? Porque puede corroborarse no sólo la relación existente entre las leyes educativas y la aplicación que se pretende, sino conocer también los factores de mayor incidencia en la inaplicabilidad de las mismas.

Un sondeo realizado por el grupo investigador, previo a la investigación, con administradores educativos, docentes y padres de familia, en el año 2006 en el municipio de Chichicastenango se refleja la situación deplorable en cuanto a la aplicación de las leyes educativas en la región, urgiendo una investigación al respecto.

¿Tendrán implicaciones los resultados obtenidos, según los Acuerdos de Paz y el proceso de Reforma Educativa?, Claro que sí; se justifica la optimización de la administración y la calidad de la educación.

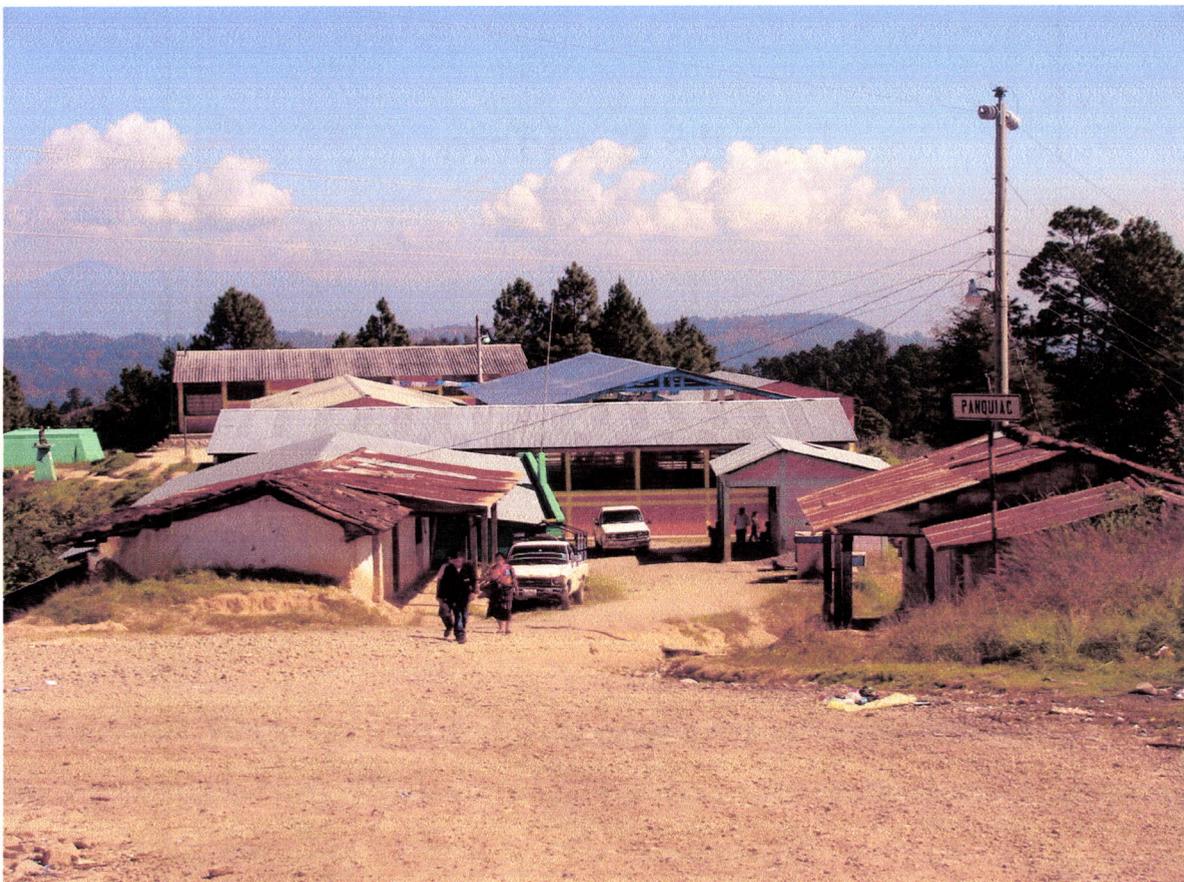
La presente investigación busca coadyuvar en el campo de la administración educativa, detectando debilidades y proporcionando soluciones remediabiles, en la consecución de la excelencia en el campo educativo. .

C. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para la adecuada institucionalización de los avances de la Reforma Educativa, y el nuevo modelo de gestión educativa, se requiere armonizar la Legislación Educativa, con otras leyes de observancia general en el país. Es a través de la Legislación Educativa, como la diversidad y la mayoría de problemas educativos deben analizarse y resolverse. En tanto quienes participan de esta actividad tengan el conocimiento de la misma y lo más importante que la apliquen con justicia, honestidad y responsabilidad; entonces se estimulará el correcto desempeño y la calidad de los servidores de la educación. Esta es una razón fundamental para evaluar el adecuado ejercicio de la rectoría que corresponde al Ministerio de Educación en el sistema educativo, de ahí la relevancia del tema de investigación, dado a que las

condiciones fundamentales planteadas por el diseño de la Reforma Educativa, requieren voluntad política, compromiso y responsabilidad, para el funcionamiento institucional.

La pregunta de investigación que se plantea en el presente trabajo es “¿Cuáles son los Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché?”. Se cree que la investigación de estos factores es urgente, para poder buscarles acciones remediabiles y lograr el fortalecimiento institucional para la optimización de la educación en nuestro departamento.



Fuente: Escuela rural mixta del cantón Panquiac, Chichicastenango, El Quiché 2007

DECRETO NÚMERO 1748

Ley de Servicio

Civil

Guatemala C. A.

Ley de Servicio Civil, instrumento legal que norma el ejercicio de los servidores públicos, 2008

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

El contexto contemplado para el estudio del tema, refleja las circunstancias geográficas, geopolíticas, poblacional, el aspecto educativo, la organización administrativa y sus antecedentes históricos, bajo los cuales se realiza la investigación, ofreciendo un panorama situacional y espacial del estudio.

A. ASPECTO GEOGRÁFICO DEL DEPARTAMENTO DE EL QUICHÉ

El concepto de “toponimia se refiere al estudio del origen y significación de los nombres propios del lugar”¹ Ki’che’ es un toponimio que corresponde al departamento. Proviene de Ki’ que significa – dulce y Che’ – árbol, la palabra Ki’che’ entonces, expresa la idea de árbol dulce, dependiendo del acento gutural que se dé a la primera sílaba (K’i) que significa muchos árboles, “gutural perteneciente o relativo a la garganta que se articula tocando el dorso de la lengua con la parte posterior del velo del paladar. En sentido amplio se dice de los sonidos articulados en la úvula o por contracción de la faringe”²

B. SITUACIÓN GEOPOLÍTICA

El Quiché, es uno de los tres departamentos más grandes del país, superado en extensión por el Petén y Alta Verapaz. Está conformado por tres sistemas orográficos diferentes: la Sierra de Chamá al norte, la Sierra de los Cuchumatanes al centro y la Sierra de Chuacús al sur, lo que determina diferentes climas, desde los fríos y templados hasta los más cálidos. Posee zonas despobladas y en sus bosques abundan las maderas preciosas y el subsuelo rico en minerales, tiene minas de hierro, mármoles, plomo y otros que aún no se explotan comercialmente. Entre sus ríos más importantes están el Xalbal, el Negro o Chixoy y el Grande que en la zona oriental del país toma el nombre de Motagua.³ Los límites del departamento de El Quiché son: al norte colinda con México, al sur con Guatemala,

¹ Biblioteca Encarta 2007

² Biblioteca Encarta 2007

³ Conozcamos Guatemala, Prensa Libre 1993.

Chimaltenango y Sololá, al Este con los departamentos de Alta y Baja Verapaz, y al Oeste con los departamentos de Huehuetenango, Totonicapán y Sololá.

C. DATOS GENERALES

El departamento de El Quiché, por su ubicación geográfica, su temperatura ambiente, oscila entre los 5° y 24° grados centígrados. El clima es templado y frío. Algunos municipios como Nebaj, Chichicastenango y Santa Cruz de El Quiché, su clima es frío y otros municipios de clima templado, como Sacapulas, Joyabaj, Zacualpa, Canillá, San Andrés Sajcabajá y Pachalum. El departamento se encuentra ubicado a una altitud de 2,021 Mts. sobre el nivel del mar. Tiene una extensión territorial de 8,378 kilómetros cuadrados y dista al noroccidente de la ciudad capital a 165 kilómetros, sobre la carretera asfaltada que está comunicada con la red vial interamericana CA1. El departamento está conformado por 22 municipios. La feria departamental se celebra del 12 al 20 de agosto, dedicada a su patrona Santa Elena de la Cruz, siendo su día principal el 18 de agosto.

D. POBLACIÓN E IDIOMAS

La población del departamento de El Quiché se estima, según el Instituto Nacional de Estadística INE, censo del año 2002, en 338,414 mujeres que representan el 51.62% de la población y 317,000 varones que corresponde a 48.92%, para un total de 655,510 habitantes. En su gran mayoría son indígenas que se dedican a diferentes actividades, tanto agrícolas como comerciales.

El Quiché, es uno de los departamentos antiguamente más poblados de la nación, es el territorio que junto a Huehuetenango se hablan más idiomas. En El Quiché se hablan el: uspanteko, ixil, sacapulteko, ki'che', español y pocomchi'. Su población se puede dividir en cuatro grupos étnicos bien definidos. El grupo étnico ki'che' es el mayoritario, se ubica en todos los municipios del departamento; en la región que recientemente se le ha llamado Triángulo Ixil, que está formado por los municipios de Nebaj, Cotzal y Chajul se encuentra el grupo étnico ixil; en los municipios de Uspantán y Chicamán, se encuentra el grupo étnico pocomchi' que está ubicado en cinco aldeas bien definidas que son: Belejú, Pajuil, el Soch, la

May y El Tiritibol. Como cuarto grupo étnico del departamento de El Quiché está el q'eqchi', originarios de Alta Verapaz, ocupan el área conocida como Zona Reina, llegaron en la misma época que los colonizadores alemanes. Los cuatro grupos étnicos anteriores son reconocidos oficialmente en el país. En el departamento de El Quiché, se encuentran los sacapultekos (Sacapulas), uspantekos (Uspantán) que aún no son reconocidos como grupos étnicos propiamente dichos.

Entre los municipios del departamento de El Quiché se destaca especialmente Chichicastenango, reconocido nacional e internacionalmente. Se afirma que: “El nombre del municipio se originó de la palabra Nahuatl Tzitzicastlí, que se modificó como Tzitzicastenango y significa en el cercado de ortigas o en el lugar amurallado por ortigas. Ortiga es una planta conocida popularmente como chichicaste. También le dieron el nombre de “Siguán Tinamit”, que quiere decir: “Pueblo entre Barrancos”, así mismo es conocido con el nombre de “Chuwilá”, que quiere decir “lugar de las ortigas o chichicaste”, estos dos últimos vocablos pertenecen al idioma ki'che’.

Se dice que “En el año de 1825, al establecerse la organización territorial del Estado de Guatemala, Santo Tomás Chichicastenango pasó a formar parte del departamento de Suchitepequez - Sololá. En 1836, al dividirse el territorio de Guatemala en distritos y circuitos para la administración de justicia, Santo Tomás Chichicastenango, aparece como pueblo del circuito de El Quiché, el que a su vez correspondía al distrito de Sololá. A raíz de la creación del departamento de El Quiché, por Decreto Ejecutivo del 12 de agosto de 1,872 (Gobierno del General Miguel García Granados) Santo Tomás Chichicastenango aparece entre las poblaciones que integran el nuevo departamento”. Según está registrado: “El 13 de septiembre de 1,948, el pueblo de Chichicastenango fue elevado a la categoría de villa, mediante acuerdo Gubernativo de esta fecha, y contaba con 74 poblados. Actualmente son 91, uno con la categoría de villa, que es la cabecera municipal; un barrio que es Chilimá y 89 cantones”.¹

¹ Conozcamos Guatemala, Prensa Libre 1993.

El territorio de Chichicastenango pertenece a las tierras altas del altiplano occidental que la conforman la cadena volcánica con montañas y colinas moderadamente escarpadas. Presenta una temperatura media anual de 12 a 18 grados centígrados. El censo realizado en el año 1994, por el Instituto Nacional de Estadística (INE) reportó que su población es de 139,864 habitantes, el 88% es de origen k'iche'. La población económicamente activa es del 20%,. El salario mínimo de mano de obra no calificado es de Q.45.00 por día en la cabecera municipal y de Q.30.00 en las áreas rurales.

E. EDUCACIÓN

En el departamento de El Quiché funcionan dos establecimientos oficiales de diversificado que imparten las carreras de magisterio de educación primaria urbana y magisterio de educación física, ambos establecimientos funcionan en la cabecera departamental. La mayoría de estudiantes egresados del ciclo básico de los municipios del departamento de El Quiché, tienden a cursar la carrera de magisterio. El Quiché mostró en el año 2006, la segunda tasa más alta de analfabetismo del país (71%), según los datos proporcionados por CONALFA. Uno de los principales problemas de la educación en Chichicastenango, es el poco interés de la población sobre la importancia de alfabetizarse. *“En el municipio hay una población de 52,315 habitantes, comprendida entre 15 - 64 años, de los cuales el 62.7 % es analfabeta”* Estadística CONALFA 2007. La educación extraescolar es provista en el municipio por algunas instituciones no gubernamentales y gubernamentales que coordinan proyectos y capacitaciones con diferentes miembros de la población. Estas instituciones son: el Fondo de Inversión Social (FIS), Fondo Nacional para la Paz (FONAPAZ), Fundación de Desarrollo Social Económico (FUNDADESE), Coordinadora de Asociaciones y Organizaciones de Desarrollo Integral (CASODI), y Asociación de Desarrollo de las Comunidades (ASDECO)

F. SITUACIÓN ESCOLAR

Según datos proporcionados por la Coordinación Técnica Administrativa del MINEDUC con sede en esta cabecera municipal, en el área rural del municipio de Chichicastenango, el 90% de las comunidades cuentan con edificio escolar para el nivel primario, 2% para pre primario y tres comunidades cuentan con infraestructura para básico y diversificado.

A continuación se hace una descripción de la situación de las escuelas de primaria. En general, tienen de tres a seis aulas con una cocina para la preparación de los alimentos escolares, las que en su mayoría se encuentran en malas condiciones. El 30% de las escuelas cuentan con canchas deportivas, el 20% con salón de usos múltiples. La mayoría tienen servicios sanitarios. No en todas hay sitios destinados para el depósito de basura y el mantenimiento de las mismas es insuficiente o inexistente. El 80% de las escuelas no tienen las condiciones pedagógicas necesarias para desarrollar la labor educativa,

En el área urbana, funcionan dos escuelas oficiales con doble jornada que atienden la primaria. El nivel pre-primario funciona anexo al nivel primario y un instituto oficial de educación básica.

Cuadro No.1
Número de docentes y establecimientos oficiales en Chichicastenango,
por niveles, año 2006

NIVELES ASPECTOS	PRE PRIMARIA	PRIMARIA	NIVEL MEDIO	TOTAL
Número de docentes	190	560	23	773
Número de establecimientos	1	158	1	160

Fuente: elaboración propia con base a informes proporcionados por CTAs Chichicastenango, El Quiché 2007.

En el departamento de El Quiché y los 22 municipios, hay 2,130 establecimientos de distintos niveles de pre-primaria, primaria, básico y diversificado, con el mismo número de directores, uno en cada establecimiento, y 6,658 docentes, se cuenta con un Coordinador Técnico

Administrativo en cada municipio, a excepción de Santa Cruz de El Quiché, Chichicastenango, Joyabaj, Sacapulas, Uspantán e Ixcán que cuentan con 3 CTAs, por lo extenso de los municipios, con un total de 37 CTAs, y un Director Departamental.

Cuadro No. 2
Número de establecimientos, docentes y C.T.As,
por municipios, 2007

No.	Municipio	Establecimientos	Docentes	C.T.As
1	Canillá	27	78	01
2	Chajul	46	378	01
3	Chicamán	71	264	02
4	Chiché	51	187	01
5	Chinique	50	108	01
6	Cunén	75	308	02
7	Ixcán	169	753	03
8	Joyabaj	86	475	03
9	Nebaj	145	758	02
10	Pachalum	29	94	01
11	Patzité	12	49	01
12	Sacapulas	80	308	03
13	San Andrés Sajcabajá	57	161	02
14	San Antonio Ilotenango	37	155	01
15	San Bartolomé Jocotenango	24	81	01
16	San Juan Cotzal	27	210	01
17	San Miguel Uspantán	103	494	03
18	San Pedro Jocopilas	43	191	01
19	Santa Cruz del Quiché	125	620	03
20	Chichicastenango	160	773	03
21	Zacualpa	39	213	01

Fuente: elaboración propia, en base a datos UDA, Dirección Departamental de Educación de El Quiché, 2007.

G. ORGANIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE EL QUICHÉ

En el departamento de El Quiché, el Ministerio de Educación cuenta con una Dirección Departamental de Educación con sede en la cabecera departamental y una Subdirección en el municipio de Ixcán con sus respectivos Coordinadores Técnicos Administrativos debido a la topografía, distancia y acceso.

La Dirección Departamental de Educación de El Quiché, tiene una oficina de Educación Física anexa, una sección de planificación, una oficina de la Unidad de Desarrollo Educativo (UDE) que contempla el área curricular, una sección de control académico, sección de programas y proyectos, coordinación de nivel Infantil y una oficina de NEUBI. También incluye la Unidad de Desarrollo Administrativo (UDA) que contempla: secretaría, sección de recursos humanos, conserjería, guardianía y piloto, como también el Jurado Auxiliar Departamental de Oposición. También funciona la Unidad de Planificación Administrativa Financiera (UPAF) con su respectiva secretaría, sección de tesorería, presupuesto, contabilidad, inventario y bodega. Una Oficina de Servicio a la Comunidad (OSC) que contempla las secciones de becas escolares, juntas escolares, comunicación social y alimentación escolar. Está la Unidad de Informática (UI) con su secretaría, la sección de títulos y diplomas y la oficina de estadísticas continuas. En cada municipio se encuentran los coordinadores técnicos administrativos, directores de escuelas, maestros, alumnos y la comunidad educativa.

H. CONTRATACIÓN DE LOS DOCENTES DEL RENGLÓN 011 PRESUPUESTADOS

El Ministerio de Educación realiza dos convocatorias para adjudicación de plazas vacantes en el magisterio durante un ciclo. Hay docentes de primer ingreso, por traslado y de reingreso. Los docentes de primer ingreso, se les aplica una prueba de diagnóstico de conocimientos generales. Dichas pruebas son elaboradas, aplicadas y calificadas por universidades que el Ministerio de Educación designa. Al docente se le extiende una constancia del punteo que obtuvo y al solicitar empleo entre su documentación presenta dicho documento. Son

favorecidos con una plaza, los docentes que mayor puntaje obtuvieron. Además se toman en cuenta otros criterios como: el lugar de residencia, méritos académicos y méritos de servicio. Los docentes que solicitan un traslado se les toma en cuenta los siguientes criterios: antigüedad en el servicio, lugar de residencia, méritos académicos, méritos de servicio e informe de bienestar magisterial. Los docentes de reingreso que por alguna falta al servicio fueron despedidos, tendrán oportunidad de volver a laborar después de tres años, sometiéndose al proceso de selección de jurados de oposición, tomándose en cuenta, los criterios de antigüedad en el servicio, lugar de residencia, méritos académicos, méritos de servicio e informe de bienestar magisterial.¹

1. Docentes por contrato

Los docentes por contrato en su mayoría son recién graduados.² Para poder obtener un contrato debe someterse a una prueba de diagnóstico de conocimientos generales. Esta prueba es aplicada por la universidad que el Ministerio de Educación designa. El valor de esta prueba es de 0 a 100 puntos. Cada docente obtiene su constancia que debe adjuntar a su expediente que presenta a la oficina de recursos humanos. En esta oficina se encuentra el archivo de todos los docentes que se sometieron a la prueba y el puntaje que obtuvieron, ordenado de forma descendente. El docente que mejor puntaje obtuvo es el primero en recibir su contrato, tomando en cuenta su procedencia para asignar el contrato. Cada contrato tiene vigencia de febrero a octubre.

