

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la
Legislación Educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad
profesional en el distrito educativo 96-29, del municipio de Concepción
Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Hellen Ivette Escalante Sánchez

Guatemala
2020

**Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la
Legislación Educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad
profesional en el distrito educativo 96-29, del municipio de Concepción
Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Hellen Ivette Escalante Sánchez

Magister Oscar Rodríguez Asesor
Magister Brayan Ramiro García Matías Revisor

Guatemala
2020

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: **Hellen Ivette Escalante Sánchez**
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

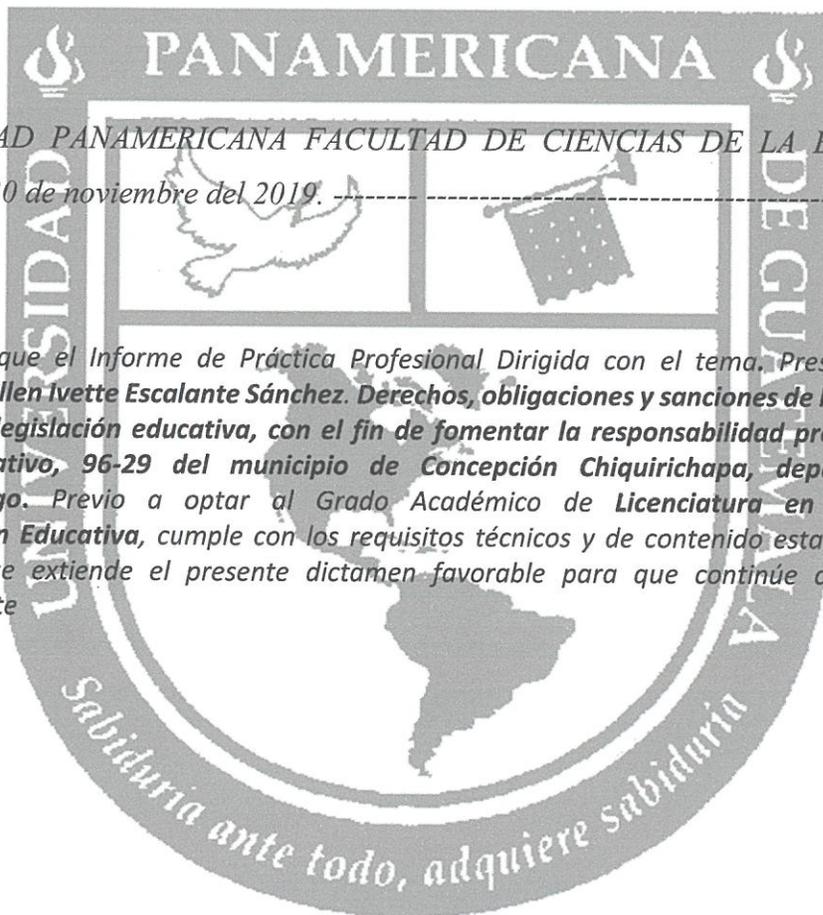
Dictamen No. 087 301019

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la Legislación Educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo 96-29, del municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Hellen Ivette Escalante Sánchez**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy Johana García Gaitán
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación





UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 30 de noviembre del 2019.

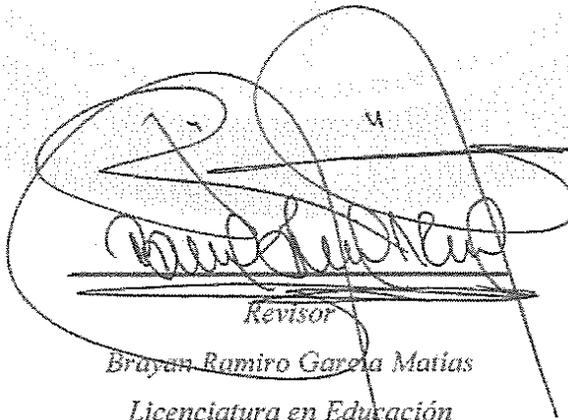
En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema, Presentado por la estudiante: **Hellen Ivette Escalante Sánchez. Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango.** Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente

Asesor

M.A. Oscar Waldemar Rodríguez Morales
Maestría en Andragogía y Docencia Superior
Número de colegiado No. 15040

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala 06 de octubre de dos mil veinte-----

En virtud de que el Informe de práctica profesional dirigida con el tema: "Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la Legislación Educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo 96-29, del municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango". Presentado por la estudiante: Hellen Ivette Escalante Sánchez. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Revisor

Brayan Ramiro García Matias

Licenciatura en Educación

Maestría en Innovación y Formación Universitaria

Número de colegiado 19,758

Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	I
Introducción	III
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	4
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	5
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática inicial detectada	6
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA sistémico	8
2.3 Árbol de problemas	13
2.4 Árbol de objetivos	14
2.5 Metodología	15
2.5.1. Investigación acción	15
2.6 Técnicas	15
2.6.1. La observación	15

2.6.2 La entrevista	16
2.7 Instrumentos	17
2.7.1 FODA	17
2.7.2. La Bitácora	17
2.8 Informantes	18
2.8 Resultados del diagnóstico institucional	19
Capítulo 3	21
Marco teórico	21
3.1 Ley de servicio civil	21
3.2. Permutas y traslados	24
3.3 Derechos	26
3.4. Obligaciones	29
3.5 Jornadas y descansos	30
3.6 Régimen de Salarios	30
3.7 Régimen disciplinario	31
3.8 Régimen de despido	31
Capítulo 4	34
Propuesta	34
4.1 Nombre de la propuesta	34
4.2 Introducción	34
4.3 Justificación	35
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	36
4.5 Objetivos	37
4.5.1 Objetivo general	37
4.5.2 Objetivos específicos	37
4.6 Estrategias	37
4.7 Resultados esperados	38
4.8 Actividades	38
4.9 Cronograma de actividades	39

4.10 Metodología	41
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	41
4.12 Recursos	41
4.12.1 Humanos	42
4.12.2 Materiales	42
4.13 Presupuesto	42
Capítulo 5	43
Sistematización de la propuesta	44
5.1 Experiencia vivida	44
5.2 Reconstrucción histórica	45
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	47
5.4 Principales lecciones aprendidas	48
Conclusiones	49
Referencias	50
Anexos	51

Índice de figura

Figura 1 Organigrama de la institución educativa	4
Figura 2 Ubicación geográfica	5
Figura 3 Árbol de problemas	13
Figura 4 Árbol de objetivos	14

Índice de tabla

Tabla 1 FODA sistémico	8
Tabla 2 Cronograma de actividades	39
Tabla 3 Presupuesto	42
Tabla 4 Reconstrucción histórica	45

Índice de imágenes

Imagen 1 Participación en las diferentes actividades curriculares y extracurriculares del distrito educativo	56
Imagen 2 Realización de actividades dentro de la oficina de la supervisión educativa	56

Resumen

El informe de práctica profesional dirigida contiene cinco capítulos que describieron detalladamente lo realizado durante cada etapa y para poder determinar la problemática que aquejó la supervisión educativa del distrito 96-29, la delimitación del problema se detectó gracias a la utilización de varios instrumentos y técnicas para poder determinar el problema real.

El capítulo 1, marco contextual, contiene la descripción detallada de la reseña histórica de la Supervisión Educativa del distrito 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa que relata desde la fecha el año en el que se estableció la supervisión, sus funciones administrativas, técnicas, financieras y académicas que realzan el funcionamiento de la supervisión como el papel que desenvuelve el supervisor educativo. Además se incluyó la organización estructural de la supervisión, datos como la visión y la misión, ubicación geográfica, las debilidades y fortalezas y el diagnóstico inicial del problema.

El capítulo 2, marco metodológico, se trató sobre la delimitación de la problemática principal que aqueja y afecta a la población de docentes en el distrito 96-29, para determinar el problema se utilizó el FODA sistémico institucional, de acuerdo a lo arrojado en el FODA se realizó un árbol de problemas cuyo fin fue determinar las causas y efectos que tienen los diferentes problemas que afectaron a la supervisión educativa. Se realizó un árbol de objetivos, en el que se establecieron diferentes objetivos para propiciar las soluciones a la problemática detectada. Se mencionaron los diferentes métodos de investigación que se utilizaron en la realización de la problemática todos ellos con un fundamento teórico de los diferentes autores más destacados en el campo de la investigación.

El capítulo 3, marco teórico, fundamentó de manera crítica el proceso de investigación y dió un realce importante a la creación de la problemática. En él se establecieron definiciones y conceptos particulares relacionados a la propuesta de mejora al problema detectado.

El capítulo 4, propuesta se incluyeron aspectos como nombre de la propuesta, introducción, justificación, objetivos, metas, estrategias, actividades, cronograma, recursos, presupuesto que fueron todos los lineamientos necesarios para establecer de una manera clara y concisa lo referente a la acción ejecutada.

En el capítulo 5, sistematización de la propuesta, se sistematizó el proceso vivido de la práctica profesional dirigida desde la creación, como la ejecución de la propuesta para mejorar la problemática que afectó a la población del distrito 96-29. La sistematización de las diferentes experiencias se realizó mediante una línea de tiempo que detalló cada una de las etapas y fechas en las que se realizaron las diferentes actividades, también se realizó un breve resumen de las experiencias vividas en la práctica profesional, como también las lecciones aprendidas, las lecciones más significativa. Por último se incluyeron las conclusiones, referencias y anexos.

Introducción

La práctica profesional dirigida es una etapa que requirió el cumplimiento total de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la cual se cumplieron varios pasos para una mejor preparación del estudiante y poder desenvolverse de manera eficiente en un campo laboral y no solo académico. Este proceso tuvo como fin preparar al estudiante profesionalmente y poder aplicar los conocimientos adquiridos en la preparación académica.

Durante la práctica se pudieron evidenciar muchos problemas que aquejaron el distrito educativo, problemas que hacen que la educación educativa este a un nivel muy bajo, la experiencia adquirida en ese proceso fue muy enriquecedor en la cual se realizaron actividades de mejora en los diferentes centros educativos y hubieron fases de acompañamiento constante en las diferentes aulas y diferentes comunidades de aprendizaje para ampliar los conocimientos y actualizar a los docentes.

