

**M
O
D
U
L
O
E
D
U
C
A
T
I
V
O**

Principios de Administración Y Supervisión Escolar



**6to
M
A
G
I
S
T
E
R
I
O**



MODULO EDUCATIVO

Principios de Administración Y Supervisión Escolar

**Proyecto de Profesionalización
de Promotores Educativos**

Guatemala, 2001

**6to
M
A
G
I
S
T
E
R
I
O**

Módulo Educativo Principios de Administración y Supervisión Escolar

**Proyecto de Profesionalización
de Promotores Educativos**

**Este material fue elaborado por
"Colectivo Paulo Freire"
con el apoyo de EDUMAYA y PRODESSA**

**Autores Federico Roncal
 Francisco Cabrera**

**Director de PRODESSA Oscar Azmitia
Director de EDUMAYA Anabella Giracca**

Guatemala, 2001

**El módulo incluye textos íntegros de diferentes autores,
según se hace referencia al inicio de los mismos.**

Primera unidad: Administración escolar	9
1. Administración escolar	9
1.1. ¿Qué es administración?	9
1.2. La administración escolar y su relación con la organización, supervisión, legislación, planeamiento y la política escolar	10
1.3. Principios de la administración	11
1.4. La participación de las relaciones humanas en la administración	12
1.5. Etapas del proceso administrativo	12
2. Administración escolar	13
2.1. Características de la administración en la educación	14
2.2. La administración escolar en contextos multiculturales	15
3. Organización escolar	16
4. Dirección escolar	21
4.1. La personalidad del director	21
4.2. Principios generales para un director	22
4.3. El personal docente	23
Sugerencia de trabajo # 1	25
Segunda unidad: Supervisión escolar	26
1. Naturaleza y significado del trabajo de supervisión	27
1.1. Evolución histórica de la supervisión	29
2. Clases de supervisión	31
3. Algunos principios de la supervisión aplicables al campo educativo	33
3.1. Propósitos de la supervisión	34
3.2. Proceso de supervisión en la educación	35
3.3. Medios de supervisión útiles en la educación	35
3.4. Medios directos de supervisión	36
3.5. Medios indirectos de supervisión	40
Sugerencia de trabajo # 2	45
Tercera unidad: Legislación educativa	46
1. Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala relacionados con la educación	47
1.1. Comentarios a los artículos constitucionales	49
2. Ley del Organismo Ejecutivo, decreto legislativo 114-97	50
2.1. Comentarios a la ley del Organismo Ejecutivo	51
3. Ley de educación nacional, decreto 12-91	52
3.1. Comentarios a la ley de educación nacional	61
4. Ley de servicio civil, decreto legislativo 1748	62
4.1. Comentarios a la ley de servicio civil	66
Sugerencia de trabajo # 3	67

*"No podemos permitir
que la riqueza cultural de nuestro continente,
sea el día de mañana
un leve recuerdo
y no una realidad cotidiana"*
(Hagamos educación... pero con sentido crítico, PRODESSA)

Bienvenidas y bienvenidos:

El presente curso es una herramienta necesaria para los docentes quienes podrán llegar a ser maestros en una de las aulas de nuestras escuelas y que también podrían llegar a ser directores de sus establecimientos educativos.

Cuando nos desempeñamos como maestros de grado en la escuela primaria, nos damos cuenta que los directores cometen muchos errores que queremos corregir; después, cuando llegamos a ser directores no podemos realizar lo que antes nos parecía ideal porque carecemos de la preparación específica para hacerlo; regularmente no se encuentra una bibliografía adecuada que nos sirva de guía, ni una persona que pueda orientarnos convenientemente.

El presente curso se propone prepararnos para llenar ese vacío antes mencionado, pero no queremos que las ideas aquí presentadas se tomen como la última palabra o la decisión final que deba tomarse en cada circunstancia, pues sólo nos proponemos presentar algunas sugerencias que el maestro sabrá tomar como tales, completándolas con sus conocimientos acerca del medio y de la profesión.

En este curso hemos incluido varias unidades referidas a la administración escolar, la supervisión escolar y la legislación educativa. Esperamos que estos aportes que ponemos en sus manos sean de gran utilidad a la hora de trabajar en el campo.

UBICACIÓN TEMÁTICA

Administración Escolar

Unidad 1



*"Una educación que no transforma
a las personas y a la sociedad es inútil"*
(Hagamos educación... para un mundo en cambio, PRODESSA)

Vamos a comenzar con aclarar algunos conceptos que son muy importantes para adentrarnos en el tema de este curso.

1.1. ¿Qué es administración?

Por administración, en general, entendemos el conjunto de conocimientos y acciones encaminadas hacia el control de determinados factores para la consecución de un objeto. La administración puede referirse a la cosa pública, privada o mixta; es "pública" cuando se encarga fundamentalmente de llevar a cabo las tareas gubernamentales del Estado; es "privada" cuando se encarga de los negocios de los particulares, y es "mixta" cuando participa de las dos, y se refiere al control de los bienes y servicios de aquellos organismos e instituciones pertenecientes al sector público y privado. La administración educativa, pues, es la parte de la administración general encargada del quehacer educativo.