2. Contratación de docentes municipales

Estos docentes son contratados por el Alcalde Municipal. Se ignora que criterios utiliza para la contratación. Los Coordinadores Técnicos Administrativos envían un oficio al alcalde solicitando un número determinado de docentes para cubrir necesidades en los establecimientos, posteriormente se presentan los docentes con su expediente y por escrito el lugar a donde van asignados.³

¹ Acuerdo Gubernativo No 193-96 Procedimiento para nombramiento para personal docente niveles pre primaria y primaria

² CTAs. Distrito No. 14 - 06 -10 Chichicastenango, El Quiché

³ CTAs. Distrito No. 14 - 06 -10 Chichicastenango, El Quiché

CAPITULO III

MARCO TEORICO

Para efectos de análisis y comparación del trabajo de investigación, el marco teórico ofrece el fundamento teórico legal, definiciones generales, como procedimientos de aplicación, de sanciones, rehabilitación y reintegro del cargo del servidor suspendido.

A. DEFINICIONES

1. Servidor:

El hombre es un ser social, con una organización compleja y bien estructurada. Para el buen desenvolvimiento de los puestos en la administración, se contratan servidores públicos. Como lo indica El Diccionario Enciclopédico Océano” (1,484) Servidor es: *“la persona que ejerce las funciones de un criado”*.

Los servidores públicos no están aislados de la administración, más bien se deben a ella. Como lo afirma la Ley de Servicio Civil (Artículo 4º: 7º) *“Servidor público es la persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle servicios a cambio de un salario”*. Además El Diccionario Enciclopédico Océano (1,324) hace mención que: un *“servidor público pertenece a todo el pueblo”*

En cualquier sociedad siempre van haber servidores públicos, de esta manera es como están catalogadas las personas que ejercen docencia en la administración pública y a cambio de sus servicios, reciben un salario acorde al trabajo que desempeñan.

2. Obligaciones de los servidores públicos

Toda persona que adquiere un empleo, asume derechos y obligaciones que regulan su compromiso laboral, su relación y convivencia social, con la empresa que los contrata. Dentro de los deberes de los servidores públicos, según la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748, Artículo 64, (2,006:13), se menciona; *“deberes de los servidores públicos:*

jurar, acatar y defender la Constitución de la República, acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores y jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos. Se debe observar dignidad y respeto en el desempeño de los puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos. Manda el cuidado de la apariencia personal y hacer el trámite con prontitud, eficiencia e imparcialidad. Reglamenta los asuntos de actos reñidos con la ley, moral y las buenas conductas que afecten el prestigio de la administración pública. Señala que se debe asistir con puntualidad a las labores y actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones. Indica que hay que atender los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la junta o la oficina Nacional de Servicio civil les solicite, para los efectos de esta ley”.

3. Definición de Legislación:

La ley es un hecho inherente a la persona humana, no es ocasional, sino ineludible, quiera o no el hombre en el pleno sentido de la palabra; como lo indica el Diccionario Enciclopédico Océano (2006:948) *“Legislación es el conjunto de leyes por las cuales se gobierna un estado”*.

Según el Diccionario Enciclopédico Océano por Legislación entendemos que son todas las leyes que gobiernan un estado y que influyen intencionalmente en el comportamiento de los miembros de la sociedad, con el propósito de mantener el orden y desenvolvimiento de los miembros.

El hombre desde tiempos antiguos ha vivido en sociedad, por lo tanto, ha tenido leyes, normas, reglas que rigen su comportamiento. Como afirma Martínez Escobedo (2,006: 1) *“Ley es toda regla o norma social obligatoria impuesta por el gobierno para el sano desenvolvimiento de la sociedad”*.

Para hacer más efectiva la vida del ser humano, sin importar el campo donde desarrolle sus capacidades, se ha tenido cuidado en legislar en cada aspecto de la sociedad, como la

Legislación Educativa; según indica Martínez Escobedo (2,006:13,35) *“Legislación Educativa es el instrumento que todo servidor público del sistema educativo debe conocer ya que ésta contiene las disposiciones legales para regir todo compromiso asumido y remunerado”*.

La Legislación es el instrumento legal que permite la administración educativa por lo que ésta no puede permanecer al margen de las acciones de un docente; es a través de ella como la mayoría de problemas educativos deben analizarse y resolverse, en tanto, quienes participan de esta actividad posean conocimientos de la misma y que la apliquen con justicia, honestidad y responsabilidad.

4. Jerarquía de las leyes en materia administrativa educativa

Las leyes en materia educativa tienen un orden jerárquico, para aplicarla en el momento de tratar los problemas. Según la Legislación guatemalteca, la jerarquía de las leyes es la siguiente: La Constitución Política de la República, decretos legislativos, acuerdos gubernativos, acuerdos, resoluciones, circulares ministeriales o institucionales. De manera que nadie como servidor público, puede actuar sin basarse en documentos legales, para tratar las situaciones, pues ya está establecido por la Legislación Educativa el procedimiento. El orden jerárquico de las leyes permite que se actúe con responsabilidad, para solucionar las situaciones favorables y negativas que afectan a los miembros de la comunidad educativa.

5 Concepto de Norma:

Para Martínez Escobedo: (2,006:2) *“Norma es toda actitud recta que la persona debe observar en todos los hechos y actos de la vida, hay normas religiosas, éticas y jurídicas. Existen normas que imponen derechos y deberes; que deben cumplirse y deben existir para que haya un equilibrio en la sociedad”*

Toda persona catalogada como servidor público, especialmente las personas que se dedican a la docencia, deben ser modelos de rectitud para los estudiantes,

El Régimen Disciplinario, es un conjunto de normas que todo servidor debe conocer para cumplir con responsabilidad, su tarea docente. Contiene derechos como: no ser removidos de sus cargos, gozar de un período anual de vacaciones, licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gozar del régimen de jubilaciones, un salario justo, al ascenso de un puesto de mayor jerarquía, descanso por gravedad, asociarse y otros. En el Régimen Disciplinario, también se hace mención de deberes de los servidores como: jurar y acatar la Constitución, acatar órdenes e instrucciones, guardar discreción, observar dignidad y respeto, evitar actos reñidos con la ley, asistir con puntualidad a sus labores, actuar con lealtad en el desempeño de sus labores, aportar su iniciativa e interés en el desarrollo de su labor y otros.

Cabría mencionar que el Régimen Disciplinario, es un manual de mucha utilidad para todo servidor público, especialmente al que ejerce docencia para tener una guía de lo que debe hacer en sus labores.

Con el fin de garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, el Régimen Disciplinario, contempla cuatro sanciones, según la gravedad de la falta: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, suspensión del trabajo sin goce de sueldo, por detención y prisión provisional.

Según la Ley de Servicio Civil, (Decreto No. 1748. Art. 74) ; (2,006:15) *“Cuando el servidor público comete alguna falta, según el nivel de la misma, se le aplica las sanciones que la misma ley dicta: La amonestación verbal se aplica a faltas leves, cuando en el mismo se hallan dado dos o más amonestaciones durante un mismo mes calendario o lo que establezca la ley, se aplica la amonestación escrita; Habrá suspensión de trabajo sin goce de sueldo si la falta es de cierta gravedad, pero habrá que oír al interesado; se suspenderá del trabajo sin goce de sueldo por detención y prisión provisional, durante el tiempo que fuera detenido, si dicta sentencia absolutoria se reintegra el servidor a su cargo dentro de un término de treinta días”*.

Las sanciones tienen sus efectos, que serán las consecuencias que se derivan de la aplicación de la ley. El servidor no pierde sus derechos que la ley le otorga. Art. 75 Ley de Servicio Civil.

Para no llegar hasta estos extremos de perjuicio, todo servidor público debe estar sujeto a normas adecuadas de disciplina y recibir justas atenciones o viceversa, pero en su caso y efecto, todo servidor público que violente estas garantías, será sancionado como dicta la ley de acuerdo a los procedimientos legales.

Según datos proporcionados por la Coordinación Técnica Administrativa del Ministerio de Educación con sede en esta cabecera municipal, Chichicastenango actualmente tiene una cobertura total con escuelas y maestros en el nivel pre-primario y primario, conformada por 773 docentes y 160 establecimientos. Del total de establecimientos y docentes que laboran en este municipio, son pocas las inconformidades que los padres de familia han manifestado, respecto a la labor de los docentes, la gran mayoría de quejas que presentan son por impuntualidad, desaprovechamiento de la jornada laboral, inasistencia a sus labores.

6. Concepto de Sanción:

Según el diccionario Enciclopédico Océano (2,002:1140) Sanción es: *“una pena que la ley establece para quien la infringe o quebranta, es una consecuencia que se dictamina”*. Todo servidor público tiene sus derechos y deberes, en el caso de educación, el Ministerio de Educación es el patrono, quien debe aplicar las sanciones a los infractores, al incumplir algún deber. Dependiendo de la falta que el docente ha cometido, así será la sanción que se le aplica. Ver cuadro ilustrativo No. 1. De Prohibiciones. Pág. 21.

7. Concepto de prohibición

Toda Ley tiene sus derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones para ser ejecutada. El Diccionario Enciclopédico Océano (2,002: 3004) dice: *“Prohibición es la acción y efecto de prohibir”* continúa diciendo *“prohibir es vedar o impedir el uso o ejecución de una*

cosa". Según éste, Prohibir: es vedar, impedir. No se puede negar que existen formas de conductas deseables e indeseables. Para evitar comportamientos indeseables en los servidores públicos, existen las prohibiciones que evitan las conductas negativas que afectan el desenvolvimiento docente, según la Ley de Servicio Civil Artículos 65 y 66.

En el siguiente cuadro se ilustra el Artículo 66 de prohibiciones generales de la Ley de Servicio Civil. En la primera columna se contemplan las faltas, en la segunda las sanciones que se deben aplicar, luego los artículos de ley y por último los procedimientos de aplicación.

Cuadro No. 3
Ilustrativo de prohibiciones generales

FALTAS	SANCIONES	ARTICULOS A APLICAR	PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN
<p>Prohibiciones generales</p> <p>1. Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo.</p> <p>2. Usar la autoridad oficial para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro y fuera de su función como servidor público o hacer cualquiera otra actividad a favor o en contra de partido político.</p>	<p>Amonestación verbal: Se aplica por faltas leves.</p> <p>Amonestación escrita:</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo por 30 días máximo en un año.</p> <p>Procede también la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo en casos de detención y prisión provisional</p>	<p>Artículo 74 sanciones del régimen disciplinario.</p> <p>Artículo 80 del régimen disciplinario</p> <p>Artículos 65 y 66, derechos, obligaciones y prohibiciones.</p>	<p>Régimen Disciplinario</p> <p>Amonestación verbal: se da al haber incurrido en una falta leve, cuyo perjuicio afecta el buen funcionamiento de la dependencia, se hace con privacidad dejando constancia escrita</p> <p>Amonestación escrita: se aplica cuando se incurre en dos o mas faltas en un mes, es una falta de mediana trascendencia, se deja constancia escrita en el expediente del servidor.</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta un máximo de 30 días en un año por faltas de cierta gravedad. Debe ser oído previamente al servidor. Procede también en casos de detención, si se ordenare la libertad del detenido o se dicta sentencia absolutoria en caso de prisión provisional al servidor, luego será reintegrado a su cargo en un término de 30 días después de su detención.</p>

Fuente: elaboración propia con base a Ley de Servicio Civil, 2007.

En la Ley del Servicio Civil, en sus Artículos 64, 65 y 66, claramente se observan los derechos, las obligaciones, las prohibiciones generales y especiales de los servidores públicos. Ningún servidor público debe ignorar sus derechos y obligaciones, en tal caso, al desconocerlos, se cae en ignorancia de la ley, y por lo mismo en innumerables ocasiones se cometen faltas en las

funciones inherentes al cargo, exigiendo el cumplimiento y respeto de derechos antes que las obligaciones. Los servidores públicos que tienen cargos técnicos administrativos, deben tener conocimiento claro de la Ley de Servicio Civil, especialmente de los Artículos 64, 65 y 66 para velar por el cumplimiento de los mismos.

El presente cuadro contiene un resumen del Artículo 66 de las prohibiciones especiales de la Ley de Servicio Civil y los incisos correspondientes, donde indican a qué se atiene un servidor público al violar alguna norma, así mismo incluye el número de los artículos que sancionan dichas prohibiciones.

Cuadro No. 4
Ilustrativo de prohibiciones especiales

FALTAS	SANCIONES	ARTICULO S A APLICAR	PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN
<p>Prohibiciones especiales</p> <p>1 Solicitar o recibir dádivas regalos o recompensas de subalternos o particulares con el objetivo de ejecutar, abstenerse de ejecutar, con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones.</p> <p>1 Ejecutar cuales quiera de los actos descritos en el inciso anterior, con el fin de obtener nombramiento, aumento de salario, promoción y otra ventaja análoga.</p> <p>2 Solicitar o recoger, directamente contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo las excepciones muy calificadas que establezcan los reglamentos.</p> <p>4 Ejercer actividades o hacer propaganda de índole política durante y en el lugar de trabajo.</p> <p>5 Tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones, favoreciéndolos o discriminándolos.</p> <p>6. Coartar directa o indirectamente la libertad de sufragio.</p> <p>7. Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes prestan servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.</p>	<p>Amonestación verbal: Se aplica por faltas leves.</p> <p>Amonestación escrita:</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo por 30 días máximo en un año.</p> <p>Procede también la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo en casos de detención y prisión provisional</p>	<p>Artículo 74 sanciones del régimen disciplinario.</p> <p>Artículo 80 del régimen disciplinario</p> <p>Artículos 65 y 66, derechos, obligaciones y prohibiciones.</p>	<p>Régimen Disciplinario</p> <p>Amonestación verbal: se da al haber incurrido en una falta leve, cuyo perjuicio afecta el buen funcionamiento de la dependencia, se hace con privacidad dejando constancia escrita</p> <p>Amonestación escrita: se aplica cuando se incurre en dos o mas faltas en un mes, es una falta de mediana trascendencia, se deja constancia escrita en el expediente del servidor.</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta un máximo de 30 días en un año por faltas de cierta gravedad. Debe ser oído previamente al servidor. Procede también en casos de detención, si se ordenare la libertad del detenido o se dicta sentencia absolutoria en caso de prisión provisional al servidor, luego será reintegrado a su cargo en un término de 30 días después de su detención.</p>

Fuente: elaboración propia con base en la Ley de Servicio Civil, 2007.

B. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Según El Diccionario Enciclopédico Océano (2,002:1374) menciona que Régimen es: *“modo de gobernarse o regirse en una cosa”*. Continúa diciendo que Régimen es: *reglamentos o practicas de un gobierno en general*”. El Régimen Disciplinario también contiene sanciones que garantiza la buena disciplina de los servidores públicos, establece cuatro clases de sanciones. La ley de Servicio Civil en su Artículo 74 (2,006:15) dice: *“sanciones: amonestación verbal; se aplica por faltas leves, amonestación escrita; suspensión en el trabajo sin goce de sueldo y suspensión del trabajo sin goce de sueldo por detención y prisión provisional”*. Según la ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748, Art. 74; (2,006:15) *“cuando el servidor público comete alguna falta, según el nivel de la misma, se le aplica las sanciones que la misma ley dicta: La amonestación verbal se aplica a faltas leves, cuando en el mismo se haya dado dos o más amonestaciones durante un mismo mes calendario o lo que establezca la ley; se aplica la amonestación escrita; habrá suspensión de trabajo sin goce de sueldo si la falta es de cierta gravedad, pero habrá que oír al interesado; se suspenderá del trabajo sin goce de sueldo por detención y prisión provisional, durante el tiempo que fuera detenido, si dicta sentencia absolutoria se reintegra el servidor a su cargo dentro de un término de treinta días. Las sanciones tienen sus efectos, que será las consecuencias que se derivan de la aplicación de la ley. El servidor no pierde sus derechos que la ley le otorga”*. Art. 75 Ley de Servicio Civil.

Todo servidor público, debe conocer y acatar las normas, a las cuales está sujeto, para llevar a cabo su función con eficiencia, además tener en cuenta los mecanismos de control de puntualidad y asistencia que se determinen en las diferentes dependencias. También se aplican las sanciones cuando no se cumplen las disposiciones respecto a puntualidad, asistencia, horario de jornadas de trabajo. Cuando se tiene conocimiento y conciencia del cumplimiento de estos aspectos fundamentales, se evitan problemas por la aplicación de sanciones. Cada servidor público es autoridad de sí mismo. Por ello es importante que toda persona sea responsable en el cumplimiento de las normas, para evitar imposiciones y para no llegar hasta estos extremos de perjuicio, todo servidor público, debe estar sujeto a normas adecuadas de disciplina y recibir justas atenciones o viceversa pero en su caso y efecto todo

servidor público que violente estas garantías, será sancionado como dicta la ley de acuerdo a los procedimientos legales.

El cuadro siguiente contiene una síntesis del Artículo 76, despido justificado, de la Ley de Servicio Civil, incisos del 1 al 12, los cuales indican específicamente que todo servidor público, sea por oposición o sin oposición puede ser destituido de su puesto cuando incurre en un causal de despido debidamente comprobado, así mismo el Artículo 74 de sanciones y el Artículo 79 de procedimientos de despido de dicha ley.

Cuadro No. 5
Ilustrativo, despido justificado

FALTAS	SANCIONES	ARTICULOS A APLICAR	PROCEDIMIENTOS A APLICAR
<p>Que justifican un despido</p> <p>Si el servidor se conduce en forma inmoral, injuria y otros actos que lo altere gravemente la disciplina e interrumpa las labores de la dependencia. Si se acude a la injuria a las vías de hecho contra su jefe o representante.</p> <p>Se comete un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del estado.</p> <p>Falta de discreción.</p> <p>Deja de asistir al trabajo sin el permiso correspondiente o sin causa justificada durante dos días laborales en un mismo mes.</p> <p>Negación a adoptar medidas preventivas</p>	<p>Amonestación verbal: Se aplica por faltas leves.</p> <p>Amonestación escrita:</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo por 30 días máximo en un año.</p> <p>Procede también la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo en casos de detención y prisión provisional</p> <p>Despido</p>	<p>Artículo 74 sanciones del régimen disciplinario.</p> <p>Artículos 65 y 66, derechos, obligaciones y prohibiciones.</p> <p>Artículo 80 del régimen disciplinario.</p> <p>Artículo 76 régimen de despido.</p> <p>Artículo 79 del régimen de despido.</p>	<p>Régimen Disciplinario</p> <p>Amonestación verbal: se da al haber incurrido en una falta leve, cuyo perjuicio afecta el buen funcionamiento de la dependencia, se hace con privacidad dejando constancia escrita.</p> <p>Amonestación escrita: se aplica cuando se incurre en dos o mas faltas en un mes, es una falta de mediana trascendencia, se deja constancia escrita en el expediente del servidor.</p> <p>Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, hasta un máximo de 30 días en un año por faltas de cierta gravedad. Debe ser oído previamente al servidor. Procede también en casos de detención, si se ordenare la libertad del detenido o se dicta sentencia absolutoria en caso de prisión provisional al servidor, luego será reintegrado a su cargo en un término de 30 días después de su detención.</p> <p>Régimen de Despido</p> <p>Para aplicar el Régimen de Despido, debe comprobarse la falta, de lo contrario no se puede proceder. Las faltas que justifican un despido puede ser: si el servidor se conduce de forma inmoral o acuda a la injuria y otros actos, cuando lo mencionado altere gravemente la disciplina, o interrumpa las labores de la dependencia, si se acude a la injuria, a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes, cuando se comete un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del estado, cuando se falta a la discreción, cuando el servidor deje de asistir al trabajo al trabajo sin el permiso correspondiente permiso o sin causa justificada, durante dos días laborales en un mismo mes calendario, cuando el servidor se niegue a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades, cuando se niega a acatar las normas o instrucciones que su jefe le indique, cuando se violan las prohibiciones de la dependencia, cuando se incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, indisciplina, cuando el servidor sufra arresto mayor o se le imponga prisión correccional, cuando el servidor incurra en actos que incurran en infracción. Art. 76 L.E.</p> <p>El despido justificado hace perder el derecho al servidor público, menos los que se adquieren en jubilaciones, pensiones y montepío. El servidor público que fuera despedido puede reingresar al Servicio</p>

<p>para evitar accidentes o enfermedades.</p> <p>Negación a acatar normas o instrucciones que su jefe le indique cuando se violan las prohibiciones de la dependencia.</p> <p>Mala conducta</p> <p>Insubordinación</p> <p>Indisciplina</p> <p>Arresto mayor o se le imponga prisión correccional</p>			<p>Civil después de tres años, si se le observa buena conducta y se someta a las pruebas de selección personal, los que fueron por delitos de traición, violación de secretos, infidelidad en la custodia de documentos, usurpación de funciones, etc. pierden el derecho de volver integración para puesto.</p> <p>Despido Justificado</p> <p>Los servidores públicos de Servicio por Oposición y sin Oposición, sólo puede ser destituido de sus puestos, si incurre en causal de despido debidamente comprobada.</p> <p>Son causa justa que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte.</p> <p>Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de sus labores.</p> <p>Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ellos se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores de la dependencia.</p> <p>Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados que, como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.</p> <p>Cuando el servidor cometa un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo máquinas, herramientas, materiales, producto y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.</p> <p>Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.</p> <p>Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales en un mismo mes calendario, si no lo hubiera hecho antes.</p> <p>Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.</p> <p>Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.</p> <p>Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezca en los manuales o reglamentos internos de de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito.</p> <p>Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencias ejecutoria.</p> <p>Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios. El reglamento hará la calificación de las faltas.</p>
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia con base a la Ley de Servicio Civil. 2007

<p>para evitar accidentes o enfermedades.</p>			<p>Civil después de tres años, si se le observa buena conducta y se someta a las pruebas de selección personal, los que fueron por delitos de traición, violación de secretos, infidelidad en la custodia de documentos, usurpación de funciones, etc. pierden el derecho de volver integración para puesto.</p>
<p>Negación a acatar normas o instrucciones que su jefe le indique cuando se violan las prohibiciones de la dependencia.</p>			<p>Despido Justificado Los servidores públicos de Servicio por Oposición y sin Oposición, sólo puede ser destituido de sus puestos, si incurre en causal de despido debidamente comprobada. Son causa justa que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte.</p>
<p>Mala conducta</p>			<p>Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de sus labores.</p>
<p>Insubordinación</p>			<p>Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ellos se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores de la dependencia.</p>
<p>Indisciplina</p>			<p>Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados que, como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.</p>
<p>Arresto mayor o se le imponga prisión correccional</p>			<p>Cuando el servidor cometa un delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo máquinas, herramientas, materiales, producto y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales en un mismo mes calendario, si no lo hubiera hecho antes. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezca en los manuales o reglamentos internos de de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencias ejecutoria. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios -El reglamento hará la calificación de las faltas.</p>

Fuente: elaboración propia con base a la Ley de Servicio Civil. 2007



por escrito la decisión, una copia de dicha comunicación será sometida a la oficina del Servicio Civil.¹

El servidor público cesará de sus funciones si así lo decide la autoridad nominadora. El director de la Oficina Nacional de Servicio Civil hará del conocimiento al servidor afectado, para que dentro de un plazo de tres días improrrogable, pueda apelar ante el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, según el Artículo 80 de la misma ley.