Los diferentes monitorios realizados arrojaron que los docentes tienen debilidades y fortalezas en diferentes áreas, por ello es de vital importancia preparar de manera constante a los docentes para que la política educativa de calidad educativa se persiga constantemente. La práctica fue dividida en tres etapas que son: observación, auxiliatura y práctica profesional dirigida que constó de 200 horas completas. La etapa de observación fue una recopilación de la información histórica de la Supervisión Educativa en la cual se realizó una evaluación diagnóstica que permitió delimitar el problema prioritario que afecta de forma constante al instituto.

Por ello la se tuvo como objetivo proporcionar y socializar las leyes que establecen los derechos y obligaciones de los docentes en los centros educativos del distrito 96-29 permitió que los directores utilizaran de manera correcta las diferentes leyes de la normativa en casos administrativos fundamentándolos en caso de faltas o incumplimiento de labores o en casos cuando el docente tenga derecho a pedir una licencia de trabajo, esto pretendió fomentar la constante actualización sobre la legislación educativa pues este jugo un papel muy

importante, a través de las actualizaciones constantes se prepararon en todas las áreas a los docentes para las diferentes situaciones que se presenten.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

La Supervisión Educativa de la 14 Avenida 2-13 del distrito escolar 090105 se encuentra a cargo del Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa, La Licenciada Imelda Beatriz Tirado Macario quien está asignada como asesor pedagógica ella es quien se encarga de brindar acompañamiento, asesoramiento, y velar el cumplimiento de la diferentes competencias, planificaciones mensuales e informes para mejorar el rendimiento académico del distrito. Los dos Brindan atención a 17 Escuelas de Educación Preprimaria y primaria, 7 Institutos de Nivel Medio Esta Supervisión cumplen con funciones administrativas, técnicas, financieras y académicas las cuales son:

- Administrativas: elaborar planes de mejora para el personal a su cargo desarrollando sus diferentes aptitudes con las diferentes técnicas, métodos, herramientas y verificar el cumplimiento de las planificaciones, ejecución, organización, dirección y coordinación, los diferentes recursos con el fin de mejorar el personal a cargo. También debe emitir dictámenes para la autorización de equivalencias, convalidaciones y equiparaciones de estudio, resoluciones de casos de los docentes, exámenes extraordinarios y exámenes por suficiencia, autorización de títulos y diplomas de estudiantes en proceso de egreso.
- Realizar visitas oculares previas a la autorización de creación de servicios de ampliación, cambio de director, cambio de dirección, cambio de jornadas y verificación de calidad docente, tramitar propuestas de nombramiento, permutas, traslados y licencias de mutuo acuerdo que se presentan en el distrito.

- Técnicas: propiciar reuniones con los docentes, participar en las diferentes inducciones y talleres de aprendizajes a nivel docente, estimular la participación de los docentes en las diferentes actividades formativas como recreativas, realizar visitas periódicas en las escuelas urbanas y rurales en su distrito.
- Financieras: hacer llegar los recursos económicos, materiales de apoyo, como otros recursos que proporciona el Estado para el funcionamiento de cada centro educativo.
- Académicas: promover el trabajo en equipo dentro de las escuelas, estimula la buena comunicación entre el personal docente de cada escuela, promover el desarrollo profesional de los docentes, establece metas institucionales académicas para lograr en las escuelas.

1.2 Reseña histórica de la institución

En el año 1984, en el municipio de Concepción Chiquirichapa fue parte del distrito N° 56 con sede en la cabecera municipal de San Juan Ostuncalco, que además estaba conformado por los municipios de San Martín Sacatepéquez, Palestina de los Altos, San Miguel Siguilá y Cajolá

En el año 1985 se conforma el distrito escolar 56A, el cual quedó conformado por el municipio de Concepción Chiquirichapa y San Martín Sacatepéquez con sede en el municipio anteriormente mencionado. El cual fue atendido por el supervisor de educación bilingüe intercultural, el Licenciado Mario Díaz Arrebillaga, quien estuvo en funciones de 1985 a finales de 1988. En el mes de febrero del año 1989 asume la supervisión del distrito 56 A el Licenciado Carlos Osbaldo Durini Ochoa.

En mayo de 1989 se suprime la Supervisión Educativa, en el periodo de gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, como consecuencia de ese acto se unificaron los municipios de Concepción Chiquirichapa y San Juan Ostuncalco a cargo de la licenciada Magda Castillo,

hasta septiembre de 1992. En el año de 1992 se crea nuevamente la estructura del sistema educativo nacional, Los puestos en la supervisión fueron sometidos a un proceso de oposición quedando a cargo de la Oficina Nacional del Servicio Civil del Ministerio de Educación.

En el mes de septiembre de 1992 se separaron nuevamente los municipios de Concepción Chiquirichapa y San Juan Ostuncalco, luego de haber pasado las pruebas de oposición, toma posesión nuevamente al cargo el licenciado Carlos Osvaldo Durini Ochoa. El distrito se identifica con el N° 96-29 desde entonces hasta la fecha, el distrito 96-29 está conformado únicamente por el municipio de Concepción Chiquirichapa, en donde el supervisor educativo antes mencionado está a cargo de los establecimientos Educativos en sus diferentes niveles (preprimaria, primaria y nivel medio), de los áreas (oficial, privado y por cooperativa)

Actualmente tiene a su cargo 17 escuelas públicas de educación primaria, también 7 institutos:

- 2 Establecimientos por Cooperativa
- 2 Establecimientos Nacionales
- 2 Establecimientos Telesecundaria
- 1 Establecimiento NUFED
- Colegios.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Formar ciudadanos con carácter, capaces de aprender por sí mismos, orgullosos de ser guatemaltecos, empeñados en conseguir su desarrollo integral, con principios, valores y convicciones que fundamentan su conducta.

1.3.2 Misión

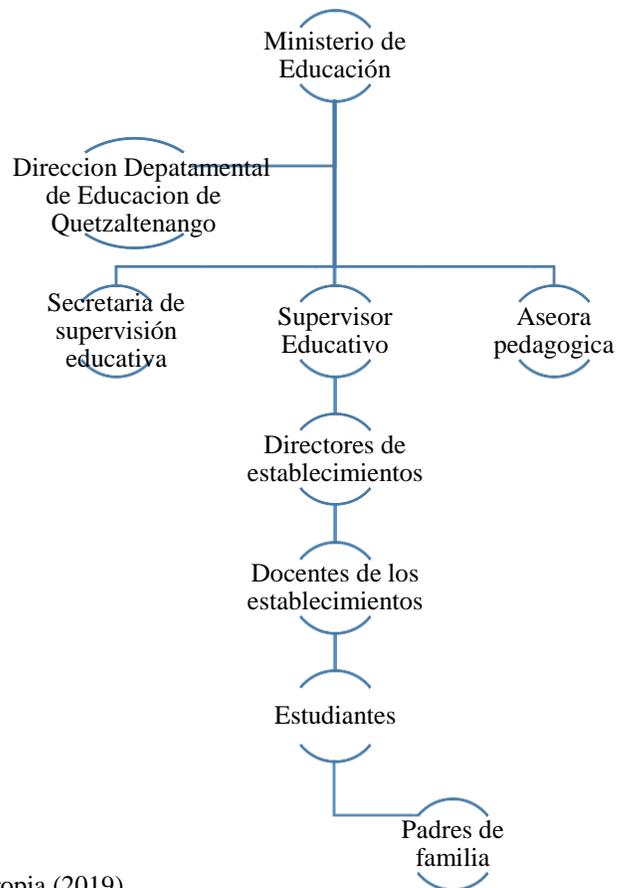
Somos una institución evolutiva, organizada, eficiente y eficaz, generadora de oportunidades de enseñanza-aprendizaje, orientada a resultados, que aprovecha diligentemente las oportunidades que el siglo XXI le brinda y comprometida con una Guatemala mejor.

A continuación se presenta la tabla organigrama de la institución.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No. 1
Organigrama de la institución educativa



Fuente: elaboración propia (2019).

1.4.2 Autoridades

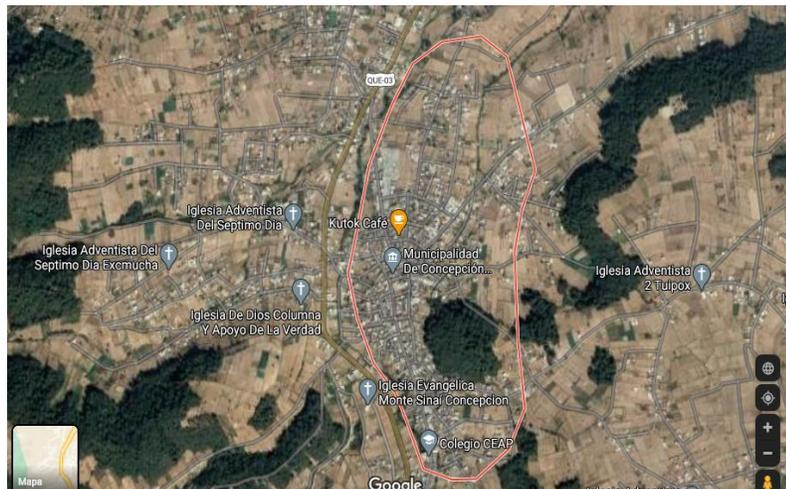
- Supervisor Educativo: Licenciado Carlos Osbaldo Durini Ochoa
- Asesora Pedagógica: Licenciada Imelda Beatriz Tirado Macario

A continuación se presenta la figura ubicación geográfica.

1.5 Ubicación geográfica

Acceso: la ubicación de es de fácil acceso y ubicación, el único inconveniente es el parqueo para autos, porque la calle es la calle principal de salida del municipio y en muchas ocasiones se congestiona el tránsito.

Figura No. 2
Ubicación geográfica



Fuente: google maps (2019).

1.6 Fortalezas de la institución

- Supervisor altamente capacitado y con excelentes relaciones interpersonales con los docentes, de los institutos a su cargo y fuera del distrito.

- Supervisor único jefe inmediato para todos los docentes y directores, tanto para la toma de decisiones en el distrito.
- La supervisión cuenta con el apoyo de otras instituciones no gubernamentales para cubrir con necesidades de la comunidad educativa.
- La municipalidad aporta un apoyo económico anual a la educación en diferentes áreas y actividades de la supervisión
- La oficina se ubica en un sector muy accesible y de fácil localización.
- El lugar es amplio y hay espacios para cada oficina.