Esto significa que las autoridades a quienes compete velar porque se cumplan las leyes, deben tener conocimiento del procedimiento a seguir. También está en sus manos hacer que todo funcionario cumpla sus responsabilidades, para que la educación en Guatemala pueda tener un alto nivel de eficiencia y la sociedad guatemalteca un desarrollo considerable.

2. Organización y atribución de horarios

Es competencia de la autoridad nominadora, llevar a cabo la organización, atribución de horarios de trabajo y normar para que los servicios se realicen. Otros aspectos importantes en el servicio es la puntualidad y asistencia a las labores, de esto depende el rendimiento y la atención de quienes deben trabajar, por lo tanto, todo servidor está sujeto al reglamento, también tienen su forma de reporte diario. (Art. 77). Es competencia de la autoridad nominadora llevar a cabo la organización, atribución de horarios de trabajo, normar para que los servicios se realicen.

3. Régimen disciplinario: procedimiento de sanciones y despido

La autoridad nominadora y sus representantes tienen gran responsabilidad, ya que les corresponde ser los primeros en cumplir sus obligaciones como servidores públicos, para pedir que sus subalternos también se sometan a cumplir con cabalidad sus responsabilidades. Artículo No. 76. de la Ley de Servicio Civil. Decreto No. 1748. Así mismo los que tienen la oportunidad y la posibilidad de contar con empleo es indispensable regirse por las normas que

1. Martínez Escobedo Legislación Educativa

la autoridad nominadora determina, ya que le corresponde la organización y distribución de horarios.

Todo servidor público debe conocer y acatar las normas a las cuales está sujeto, para llevar a cabo su función con eficiencia, además tener en cuenta los mecanismos de control de puntualidad y asistencia que se determinen en las diferentes dependencias. También se aplican las sanciones cuando no se cumplen las disposiciones respecto a puntualidad, asistencia, horario de jornadas de trabajo.

Cuando se tiene conocimiento y conciencia del cumplimiento de estos aspectos fundamentales, se evita que surjan problemas por la aplicación de sanciones, y cada servidor público es autoridad de sí mismo, se evitaría llamadas de atención, y sanciones. Es más importante, para toda persona ser responsable en el cumplimiento de las normas, que actuar por imposición.

La rehabilitación administrativa, es una oportunidad que todo servidor público tiene de completar su tiempo de servicio en el Estado, ya que no pierde los derechos adquiridos de jubilación, pensiones y montepío. Este Artículo ha sido aplicado en un establecimiento educativo de nivel primario del departamento de El Quiché. Se presenta el siguiente caso para una mejor ilustración:

“Me llamo Gustavo, (nombre supuesto), actualmente laboro en una escuela del municipio de Chichicastenango, soy de otro municipio del departamento de El Quiché, ahí estuve laborando por 11 años y medio en una escuela primaria, pero por haber sido una persona alcohólica, me dedicaba a beber por semanas completas, empecé a abandonar mi trabajo, al principio fue por un día, luego fueron dos o más días, el director del establecimiento me llamaba la atención de forma verbal, así lo hizo durante varios días, después suscribió acta y la tramitó al supervisor educativo, quien verificó mis faltas en el establecimiento, me llamó la atención verbalmente pero yo no podía controlarme con el vicio del alcohol, abandoné mis labores por un mes y medio, entonces el supervisor educativo tramitó mi destitución

adjuntando toda la documentación que el director ya había hecho, fui destituido me lo notificaron pero no me importó en ese entonces. Pasaron los años dejé el vicio del alcohol; busqué un nuevo empleo en la iniciativa privada, estuve laborando por ocho años y luego busqué ayuda de un abogado para que me orientara sobre la posibilidad de volver a trabajar con el estado, me indicó todo lo que debía hacer, ingresé mi solicitud por escrito adjuntando toda la documentación y actualmente me encuentro laborando en un establecimiento educativo del nivel primario, me faltan tres años para jubilarme, ya que había acumulado 11 años y seis meses anteriormente y gracias a Dios que se me dio la oportunidad de poder jubilarme”¹ Este es un ejemplo claro de la aplicación del Artículo 78 de la ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 que trata sobre Rehabilitación administrativa.



Fuente: Prensa Libre 2007, Grupo de padres de familia que protesta por la violación de una alumna

¹ Relato de un docente de educación primaria del municipio de Chichicastenango, El Quiché. (nombre ficticio)

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO

En el marco metodológico de la investigación se plantea el problema, su descripción, los diferentes objetivos que se pretenden alcanzar, las variables que permiten el análisis, la orientación del trabajo, la metodología aplicada, el universo donde se lleva a cabo la investigación, la muestra y la descripción del procesamiento de información.

A. EL PROBLEMA Y SU DESCRIPCIÓN

El presente tema no ha sido abordado por otras instancias educativas hasta la fecha, por lo que resulta interesante desarrollarlo, para coadyuvar con la educación del departamento. Lo anterior justifica realizar una investigación descriptiva, que identifique las causas de la falta de aplicación del Régimen Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, a los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché.

Se plantea el problema: “Cuáles son los factores que inciden en la inaplicabilidad del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché?”

La investigación va dirigida a los entes que puedan proporcionar una orientación en la identificación de los factores que afectan la inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, siendo las autoridades educativas departamentales, municipales y locales; maestros y padres de familia, que de manera directa o indirecta son parte de la solución de la problemática.

B. LOS OBJETIVOS

Para orientar el trabajo de la investigación y poder alcanzar la meta propuesta, se plantean los objetivos siguientes.

1. Objetivo general

Identificar los factores que no les permite a los administradores educativos del departamento de El Quiché, aplicar correctamente el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción a los servidores públicos del MINEDUC.

2. Objetivos específicos:

- a. Identificar el nivel de conocimiento del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción entre los administradores de la educación en el departamento del El Quiché.
- b. Identificar el nivel de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción entre los administradores educativos del departamento de El Quiché.
- c. Determinar las áreas de mayor incidencia de faltas al servicio de los servidores públicos de la educación.
- d. Identificar las causas de la inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los servidores públicos del departamento de El Quiché.
- e. Determinar la necesidad de capacitación permanente al personal administrativo de educación sobre la aplicación del Régimen de Disciplinario de Sanciones y Remoción.
- f. Proponer procedimientos para la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción en el sector educativo del departamento de El Quiché.

C. VARIABLES DE ESTUDIO

1. Variable Independiente

Recurso humano y la clasificación administrativa y técnica de puestos de la Dirección Departamental de Educación.

2. Variable Dependiente

Falta de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción para los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché.

Inaplicabilidad del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché.

3. Definición conceptual de variables

a. Definición de variable independiente

El recurso humano y clasificación administrativa y técnica de puestos de la dirección Departamental de Educación, es la organización administrativa pública de educación estrechamente ligado al contexto del departamento, responsable de la aplicación de la Legislación Educativa y la Ley de Servicio Civil a todos los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché.¹

b. Definición de Variable Dependiente

La falta de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción para los servidores públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché, se refiere a las causas, motivos circunstancias o factores que interfieren o dan lugar para que una disposición, norma, estrato o ley, no se le dé cumplimiento afectando el sano desenvolvimiento dentro de la administración educativa en el Departamento de El Quiché.²

4. Definición operacional

Para poder alcanzar la ejecución de lo que se pretende investigar se operacionalizan las variables de la siguiente manera:

¹ Escobedo 2005

² Diccionario Enciclopédico Onix pp 82

Cuadro No. 6
Operacionalización de Variables

Variables	Indicadores	Concepto	Instrumentos	Preguntas
Recurso humano y la clasificación administrativa y técnica de los puestos de la DDE.	Conocimiento del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.	Es el porcentaje de personas que conocen del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.	Entrevistas Encuestas.	Preguntas 1-2 de Encuestas a CTAs., directores, docentes y padres de familia.
	Conocimiento procedimental de aplicación	Es el porcentaje de participantes que aplican el Régimen Disciplinario.	Entrevista Encuesta	Pregunta 3 de encuestas a CTAs. y a padres de familia. Pregunta 2 de encuesta a directores. Preguntas 4 y 5 de encuesta a docentes.
	Nivel de aplicación	Porcentaje de sanciones que se aplican.	Entrevista Encuesta	Pregunta 3 de encuesta a CTAs., directores y docentes.
	Divulgación del Régimen Disciplinario	El porcentaje de personas que tienen información de los procedimientos.	Entrevista Encuestas	Pregunta 4 de encuesta a CTAs. Pregunta 4 y 6 de encuesta a directores y padres de familia. Pregunta 7 de encuesta a docentes.
Falta de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción para los servidores públicos del MINEDUC En el Departamento de El Quiché	Causas de inaplicabilidad.	Las causas para no aplicar el Régimen Disciplinario.	Entrevista Encuesta	Pregunta 6 de encuesta a CTAs. y docentes. Pregunta 5 de encuesta a directores. Pregunta 3 de encuesta a padres de familia.
	Faltas al servicio.	La frecuencia de las áreas de mayor incidencia en faltas al servicio.	Entrevista Encuesta	Pregunta 7-8 de encuesta a CTAs. y directores. Pregunta 8 de encuesta a docentes. Pregunta 7 de encuesta a padres de familia.
	Trámites de expedientes de sanciones y remociones.	La facilidad para la tramitación de expedientes de sanciones y remoción.	Entrevista Encuesta	Pregunta 5 de encuesta a CTAs., directores y padres de familia. Pregunta 3 de encuesta a docentes.

Fuente: elaboración propia con base a las variables de la investigación, Chichicastenango, El Quiché 2007.

5. Metodología aplicada

La presente investigación es de tipo descriptiva, se hizo uso de la revisión documental, la técnica de la entrevista y de la encuesta para la recolección de la información, se realizó

el proceso estadístico para la interpretación de datos, los cuales se presentan en medidas porcentuales.

D. UNIVERSO Y MUESTRA

1. Universo

El universo está compuesto por 912 maestros y 173 escuelas del municipio de Chichicastenango, 37 CTAs del departamento de El Quiché y 3 autoridades educativas departamentales del Quiché.

2. Muestra

Se entrevistaron a 3 autoridades departamentales de educación que equivale a un 100%, (Director departamental de Educación, Coordinador de la Unidad de Desarrollo Administrativo y Coordinador de la Unidad de Desarrollo Educativo). Se encuestaron 24 de 37 coordinadores técnicos administrativos del departamento, que equivale al 81% del 100%. De 173 directores del municipio de Chichicastenango se encuestaron a 100 que equivale al 58% del universo. De 657 docentes se encuestaron a 100 que equivale al 15%, y 100 padres de familia del universo de la población.

Cuadro No. 7
Resumen de Población y Muestra

Descripción	Total	%	Encuestados	%
No. de CTAs. del departamento	37	100 %	24	81 %
No. de directores encuestados a nivel de Chichicastenango	173	100 %	100	58 %
No. de docentes a nivel Chichicastenango	657	100 %	100	15 %
No. de Padres de familia de Chichicastenango encuestados			100	

Fuente: elaboración propia en base a datos de CTAs, Chichicastenango, El Quiché 2007.

E. ALCANCES Y LÍMITES

La investigación abarcó al sector oficial del Ministerio de Educación del departamento de El Quiché, habiéndose seleccionado para el efecto 12 de los 21 municipios que son aledaños a la cabecera departamental, donde se cuenta con 24 de 37 Coordinadores Técnicos Administrativos que hay en el departamento.

Se seleccionó el municipio de Chichicastenango, para encuestar; 100 directores de 173, 100 maestros de 657 y 100 padres de familia de 50 establecimientos, por ser el municipio de mayor población escolar, de docentes y establecimientos del departamento y porque reúne las mismas condiciones educativas técnicas y administrativas de los demás municipios.

1. Teóricos

La investigación beneficia al sistema educativo del departamento de El Quiché y sus municipios, proveyendo al sector administrativo de conclusiones, recomendaciones y propuestas surgidas de la investigación de campo realizados; los cuales deben tomarse en cuenta, las mismas repercutirán en bien de la docencia y el estudiantado.

2. Espaciales

La investigación se realizó en los tres distritos educativos del municipio de Chichicastenango. Se encuestó a maestros, directores, CTAs y autoridades educativas departamentales del El Quiché.

F. DISEÑO PARA LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se preparó una entrevista para el Director Departamental y Coordinador de la UDA y la UDE. En esta entrevista se presentaron cuestiones sobre el conocimiento, dominio y aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos.

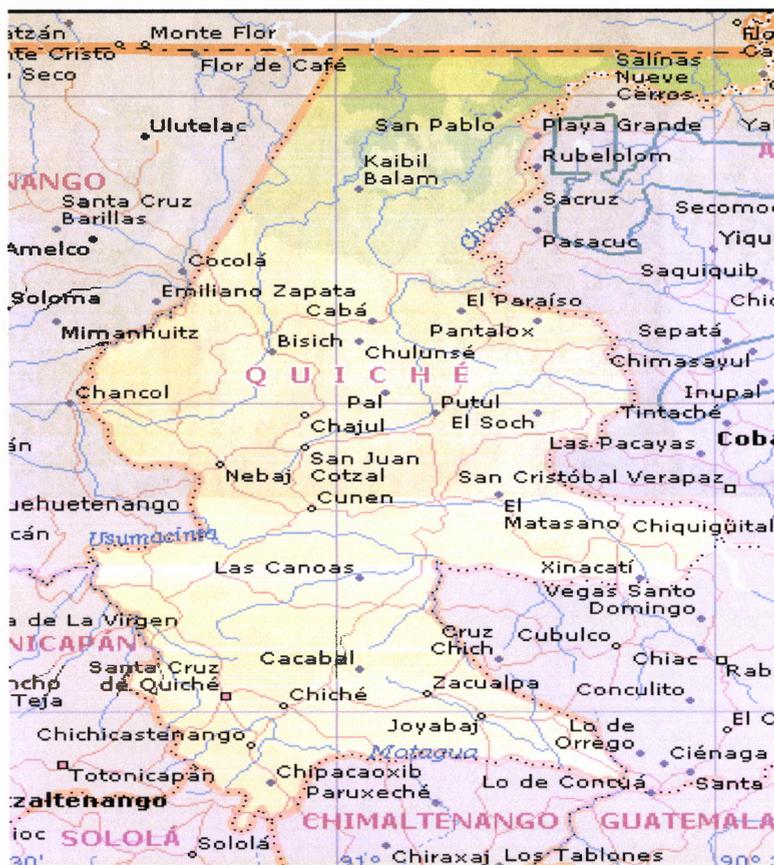
Se elaboró una encuesta para la recopilación de la información para Coordinadores Técnicos administrativos, directores, docentes y padres de familia de alumnos de los establecimientos

oficiales, sobre el conocimiento que tienen del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos y la aplicación del mismo.

Para la selección de los sujetos de la investigación, directores y docentes se utilizó el muestreo a partir de la técnica de la lista. Se tuvo como recurso la lista de los docentes de los establecimientos de los tres distritos que forman el área de Chichicastenango. Para el grupo de los padres de familia se seleccionó un grupo por cada distrito.

Elaborada la entrevista se procedió a aplicar la misma al Director departamental de Educación de El Quiché, al Coordinador de la UDA y de la UDE.

Después de haber preparada la encuesta para los diferentes grupos: coordinadores técnicos administrativos, directores de establecimientos, docentes y padres de familia, se localizó a los grupos que el muestreo determinó.



Mapa del departamento de El Quiché, área que se abarcó para la investigación descriptiva.



Niñas de los diferentes grupos étnicos del departamento de El Quiché. 2007

CAPITULO V

MARCO OPERATIVO

El marco operativo contiene la prueba piloto, la forma de recolección de datos, el trabajo de campo, el proceso de la información, los perfiles de análisis y contrastes, cronograma de acciones y recursos utilizados.

A. PRUEBA PILOTO

Para la recolección de la información se aplicaron varios instrumentos a diferentes actores. Estos se elaboraron con base a los indicadores establecidos para cada una de las variables. A continuación se describe cada uno de los instrumentos.

Se aplicó una encuesta a CTAs, que tienen bajo su responsabilidad la administración del personal de los establecimientos de los diferentes municipios del departamento de El Quiché. La encuesta consta de 10 preguntas directas sobre el problema de investigación. Se utilizó una encuesta para directores que tienen bajo su responsabilidad la administración de establecimientos en el municipio de Chichicastenango del departamento de El Quiché. El cuestionario tiene 9 preguntas relacionadas con el problema de investigación. El mismo tipo de instrumento se aplicó a los maestros que laboran en escuelas ubicadas en el municipio de Chichicastenango del departamento de El Quiché. El cual consta de 8 preguntas directas.

Se encuestó a los padres de familia que tienen hijos e hijas estudiando en los establecimientos educativos. El cuestionario contiene 8 preguntas directas sobre la problemática.

Para poder validar estos instrumentos se realizaron varias entrevistas y encuestas a personas expertas en la materia, para poder emitir juicio y corrección a los mismos instrumentos, de tal manera que estos llenaran los aspectos y objetivos que se pretendían lograr.

B. RECOLECCIÓN DE DATOS

Elaborado el instrumento, se procedió a la entrevista con el Director Departamental de El Quiché, al Coordinador de la UDA y de la UDE.

Después de haber preparado la encuesta para los diferentes grupos: Coordinadores Técnicos Administrativos, directores de establecimientos, docentes y padres de familia se localizó a los grupos que el muestreo determinó.

C. TRABAJO DE CAMPO

Se preparó una entrevista para el Director Departamental y al Coordinador de la UDA. En esta entrevista se plantearon cuestiones sobre el conocimiento, dominio, y aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos.

Se aplicó una encuesta para la recopilación de información a los Coordinadores Técnicos Administrativos, directores y docentes de los establecimientos oficiales, y padres de familias de los alumnos, de los establecimientos oficiales sobre el conocimiento que tienen del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, y la aplicación del mismo a los servidores que cometen faltas al servicio.

Para la selección de los sujetos de la investigación, directores y docentes se utilizó el muestreo a partir de la técnica de la lista. Se tuvo como recurso la lista de los docentes de los establecimientos de los tres distritos que conforman el área de Chichicastenango. Para el grupo de los padres de familia se seleccionó un grupo de los diferentes establecimientos por ser un grupo numeroso.

D. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Para el procesamiento de datos, se clasificaron los cuestionarios de las autoridades de la Dirección Departamental de Educación, CTAs, directores de establecimientos, docentes y padres de familia, se procedió a la tabulación, de cada respuesta para obtener los resultados por pregunta, para luego determinar los porcentajes correspondientes. Seguidamente se entró a comparar en su orden los cuestionarios, pregunta por pregunta, de las autoridades de la dirección departamental, CTAs, y directores de establecimientos educativos por ser los entes responsables de la aplicación de las leyes educativas, así también los cuestionarios de los docentes y padres de familia. Posteriormente se procedió a registrar los resultados numéricos

y sus porcentajes en los cuadros respectivos para el análisis, contraste de información e interpretación pertinente.

E. PERFILES DE ANALISIS Y CONTRASTE DE INFORMACIÓN

1. Análisis cuantitativo

Sobre el conocimiento de la Legislación Educativa: el grupo de CTAs, y directores, la mayoría tienen conocimiento, los docentes un alto número no conocen dicho documento, y los padres de familia la mayoría tiene poco conocimiento. El conocimiento de la Legislación Educativa depende del cargo o nivel que ocupa cada grupo.

En cuanto al conocimiento sobre el tema del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación: los CTAs, la mayoría indica que tiene conocimiento, los directores; los docentes y padres de familia un mayor número no conoce el tema. Es notable que la mayoría no cuenta con conocimiento suficiente sobre la ley que rige el trabajo del docente.

Lo que trata sobre el nivel de aplicación del Régimen de Sanciones y Remoción, los CTAs, y directores coinciden de la poca aplicación; los docentes y padres de familia están en la misma visión que se aplica poco o a veces.

En lo que se refiere a la capacitación sobre el conocimiento y la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción; la población, CTAs, directores y docentes, un número mayor encuestado reporta que no reciben capacitación como medio de preparación al cargo que desempeñan.

Con respecto al manejo de los expediente de los docentes que cometen faltas según las poblaciones encuestadas, la mayoría dicen que no se llevan a cabo talleres, capacitaciones en esta área. La mayoría de los directores expresan que no conocen como iniciar un proceso, según la ley del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.

Según la población de docentes encuestados sobre el control del desempeño laboral de los mismos por parte de los directores, tampoco se sabe si existe ese control.

A la pregunta dirigida a la población de padres de familia sobre el tema de las denuncias que se plantean a las autoridades, la mayor parte contestó que las autoridades no actúan conforme la ley.

En cuanto a recursos económicos con que cuentan los CTAs para las visitas a establecimientos del sector que tienen asignado, un alto porcentaje contestó que no cuentan con este importante recurso para su quehacer como Coordinadores Técnicos Administrativos. Según los directores consultados a través de las encuestas, las autoridades superiores no dan curso correspondiente a los expedientes para la aplicación de sanciones por faltas al servicio. En los casos de los servidores públicos que han infringido la ley, un grupo mayor del 50% contestó que sí, se les sanciona y el 50% contestó que no se les ha sancionado.

Las razones por las que no se sanciona, los grupos encuestados: directores y docentes coinciden que no se lleva acabo por desconocimiento procesal, influencias políticas, amistad, soborno, no cursar expedientes. En cuanto a lo que contestado por los Coordinadores Técnicos Administradores, además de las anteriores, están los siguientes: no complicar el trabajo administrativo, irresponsabilidad en la aplicación de las leyes, número de establecimientos, sistema burocrático, amenazas de los infractores; La población de Padres de familia añaden: falta de carácter, incapacidad administrativa, irresponsabilidad de las autoridades.

En la pregunta sobre las faltas más frecuentes en que incurren los docentes coinciden las poblaciones encuestadas: CTAs, directores, docentes y padres de familia, mencionan los siguientes: impuntualidad para iniciar y terminar sus labores, inasistencia en sus labores, aunque el grupo de los coordinadores técnicos anotan otros, como: embriaguez, conductas

inapropiadas, acoso sexual, violación de los derechos de la niña y del niño, violaciones sexuales.

Las sugerencias aportadas por los diferentes grupos son válidas y de mucha importancia. De los CTAs, que cada dirección departamental cuenta con su dependencia jurídica, que se capacite a los directores y CTAs, que se nombre personal responsable, que se omita todo el trámite burocrático y que se cumpla con la ley.

2. Análisis cualitativo

Al hacer la relación de la teoría con los resultados obtenidos del estudio realizado, se estableció lo siguiente:

La Legislación Educativa, es un instrumento legal, útil para la administración y mantener la armonía entre los servidores públicos. Los directores de los centros educativos son quienes deben utilizarla para lograr eficiencia en la labor de los docentes.

De los resultados obtenidos del conocimiento y aplicación de la Legislación Educativa se llegó a la conclusión que los directores son administradores educativos y que en un porcentaje alto no tienen conocimiento de la Legislación Educativa y por consiguiente, no la aplican.

Con respecto al conocimiento del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción indican desconocerlo en un alto porcentaje y por lo tanto no lo aplican. Según el índice de resultados, el desconocimiento del Régimen Disciplinario, es alto y no hacen uso del mismo, ignorando los directores que es un instrumento legal y útil para lograr el cumplimiento en sus labores a un 95% del personal docente.

En relación al nivel de aplicación del Régimen Disciplinario en los establecimientos que los directores dirigen y que influyen en la labor que los docentes desarrollan.

A través de la investigación realizada se detectó que los directores aplican poco el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción por desconocimiento. La Capacitación constante sobre conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario, es necesario, por lo que los directores de los establecimientos encuestados han manifestado que es necesario recibir capacitación para la aplicación del Régimen Disciplinario, para hacer más eficiente la administración educativa.

En relación al conocimiento que los directores tienen para iniciar un proceso de Sanción y Remoción a un trabajador infractor se evidenció el desconocimiento del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción que los servidores públicos y de los directores tienen, como también de su aplicación y desde luego el desconocimiento para iniciar un proceso de sanción y remoción. Todo lo anterior afecta grandemente a la administración educativa.

Con respecto a las autoridades superiores de educación, si le dan el curso correspondiente a los expedientes, para la aplicación de sanciones y remoción a los servidores infractores. Los resultados obtenidos a este respecto, muestran que las autoridades superiores de educación no le dan el curso correspondiente a los expedientes para que se aplique el Régimen Disciplinario, debilitando así la labor de los directores.

Al mencionar los factores que más inciden en la inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción a los servidores públicos, los directores señalaron que por influencias políticas, amistad, desconocimiento procesal, soborno y no cursar expedientes. Todo ello afecta significativamente el rendimiento docente.

Las propuestas que los directores encuestados manifestaron para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción son: recibir capacitación, actualización administrativa y que las autoridades superiores tramiten los expedientes, a este respecto muestran que existe una urgente necesidad por parte de los directores de capacitarse y

actualizarse administrativamente para mejorar su labor administrativa y la labor de los docentes que se encuentran bajo su cargo.

F. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cuadro No. 8

Cronograma de Actividades

Actividades	2006		2007												2008		
	Octubre	Noviembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Primera orientación sobre procesos de elaboración de tesis.	11																
Formulación de problema	21 28																
Revisión de los marcos conceptual y teórico		9		19													
Revisión de marco conceptual y metodológico			24		3												
Revisión de todos los marcos								13		30							
Recopilación de la información										22							
Procesamiento e interpretación de datos										25							
Análisis de resultados y conclusiones										28 29							
Revisión final de asesora												31					
Primera revisión de la revisora														15			
Segunda revisión de la licenciada revisora															23		
Dictamen de aprobación de la revisora																4	
Dictamen de la Universidad graduación																6	
																25	

Fuente: elaboración propia con base a planificación del Coordinador Local de la Universidad UPANA Sololá 2,007

G. RECURSOS

1. Potencial Humano

Grupo de estudiantes graduandos, director departamental, coordinadores técnicos administrativos del departamento, directores de establecimientos, docentes y padres de familia.

2. Financieros

Impresiones de textos

1ra. Impresión Q 442.50

2da. Impresión Q 375.00

3era. Impresión Q 312.00

4ta. Impresión Q 66.00

5ta. Impresión Q 325.00

900 hojas fotocopias de encuestas a CTAs, directores, docentes y padres de familia. Q 291.00

100 fotocopias de temas para aporte de la tesis Q 30.00

Impresión de tesis Q 9,000.00

Llamadas telefónicas Q 80.00

Viajes a la sede de la extensión Q 1,000.00

3. Materiales

Mobiliario y equipo: computadoras, impresoras, memorias USB, fotocopadoras, mesas, sillas, Internet y útiles.

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Recabada la información requerida en las encuestas presentadas a los CTAs, directores, docentes y padres de familia, se procedió a la tabulación, análisis, interpretación y discusión de resultados, son presentados en este capítulo de la manera siguiente: la presentación de resultados por grupo encuestado, pregunta por pregunta con su cuadro de resumen, frecuencia y porcentaje y la correspondiente gráfica estadística, seguidamente se presenta la problemática encontrada y finalmente el análisis e interpretación de resultados, contrastando objetivos de estudio con artículos de la ley y los resultados obtenidos de los diferentes grupos.

A. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

1. Encuesta para CTAs.

Cuadro No. 9

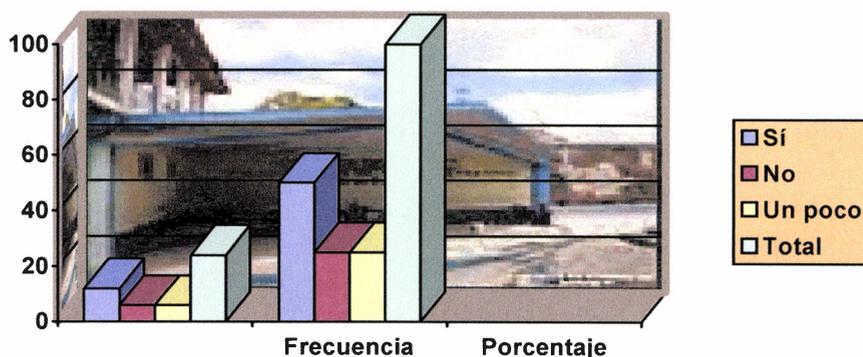
Conocimiento de la Legislación Educativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	50
No	6	25
Un poco	6	25
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 1

Conocimiento de La Legislación Educativa



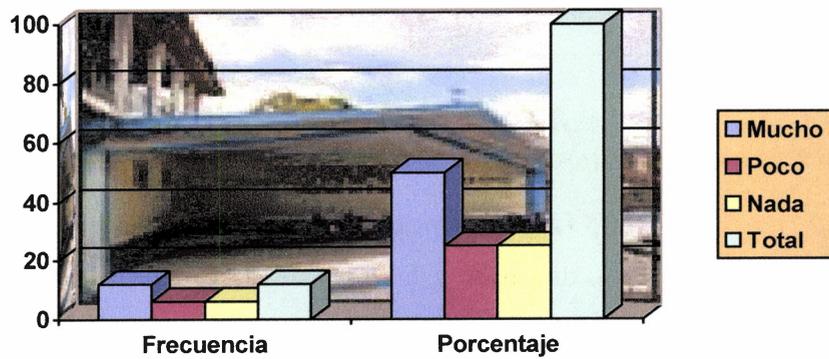
Pregunta No. 2

Cuadro No. 10
Conocimiento del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	12	50
Poco	6	25
Nada	6	25
Total	12	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 2
Conocimiento del Régimen Disciplinario



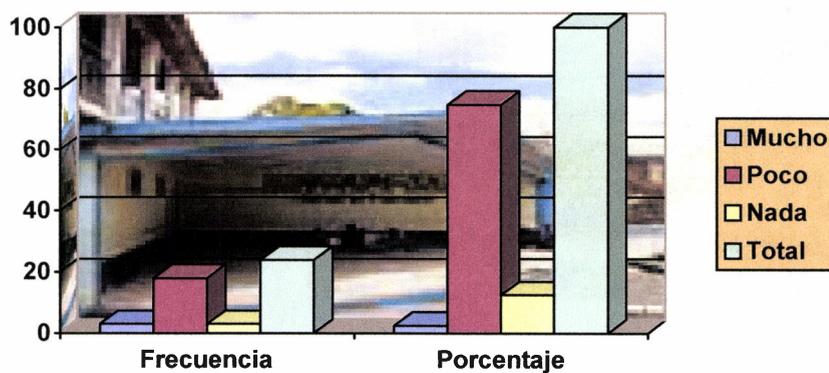
Pregunta No. 3

Cuadro No. 11
Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	2.5
Poco	18	75
Nada	3	12.5
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 3
Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario



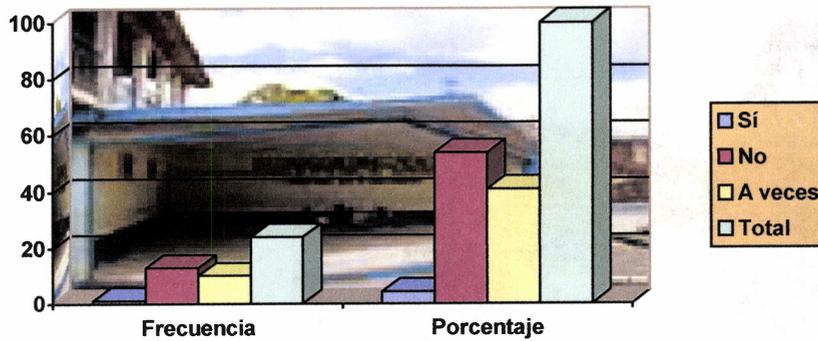
Pregunta No. 4

Cuadro No. 12
Capacitación permanente, sobre conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	4.17
No	13	54
A veces	10	41
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 4
Capacitación permanente, sobre conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario



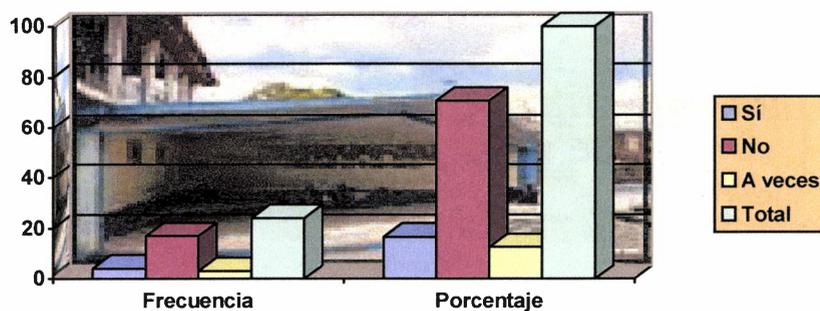
Pregunta No.5

Cuadro No. 13
Curso de expedientes de Sanciones y Remoción

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	16.67
No	17	70.83
A veces	3	12.50
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 5
Curso de expedientes de Sanciones y Remoción



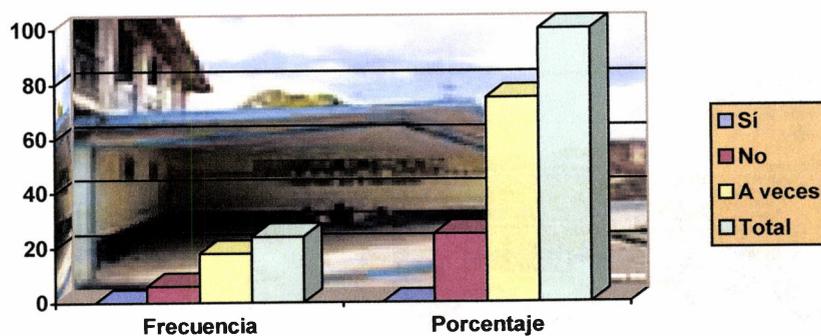
Pregunta No. 6

Cuadro No. 14
Recursos económicos necesarios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0
No	6	25
A veces	18	75
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 6
Recursos económicos necesarios



Pregunta No. 7

Cuadro No. 15

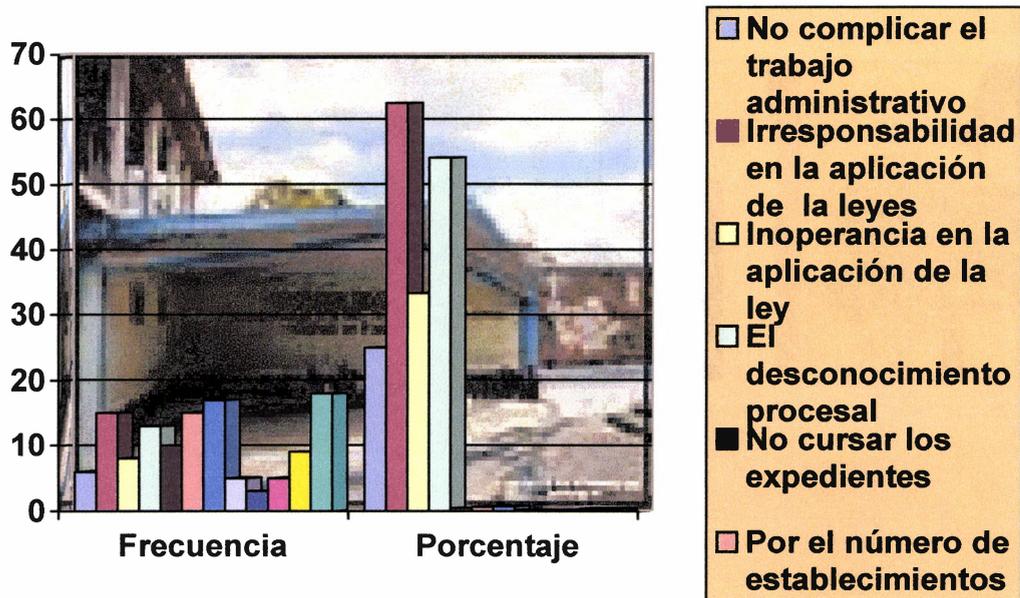
Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
No complicar el trabajo administrativo	6	25
Irresponsabilidad en la aplicación de la leyes	15	62.50
Inoperancia en la aplicación de la ley	8	33.33
El desconocimiento procesal	13	54.17
No cursar los expedientes	10	41.67
Por el número de establecimientos	15	62.50
El sistema burocrático	17	71.25
Por influencias políticas	5	20.83
Amenazas de los infractores	3	12.50
El soborno	5	20.83
La amistad	9	37.50
La extensión del sector	18	37.5

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 7

Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario



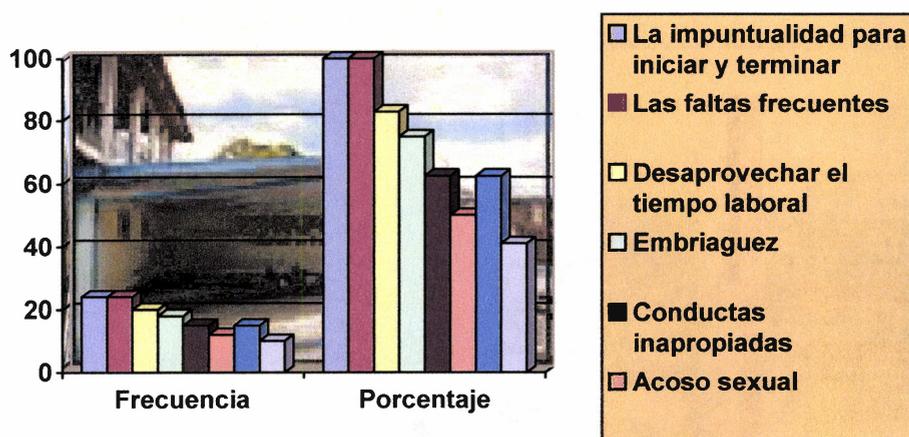
Pregunta No. 8

Cuadro No. 16
Faltas en las que más incurren los docentes

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
La impuntualidad para iniciar y terminar	24	100
Las faltas frecuentes	24	100
Desaprovechar el tiempo laboral	20	83
Embriaguez	18	75
Conductas inapropiadas	15	62.50
Acoso sexual	12	50
Violaciones de los derechos del niño/a	15	62.50
Violaciones sexuales	10	41.07