1.7 Limitantes de la institución

- No se cuenta con internet ni con algunos recursos tecnológicos para apoyar a los docentes en las diferentes actividades.
- Los directores prestan poca atención en reuniones y en las capacitaciones.
- Los directores de algunos establecimientos educativos aún desconocen ciertos temas que les son requeridos a nivel educativo e institucional.
- No hay suficiente apoyo económico al distrito en lo que respecta a mobiliario y equipo.
- La confrontación de papelerías es excesiva y no hay ningún cobro por ello.
- No hay servicio sanitario eficiente por escasez de agua potable en el baño.
- La supervisión no cuenta con secretaria para atender a asuntos primarios.

1.8 Problemática inicial detectada

- Falta de responsabilidad y dedicación de los docentes en sus actividades curriculares dentro de las aulas y no hay atención personalizada con cada estudiante.
- Una parte de los directores en función desconocen sus derechos, obligaciones y funciones, y desconocen la mayoría de leyes que a ellos los ampara para cualquier tipo de situación.

- Poca participación y coordinación tanto de docentes como estudiantes en las diferentes actividades realizadas para los estudiantes de los diferentes niveles.
- Falta de una buena administración de recursos didácticos proporcionados por el estado para lograr resultados óptimos con los estudiantes.
- Escasa formación en lo que respecta a leyes educativas que tienen que ser de carácter obligatorio para tener conocimiento de los derechos y obligaciones de los docentes.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

De acuerdo con el diagnóstico realizado durante la práctica se pudo evidenciar que las autoridades Licenciado Carlos Osbaldo Durini Ochoa, Licenciada Imelda Beatriz Tirado Macario tienen completo y absoluto conocimiento de las leyes educativas que los amparan en cualquier situación, como también lo que se les exigió como autoridades.

Pero en el caso de los docentes y directores tienen debilidades en el conocimiento de sus derechos, responsabilidades y las sanciones en caso de no cumplir con sus tareas educativas, y por consiguiente no saben cómo actuar cuando hay necesidad de justificar conforme a la ley algunos casos que se presentan en sus labores educativas, ya sea en situaciones tan simples como pedir permisos o ya sea de un amparo legal en casos extremos.

A continuación se presenta la tabla FODA sistémico.

2.2 FODA sistémico

Tabla No. 1
FODA sistémico

FODA Área Administrativa	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor altamente capacitado y con excelentes relaciones interpersonales con los docentes, de los institutos a su cargo y fuera del distrito. • Supervisor único jefe inmediato para todos los docentes y directores, tanto 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo con Asesora pedagógica y la constante comunicación entre ellos hace más efectivas las actividades. • Excelentes relaciones interpersonales con todos los docentes del distrito a cargo.

	para la toma de decisiones en el distrito.	
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> No se cuenta con internet ni con algunos recursos tecnológicos para apoyar a los docentes en las diferentes actividades. Los directores prestan poca atención en reuniones y en las capacitaciones. Los directores de algunos establecimientos educativos aún desconocen ciertos temas que les son requeridos a nivel educativo e institucional. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Gestionar recursos tecnológicos e internet fijo y estable para agilizar las diferentes actualizaciones. Establecer normas al momento de realizar capacitaciones y reuniones con los directores para una mejor comprensión de los temas abarcados. Apoyar a los directores de forma equitativa para mejorar su rendimiento y rol educativo dentro de los establecimientos 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Utilizar los recursos tecnológicos e internet para brindar mejor cobertura de información a docentes y directores del distrito Implementar constantes talleres e inducciones que proporcione información formativa para directores.
Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> Docentes poco responsables con el uso de cuadernos pedagógicos con los temas a impartir. Establecimientos sin área de cocina para la preparación de alimentos escolares. Establecimientos con poca población educativa. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Proporcionar acompañamiento pedagógico constante a docentes. Gestionar la construcción de cocina para brindar una adecuada preparación. Evaluar en qué áreas se necesitan maestros y así asignar a docentes en otras escuelas. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Promover el uso de los cuadernos pedagógicos y la secuencia de actividades planificadas para cada tema. Sancionar a los docentes que incumplan con sus obligaciones y responsabilidades, conforme a la ley. Realizar inducciones, talleres y encuentros con docentes de

<ul style="list-style-type: none"> • Directores con poca responsabilidad en la entrega de informe de actividades. • Poca exigencia de directores a docentes en la puntualidad y participación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la responsabilidad y participación de los docentes a través de charlas formativas. • Verificar constantemente las asistencias, puntualidad y posibles sanciones por incumplimiento en sus labores educativas. 	<p>cada grado para fomentar el uso adecuado de la legislación educativa dentro del distrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la participación de docentes por medio de talleres en donde se les haga ver las consecuencias del incumplimiento laboral de acuerdo con lo establecido en las leyes educativas.
---	---	---

<p>FODA Área Financiera</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervisión cuenta con el apoyo de otras instituciones no gubernamentales para cubrir con necesidades de la comunidad educativa. • La municipalidad aporta un apoyo económico anual a la educación en diferentes áreas y actividades de la supervisión. 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIGEFOSE en constante monitoreo en el distrito educativo para verificar el cumplimiento de los lineamientos educativos emitidos por el ministerio de educación. • Departamento de Alimentación apoyando constantemente a la comunidad educativa.
<p>Debilidades (-)</p> <p>No hay suficiente apoyo económico al distrito en lo que respecta a mobiliario y equipo.</p> <p>La confrontación de papelerías es excesiva y no hay ningún cobro por ello.</p>	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar apoyo económico dentro de los docentes porque el uso de la impresora también es a beneficio de ellos. • Confrontar expedientes únicamente a personal y a personas del distrito 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un cobro por impresiones de hojas para un uso de mantenimiento y reparación de equipo. • Incorporar normativas para la confrontación e papeles.

	especificando la cantidad de documentos a recibir.	
Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> La supervisión no atiende a tiempo completo y no cubre con las necesidades de los docentes y estudiantes 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los horarios de trabajo establecidos en la legislación. Especificar horarios de atención para cada actividad administrativa y académicos. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la responsabilidad laboral por medio de horarios estandarizados para diferente actividad. Agendar y calendarizar horarios de atención previos al inicio de mes.

FODA Área Organizacional	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un organigrama jerárquico. La supervisión cuenta con visión y misión. 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> Amplia comunicación entre autoridades delegados en el distrito. Existe una amplia cobertura con el apoyo de los estudiantes y docentes.
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> El personal no cumple con toda la supervisión de centros educativos. Acumulación de documentos oficiales que son de años anteriores. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Incorporar un control de asistencia por medio de un reloj biométrico. Archivar documentos de años anteriores. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Solicitar más apoyo administrativo para el distrito. Agilizar los casos prioritarios.
Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> Riesgo constante en el incumplimiento de jornadas de trabajo. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Agilizar el envío de documentos requeridos por la departamental. Exigir a los directores de cada escuela su cumplimiento con 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Priorizar los documentos conforme sean requeridos. Promover el trabajo en equipo en las diferentes áreas administrativas.

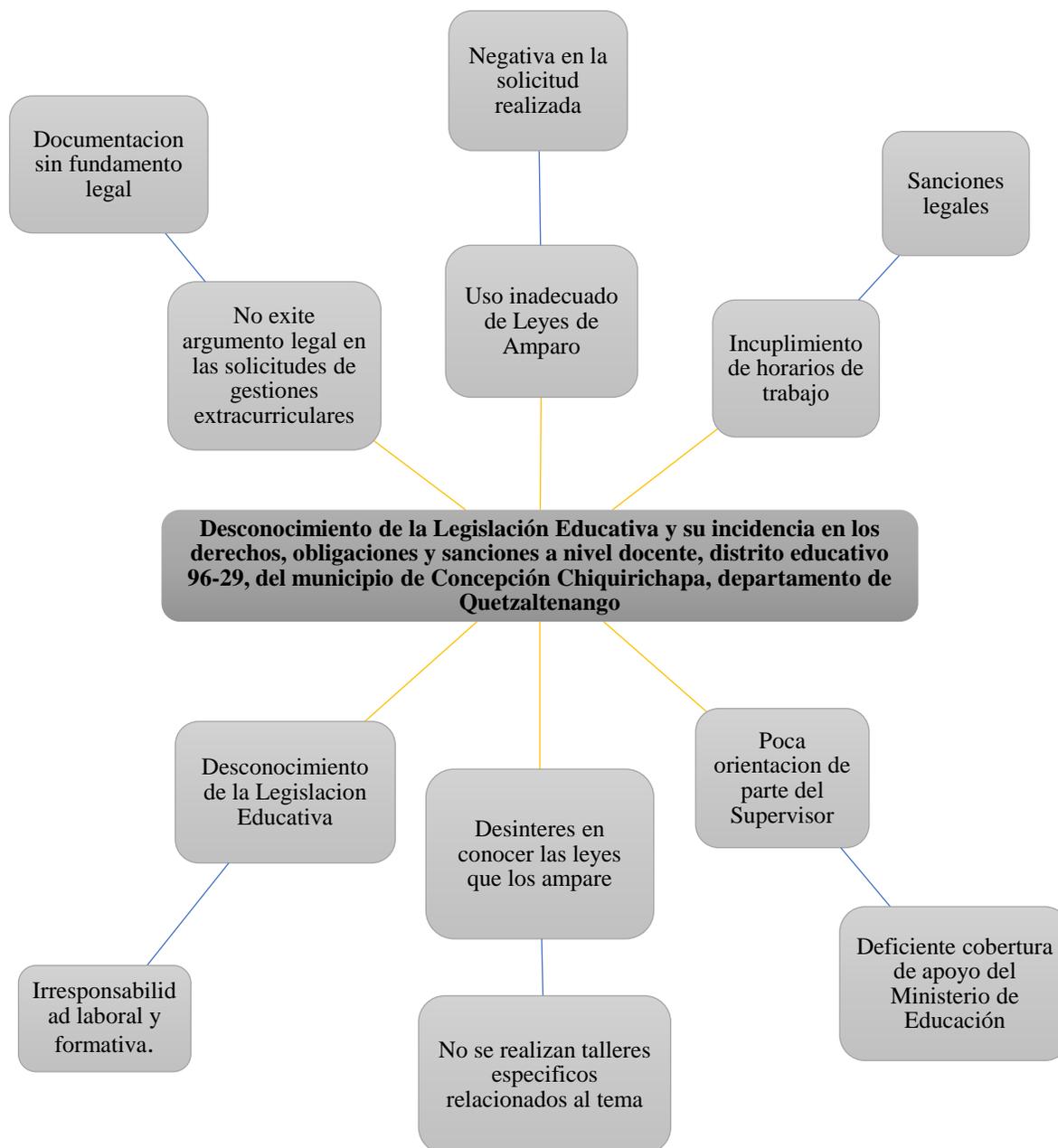
<ul style="list-style-type: none"> Ineficiencia en la documentación requerida por la departamental. 	documentación requerida para un beneficio de sus escuelas.	
--	--	--

FODA Área Infraestructura	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none"> La oficina se ubica en un sector muy accesible y de fácil localización. El lugar es amplio y hay espacios para cada oficina. 	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none"> El sector atiende todo el distrito correspondiente. Se encuentra en una de las vías principales del municipio.
Debilidades (-) <ul style="list-style-type: none"> No hay servicio sanitario eficiente por escasez de agua potable en el baño. La supervisión no cuenta con secretaria para atender a asuntos primarios. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Gestionar ayuda gubernamental para ampliar el servicio a todos los beneficiarios. Contratar una secretaria que sea pagada con fondos municipales y de docentes. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Buscar ayuda de organizaciones que apoyan específicamente a la educación y a toda la población educativa ubicada en el municipio.
Amenazas (-) <ul style="list-style-type: none"> El edificio es alquilado no es estatal. El edificio no cuenta con un parqueo para los usuarios que visitan las oficinas. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Buscar ayuda estatal para que se cuente con un edificio fijo. Localizar un lugar accesible y con buena iluminación natural. 	Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Gestionar ayuda por medio del Ministerio De Educación para cumplir con los estándares de calidad exigidos por la administración educativa.

Fuente: elaboración propia (2019).

2.3 Árbol de problemas

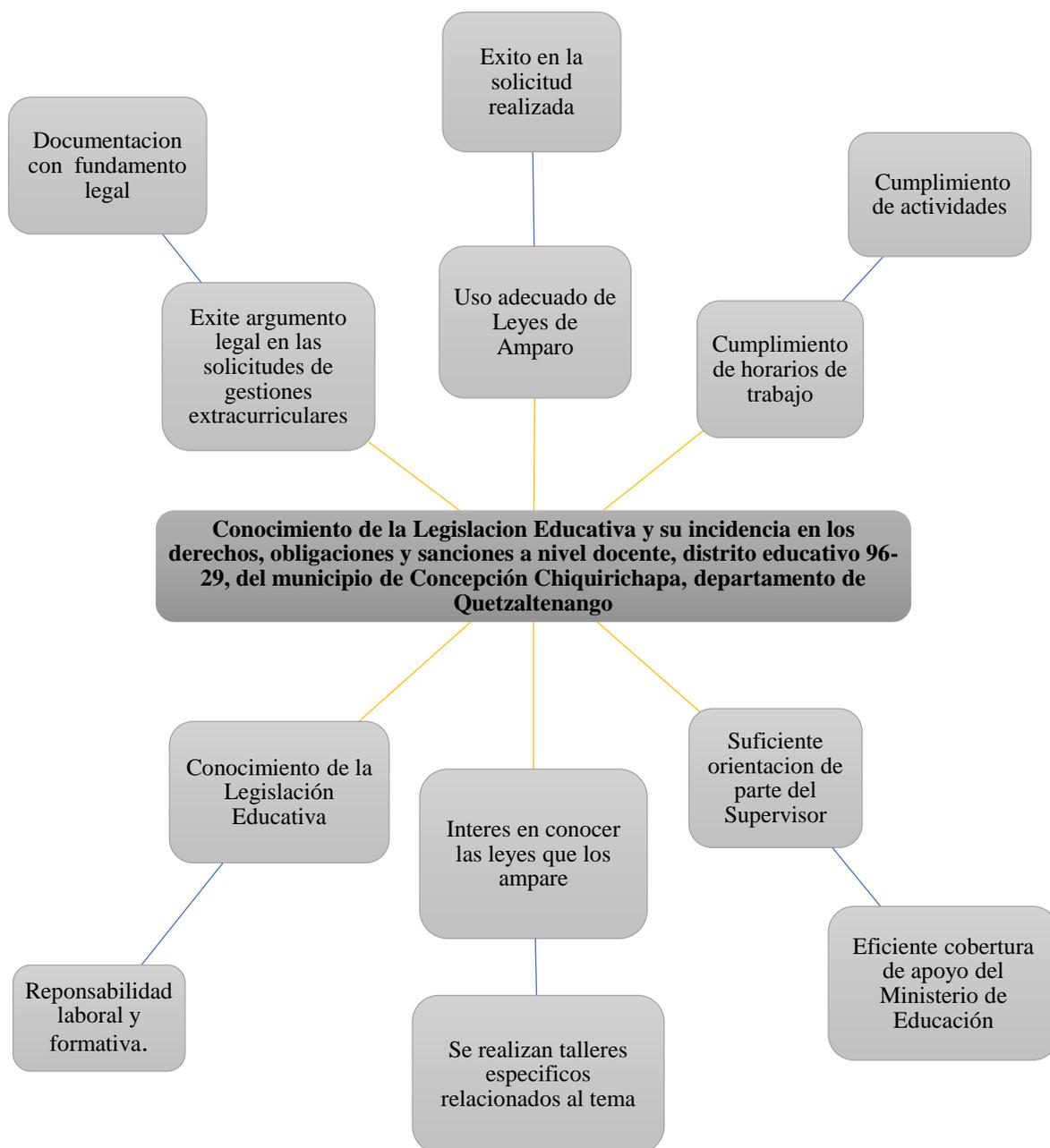
Figura No. 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia (2019).

2.4 Árbol de objetivos

Figura No. 4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia (2019).

2.5 Metodología

2.5.1. Investigación acción

Elliot (2000) afirma:

Es un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma, la entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnostico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas y comienza con pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión, avanzando hacia problemas de más envergadura y estas la inician pequeños grupos de colaboradores expandiéndose gradualmente a un número mayor de personas. (p.235).

La investigación acción se inició desde el primer momento de inicio de la práctica profesional supervisada dentro del área administrativa y por consiguiente en las aulas con los docentes, durante la etapa de diagnóstico.

2.6 Técnicas

2.6.1. La observación

Según Elliot (2000) afirma:

Implica mirar la realidad en que nos encontramos, no para juzgarla (si nos gusta o no), sino para intentar comprenderla tan profundamente cómo sea posible y sacar conclusiones positivas. Esta observación es una observación participativa, en la cual

la comprensión, la construcción de conocimiento, tiene lugar a partir de la progresiva implicación en las tareas que tienen que ver con la dinámica de los centros escolares y sus entornos socioculturales y también físicos. (p. 250)

La observación no solo permite ver la estructura y forma de ciertas cosas, sino que permite el ver las fortalezas, deficiencias y posibles oportunidades para mejorar muchas áreas dentro del distrito educativo, y de esa forma poder identificar y deducir el tema puntual que aquejó a la población educativa. Durante el proceso de práctica, al ir a supervisar escuelas fue muy evidente la deficiente preparación profesional que tenían los docentes para realizar sus clases y algo más preocupante era el desconocer de las leyes educativas, lo que se refleja en las actitudes de los docentes

2.6.2 La entrevista

Según Ruiz (2013) afirma:

Es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de dialogo coloquial o como la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre un problema propuesto. (p.163)

La entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración así como para diseñar instrumentos de recolección de datos la entrevista en la investigación cualitativa independientemente del modelo que se decida emplear, se caracteriza por los siguientes elementos: tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa

posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener comprensión profunda del discurso del entrevistado. Con frecuencia la entrevista se complementa con otras técnicas de acuerdo a la naturaleza que especifica la investigación.

Durante el proceso de práctica se realizaron diversas reuniones y algunos talleres formativos con diferentes temas, en los cuales tuve la oportunidad de entablar conversación con los docentes y allí me di cuenta que tienes desconocimiento de algunas leyes que los amparan en las diferentes actividades que realizan durante el año escolar en curso y como consecuencia genera mucha debilidad en la buena argumentación con fundamento legal.

2.7 Instrumentos

2.7.1 FODA

“La técnica FODA se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las fortalezas y debilidades de la organización, así como las oportunidades (aprovechadas y no aprovechadas) y amenazas reveladas por la información obtenida del contexto interno” (Miguélez, 2007, p.13).

El FODA es un instrumento muy efectivo porque por medio de su realización se puede identificar de manera más uniforme el problema central y la debilidad que tiene el distrito, ordenando siempre las fortalezas y las amenazas del distrito educativo.

2.7.2. La Bitácora

Alvarado (2011) afirma:

La bitácora es un texto que constantemente se está modificando; sin embargo nunca se le deben arrancar las hojas ni borrar información; si se comete algún error, se debe poner una línea en diagonal para indicarlo, de tal forma que el texto se siga

apreciando, puesto que cualquier detalle, incluso un error, puede llegar a ser utilizado posteriormente. (p.11)

La bitácora es un cuaderno en el que se reportaron los avances y resultados preliminares de un proyecto de investigación. En él se incluyeron con detalle, entre otras cosas, las observaciones, ideas, datos, de las acciones que se llevaran a cabo para el desarrollo de un experimento o un trabajo de campo. Se puede ver como un instrumento cuya aplicación sigue un orden cronológico de acuerdo al avance del proyecto.

2.8 Informantes

Escobedo (2019) afirma:

A lo largo de todo el proceso se busca establecer una relación de confianza con los informantes. No es un concepto que pueda definirse fácilmente pero podemos entenderlo como lograr una relación de confianza que permita que la persona se abra y manifieste sus sentimientos internos al investigador fuera de lo que es la fachada que mostramos al exterior cuando esto se consigue supone un estímulo importante para el investigador, esa relación de confianza aparece lentamente y a lo largo de la investigación no se mantiene de forma lineal sin que para por diferentes fases en las que aumenta y disminuye. (p.10).