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 8
Faltas en las que más incurren los docentes



Pregunta No. 9

Cuadro No. 17

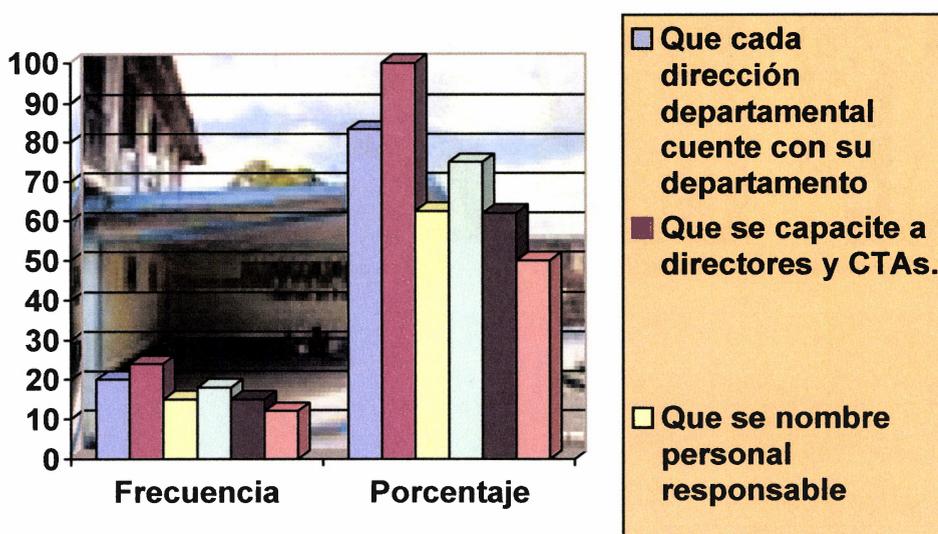
Propuestas para mejorar la aplicación de Régimen Disciplinario

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Que cada dirección departamental cuente con su departamento jurídico	20	83.33
Que se capacite a directores y CTAs.	24	100
Que se nombre personal responsable	15	62.50
Que se omita todo el trámite burocrático	18	75
Que se cumpla con la ley	15	62
Que se tenga mayor control	12	50

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a CTAs. Del departamento de El Quiché, 2007

Gráfica No. 9

Propuestas para mejorar la aplicación de Régimen Disciplinario



2. Encuesta de directores

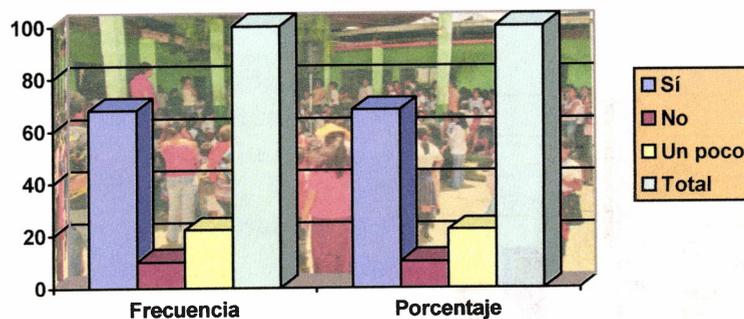
Pregunta No. 1

Cuadro No. 18
Conocimiento de la Legislación Educativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	68	68
No	10	10
Un poco	22	22
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 10
Conocimiento de la Legislación Educativa



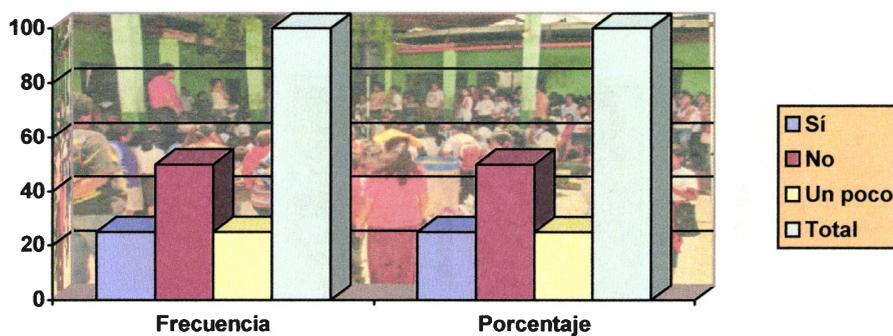
Pregunta No. 2

Cuadro No.19
Conocimiento del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	25
No	50	50
Un poco	25	25
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 11
Conocimiento del régimen disciplinario



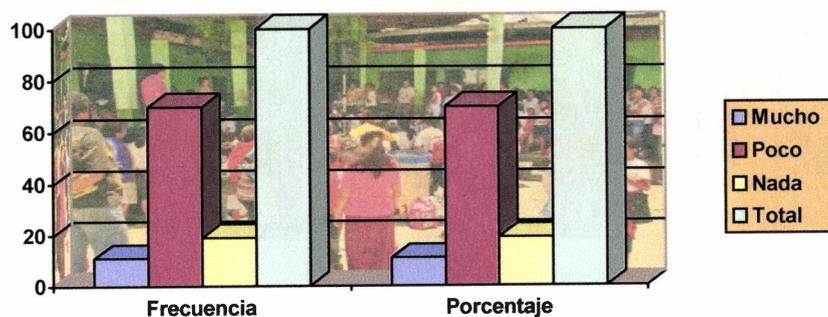
Pregunta No. 3

Cuadro No. 20
Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	11	11
Poco	70	70
Nada	19	19
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 12
Nivel de aplicación del Régimen Disciplinario



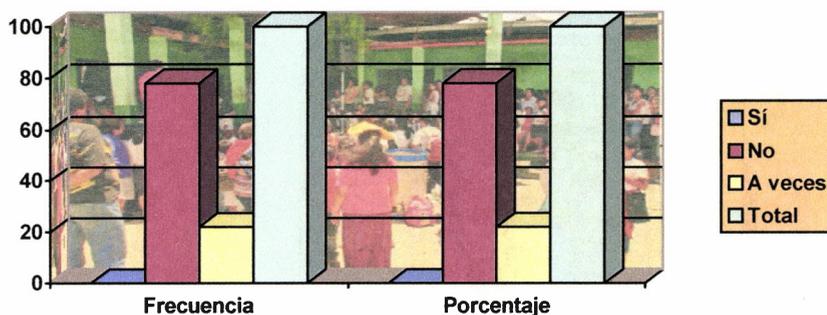
Pregunta No. 4

Cuadro No. 21
Capacitación permanente del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0
No	78	78
A veces	22	22
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 13
Capacitación permanente del Régimen Disciplinario



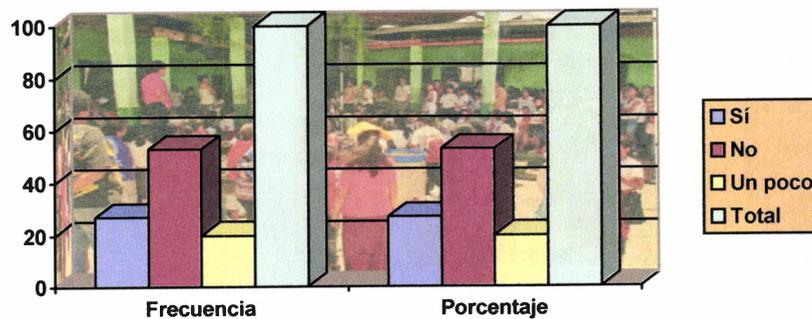
Pregunta No. 5

Cuadro No. 22
Conocimiento procesal del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	27
No	53	53
Un poco	20	20
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a Directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 14
Conocimiento procesal del Régimen Disciplinario



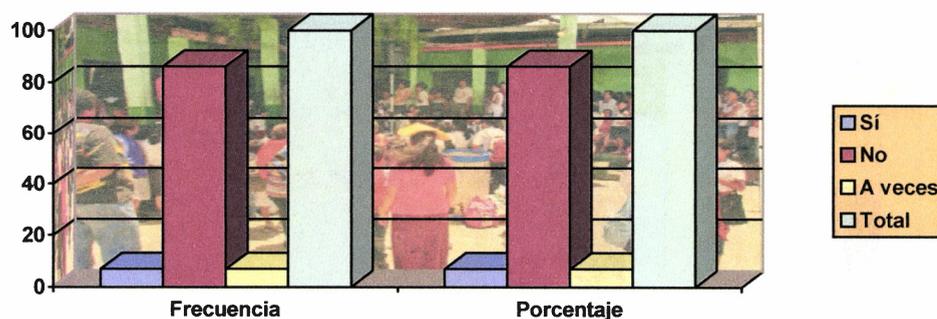
Pregunta No. 6

Cuadro No. 23
Curso que corresponde a los expedientes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	7
No	86	86
A veces	7	7
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a Directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 15
Curso que corresponde a los expedientes



Pregunta No. 7

Cuadro No. 24

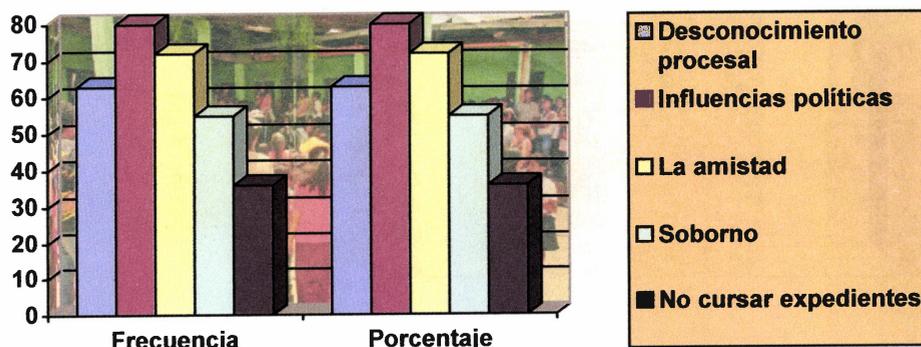
Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento procesal	63	63
Influencias políticas	80	80
La amistad	72	72
Soborno	55	55
No cursar expedientes	36	36

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a Directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 16

Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario



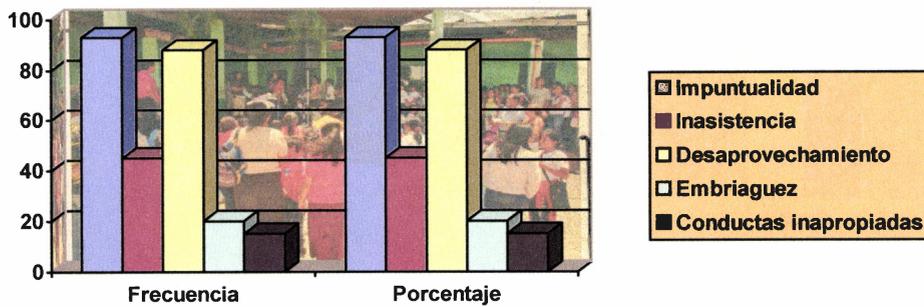
Pregunta No. 8

Cuadro No. 25
Faltas más frecuentes de los docentes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Impuntualidad	93	93
Inasistencia	45	45
Desaprovechamiento	88	88
Embriaguez	20	20
Conductas inapropiadas	15	15

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a Directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 17
Faltas más frecuentes de los docentes



Pregunta No. 9

Cuadro No. 26

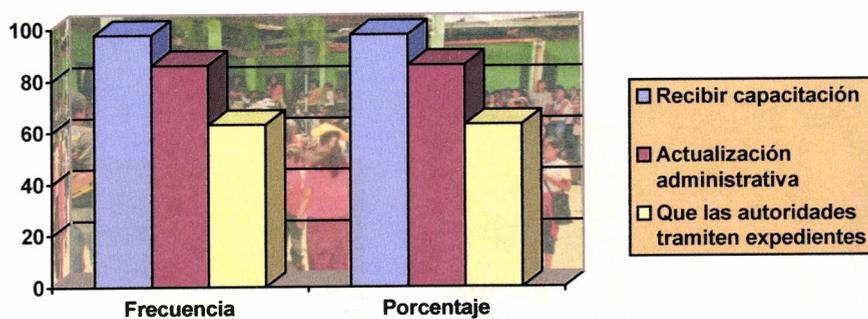
Propuestas para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Recibir capacitación	98	98
Actualización administrativa	86	86
Que las autoridades tramiten expedientes	63	63

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a Directores de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 18

Propuestas para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario



3. Encuesta de docentes

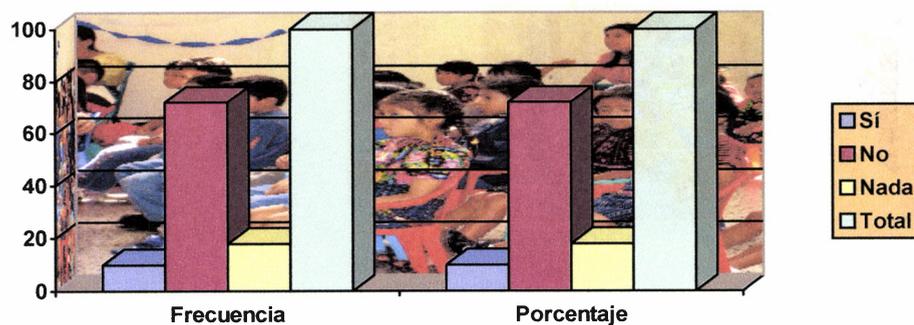
Pregunta No. 1

Cuadro No. 27
Conocimiento de la Legislación Educativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	10
No	72	72
Nada	18	18
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 19
Conocimiento de la Legislación Educativa



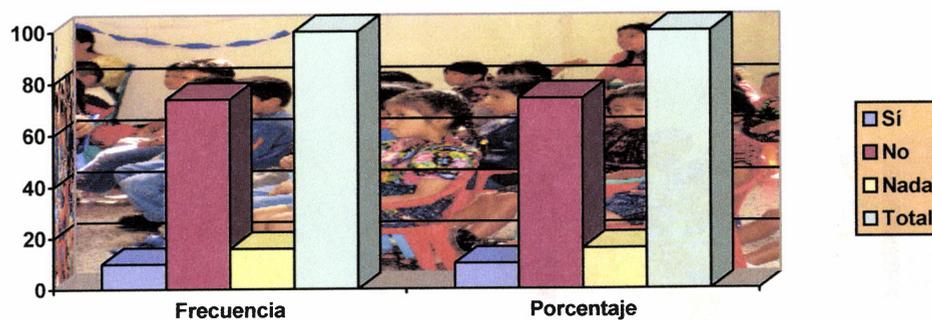
Pregunta No.2

Cuadro No. 28
Conocimiento del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	10
No	74	74
Nada	16	16
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 20
Conocimiento del Régimen Disciplinario



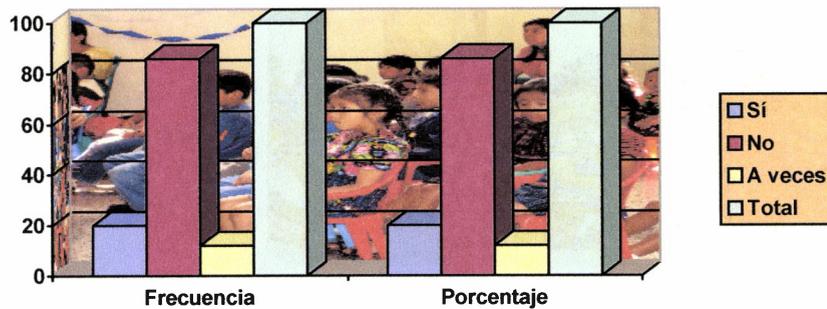
Pregunta No.3

Cuadro No. 29
Capacitación permanente del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	20
No	86	86
A veces	12	12
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 21
Capacitación permanente del Régimen Disciplinario



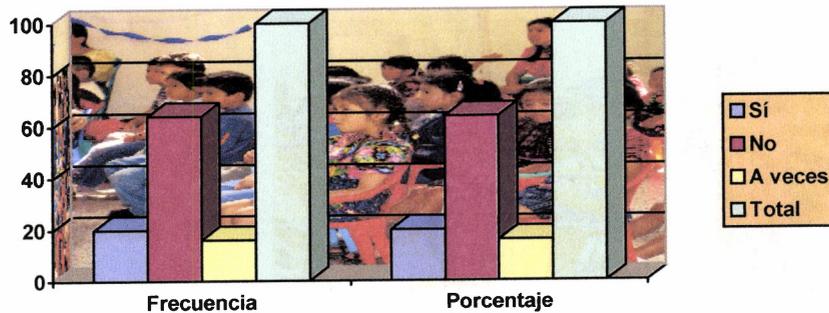
Pregunta No. 4

Cuadro No. 30
Aplicación responsable del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	20
No	64	64
A veces	16	16
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 22
Aplicación responsable del Régimen Disciplinario



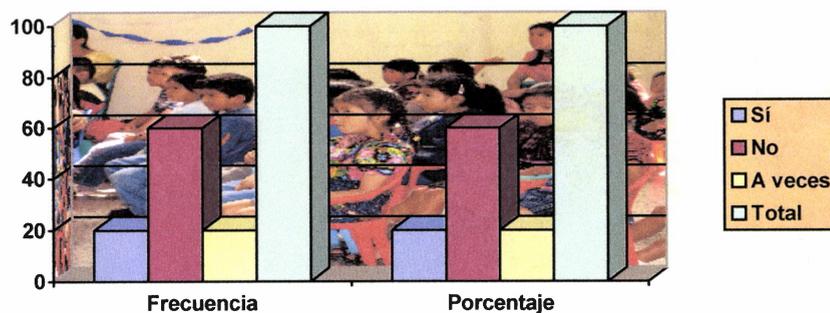
Pregunta No.5

Cuadro No. 31
Control sobre el desempeño laboral de los docentes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	20
No	60	60
A veces	20	20
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 23
Control sobre el desempeño laboral de los docentes



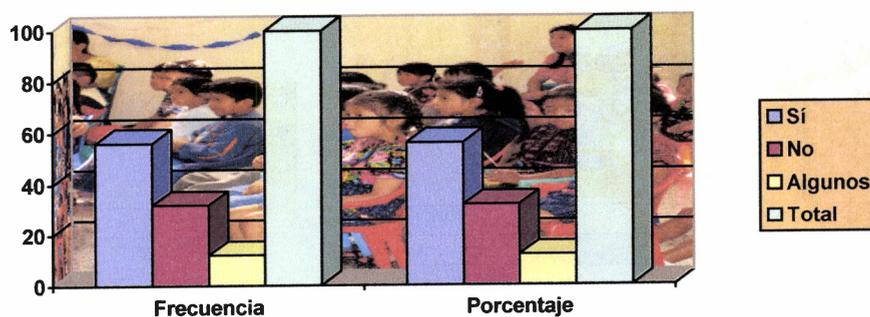
Pregunta No. 6

Cuadro No. 32
Servidores infractores sin sanción

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	56	56
No	32	32
Algunos	12	12
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 24
Servidores infractores sin sanción



Pregunta No. 7

Cuadro No. 33

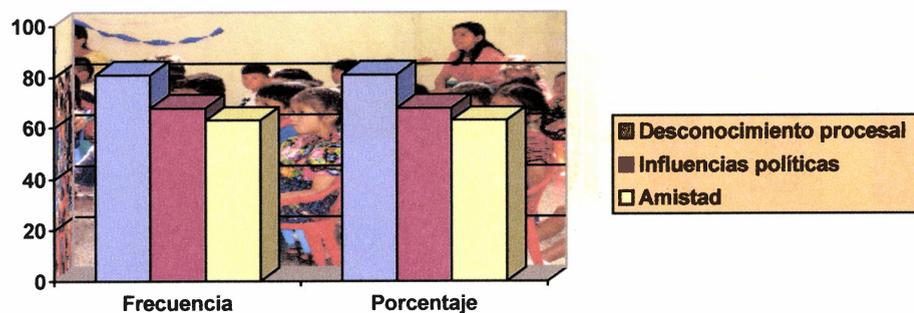
Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento procesal	81	81
Influencias políticas	68	68
Amistad	63	63