Son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que les va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. En la definición menciona que los informantes son las personas que tienen conocimiento de las debilidades, fortalezas y amenazas de la institución en este caso los informantes fueron, el supervisor educativo y la asesora pedagógica, quienes proporcionaron gran parte de la

información requerida, y otros datos que fueron recabados con la entrevista a los docentes para que de esa manera se ampliara el contenido.

2.8 Resultados del diagnóstico institucional

Los primeros resultados arrojados después de la utilización de las diferentes técnicas, métodos y herramientas fueron las siguientes:

- El poco conocimiento de las leyes educativas dentro del ámbito laboral, y además de eso no existe un respeto por la ley, se puede entender claramente que las leyes muchas veces solo son superficiales, y sin un conocimiento profundo y completo de toda la legislación Educativa sin un conocimiento completo, hubo muchos docentes que incumplían con sus labores faltando a los horarios de trabajo, irrespetando sus obligaciones, por eso es que habían sanciones constantes
- La institución educativa tiene muchos problemas con el abastecimiento de agua potable y como consecuencia genera el descontento de los docentes que llegan a la supervisión porque no pueden utilizar el servicio sanitario, y además provoca que las personas visitantes se incomoden. El mismo problema se presenta en algunas escuelas y los niños tienen que ir a los baños sanitarios sucios y poco higiénicos.
- No hay aprovechamiento total de los espacios y no hay recursos de archivo para toda la documentación que se necesita tener a la mano y que den tener un registro de entradas y salidas del archivo de la oficina.
- Deficiencia de recursos tecnológicos, en específico el internet y la impresora, y eso provoca que las solicitudes o certificaciones no se les imprima a los docentes y a veces provoca molestias en casos de emergencias, y la cobertura de internet no es amplia y se tarde demasiado en enviar documentos u oficios de convocatorias a los docentes o directores de los centros educativos

- Al supervisar las aulas se pudo detectar que los docentes trabajan sin el diario pedagógico y otras que ni siquiera secuencia de actividades tenían, además de que impartían cualquier curso durante el transcurso del periodo, eran pocas las docentes que trabajaban con instrumentos de evaluación para verificar el proceso de sus estudiantes.
- La impuntualidad era un factor muy negativo dentro del distrito porque los estudiantes llegaban antes que las docentes y los padres de familias se quejaban y se acostumbraron llegar a dejar a los niños media hora después del horario de entrada, haciendo más corto el periodo por jornada.
- Las inasistencias injustificadas eran cada vez más consecutivas y a pedirles una justificación legal, desconocían la ley que los amparaba en cada caso y eso repercutía negativamente porque muchas veces no les autorizaban permisos, ni excursiones porque no llevaban toda la documentación que en los reglamentos se norma.
- Falta de una supervisión educativa más amplia en los centros educativos para brindar un apoyo y acompañamiento educativo con el fin de promover el éxito escolar en todo el distrito. Durante el diagnóstico realizado se puede deducir que son más las características negativas, lo cual es un indicio de que hay que prestar más atención y gestionar más talleres formativos al nivel docente en el distrito para que de esa manera se disminuyan las debilidades administrativas en los diferentes establecimientos

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Ley de servicio civil

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 1. Carácter de la ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad. (p.14).

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 2. Propósito. El propósito general 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 su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración personal. (p.15)

Escobedo (2019) afirma:

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno impedirle el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen, dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. (p.15).

Para el otorgamiento de los cargos públicos de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económico, u opiniones políticas, el defecto físico o dolencia de tipo psiconeurotico, no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

- El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos
- Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.
- A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia los cargos de la administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
- Los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 4. Servidor Público. Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública. (p.16).

Escobedo (2019) afirma que “En el artículo 5. Fuentes Supletorias. Los casos no previstos en esta ley, deben de ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho” (p.16).

Escobedo (2019) afirma que: “En el artículo 6. Exención de Impuestos. Con excepción del nombramiento o contrato respectivo quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales, todos los actos jurídicos y trámites de cualquier especie que se llevan a cabo con motivo de la aplicación de esta ley” (p.17).

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 7. Preferencia a los guatemaltecos. Los servidores comprendidos en esta ley deben ser ciudadanos guatemaltecos y solo puede emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate, previa resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la que recabara la información necesaria. (p.18)

La Ley de Servicio Civil tiene como propósito regular las relaciones personales entre la administración pública y sus servidores con el fin de promover la eficiencia y efectividad

laboral de parte de los servidores, y proporcionar un amparo legal acorde a la responsabilidad reflejada de parte de los servidores. En el artículo 3 habla de los principios fundamentales que deben seguir los servidores públicos, con base a este se establece que todo servidor público tiene derecho de optar a un cargo laboral siempre y cuando esté totalmente capacitado y preparado para trabajar eficientemente en su área, todos los ciudadanos tienen el mismo derecho y no se les puede discriminar por razones de raza, sexo, religión, política, únicamente debe de existir un excepción en el caso de los aspirantes con problemas psiquiátricos diagnosticados, porque ellos no cuentan con una estabilidad mental y eso puede perjudicar en su trabajo.

Esta ley no solo establece los derechos de los aspirantes, sino que también establece las responsabilidades que estos deben cumplir al optar un cargo es por ello que la Ley de Servicio Civil garantiza el ejercicio de la defensa de derechos de los servidores.

Según la Ley de Servicio Civil los trabajadores de administración pública deben pasar por un proceso de selección por oposición, y los que no sean en un proceso de oposición deben ser señalados por la ley. Los servidores que trabajen con eficiencia y los que tienen antigüedad laboral deben ser sometidos bajo constantes evaluaciones donde sean ascendidos con renglones escalafonarios, para llevar un mejor control de ello. Todo servidor público contara con todo el amparo legal de las normativas de la Ley de Servicio Civil siempre y cuando demuestre responsabilidad laboral y ningún servidor público puede ser despedido injustificadamente y sin ningún fundamento legal que compruebe sus faltas laborales.

3.2. Permutas y traslados

“Artículo 40. Permutas. La permuta es el cambio voluntario entre dos servidores públicos que desempeñan puestos de igual clase, especialidad e igual salario, en la misma o distinta unidad o dependencia administrativa en igual o diferente localización geográfico” (Escobedo, 2019, p.34).

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 41. Permutas entre diferentes clases de Puestos. Cuando dos servidores que ocupan diferente clase de puesto y especialidad, solicitan ser permutados de sus respectivos puestos o cargos, se requiere que la autoridad Nominadora con su respectiva aprobación, remita la solicitud de los interesados a la Oficina Nacional de Servicio Civil, a efecto de obtener el dictamen favorable correspondiente. (p.34)

Artículo 42. Requisitos para Permutar. Los servidores públicos que deseen permutar deberán cumplir con los requisitos siguientes:

- Para el caso del Artículo 40 del presente reglamento:
- Estar desempeñando un puesto de la misma clase, especialidad e igual salario.
- Presentar solicitud escrita ante la Autoridad Nominadora.
- Tener como mínimo un año de servicio en el puesto al momento de solicitar la permuta.
- Contar con la aprobación de su Jefe inmediato y superior
- Someterse al proceso de selecciónⁱ de personal para los puestos que deseen permutar, si se trata de puestos del Servicio por Oposición.

La autoridad nominadora emitirá la resolución que corresponda y notificará a los interesados y a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Escobedo (2019) afirma:

Para el caso de las permutas comprendidas en el Artículo 41 del presente Reglamento, se cumplirá con lo establecido en el numeral anterior con excepción de lo indicado en la literal a) y adicionalmente la Autoridad Nominadora previo a emitir la Resolución enviará el expediente a la Oficina Nacional de Servicio Civil para obtener el Dictamen correspondiente; y Si la resolución fuera favorable, deberán emitirse los

nombramientos y cumplir con dar el aviso a la Oficina Nacional de Servicio Civil en el formulario Oficial de Movimiento de Personal, para su análisis y registro. Posteriormente esta oficina enviara copia del nombramiento a la Dirección de Contabilidad del Estado para su inclusión en la nómina de pago y archivo. (p.36)

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 43. Traslados. Traslado es la acción de personal por medio de la cual un servidor público pasa a ocupar un puesto de igual clase o categoría en la misma o distinta Unidad o Dependencia administrativa, en igual o diferente localización geográfica. Dicho traslado puede ser solicitado por el interesado o bien acordado por la Autoridad Nominadora correspondiente de acuerdo a la evaluación del desempeño, como lo establece el Artículo 60 de la Ley. (p.36).

3.3 Derechos

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en et texto de esta ley y además de los siguientes:

- A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se

hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

- Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
- A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
- A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
- A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.
- El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo.
- Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades

encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

- A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.
- A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.
- Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
- A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.
- Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario. (pp. 61-63)

Artículo 62. Los servidores públicos del servicio sin Oposición, estarán comprendidos en el artículo anterior, con excepción de los previstos en los incisos 7 y 10 como lo relativo a nombramiento y retiro del cargo o empleo.

Artículo 63. Derecho de asociación. Los servidores públicos tienen derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas sociales o culturales. Las asociaciones formadas por servidores públicos no pueden participar en actividades políticas. Queda prohibida la huelga de los servidores públicos.

Los servidores públicos tienen derechos a devengar un salario justo y digno que remunere su desempeño laboral y responsabilidad con lo que hace, en los artículos anteriores se especifican los derechos de los servidores bien sean por contrato o presupuestados; los servidores públicos no pueden ser removidos de sus puestos sin causas justificadas, tienen

derecho de un tiempo de vacaciones siempre y cuando hayan cumplido un año de servicio, licencias con goce y sin goce de sueldo, se les debe pagar sus prestaciones a la ley de conformidad a ella.

Los derechos de los servidores públicos están claros y específicos es por ello que todos ellos deben serles otorgados a los empleados siempre y cuando si este realmente justificado y se compruebe que pueden gozar de cada uno de estos derechos, se sobreentiende que estas leyes no deben ser violadas ni utilizadas de manera anormal o para beneficiar a un solo empleado porque eso pasaría a ser una alteración legal.

3.4. Obligaciones

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 64. Obligaciones de los Servidores Públicos. Además de las que determinen estas leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos:

- Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
- Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.
- Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.
- Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que, por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.
- Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública.