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 25

Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario



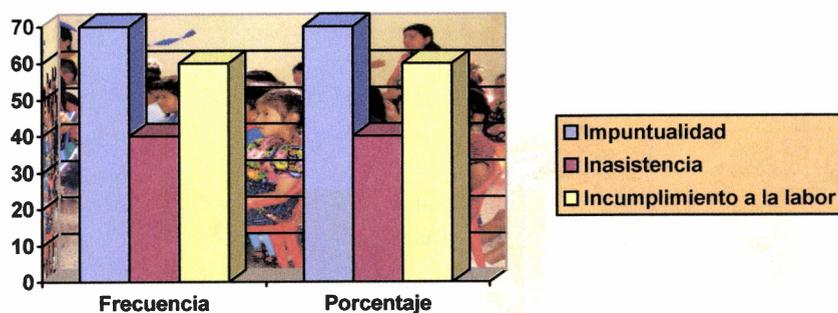
Pregunta No. 8

Cuadro No. 34
Faltas en que más incurren de los docentes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Impuntualidad	70	70
Inasistencia	40	40
Incumplimiento a la labor	60	60

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 26
Faltas en que más incurren de los docentes



Pregunta No. 9

Cuadro No. 35

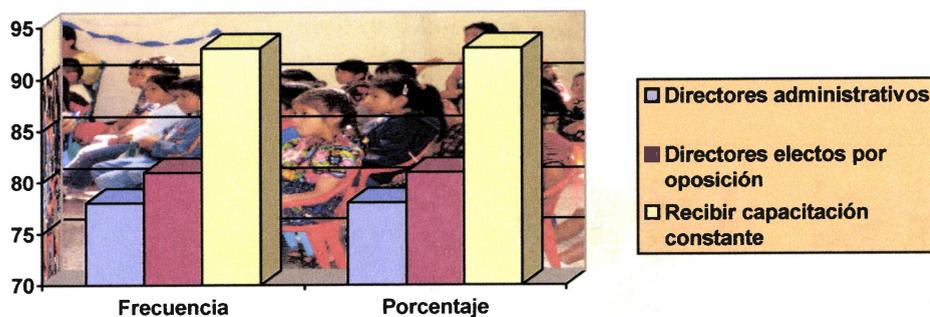
Sugerencias para que se aplique el Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Directores administrativos	78	78
Directores electos por oposición	81	81
Recibir capacitación constante	93	93

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 27

Sugerencias para que se aplique el Régimen Disciplinario



4. Encuesta de padres de familia

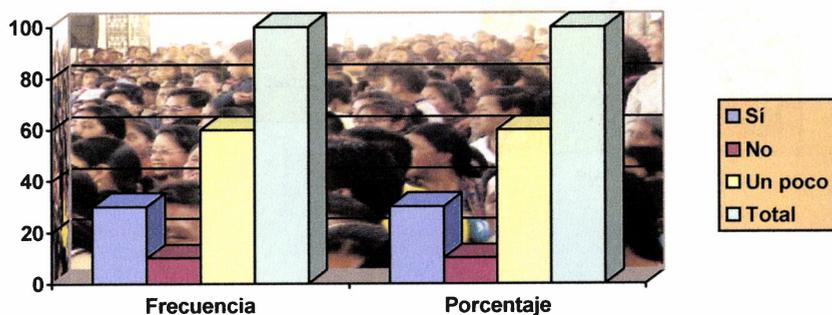
Pregunta No. 1

Cuadro No. 36
Conocimiento de la Legislación Educativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	30
No	10	10
Un poco	60	60
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 28
Conocimiento de la Legislación Educativa



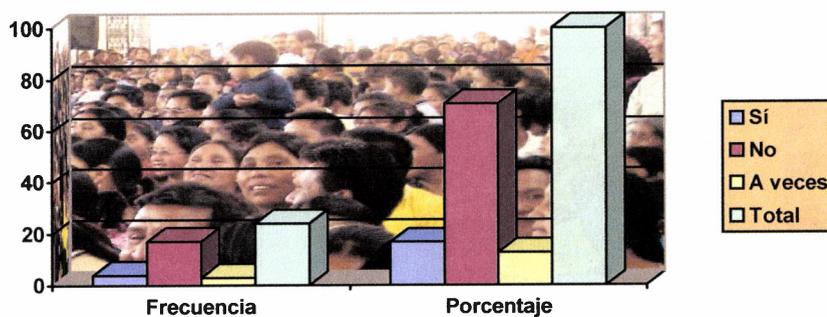
Pregunta No. 2

Cuadro No. 37
Conocimiento de la existencia del Régimen Disciplinario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	16.67
No	17	70.83
A veces	3	12.50
Total	24	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 29
Conocimiento de la existencia del Régimen Disciplinario



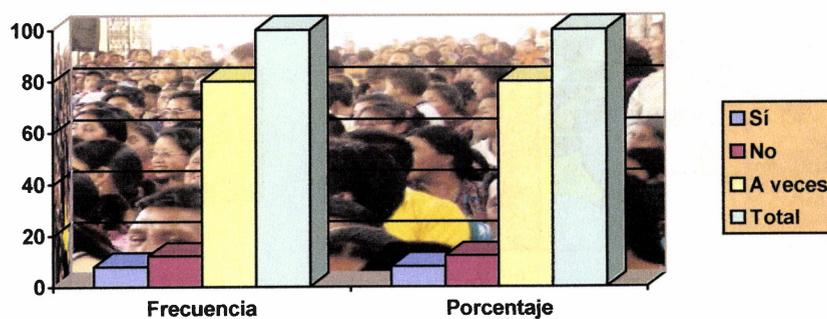
Pregunta No. 3

Cuadro No. 38
Aplicación responsable de la ley

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	8
No	12	12
A veces	80	80
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 30
Aplicación responsable de la ley



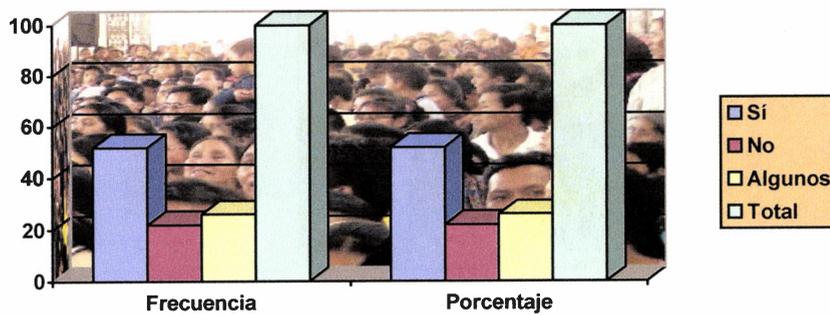
Pregunta No. 4

Cuadro No. 39
Faltas sin sanciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	52	52
No	22	22
Algunos	26	26
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 31
Faltas sin sanciones



Pregunta No. 5

Cuadro No. 40

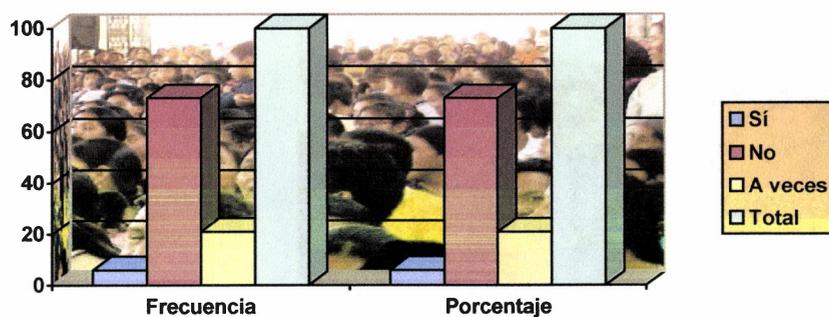
Se toman en cuenta las denuncias que hacen los padres de familia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	6
No	73	73
A veces	21	21
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Cuadro No. 32

Se toman en cuenta las denuncias que hacen los padres de familia



Pregunta No. 6

Cuadro No. 41

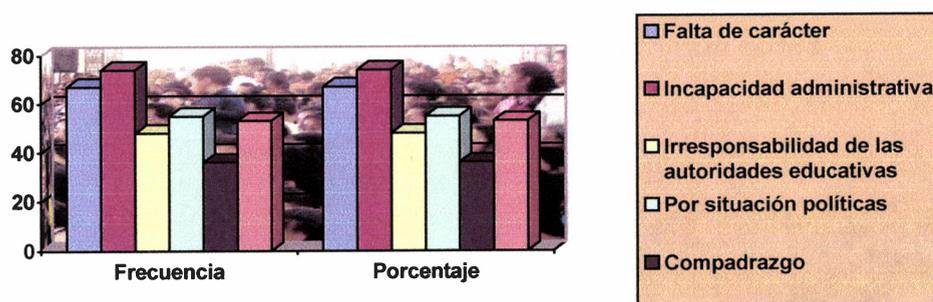
Razones por las que no se sancionan a los docentes y directores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falta de carácter	67	67
Incapacidad administrativa	74	74
Irresponsabilidad de las autoridades educativas	48	48
Por situación políticas	55	55
Compadrazgo	36	36
Acuerdos internos	53	53

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 33

Razones por las que no se sancionan a los docentes y directores



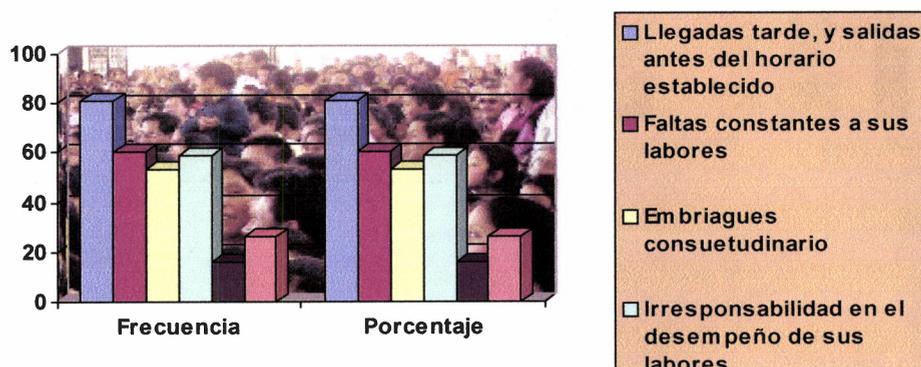
Pregunta No. 7

Cuadro No. 42
Faltas más frecuentes de los docentes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Llegadas tarde, y salidas antes del horario establecido	81	81
Faltas constantes a sus labores	60	60
Embriagues consuetudinario	53	53
Irresponsabilidad en el desempeño de sus labores.	59	59
Falta de respeto a los alumnos	16	16
Vocabulario inadecuado	26	26
Falta de rendimiento profesional	66	66

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 34
Faltas más frecuentes de los docentes



Pregunta No 8

Cuadro No. 43

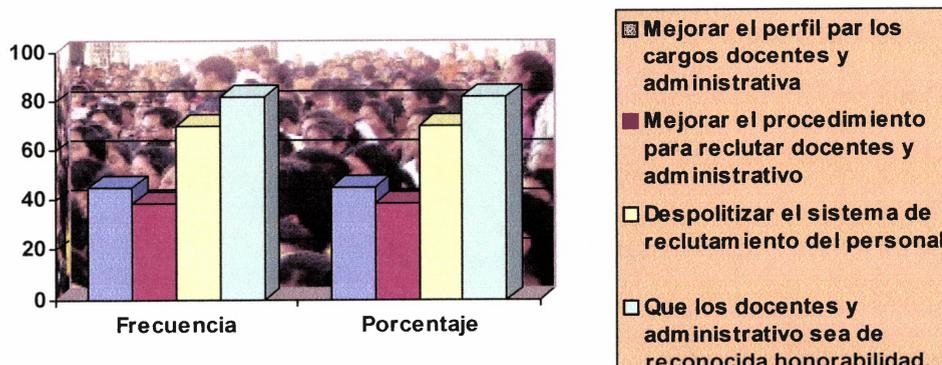
Sugerencias para que los docentes cumplan con su responsabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar el perfil par los cargos docentes y administrativa	45	45
Mejorar el procedimiento para reclutar docentes y administrativo	39	39
Despolitizar el sistema de reclutamiento del personal	70	70
Que los docentes y administrativo sea de reconocida honorabilidad.	82	82

Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada a padres de familia de establecimientos educativos, Chichicastenango, El Quiché 2007

Gráfica No. 35

Sugerencias para que los docentes cumplan con su responsabilidad



B. PROBLEMÁTICA ENCONTRADA

“Para la adecuada institucionalización del sistema educativo, se requiere armonizar la Legislación Educativa y otras leyes de observancia general, con su debida aplicación. Es a través de la Legislación Educativa como la diversidad de problemas deben resolverse, en tanto quienes participan de esta actividad, posean el conocimiento de la misma y la aplican con justicia, honestidad y responsabilidad” Legislación Educativa Lic. Arizmedi y es aquí donde se encuentra la causa del problema. De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los diferentes sectores de la comunidad educativa: CTAs, directores de los establecimientos educativos, docentes y padres de familia, hay un porcentaje muy alto que desconoce la Legislación Educativa y el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, en consecuencia, el nivel de aplicación es muy bajo, añadido a esto que se desconoce el procedimiento para iniciar una gestión disciplinaria de sanciones y que el trámite burocrático es extenso.

Las autoridades correspondientes no han cumplido como lo demanda la ley, con el compromiso de realizar la evaluación de desempeño, técnicas de diagnóstico, revisión y evaluación periódica de las actividades y responsabilidades del individuo del equipo y el compromiso de capacitación, actualización, supervisión, etc. lo cual ha generado como lo expresan las encuestas; que los docentes incurran en faltas como: impuntualidad para iniciar y terminar sus labores, ausencias frecuentes, desaprovechamiento del tiempo laboral, embriaguez, conductas inapropiadas, violaciones en los derechos del niño (a), acoso sexual, etc.

C. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este sub tema, se presentan como autores, los artículos de ley, que están directamente relacionados con las obligaciones de los administradores y trabajadores del ramo educativo y el problema en cuestión “La inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación, en el departamento de El Quiché”. Luego de los resultados obtenidos en los cuatro sectores encuestados; CTAs, directores, docentes y padres de familia, en forma paralela, por la inaplicación de esta

investigación y poder realizar en cada pregunta a los cuatro sectores las comparaciones alternas que afrontan los aludidos con los otros actores de la administración educativa.

La Ley de Educación Nacional, en el decreto legislativo No. 12-91, Título II, Capítulo I, Artículo 32, de obligaciones de directores, inciso a) dice: *“Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos, y de la legislación educativa vigente relacionada a su cargo y centro educativo que dirige, b) Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente”, c) Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación”, k) Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa”, l) Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógicas y administrativas en coordinación con el personal docente”, “Artículo 36 inciso h) cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente”.*

Acuerdo Gubernativo 123 “A” de la Jefatura de Gobierno, Reglamento de Supervisión Técnica Escolar. Capítulo III, Artículo 12, inciso A. Técnicas: 4) Realizar visitas periódicas de Supervisión a escuelas Pre primarias, primarias, urbanas y rurales que se encuentran en su distrito, B. Administrativas: Numeral 1) Presentar al Supervisor Técnico Departamental un informe mensual de las actividades realizadas. 4) Cumplir y velar porque se cumplan las leyes, reglamentos y disposiciones del Ministerio de Educación. 5) Informar al Supervisor Técnico Departamental las anomalías y deficiencias que se advierten en los establecimientos educativos, el resultado de las comisiones desempeñadas y los procesos alcanzados. 8) Intervenir en los problemas que surgen entre los miembros del personal docente y adoptar medidas adecuadas para la solución.

Constitución Política de la República de Guatemala, Capítulo III de Principales Disposiciones Legales de Aplicación General de fecha 31-05-1,985; Sección Cuarta; Educación, Artículo 71, contiene derecho a la educación, *“Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin*

discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad pública, la función y mantenimiento de centros educativos, culturales y museos”.

En relación a la pregunta No. 1 ¿Conoce usted la Legislación Educativa?, el 50% de CTAs, el 68%, de directores el 10% de docentes y el 30% de padres de familia respondieron que sí.

Para la aplicación de la ley es indispensable conocerla, la respuesta de la pregunta No. 1 muestra claramente que hay un buen porcentaje que desconoce la Legislación Educativa, mientras que la Ley de Educación Nacional declara que es una obligación conocerla.

Pregunta No 2 ¿Conoce el Régimen Disciplinario?, el 50% de CTAs, el 25% de directores, el 10% de docentes y el 14% de padres de familia, manifiestan conocerlo; siendo los directores los que en primera instancia inician una gestión disciplinaria, el porcentaje que la desconoce es alarmante, en consecuencia no pueden cumplir con esa función.

Pregunta No. 3 ¿Qué nivel de aplicación tiene el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción en sector que usted administra?, el 12.5% de CTAs y el 11% de directores manifestaron aplicarlo, si la gran mayoría de directores no lo aplica qué se espera de los CTAs que son los responsables de velar, supervisar y evaluar las acciones de los directores, si también desconoce las normas, no podrán orientar a los directores para que las apliquen y los docentes que desconocen las leyes y además se dan cuenta que no se aplican o sancionan, ¿Qué se espera de ellos como servidores públicos?.

Pregunta No. 4 ¿Recibe capacitación permanente sobre conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción?, el 4% de CTAs, el 0% de directores y el 10% de docentes afirman haber recibido capacitación, aquí el nivel de incumplimiento al Artículo 32 mencionado al principio, llega hasta el extremo y no queda más que alertar a la alta dirigencia a tomar acciones inmediatas. También se deduce que quienes tienen algún conocimiento lo han adquirido de otras fuentes y no de sus autoridades correspondientes.

Pregunta No. 5 ¿Considera usted que las autoridades superiores le dan el curso correspondiente a los expedientes de Sanción y Remoción?, el 17% de CTAs, el 7% de directores afirma que sí, pero la gran mayoría no, esto agrava más la problemática del incumplimiento, en los pocos casos que sí cumplen.

Pregunta No.6 ¿Cuentan los CTAs con los recursos económicos necesarios para realizar las visitas a los establecimientos de su sector de manera frecuente?, el 25% de CTAs. afirma que no y el 75% indica, a veces. Este uno de los factores que limita la función de supervisión y que redundando en el descuido a las escuelas, pese a que es una obligación de estado proporcionar los recursos indispensables como lo determina la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo 3 Sección Cuarta de Educación en el Artículo 71.

Pregunta No. 7 ¿Qué factores son los que más inciden en la Inaplicación de Sanciones y Remoción?, las respuestas se dieron en la siguiente forma: a) Por la extensión del sector 75% de CTAs, 0% de directores y el 55% de docentes; b) Por el sistema burocrático, el 71% de CTAs, 70% de directores y el 68% de maestros; c) Por irresponsabilidad en la aplicación de las leyes el 62% de CTAs, el 63% directores y el 66% de docentes; d) Por el número de establecimientos, el 62% de CTAs, el 0% de directores y el 50% de docentes; e) Por desconocimiento procesal, el 54% de CTAs, el 63% de directores y el 60% de docentes; f) Por no cursar los expedientes, el 42 de CTAs, el 62% de directores y el 84% de docentes, g) Por amistad, el 37% CTAs, el 60%, y el 90% de docentes; h) Por inoperancia en la aplicación de la Ley, el 33% de CTAs, 40% de directores y el 10% de docentes; i) Por no complicar el trabajo administrativo, el 25% de CTAs, el 35% de directores y el 28% de docentes; j) Por soborno, el 21% de CTAs, 55% de directores y el 56% de docentes; k) Por influencias políticas el 21% de CTAs, 80% de directores 78% de docentes y l) Por amenazas de los infractores, y 12% de CTAs, 28% de directores y el 46% de docentes.

Dentro de las causas de la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción proporcionadas por los tres sectores de población de CTAs, directores y docentes, que forman la trilogía donde se genera el estudio del problema, mientras que los CTAs,

señalan como causas una frecuencia mayor al 50%, la extensión del distrito, el sistema burocrático, irresponsabilidad en la aplicación de las leyes, el número de establecimientos y el desconocimiento procesal; los directores de manera total no aprueban como causas a la extensión del distrito, ni el número de establecimientos, pero sí el sistema burocrático la irresponsabilidad en la aplicación de las leyes y el desconocimiento procesal. En relación a las demás causas señaladas: no cursar los expedientes, por amistad, por influencias políticas y no complicar el trabajo administrativo, la frecuencia de la afirmación de los CTAs, es menor al 50% (aunque no por ello debe dejar de considerarse), por el contrario más de un 50% de directores, docentes y padres de familia sí lo confirman. Es de considerar también que más de un 50% de directores y docentes mencionan también el soborno y en menor grado, las amenazas de los infractores. Es de observar aquí que los factores que minimizan los CTAs, los demás sectores lo señalan; por lo tanto, las causas señaladas de inaplicación de las leyes por las autoridades responsables, deben afrontarse como corresponden.

Pregunta No. 8 ¿Cuáles son las faltas en las que más incurren los docentes?, consultados los cuatro sectores responden: a) Por impuntualidad para iniciar y terminar labores, el 100% de CTAs, el 93% de los directores, el 70% de los docentes y el 1% de los padres de familia; b) Por Ausencias frecuentes, el 100% de los CTAs el 45% de los directores, el 40% de los docentes y el 60% de los padres de familia; c) Por desaprovechar el tiempo laboral, el 83% de los CTAs, el 88% de los directores, el 60% de los docentes y el 59% de los padres de familia; d) Por embriaguez, el 75% de los CTAs, el 20% de los directores, el 40% de los docentes y el 53% de los padres de familia; e) Por conductas inapropiadas 62% de CTAs, el 15% de directores, el 10% de docentes y el 46% de padres de familia; f) Violaciones de los derechos del niño (a), 62% de CTAs, 17% de directores, 15% de docentes y el 16% de padres de familia; g) Acoso sexual, el 50% de CTAs, el 10% de los directores, 20% los docentes y los padres de familia no opinan y h) Violaciones sexuales, 41% los CTAs, 2% de los directores, 2% de docentes.

En esta pregunta la mayor tendencia de señalamiento de faltas en los docentes, se encuentran en los CTAs y los padres de familia como era de suponer, aunque en menor porcentaje los

directores y maestros también los reconocen, (aquí se debe tomar en cuenta que la gran mayoría de directores son docentes).

Pregunta No. 9 ¿Qué propuestas daría para mejorar la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción?, de los cuatro sectores consultados solo los CTAs con el 100%, directores con el 98% y docentes con el 93% indican que se debe capacitar a los CTAs y directores, el 83% de CTAs, el 63% de directores y el 80% de docentes opinan que la Dirección Departamental cuente con un departamento de Asesoría Jurídica, la tercera propuesta, que se omita el trámite burocrático, solo los CTAs y directores en su mayoría lo apoyan, en la cuarta propuesta, el 62% de CTAs, el 81% de docentes y el 80% de padres de familia proponen que se nombre directores por oposición, en la quinta propuesta “Velar porque se cumpla con la ley”, el 62% CTAs, 71% directores, 80% de docentes y 80% de padres de familia, proponen como petición generalizada en los cuatro sectores, la sexta propuesta “Que se tenga mayor control de los servidores, el 50% de los CTAs, el 60% de directores, 0% de docentes y de los padres de familia el 69%, es bien reveladora esta propuesta en la que la totalidad de docentes encuestados no lo apoyan, séptima propuesta “Que se nombre directores Técnicos Administrativos sin grado, los sugieren el 50% de CTAs, el 98% de directores, el 78% de docentes y el 75% de padres de familia. Otras propuestas, solo padres de familias proponen a) Mejorar el perfil para los cargos docentes y administrativos, b) Mejorar el procedimiento para reclutar docentes y administrativos y c) Despolitizar el sistema de reclutamiento del personal.

Es evidente que cada grupo encuestado, tiene sus propias propuestas de acuerdo a sus intereses, como puede notarse, a los padres de familia no les interesa la capacitación de los CTAs y directores, ni el departamento jurídico, ni el trámite burocrático, porque suponen que la persona que se nombra para estos cargos tienen la capacidad, experiencia y la responsabilidad requerida y de ahí la razón de sus últimas propuestas. Por el otro extremo los CTAs, directores y docentes no les interesa que las autoridades nominadoras tomen en cuenta el perfil requerido para los cargos docentes y administrativos; mientras a los docentes, no les interesa, el control, la supervisión y la evaluación pero sí que a los directores que se nombren

por oposición. La propuesta generalizada, es que si el MINEDUC quiere obtener mejores resultados en la Gestión, tendrá que cumplir y hacer cumplir las leyes que norman al Sistema Educativo.



Alumnas de diferentes grupos étnicos y niveles educativos del departamento de El Quiché.

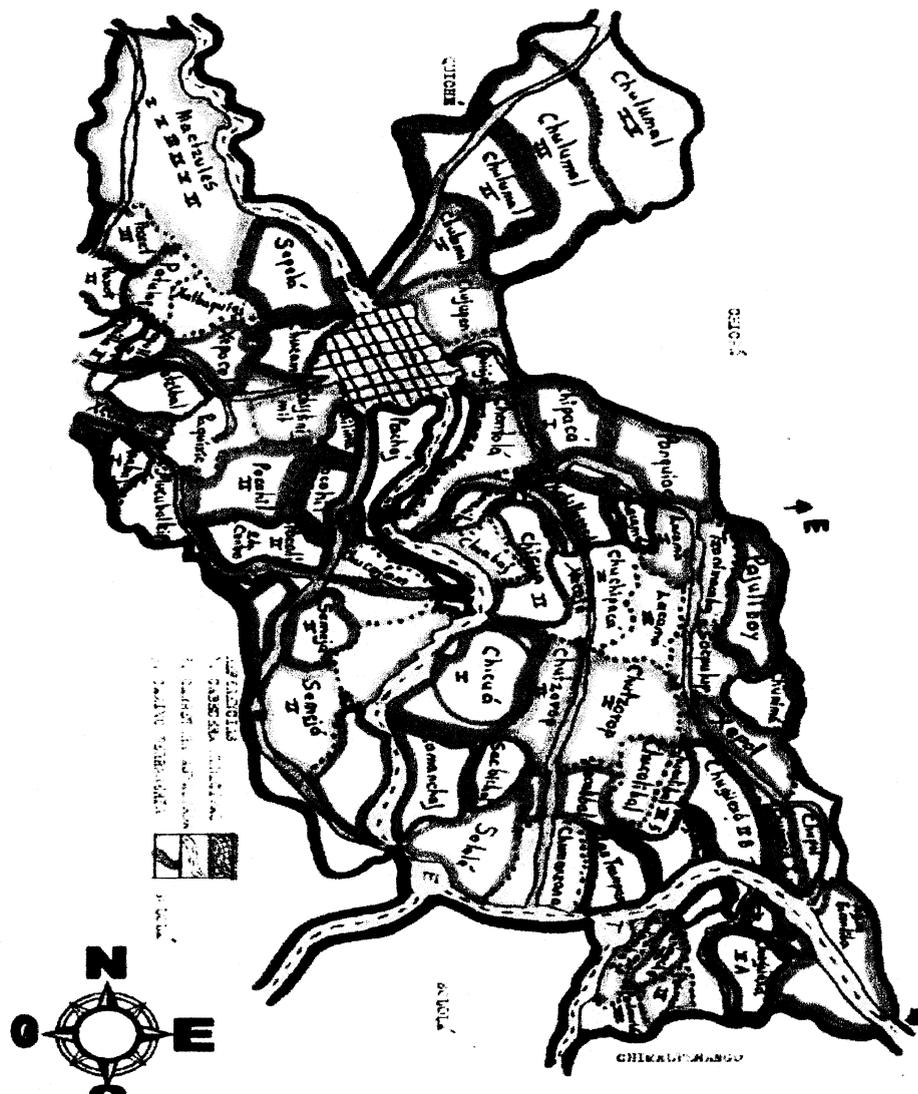
CONCLUSIONES

La investigación realizada en torno a la pregunta central del problema: ¿Cuáles son los Factores que Inciden en la Inaplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación en el departamento de El Quiché?, ha provisto de información objetiva acerca de la aplicación de esta norma.

1. La mayoría de las autoridades educativas del departamento de El Quiché; CTAs, directores, docentes y padres de familia, afirman que existe un alto índice de desconocimiento de la Legislación Educativa y el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción; siendo estos los órganos que regulan el quehacer de la institución. El nivel de aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, es mínimo como consecuencia del desconocimiento del mismo.
2. La mayor incidencia en faltas al servicio se da en el área de la impuntualidad, inasistencia, desaprovechamiento del tiempo, baja preparación, conductas inadecuadas, la manipulación de la conciencia, el acoso sexual, el tabaquismo, la ebriedad, etc.
3. Los CTAs no cuentan con el apoyo necesario en cuanto al recurso económico, para poder realizar las visitas técnico-administrativas a los establecimientos asignados con la frecuencia requerida. Además, la topografía del terreno, distancia y la cantidad de establecimientos limita el control necesario para verificar y monitorear el desempeño laboral del personal de manera frecuente.
4. El sistema burocrático y la lentitud con que se realiza la gestión de aplicación de sanciones y remoción, hace que fenezca el tiempo de ley requerido, dejando sin efecto muchos expedientes.
5. Existen en menor escala otros factores que interfieren en la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, como influencia política partidista, soborno a las autoridades y las amenazas de los infractores.

6. Las autoridades educativas departamentales, no se han preocupado por capacitar de manera frecuente al personal administrativo, en cuanto al conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.

Mapa del Municipio de Chichicastenango



Mapa físico político administrativo del Municipio de Chichicastenango, El Quiché 2007; área del estudio del problema.

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|---|---|
| 1. Acuerdo Gubernativo No. 18-98
1998 | REGLAMENTO DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL, ACUERDO GUBERNATIVO NO. 18-98 Reformado por el Acuerdo Gubernativo No.564-98 de 1998. |
| 2. Biblioteca Encarta
2007. | BIBLIOTECA ENCARTA, |
| 3. Carmen Ma. G. Lara
2000 | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. |
| 4. Prensa Libre.
1993 | |
| 5. Davis, de L. et al
2005 | TESIS INCIDENCIA DE LA LECTO ESCRITURA K'ICHE' EN EL TERCER GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA BILINGÜE
Sololá, Guatemala. |
| 6. Decreto Número 1784. 1968 | LEY DE SERVICIO CIVIL, DECRETO NÚMERO 1784. 1968. Congreso de la República de Guatemala. |
| 7. Diario Oficial
2001 | MANUAL DE CLASIFICACIONES Y DEFINICIONES DE LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS |
| 8. Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española | DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA |
| 9. 1992 Ediciones Rayuela. | |
| 10. Diccionario enciclopédico
2005 | ONIX. |
| 11. Enciclopedia Océano,
2004 | ENCICLOPEDIA OCÉANO |
| 12. Entrevista Autoridades Educativas
Departamento de El Quiché. | |
| 13. Escobedo A. Arizmendy,
1995 | LEGISLACIÓN BÁSICA EDUCATIVA
Guatemala |
| 14. Universidad Panamericana, Instituto de Investigaciones Sociales
2006 | MANUAL DE ESTILO DE TRABAJOS ACADÉMICOS
Guatemala |
| 15. Ramón Pelayo,
Ediciones Larousse. 1982 | DIC LAROUSSE USUAL
España |

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
EXTENSIÓN SOLOLÁ**



PROPUESTA

**“ENCAUSAR LA ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN EDUCATIVA
CON LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE
SANCIONES Y REMOCIÓN, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE EL
QUICHÉ”**

Juliana Gómez Par
Gilberto Rodil Méndez Ortega
Juan Sen Ajanel
Ana María Urizar Chavez de Rosales

SOLOLÁ, ENERO DE 2008

INDICE DE PROPUESTA

Contenido	Páginas
A. INTRODUCCIÓN.....	95
B. JUSTIFICACIÓN.....	95
C. BENEFICIARIOS.....	96
D. OBJETIVOS.....	97
1. Generales.....	97
2. Específicos.....	97
E. BASES LEGALES.....	97
1. Constitución Política de la República.....	98
2. Ley de Servicio Civil.....	98
3. Reglamento de la Ley de Servicio Civil.....	99
F. REFERENCIAS.....	99
G. PARTICIPANTES.....	99
1. Nacionales.....	99
2. Departamentales.....	100
H. PROPUESTA.....	100
I. EQUIPO RESPONSABLE DE EJECUCIÓN.....	101
J. ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN, EL QUICHÉ.....	102
K. OPERACIONALIZACIÓN.....	103
L. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	104

PROPUESTA

A. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, constituye la reacción o el despertar a uno de los problemas adormecidos con el tiempo en el que los quichelenses han sido críticos y análogos de lo bueno y lo malo del actual sistema educativo. La investigación realizada en torno a la pregunta central del problema: ¿Cuáles son los Factores que Inciden en la Inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación del departamento de El Quiché? Ha permitido conocer y analizar los resultados obtenidos. De estos resultados, se observa la incongruencia existente entre el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, y su debida aplicación; de la misma manera los factores de mayor incidencia en la misma y las faltas más frecuentes.

Las consecuencias de este problema son obvias; por ello se demanda de manera urgente acciones remediabiles, que vengan a encausar la armonización de la Legislación Educativa con su aplicación, en aras de la excelencia y la consecución de los fines de la Reforma Educativa y los tratados de los Acuerdos de Paz.

B. JUSTIFICACIÓN

La ley de Educación Nacional, en el Decreto Legislativo No. 12-91, Título III, Capítulo I, Artículos 37, de Obligaciones de Directores, inciso a) *“tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo, de los aspectos técnico-pedagógico, y de la Legislación Educativa vigente, relacionada con su cargo y centro educativo que dirige”* b) *“Planificar, organizar, orientar coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente”*.

Los resultados obtenidos de la investigación de campo, realizada, revelan que hay incumplimiento de estos preceptos de ley: el 50% de CTAs, el 68% de directores, el 10% de docentes y el 30% de padres de familia, manifiestan tener conocimiento de la Legislación Educativa.

El 50% de CTAs, el 25% de directores, el 10% de maestros y el 14% de padres de familia, dicen conocer el Régimen Disciplinario.

El 12.5% de CTAs, y el 10% de directores manifiestan que este porcentaje es el nivel de aplicación del Régimen Disciplinario en el departamento.

El 17% de CTAs, el 0% de directores y el 10% de docentes, manifiestan que han recibido capacitación permanente del conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario.

El 17% de CTAs, y el 7% de directores afirman que sí se le da curso correspondiente a los expedientes de sanciones y remoción.

El 75% de CTAs, manifiesta que a veces reciben ayuda económica para realizar sus visitas a los establecimientos educativos y el 25% dice que no.

El 27% de los directores de los establecimientos dice conocer la manera de iniciar un proceso disciplinario de sanciones y remoción y el 53% que no.

Las cifras anteriores demuestran que es urgente, como la misma ley lo demanda; supervisar y evaluar las acciones administrativas, recurriendo a todas las instancias necesarias, para conciliar en problema y evitar caer en un estado de ingobernabilidad en el ramo educativo.

C. BENEFICIARIOS

La gestión lleva como fin coadyuvar con el sistema educativo en el departamento de El Quiché, primero, dando la voz de alerta del problema del alto nivel de inaplicabilidad del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción. Segundo, aportan la información y soluciones factibles, que permita a quienes están inmersas en el hecho educativo, hacer de la administración técnico-pedagógica, un proceso viable, confiable, consciente y ante todo responsable de sus actuaciones, que beneficie a quienes deben su profesión, los y las niñas, para su convivencia democrática y respetuosa de los derechos humanos.

D. OBJETIVOS:

1. Generales:

- a. Armonizar la Legislación Educativa con la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción, en el departamento de El Quiché.
- b. Desarrollar las habilidades conceptuales técnicas y humanas que todo administrador educativo debe tener a través del conocimiento de la Legislación Educativa.

2. Específicos

- a. Promover la descentralización de la dirección de personal y su unidad de asesoría legal al departamento de El Quiché.
- b. Capacitar frecuentemente al personal Técnico Administrativo sobre conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.
- c. Crear instancias para la supervisión y evaluación de todas las acciones administrativas.

E. BASES LEGALES

Primero: Para el desarrollo de la propuesta, se ha tomado en consideración; el fundamento filosófico de los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa, en la búsqueda de la Paz social y la transformación profunda del sistema educativo del país, en la que se establezcan los valores adecuados que propicien el bien común, la justicia y la convivencia armoniosa. Dentro de las áreas de transformación, se considera: El área administrativa, que abarca el conocimiento, mejoramiento y funcionamiento adecuado de la organización y la estructura del sistema de cada uno de sus elementos. El área Legal: que considera necesario establecer mecanismos para la efectividad de la Legislación Educativa, y el conocimiento adecuado de las causas por las cuales las mismas son incumplidas. El área de reestructuración y modernización que

requiere de cambios drásticos en la administración, en las cuales debe darse una verdadera descentralización y regionalización, para atender realmente las necesidades de la comunidad.

Segundo: Los artículos de ley que norman los derechos, las obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos del Ministerio de Educación.

1. Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 71 “...Es obligación del estado promocionar y facilitar la educación a sus habitantes sin discriminación alguna...” Artículo 72 “...Se declara de interés nacional la educación, la instrucción, la formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Derechos Humanos...”

2. Ley de Servicio Civil.

Decreto Legislativo No. 1748, Título I, Capítulo Único, Artículo 2; “...El propósito de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en el trabajo y establecer normas para la aplicación de un sistema de administración personal...” Título V, Capítulo 1, Artículo 42; Condiciones de ingreso “...Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto...”. Capítulo Único; Derechos, Obligaciones y Prohibiciones; Artículo 64. Obligaciones de los servidores públicos. Artículo 65, Prohibiciones Generales; Artículo 66, Prohibiciones Especiales. Título IX, Capítulo I de Régimen Disciplinario. Artículo 74, Sanciones: para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio. Capítulo II, Régimen de despido, Artículo 76, Despido Justificado; Artículo 77, Despido de derecho. Artículo 78. Rehabilitación, Artículo 79, Procedimiento de despido. Artículo 84, Cesación definitiva de funciones.

3. Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Acuerdo Gubernativo No. 18-98, reformado por el Acuerdo Gubernativo No. 564-98 de fecha 31-08-98, Título II, Obligaciones y Prohibiciones, Artículo 77 Puntualidad y asistencia a las labores. Título XI, Capítulo Único, Régimen Disciplinario, Artículo 80, Procedimiento de sanciones y despido. Artículo 81, Procedimiento para suspensión de trabajo por aprehensión y detención prisión preventiva y para reintegro al puesto a cargo del servidor suspendido.

Todos los artículos de la ley mencionados, son algunos fundamentos base que señalan y regulan el que hacer de la administración y docencia, y que es indispensable que se vele por sus aplicación, realizando la evaluación de desempeño, las técnicas de diagnóstico, la revisión y evaluación periódica de las actividades y responsabilidades del individuo o del equipo.

F. REFERENCIAS

1. Constitución Política de la República de Guatemala
2. PRO-O12 Reclutamiento.
3. PRO-013 Selección
4. PRO-020 Gestión de personal / cese de funciones laborales renglón 021-022-011.
5. Ley de Servicio Civil y su Reglamento
6. Código de Trabajo
7. Acuerdo Gubernativo 18-98, modificado por el Acuerdo Gubernativo 564-98.
8. Manual de Procedimiento de la Dirección de personal
9. Decreto 1485 “Ley de Dignificación y catalogación del MINEDUC”
10. Ley de lo Contencioso Administrativo.

G. PARTICIPANTES:

1. Nacionales:

1. Dependencias centrales y planta central del Ministerio de Educación.
2. Dirección de Personal (DP)

3. Departamento de Asesoría Legal de la DP
4. Departamento Jurídico
5. Vice despacho: Administrativo

2. Departamentales

- a. Dirección Departamental de Educación (DD)
- b. Unidad de Desarrollo Administrativo (UDA)
- c. Coordinadores Técnicos Administrativos (CTAs)
- d. Directores Técnicos Administrativos de Establecimientos
- e. Maestros
- f. Alumnos
- g. Comunidad Educativa

H. PROPUESTA

Considerando

1. Que es responsabilidad del MINEDUC, armonizar la Legislación Educativa y otros organismos ejecutivos.
2. Que es de competencia del MINEDUC, el perfeccionamiento constante del recurso humano que trabaja en educación, para la elevación de la calidad profesional, que garantice el nivel de crecimiento de la calidad educativa.
3. Que es de competencia del MINEDUC establecer las políticas educativas del país y garantizar la operatividad de la misma en todos los niveles e instancias que lo conforman.
4. Que es fundamental para viabilizar los trámites, transformar y reformar los mecanismos de gestión, con el fin de promover la descentralización de la dirección de personal y su unidad de asesoría legal al departamento.