- Asistir con puntualidad a sus labores.
- Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones. (pp.68-69)

3.5 Jornadas y descansos

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 67. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo será fijada por la Junta Nacional de Servicio Civil en el reglamento respectivo y la misma no podrá ser menor de cuarenta horas sin exceder en ningún caso de cuarenta y cuatro horas semanales. En el reglamento se fijará lo relativo a la jornada diaria, nocturna y mixtos, y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo que las circunstancias ameriten. (p.70)

Escobedo (2019) afirma que “En el artículo 68 Descanso Semanal. Todo servidor público tiene derecho, como mínimo, a un día de descanso remunerado después de una jornada semanal ordinaria de trabajo o de cada seis días consecutivos” (p.71).

3.6 Régimen de salarios

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 70. Principios Generales. Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado. Los servidores públicos comprendidos en los servicios por Oposición, y sin Oposición deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. (p.74).

3.7 Régimen disciplinario

Escobedo (2019) afirma:

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 además faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

- Amonestación verbal, que se implicara por faltas leves según lo determine el reglamento de esta ley.
- Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de esta ley.
- Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad, en este caso debería oírse previamente el interesado.
- La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga si se ordenare la libertad del detenido o se dictare sentencia absoluta en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión, quien lo sustituyo tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondientemente a la clase de puestos que ocupaba. (p.75).

3.8 Régimen de despido

Escobedo (2019) afirma:

Artículo 76. Despido Justificado. Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición, solo puede ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.

- Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de sus labores.
- Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
- 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 o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de este en la dirección de labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- Cuando el servidor cometa algún 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 maquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con 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. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, 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 establezcan en los manuales o reglamentos internos 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 toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
- Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios. El reglamento hará la calificación de las faltas. (pp.78-79)

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango 96-29

4.2 Introducción

La legislación básica educativa es una recopilación de las leyes educativas, estas juegan un papel muy importante dentro de la labor docente cotidiana, pues la práctica de cada una de ellas beneficia y favorece a cada trabajador, además propicia la efectividad continua dentro y fuera de cada ambiente laboral. Cada una de estas es muy específica y puntual y resalta estrictamente las responsabilidades de los trabajadores públicos.

La jerarquía de la Legislación educativa tiene como punto de partida la carta magna de la Republica guatemalteca que es la Constitución Política de la República de Guatemala. Todas las leyes tienen como punto de referencia la constitución, es por ello que las leyes son emitidas para normar y establecer el rol y papel que deben desempeñar los trabajadores públicos dentro de una institución estatal.

La legislación educativa tiene como fin el regular y reglamentar el conjunto de principios que buscan mejorar la calidad educativa y establecer una mejora continua. Además, vela porque los trabajadores cumplan estrictamente con las leyes y las políticas educativas para brindar una educación de calidad y un trabajo eficiente y eficaz que los lleve continuamente a la efectividad laboral. Cabe resaltar que la legislación educativa juega un rol muy importante que es el de regular y normar las diferentes funciones que ejerce y desarrolla el administrador educativo y el docente, el trabajo en equipo establece los diferentes parámetros

por los que se guían estos para actuar ante las diferentes situaciones que se puedan presentaren el contexto escolar.

Es por ello que es de vital importancia conocer la legislación educativa porque solo de esa manera los docentes pueden garantizar a la sociedad una Educación de Calidad cumpliendo a totalidad las diferentes leyes para un beneficio de un cambio en lo que respecta a su desempeño laboral dentro de sus áreas de trabajo, no solo para conocer sus diferentes derechos sino para cumplirlos que es allí donde la mayoría de veces se encuentra el dilema entre conocer y aplicar, ya que este tipo de información le permite al trabajador conocer sus derechos y bajo que parámetros ejercen su labor.

4.3 Justificación

La realización de la propuesta anteriormente mencionada se realizó con el fin de socializar, y promover la actualización constante con respecto a las diferentes leyes educativas que amparan a los docentes, durante la practica en la supervisión se detectaron debilidades con el fundamento legal en los diferentes casos administrativos, además no existe un control continuo del cumplimiento laboral con base a la legislación educativa que el Ministerio de Educación exige.

Se crea entonces la propuesta con el fin de brindarle inducciones formativas a los docentes para que estos le den un uso adecuado a La legislación educativa estos no son solamente un conjunto de normas que se quedaron establecidas, son para acatarlas, cumplirlas con toda la responsabilidad y ética profesional de los docentes, directores administrativos de las diferentes escuelas; en el caso del distrito 96-29 por no conocer la legislación educativa muchos docentes han quedado fuera de servicio, por incumplimiento laboral o por faltar a su ética profesional y porque no existe una orientación continua hacia los docentes que los guie a la adecuada aplicación de las leyes educativas dentro de su contexto, con la finalidad de brindar una amplia cobertura a las leyes para cumplir con el propósito de eficiencia en la labor docente.

Promover el uso y aplicación de la legislación educativa y los diferentes para que los docentes tengan en cuenta las diferentes normativas que tienen como fin el incentivar la calidad laboral y lograr que los docentes conozcan sus derechos obligaciones y responsabilidades dentro de su entorno y sepan contextualizar las leyes educativas de acuerdo al entorno en el que se encuentran.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La eficiencia en la labor docente depende mucho de la buena guía administrativa y la constante actualización de docentes, administrativos y todos los agentes involucrados dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, la eficiencia dentro del trabajo juega un papel importante porque exige al trabajador la optimización de los recursos a la mano para un mayor rendimiento en el área de trabajo. La legislación educativa tiene como fin fortalecer el ámbito laboral de sus trabajadores, además permite conocer los derechos de los docentes dentro de su campo laboral, todas las leyes fueron normadas a beneficio del docente y de los involucrados. Es evidente que las leyes están ya establecidas y existentes lo que hace falta el aplicarlas.

Es importante resaltar que el problema no radica en la legislación educativa sino en la exacta y oportuna aplicación de estas, en la Supervisión Educativa del municipio de Concepción Chiquirichapa distrito 96-29 durante la etapa de observación se pudo observar el poco conocimiento de las leyes educativas dentro del ámbito laboral, y además de eso no existe un respeto por la ley, se puede entender claramente que las leyes muchas veces solo son superficiales, y sin un conocimiento profundo y completo de toda la legislación Educativa sin un conocimiento completo.

Hubo muchos docentes que incumplían con sus labores faltando a los horarios de trabajo, irrespetando sus obligaciones, por eso es que habían sanciones constantes. Además, el estado no brinda un apoyo amplio con una cobertura completa que apoye y oriente a los docentes

para aprender a sustentar los casos legalmente y sobre todo conocer sus derechos, obligaciones y sanciones con bases legales.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Establecer las diferentes leyes y reglamentos que determinan los derechos, obligaciones y sanciones del magisterio a los directores de las diferentes escuelas del distrito 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa.

4.5.2 Objetivos específicos

- Identificar las diferentes leyes de amparo que los docentes utilizan para cualquier tipo de gestión administrativa.
- Analizar el nivel de conocimiento que los docentes tienen acerca de las leyes educativas para el magisterio.
- Aplicar cada una de las leyes más importantes que amparan y avalan a los trabajadores público

4.6 Estrategias

- Invitar a los directores de cada centro educativo para asistir a la inducción.
- Administrar adecuadamente los diferentes recursos de apoyo durante el desarrollo de la actividad.
- Aprovechar el entorno para interactuar y realizar algunos ejemplos reales con los directores.
- Fomentar el uso adecuado de las leyes para cada caso administrativo que necesite de un aval legal.

4.7 Resultados esperados

Al llevar a cabo la propuesta en el distrito 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa sobre los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes según la Legislación Educativa, se obtuvieron los resultados siguientes:

- Determinar la parte legislativa en la que los docentes tienen debilidad al momento de fundamentarlo legalmente.
- Los directores demostraron interés con el tema realizado.
- Constante participación de los asistentes al realizar cualquier actividad de retroalimentación.
- Promover la aplicación y práctica constante de los derechos y obligaciones de los docentes para no llegar a una sanción o despido definitivo.
- Orientar a los docentes a la concientización con la responsabilidad laboral que exige el trabajo.
- Implementar estrategias de apoyo para tener a la mano la legislación Educativa Básica que sustentan sus derechos y obligaciones en caso de utilizarlos en casos especiales.

4.8 Actividades

- Realizar la evaluación diagnóstica para detectar el problema que aqueja el área administrativa de los centros educativos.
- Realizar una delimitación y factibilidad de los problemas que aquejan más el distrito.
- Promover inducciones para orientar a los docentes en el área legal que deben enfatizar los docentes y directores.
- Estructurar y formar las actividades que garanticen la responsabilidad con el trabajo y cumplir con sus diferentes obligaciones y gozando de sus derechos.
- Invitación a los docentes y directores. De las escuelas del distrito a que participen en la actualización e inducción de la legislación educativa.

- Implementación de la inducción para promover la aplicación y uso de las leyes educativas en las que se mencionan los derechos, obligaciones y sanciones según la Legislación Educativa.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 2
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Invitar a los directores de cada centro educativo para asistir a la inducción.	Determinar la parte legislativa en la que los docentes tienen debilidad al momento de fundamentarlo legalmente.	Realizar la evaluación diagnóstica para detectar el problema que aqueja el área administrativa de los centros educativos.	X			
Administrar adecuadamente los diferentes recursos de apoyo durante el desarrollo de la actividad.	Los directores demostraron interés con el tema realizado Constante participación de los asistentes al	Realizar una delimitación y factibilidad de los problemas que aquejan más el distrito.	X			
Aprovechar el entorno para interactuar y realizar algunos ejemplos reales con los directores.	realizar cualquier actividad de retroalimentación Promover la aplicación y práctica constante de los derechos y obligaciones de	Creación de inducciones para orientar a los docentes en el área legal que deben enfatizar los docentes y directores.		X		

<p>Fomentar el uso adecuado de las leyes para cada caso administrativo que necesite de un aval legal.</p>	<p>los docentes para no llegar a una sanción o despido definitivo.</p> <p>Orientar a los docentes a la concientización con la responsabilidad laboral que exige el trabajo.</p> <p>Crear metodologías y estrategias de apoyo para que los docentes tengan a la mano la Legislación Educativa Básica que los puede sustentar legalmente</p>	<p>Estructurar y formar las actividades que garanticen la responsabilidad con el trabajo y cumplir con sus diferentes obligaciones y gozando de sus derechos.</p> <p>Invitación a los docentes y directores. De las escuelas del distrito a que participen en la actualización e inducción de la legislación educativa.</p> <p>Implementación de la inducción para promover la aplicación y uso de las leyes educativas en las que se mencionan los derechos, obligaciones y sanciones según la Legislación Educativa.</p>		<p>X</p>		
					X	
					X	

Fuente: elaboración propia (2019).

4.10 Metodología

“El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo” (Abreu, 2014, p.12).

Durante la realización de la práctica profesional dirigida, como primer paso se realizó la evaluación diagnóstica como un medio para obtener información de las debilidades de la supervisión y de esa forma se pudieron detectar las problemáticas iniciales que aquejaba a la supervisión, posterior a eso se delimitó la problemática prioritaria que daría paso a realizar el planteamiento de la propuesta para darle un énfasis completo y proporcionándole ayuda a los docentes y dar cumplimiento del objetivo que es el dar a conocer las diferentes leyes y reglamentos que determinan los derechos, obligaciones y sanciones del magisterio a los directores de las diferentes escuelas del distrito 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La realización de la propuesta de los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, departamento de Quetzaltenango 96-29, se realizó con el apoyo de las autoridades de la supervisión del distrito antes mencionado, se contó con el apoyo total del supervisor y la asesora pedagógica, docentes y directores de las diferentes escuelas, dándole a esta propuesta un aporte legal fundamentado y una sostenibilidad continua para darle un mejor realce y completitud a la propuesta.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Supervisor.
- Asesora Pedagógica.
- Directores.
- Estudiante practicante.

4.12.2 Materiales

- Computadora.
- Diapositivas.
- Cañonera.

A continuación se presenta la tabla presupuesto.

4.13 Presupuesto

Para la realización e implementación de las actualizaciones se tuvieron varios gastos económicos que se describen detalladamente en el cuadro que se presenta a continuación.

Tabla No. 3
Presupuesto

Materiales	Financiamiento	Costo
Impresión y fotocopias de documentos para fundamentar la propuesta.	Estudiante Practicante	Q. 60.00
Gastos para las visitas a los diferentes centros educativos.	Estudiante Practicante	Q 200.00
Gastos para la realización del taller de aprendizaje, sobre la legislación laboral.	Estudiante Practicante	Q. 300.00

Impresión de boletines informativos sobre el tema.	Estudiante Practicante	Q. 150.00
Paleógrafos, papel iris marcadores.	Estudiante Practicante	Q. 100.00
Total.		Q.810.00

Fuente: elaboración propia (2019)

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

El proceso vivido durante la realización de la propuesta sobre el tema de los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, se pudieron observar muchas debilidades y muchas fortalezas, fortalezas que se deben seguir mejorando porque la excelencia académica depende mucho de la preparación docente y lo que se pretendió al realizar la propuesta es ir actualizando al cuerpo docente de la supervisión para ampliar los conocimientos legales de cada docente, e ir minimizando las debilidades detectadas tanto en el ámbito administrativo como en el del área de infraestructura.

El supervisor educativo del distrito 96-29 es una persona íntegra y muy responsable en la realización de sus labores correspondientes, y actúa como gestor del mejoramiento continuo del proceso administrativo y académico del distrito, sostienen una excelente relación laboral con la asesora pedagógica asignada al distrito lo que proporciona un ambiente de trabajo armonioso, pero existen diversas cosas que se exigen en el distrito y que se evidencian la falta de ciertos recursos tecnológicos como; computadoras, cañoneras e internet para realizar reuniones con los docentes como también talleres de aprendizaje y actualizaciones con los docentes, lo que limita la realización de varias actividades de actualización y el resultado muchas veces ya no es el esperado por la falta de recursos de apoyo.

Se detectó que algunos docentes no cumplen totalmente con sus responsabilidades dentro de los centros educativos: como la elaboración de diario pedagógico, planificaciones previas al realizar sus clases, materiales didácticos adecuados a cada bloque o unidad y algunos docentes no respetan los horarios y permisos de trabajo.

Parar detectar el principal problema que aquejó al distrito se tuvo que realizar una entrevista con el supervisor educativo quien indicó que algunos docentes del distrito presentan algunas debilidades en la aplicación y conocimiento de la legislación educativa, y eso hizo que se desconocieran de algunas obligaciones que debieron de cumplir en el centro educativo y sus responsabilidades para no caer en sanciones o en casos más serios, De esta manera se pudo priorizar el problema que es de vital importancia brindarle un enfoque más amplio y dar continuidad a este.

Por los resultados de la entrevista y lo que se detectó en el diagnóstico, es que se realizó la propuesta para brindarle a los docentes un enfoque centrado en los derechos, responsabilidades, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a lo establecido en la legislación educativa, para que los docentes mejoren el cumplimiento de las leyes y el conocimiento total y completo de estas, y puedan aplicarlas en la fundamentación de casos que se presenten en las escuelas.

A continuación se presenta la tabla reconstrucción histórica.

5.2 Reconstrucción histórica

Tabla No. 4
Reconstrucción histórica

Actividad y Fecha	
Fecha	Actividad
Del 3 al 14 de junio de 2019	Se realizó la etapa de observación, para detectar las debilidades y fortalezas de la supervisión y realizar el FODA de la institución, también se recopiló información básica y la reseña histórica sobre la supervisión educativa del distrito. Apoyando al supervisora en algunas tareas administrativas en la supervisión.
Del 17 al 21 de junio de 2019.	Se realizó la activación de documentos oficiales en la oficina, y se realiza la entrevista al supervisor para detectar el problema que aquejó al distrito.

Del 24 al 26 de junio de 2019.	Análisis sobre los principales problemas detectados derivados de la observación y los que arrojo el FODA de la supervisión para delimitar el problema principal que aqueja la institución.
Del 27 al 28 de junio de 2019.	Delimitación del problema detectado en la entrevista con el supervisor y análisis de su factibilidad e impacto que propiciaría a los docentes.
Del 2 al 5 de julio de 2019.	Presentación de la propuesta sobre los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo con el fin de lograr la eficiencia en la labor educativa.
Del 8 al 9 de julio de 2019.	Análisis y de la propuesta según los hallazgos que arrojo la entrevista y la observación, por el supervisor educativo.
Del 10 al 11 de julio de 2019	Revisión y aprobación de la propuesta por el supervisor educativo sobre el tema de los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo con el fin de lograr la eficiencia en la labor educativa.
Del 15 al 17 de julio de 2019.	Diseño y planificación de la propuesta elegida y planteamiento de los objetivos.
Del 18 al 19 de julio de 2019.	Gestión de recursos de apoyo para la realización de la propuesta planteada.
Del 23 al 25 de julio de 2019.	Acompañamiento al supervisor educativo y asesora pedagógica a la supervisión de actividades en las diferentes escuelas para verificar el desarrollo de clases, actividades planificadas, y el desenvolvimiento de los estudiantes en los ámbitos culturales, sociales y deportivos.
26 de julio de 2019.	Realización de invitaciones para los docentes a que participen en las actualizaciones planificadas.
29 de julio de 2019.	Participación con el supervisor educativo en comunidad educativa realizada por la asesora pedagógica con docentes de segundo y tercero primaria.
Del 30 al 31 de Julio de 2019.	Planificación de actividades y coordinación de los diferentes recursos gestionados para el desarrollo de la actualización
15 de Agosto de 2019	Actualización a los directores del distrito 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa sobre los derechos, obligaciones y

	sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional, y promover el uso y conocimiento de las leyes educativas, proceso que fue de gran aporte para los directores, sin duda la realización de la actualización propiciara y fortalecerá el trabajo en equipo y la eficiencia laboral de parte de los directores y los docentes a su cargo, en sus centros educativos.
--	--

Fuente: elaboración propia (2019).

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La elección y realización de la propuesta sobre los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, se realizó porque algunos docentes desconocen o tienen un poco conocimiento sobre las leyes educativas por consecuente a veces caen en incumplimientos de horarios, por no tener un conocimiento más amplio sobre las leyes educativas que establecen las responsabilidades y derechos de los trabajadores, y en algunas ocasiones se presentan casos en los que no se fundamentan bien, por la misma razón del poco conocimiento sobre las leyes.

Por esa razón se llevó a cabo la actualización a los docentes para que en casos futuros sepan las leyes que los amparan y las limitaciones que ellos deben considerar para evitar sanciones en horarios de trabajo, la actividad se realizó con el apoyo y aprobación del supervisor educativo. Los directores mostraron total interés durante la realización de la actualización porque son temas muy importantes que ellos deben conocer totalmente para poder orientar de una manera adecuada a los docentes a su cargo y como resultado del conocimiento y aplicación de las leyes educativas se logre la eficiencia laboral y el trabajo en equipo, encontrando estrategias que mejor se adecuen a la labor educativo de cada docente en los centros educativos.

5.4 Principales lecciones aprendidas

Al realizar la práctica profesional dirigida, se pudieron detectar muchas amenazas, durante el proceso de observación se realizó un FODA institucional, medio que propició la detección de debilidades y fortalezas tanto de la institución como de los centros educativos, es por ello que se implementó la actualización sobre los derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional en el distrito educativo, y promover la eficiencia laboral dentro de los centros educativos.

- El conocimiento de las leyes educativas es de vital importancia porque eso propicia a la buena y exacta aplicación de las leyes en los diferentes casos que se presenten en los centros educativos bien sean administrativos o académicos.
- La Legislación Educativa es una guía y amparo legal para cada docente porque esa es la base legal de cada docente para cualquier situación que surja en el tiempo de servicio .
- La eficiencia en el ámbito laboral es el resultado de una buena aplicación y comprensión de las leyes educativas que exigen las responsabilidades y obligaciones de cada trabajador.
- Las actualizaciones constantes con los docentes permiten que se amplíen conocimientos de temas que en ocasiones no se les da una cobertura total. La realización de esto permite una preparación más completa y fomenta la mejora continua en las áreas de trabajo.
- El conocimiento de las leyes motivo a cada director de los centros educativos a crear estrategias para promover el uso y aplicación de la legislación educativa.