Por tanto

Recomienda a las autoridades Técnico Administrativas del MINEDUC

1. Contemplar en la agenda de cada ciclo escolar, el estudio y divulgación de la Legislación Educativa, con el fin de aplicar la misma en las situaciones necesarias.

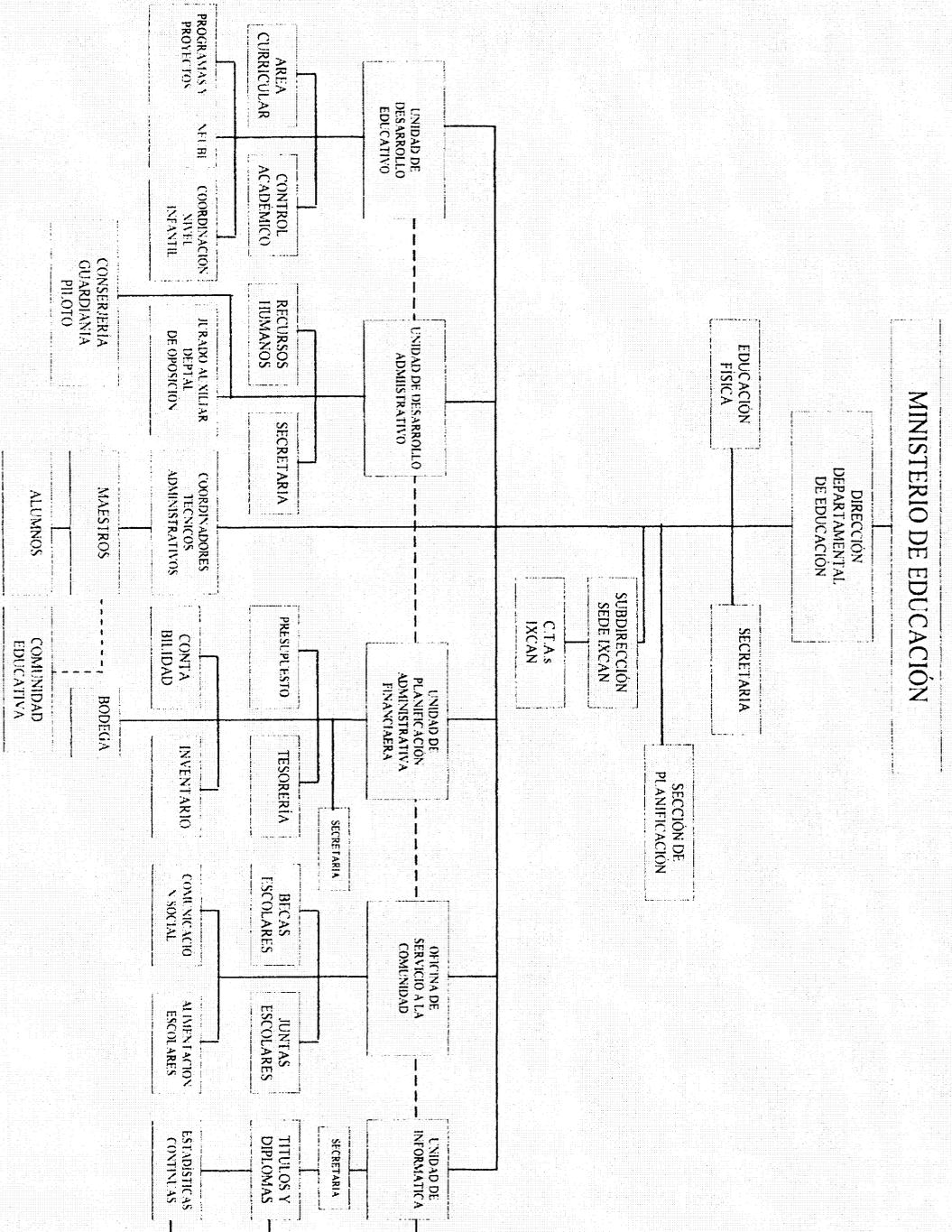
2. Concienciar constantemente a los administradores educativos, para que apliquen el Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción de los servidores públicos, con responsabilidad, honestidad y justicia.
3. Brindar a los administradores orientación y capacitación sobre procedimientos procesales para una gestión disciplinaria.
4. La adjudicación de puestos de directores de establecimientos educativos del nivel primario, sean por oposición y halla un período de inducción inicial en el que se de a conocer sus atribuciones y sean nombrados por períodos no menores de cinco años, como técnicos administrativos sin grado, en las escuelas donde el número de maestros lo amerite.
5. La descentralización del departamento jurídico de la dirección de personal del MINEDUC y que el departamento cuente con su propia oficina jurídica, para minimizar la burocracia.
6. Facultar a los directores departamentales para la aplicación del Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción a los servidores públicos de su jurisdicción.
7. La creación de cargos administrativos auxiliares y la Dirección Departamental por zonas, para su representación, supervisión, fiscalización, evaluación, monitoreo apoyo y otros a la función de los CTAs, y directores de escuelas.
8. La ampliación del presupuesto para apoyo de los CTAs. en su desempeño y movilización, a los centros educativos de su distrito.

I. EQUIPO RESPONSABLE DE EJECUCIÓN

Es la Dirección Departamental de educación y su equipo la responsable de ejecutar, todo lo establecido en la ley de educación Nacional, según el Decreto Legislativo No. 12-91, Título III, Capítulo I, Artículo 37, y hacer funcional toda la jerarquía administrativa y sus dependencias de apoyo; así como crear o gestionar otras instancias que se requieran.

La organización actual de la dirección departamental es la siguiente:

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN, EL QUICHÉ



Fuente: Dirección Departamental de Educación, El Quiché 2007

K. OPERACIONALIZACIÓN

CUADRO NO. 44
Operacionalización de la propuesta

Objetivos	Estrategias	Política	Acciones
Presentación de resultado y propuesta a las autoridades educativas locales	Presentar resultados de estudio a los partes involucradas para que considere la necesidad de descentralizar la unidad de asesoría jurídica y minimizar el trámite burocrática	Crear en el departamento un departamento de Asesoría Jurídica. Facultar al Director Departamental para que aplique el Régimen Disciplinario.	Realizar las gestiones pertinentes a las autoridades correspondientes para que se tenga en el departamento una oficina de asesoría jurídica.
Capacitación frecuentemente al personal técnico administrativo sobre: conocimiento y aplicación del Régimen Disciplinario Sanciones y Remoción.	Que el Director Departamental tome en consideración, lo preceptuado en el decreto Legislativo No. 12-91, título III, capítulo I, artículo 7 de la Ley de Educación Nacional.	Contemplar en la agenda de cada ciclo escolar la divulgación y estudio y capacitación de la Legislación Educativa y su Régimen Disciplinario de Sanciones y Remoción.	- Solicitar al MINEDUC personal capacitado, para que brinde la asesoría respectiva a los CTAs. del departamento. - Que los CTAs. multipliquen la orientación recibida
Crear instancias para la supervisión y Evaluación de todas las acciones administrativas.	Concienciar a los Directores de la necesidad de una persona auxiliar que le apoyan en la rectoría Administrativa.	Crear los Cargos de Administradores de zonas, como Personal Auxiliar de Dirección Departamental.	Que los administradores de zonas planifiquen, organicen, orienten, coordinen, supervisen y evalúen todas las acciones administrativas de los CTAs.

Fuente: elaboración propia en base a análisis de variables, Chichicastenango, El Quiché 2007

L. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Cuadro No.45
Cronograma de trabajo

Actividades	Febrero	Marzo	Abril	
Presentación de sus resultados y propuestas a partes involucradas.				
Presentación de resultados a la Dirección Departamental de Educación.				

Fuente: elaboración propia en base a programa de la coordinación de la UPANA, extensión Sololá., 2007

ANEXO

Anexo 1

Universidad Panamericana de Guatemala

Facultad de Ciencias de La Educación

Programa de Licenciatura

Extensión Sololá

Guía de Entrevista Realizada a las Autoridades Educativas del Departamento de El Quiché

Información General

Cargo: _____ Nivel académico: _____

Fecha de entrevista: _____

1. ¿Tiene usted conocimiento de la Legislación Educativa?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

2. ¿Tiene usted conocimiento del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación?

Sí

No

Un poco

Comente _____

3. Qué nivel de aplicación del régimen de sanciones y remoción se tiene en el departamento de El Quiché?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

4. ¿Considera usted que todos los CTAs y directores de su jurisdicción, conocen el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Mucho

Poco

Nada

Comente. _____

5. ¿Se le brinda a los CTAs capacitación permanente, sobre conocimiento y aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

A veces

Porqué? _____

6. ¿Se brinda a los directores de los establecimientos educativos capacitación permanente, sobre conocimiento y aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

A veces

Porqué? _____

7. ¿Considera usted que existen CTAs en su jurisdicción que no aplican el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

Algunos

Comente: _____

8. ¿Considera usted que hay directores de establecimientos educativos en su jurisdicción que no estén aplicando el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

Algunos

Comente: _____

9. ¿Cuenta la Dirección Departamental de Educación con controles de la aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los CTAs?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

10. A su criterio, ¿Cuáles son los factores por los que no se aplica el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

11. Escriba algunas propuestas para minimizar el problema?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

Universidad Panamericana de Guatemala

Facultad de Ciencias de la Educación

Programa de Licenciatura

Extensión Sololá

Encuesta para Coordinadores Técnicos Administrativos del Quiché

Los estudiantes del programa de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, les solicita su apoyo en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recabar información, según los indicadores que se detallan en la misma para el trabajo de tesis que actualmente se realizan.

Instrucciones: Sírvase contestar la respuesta solicitada o bien marque con una x sobre la opción de su elección, según sea el caso.

Información general

Grado académico: _____ Sexo: _____

Tiempo de experiencia: _____

No. De establecimientos atendidos: _____

Docentes a su cargo: _____

1. ¿Conoce usted la Legislación Educativa?.

Sí

No

Un poco

Comente: _____

2. ¿Conoce usted del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación?

Mucho

Poco

Nada

Comente: _____

3. ¿Qué nivel de aplicación tiene el régimen de sanciones y remoción en el sector que usted administra?

Mucho

Poco

Nada

Comente _____

4. ¿Reciben los CTAs capacitación permanente, sobre conocimiento y aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

A veces

Porqué? _____

5. ¿Considera usted que las autoridades superiores, le dan el curso correspondiente a los expedientes de sanciones y remoción de servidores que incurren en faltas al servicio, con la prontitud requerida?

Sí

No

A veces

Porqué? _____

6. ¿Cuentan los CTAs con los recursos económicos necesarios para realizar las visitas a los establecimientos de su sector de manera frecuente?

Sí

No

A veces

Porqué? _____

7. Según su criterio ¿qué factores, son los que más inciden en la inaplicabilidad de sanciones y remoción?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> No complicar el trabajo administrativo | <input type="checkbox"/> El sistema burocrático |
| <input type="checkbox"/> Irresponsabilidad en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Por influencias políticas |
| <input type="checkbox"/> Inoperancia en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Amenaza de los infractores |
| <input type="checkbox"/> Por desconocimiento procesal | <input type="checkbox"/> El soborno |
| <input type="checkbox"/> No cursar los expedientes | <input type="checkbox"/> La amistad |
| <input type="checkbox"/> El número de establecimientos asignados | <input type="checkbox"/> La extensión |
| <input type="checkbox"/> Otros: _____ | |

8. ¿Cuáles son las faltas en las que más incurren los docentes?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

9. ¿Qué propuestas daría para mejorar la aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias de la Educación
Programa de Licenciatura
Extensión Sololá

Encuesta para directores

Los estudiantes del programa de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, les solicita su apoyo en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recabar información, según los indicadores que se detallan en la misma para el trabajo de tesis que actualmente se realiza.

Instrucciones: Sírvase contestar la respuesta solicitada o bien marque con una x sobre la opción de su elección, según sea el caso.

Información General

Grado académico: _____ Sexo: _____

Tiempo de docencia _____ Tiempo como director: _____

No de docentes a su cargo: _____ Es director, con grado: _____

1. ¿Conoce la Legislación Educativa?

Sí

No

un poco

Comente: _____

2. ¿Conoce el régimen disciplinario de sanciones y remoción para los servidores públicos del ministerio de Educación?

Sí

No

Un poco

¿Porqué? _____

3. ¿Qué nivel de aplicación tiene en su establecimiento, el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Mucho

Poco

Nada

Comente: _____

4. ¿Reciben capacitación constante, sobre conocimiento y aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí

No

A veces

¿Porqué? _____

5. ¿Conoce usted como iniciar un proceso de sanción y remoción a un trabajador infractor?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

6. ¿Considera usted que las autoridades superiores de educación le dan el curso correspondiente, a los expedientes para la aplicación de sanciones y remoción de servidores que incurren en faltas al servicio?

Sí

No

A veces

Comente: _____

7. Según su criterio ¿qué factores, son los que más inciden en la inaplicación de sanciones y remoción de los servidores públicos del ministerio de educación?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> No complicar el trabajo administrativo | <input type="checkbox"/> El sistema burocrático |
| <input type="checkbox"/> Irresponsabilidad en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Por influencias políticas |
| <input type="checkbox"/> Inoperancia en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Amenaza de los infractores |
| <input type="checkbox"/> Por desconocimiento procesal | <input type="checkbox"/> El soborno |
| <input type="checkbox"/> No cursar los expedientes | <input type="checkbox"/> La amistad |
| <input type="checkbox"/> Otros: _____ | |

8. ¿Cuáles son las faltas en las que más incurren los docentes? especifique:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

9. Qué propuestas daría para mejorar la aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

Universidad Panamericana de Guatemala

Facultad de Ciencias de la Educación

Programa de Licenciatura

Extensión Sololá

Encuesta para docentes

Los estudiantes del programa de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, les solicita su apoyo en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recabar información, según los indicadores que se detallan en la misma para el trabajo de tesis que actualmente se realiza.

Instrucciones: Sírvase contestar la respuesta solicitada o bien marque con una x sobre la opción

Información General

Título que acredita: _____

Sexo: _____

Área de Trabajo: _____

Grado que atiende: _____

Población atendida: _____

1. ¿Conoce usted la Legislación Educativa?

Sí

No

un poco

Comente: _____

2. ¿Conoce el régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

3. ¿Se le brinda frecuentemente información acerca del régimen disciplinario de sanciones y remoción de los servidores públicos del Ministerio de Educación ?

Sí No A veces

Comente: _____

4. Considera usted que los directores aplican con responsabilidad el régimen disciplinario de sanciones y remoción?

Sí No A veces

¿Porqué? _____

5. ¿Los directores llevan control sobre el desempeño de los docentes?

Sí No A veces

Comente _____

6. ¿Conoce casos de servidores de la educación que han infringido la ley y no se les ha sancionado?

Sí No Algunos

¿Porqué? _____

7. Según su criterio ¿Qué factores son los que más inciden en la inaplicación de sanciones y remoción?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> No complicar el trabajo administrativo | <input type="checkbox"/> El sistema burocrático |
| <input type="checkbox"/> Irresponsabilidad en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Por influencias políticas |
| <input type="checkbox"/> Inoperancia en aplicación de la ley | <input type="checkbox"/> Amenaza de los infractores |

- Por desconocimiento procesal El soborno
- No cursar los expedientes La amistad
- Otros: _____

8. ¿Cuáles son las faltas en que más incurren los docentes? Especifique:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

9. ¿Qué sugerencias daría usted para que se cumpla con la aplicación del régimen disciplinario de sanciones y remoción?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

Universidad Panamericana de Guatemala

Facultad de Ciencias de la Educación

Programa de Licenciatura

Extensión Sololá

Encuesta para padres de familia

Los estudiantes del programa de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación, les solicita su apoyo en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recabar información, según los indicadores que se detallan en la misma para el trabajo de tesis que actualmente se realiza.

Instrucciones: Sírvase contestar la respuesta solicitada o bien marque con una x sobre la opción

Información General: Edad _____ Sexo _____ Grado de estudio _____

Cuantos hijos tiene estudiando: _____

Nombre de la comunidad donde vive _____

1. ¿Conoce la Legislación Educativa, que norma la labor docente?

Sí

No

Un poco

Comente: _____

2. ¿Sabe usted que hay ley de sanciones y remoción para los trabajadores del Ministerio de Educación?

Sí

No

Un poco

¿Porqué? _____

3. ¿Las autoridades de educación, aplican la ley de manera responsable?

Sí

No

A veces

¿Porqué? _____

4. ¿Conoce usted casos de docentes que han cometido faltas y no se les ha sancionado?

Sí

No

Algunos

Comente: _____

5. Si los padres de familia denuncian las faltas de los docentes, ¿las autoridades actuarían conforme la ley?

Sí

No

A veces

¿Porqué? _____

6. ¿Por qué cree usted que no se sancionan a los docentes y directores cuando cometen faltas al servicio?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

7. ¿Cuáles son las faltas más frecuentes que usted a observado en los docentes?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

8 ¿Qué sugerencias daría usted para que los docentes cumplan con su responsabilidad?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____

ANEXO 2

Cuadro No. 46
Resumen de CTAs. por municipios

No.	Municipios del departamento	No. de C.T.A.s
01	Santa Cruz del Quiché	03
02	Patzitè	01
03	San Antonio Ilotenango	01
04	San Pedro Jocopilas	01
05	San Bartolomé Jocotenango	01
06	Chichicastenango	03
07	Chinique	01
08	Chiché	01
09	Zacualpa	01
10	Joyabaj	03
11	Pachalum	01
12	San Andrés Sajcabajá	02
13	Canillá	01
14	Sacapulas	03
15	Cunén	02
16	Uspantán	03
17	Chicamán	02
18	Nebaj	02
19	Chapul	01
20	Cotzal	01
21	Ixcán	03

Fuente: elaboración propia con a datos CTAs. Chichicastenango, El Quiché 2007

Cuadro No. 47**Muestreo de las escuelas donde se efectuó el trabajo de investigación**

Número	Nombre de escuela	No. de maestros
01	Flavio Rodas Noriega	27
02	Comunal Indígena	24
03	Chijtinimit	7
04	Chilimá	5
05	Camanchaj	13
06	Chulumal III	6
07	Chicha II	12
08	Chontolá	9
09	Camanibal	10
10	Chicha I	10
11	Chuabaj	10
12	Quiejel	10
13	Pachoj	7
14	Chucám	4
15	Chujupen	8
16	Sepelá	3
17	Chulumal I	8
18	Chulumal II	8
19	Paquixic	7
20	Patzibal	5
21	Saquillá I	8
22	Xepocol	6
23	Saquilla II	4
24	Patulup I	8
25	Patulup II	4
26	Xeabaj I	5
27	Mucubaltzip	6
28	Chucojom	8
29	Pocoil II Centro	4
30	Paxot I	8

31	Paxot II	8
32	Pocohil II	6
33	Semejá I	7
34	Semejá II	8
35	Chukalibal II	8
36	Panimaché I	12
37	Chuwuexá II	11
38	Chuchipacá II	10
39	Chuwexá II, A	13
40	Chunimá	8
41	Chupol I	16
42	Chupol II	4
43	Pajuliboy 11	11
44	Xecojá	8
45	Chuwexá II B	6
46	Chumanzana	8
47	Las trampas	6
48	Agua Escondida	6
49	Mactzul I	8
50	Mactzul II	6
51	Semejá III	6
52	Chutzorop	7
53	Río Xajil	3

Fuente: elaboración propia con base de datos CTAs. Chichicastenango, El Quiché 2007

ANEXO 3

REFERENCIA DE ABREVIATURAS

MINEDUC.	Ministerio de Educación
UDA	Unidad de Desarrollo Administrativo
UDE	Unidad de Desarrollo Educativo
DD	Dirección Departamental de Educación
CTAs	Coordinadores Técnicos Administrativos
NEUBI	Nueva Escuela Unitaria Bilingüe Cultural
UPAF	Unidad de Desarrollo Administrativa Financiera
OSC	Oficina de Servicio a la Comunidad
UI	Unidad de Información
INE	Instituto Nacional de Estadística
FIS	Fondo de Inversión Social
FONAPAZ	Fondo Nacional para la Paz
FUNDADESE	Fundación de Desarrollo Social Económico
ASDECO	Asociación de Desarrollo Comunitario
L.E.	Legislación Educativa
CONALFA	Comité Nacional Alfabetización
CASODI	Coordinadora de Asociaciones y organizaciones de Desarrollo Integral