Conclusiones

Durante el proceso de la práctica dirigida en la supervisión educativa distrito 96-29 se pudo evidenciar que los procesos administrativos son eficientes y puntuales al momento de atender cualquier tipo de emergencia que los docentes necesitaron sin embargo, la supervisión tuvo muchas debilidades que debieron fortalecerse como la preparación y actualización constante tanto de los docentes, como el del supervisor y la asesora pedagogía

Al realizar el FODA institucional se detectaron muchas amenazas, pero el problema y prioritario es el de los derechos, obligaciones de los docentes según la legislación educativa, este problema es uno de los más importantes ya que el poco conocimiento de las leyes educativas provocó la poca aplicación y muy deficiente aporte y sustento legal en los diferentes casos que se presentan en el área de trabajo al desempeñar un trabajo de calidad en los centros educativos.

Los diferentes casos presentados en la supervisión y específicamente en el área legal tuvieron un enfoque discontinuo porque no se les brindó un apoyo completo y una cobertura total que contó con una actualización constante para que los docentes estuvieran bien preparados para cualquier tipo de caso que necesitó ser fundamentado, o el simple hecho de saber cuándo hay oportunidad de pedir una licencia, por eso es que se realizaron este tipo de propuestas brindando actualizaciones a los docentes y poder darle solución a las debilidades que aquejan a la supervisión.

La gestión de ayuda a otras entidades para que brindaron apoyo continuo a las actualizaciones para los docentes es de gran ayuda y generó un gran impacto en las comunidades educativas, ya que permitió que se fortaleciera la eficiencia laboral basada en las leyes, esto no solo da la pauta al conocimiento legal, sino que permitió tener en cuenta las políticas educativas como un eje de punto de partida para la preparación docente en todas las áreas y de esa manera brindar un servicio de calidad.

Referencias

Abreu., J. L. (2014). *El Metodo de La Investigacion*. Madrid: Daena.

Alvarado., R. (2011). *Diseño de Notas de Laboratorio* . Mexico: Galeon.

Elliot, J. (2000). *La investigacion Accion*. Inglaterra.: Morata.

Escobedo, A. A. (2019). *Legislacion Basica Educativa*. Guatemala: CIMGRA.

Martinez, J. R. (2009). *Informantes Claves y rol de la Investigacion*. Barcelona: Nure.

Miguel, M. M. (2007). *Investigacion Cualitativa Etnografica en Educacion*. Mexico:
TRILLAS.

Ruiz., L. D. (2013). *Metodologia de Investigacion en Educacion Medica*. Mexico: Elsevier.

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades



Quetzaltenango 3 de junio de 2019

Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa
Supervisor Educativo
Distrito Escolar 96-29
Concepción Chiquilichapa

Con respetuoso y atento saludo me dirijo a usted deseándole éxito en sus labores.

Diarias.

Yo Helén Ivette Escalante Sanchez, identificada con Documento Personal de Identificación 2311 86665 0911, estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con sede en Quetzaltenango.

Mediante la presente me permito presentar solicitud para realizar la Práctica Dirigida I en la Coordinación técnica que dirige, durante 225 horas efectivas, a partir del día 3 de junio del año en curso.

Esperando una respuesta positiva, me suscribo atentamente.

P.M. Helén Ivette Escalante Sanchez.



Anexo 2 Ficha informativa del estudiante



I. Ficha informativa del estudiante

<p>1 Datos personales</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre completo de la estudiante practicante: <u>Hellen Ivette Escalante Sánchez</u>• ID: <u>000052527</u>• Fecha de nacimiento: <u>04 de julio de 1993</u>• Dirección: <u>2da Avenida 3-85 zona 1 Barrio san Marcos</u>• Números de teléfonos: <u>5732-3416 y 77685382</u>• Dirección electrónica: <u>201405186@upana.edu.gt</u>	
<p>2 Datos de la coordinación en donde realizó la Práctica</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre de la coordinación: <u>Supervisión Educativa, distrito 96-29</u>• Nivel que coordina: <u>Preprimaria, Primaria, Básico Y Diversificado</u>• Nombre del/la coordinador/a: <u>Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa</u>• Dirección: <u>2av zona 1, Barrio San Marcos Concepcion Chiquirichapa</u> <p>Números de teléfonos: <u>41424792</u></p> <p>Dirección electrónica: <u>carlduri@hotmail.com</u></p>	
<p>3 Datos de la práctica</p> <ul style="list-style-type: none">• Horario de su práctica: <u>8:00 a 16:30 horas</u>• Fechas de Práctica: <u>4 de junio de 2019 al 15 de agosto de 2019</u>• Semana de observación: <u>del 3 al 7 de junio del 2019</u>• Semanas Formales de Práctica: <u>del 10 de junio al 31 de julio de 2019</u>	
<p>4 Nombre del jefe inmediato</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre del Supervisor: <u>Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa</u>• Por la Universidad Panamericana: <u>Lic. Oscar Waldemar Rodríguez Morales</u>	

Anexo 3 Constancia del cumplimiento de las 200 horas de práctica, Certificación de acta de inicio y finalización y hoja de calificación

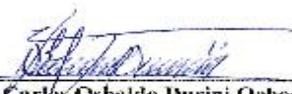


Dirección Departamental
De Educación
Supervisión Educativa
Distrito 96-29

EL INFRASCRITO SUPERVISOR EDUCATIVO DEL SECTOR NOVENTA Y SEIS GUION VEINTINUEVE, DEL MUNICIPIO DE CONCEPCION CHEQUIRICHAPA DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO HACE CONSTAR: -----

Que la estudiante Hellen Ivette Escalante Sánchez con número de DPI 2311 86665 0911, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana con el número de carné 006052527, asistió a la Supervisión Educativa distrito 96-29 con el fin de realizar su Práctica Profesional Dirigida, comprendida del 4 de junio al 31 de julio del presente año, culminando satisfactoriamente y sin ningún inconveniente dejando solvente todos los procesos, cumpliendo con las horas establecidas.

Y PARA LOS USOS QUE A LA INTERESADA CONVENGA, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CONSTANCIA, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND CON EL MEMBRETE DE LA INSTITUCIÓN, EN QUETZALTENANGO A LOS VEINTICUATRO DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

F) 
Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa
Supervisor Educativo.





Supervisión Educativa
Distrito 96-29

EL INFRASCRITO SUPERVISOR DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DEL DISTRITO ESCOLAR 96-29 DEL MUNICIPIO DE CONCEPCION CHIQUIRICHAPA DEL DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 1 A FOLIO VEINTINUEVE, DONDE APARECE EL ACTA NO. 14-2019, QUE LITERALMENTE DICE:

Acta No. 14-2019

En el municipio de Concepción Chiquirichapa del departamento de Quetzaltenango, siendo a las ocho horas con cinco minutos del día martes cuatro de junio del año dos mil diecinueve, reunidos en las instalaciones de la Supervisión Educativa No 96-29 de este municipio, el Lic. Carlos Osbaldo Durini Ochoa, Licda. Imelda Beatriz Tirado Macario Acompañante Pedagógica de SINAE y Hellen Ivette Escalante Sánchez, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana de la facultad de Educación sede Quetzaltenango, para dejar constancia de lo siguiente: PRIMERO: se presenta a esta Supervisión Educativa la Profa. Hellen Ivette Escalante Sánchez con la solicitud ya autorizada que contiene las etapas de la práctica que son: etapa de diagnóstico, etapa de auxiliatura, etapa de practica directa que constan de doscientas veinticinco horas de ocho de la mañana a cuatro y media de la tarde de lunes a viernes SEGUNDO: el Lic. Carlos Osvaldo Durini Ochoa, aprueba la práctica y presenta a la estudiante a la Acompañante Pedagógica para manifestarles el tiempo y hora de trabajo de la estudiante. TERCERO: la estudiante Hellen Ivette Escalante Sánchez da inicio a su practica el día de hoy, CUARTO: no habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha, media hora después de su inicio firmando las que en ella intervenimos

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN EL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN CHIQUIRICHAPA DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 2019

F)


Lic. Osbaldo Durini Ochoa
Supervisor Educativa
Distrito Escolar 96-29





Supervisión Educativa
Distrito Escolar 96-29

EL INFRASCrito SUPERVISOR DE LA SUPERVISION EDUCATIVA DEL DISTRITO ESCOLAR 96-29 DEL MUNICIPIO DE CONCEPCION CHIQUIRICHAPA DEL DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS NO. 1 A FOLIO TRENTA Y DOS, DONDE APARECE EL ACTA NO. 17-2019, QUE LITERALMENTE DICE:

Acta No. 08-2019

En el municipio de Concepción Chiquirichapa del departamento de Quetzaltenango siendo a las ocho horas del día jueves quince de agosto del año dos mil diecinueve reunidos en las instalaciones de la Supervisión Educativa No 96-29 de este municipio, el licenciado Carlos Osbaldo Durini Ochoa, Licenciada Imelda Beatriz Tirado Macario Acompañante Pedagógica de SINAIE y Hellen Ivette Escalante Sánchez estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana de la Universidad Panamericana de la facultad de Educación sede de Quetzaltenango, para dejar constancia de lo siguiente, PRIMERO: la practicante Hellen Ivette Escalante Sánchez realizo la Práctica Profesional Dirigida, en la que realizo diez horas de observación, quince horas de auxliatura y doscientas horas de practica directa. Dicho proceso es componente indispensable en el curso antes mencionado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, SEGUNDO: la estudiante practicante agradece al Supervisor y la Asesora Pedagógica el apoyo brindado durante la práctica y da por finalizada su practica el día jueves quince de agosto del presente año, posteriormente expresa su satisfacción durante la práctica agradeciendo a las autoridades, la comprensión y orientación del Supervisor en el desarrollo de las diferentes actividades y la ejecución de la propuesta educativa denominada "Derechos, obligaciones y sanciones de los docentes de acuerdo a la legislación educativa, con el fin de fomentar la responsabilidad profesional, TERCERO: el Licenciado Carlos Osbaldo Durini Ochoa y la Licenciada Imelda Beatriz Tirado Macario, agradecen por todo el apoyo brindado y el buen trabajo realizado durante el tiempo de práctica. Se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha, a treinta y cinco minutos después de su inicio, leída y ratifica, firmamos para constancia los que en ella intervenimos

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN EL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN CHIQUIRICHAPA DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO A LOS QUINCE DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO 2019



Anexo 4 Galería fotográfica

Imagen No. 1

Participación en las diferentes actividades curriculares y extracurriculares del distrito



Fuente: elaboración propia (2019).

Imagen No. 2

Realización de actividades dentro de la oficina de la supervisión educativa



Fuente: elaboración propia (2019).