1.2. La administración escolar y su relación con la organización, supervisión, legislación, planeamiento y política escolar

"Por Organización" se entiende el ordenamiento de los distintos elementos que intervienen en el que hacer educativo, incluyendo a todo lo relacionado con una comunidad determinada. La administración es el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional.

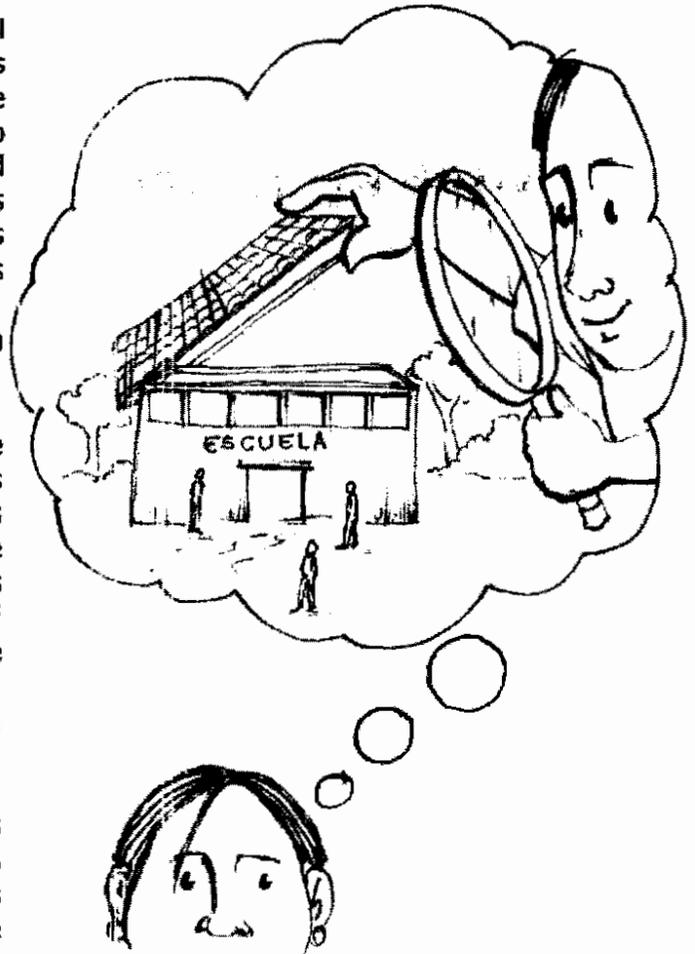
"Por Supervisión" escolar se entiende el conjunto de acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos y maestros, al perfeccionamiento profesional de los educadores que se hallan en servicio y al mejoramiento de la situación educativa.

"La Legislación" se refiere a normas de derecho escritas, encaminadas a regular las actividades de los elementos humanos encargados de la educación.

"El Planeamiento" trata de la previsión de los distintos aspectos que tienen que considerarse en el desarrollo de una situación, en este caso educativa. Es el proceso continuo como parte fundamental de la actividad administrativa que se proyecta hacia el futuro, para afrontar problemas inherentes al mejoramiento.

"Política Escolar" es la finalidad y aspiración de un modo de vida, de acuerdo con los conceptos de sociedad, patria y educación que poseen los individuos y las instituciones encargadas del gobierno.

Para nuestros propósitos, la política es el término y la acción más amplios; le siguen en su orden la administración, la organización, la supervisión; quedando todos relacionados por la legislación vigente.



1.3. Principios de la administración:

1. División del trabajo y especialización: La división del trabajo es el orden natural de las cosas y tiene lugar tanto en el reino animal como en el del hombre y la sociedad. La finalidad es producir más y mejor con el mismo esfuerzo, o producir lo mismo con menos esfuerzo. Es un medio de obtener el máximo provecho por vía de la simplificación de funciones, separación de actividades y especialización del personal. La especialización consiste en la habilidad o conocimiento que adquiere una persona como consecuencia de su dedicación al cultivo de una rama de una determinada ciencia o arte. La división del trabajo es la base de la organización.

2. Autoridad y responsabilidad: Es la función de mandar y lograr la obediencia. La autoridad y la responsabilidad pueden y deben delegarse, y ello no significa perder sino "compartir". La delegación sólo puede hacerse cuando hay entendimiento, lealtad, confianza y capacidad.

3. Centralización y descentralización: Por centralización entendemos "la concentración de la autoridad en un nivel jerárquico particular, con el fin de reunir en una sola persona o cargo el poder de tomar las decisiones más importantes". Sobre el significado de la descentralización existen dos tendencias principales: una la considera como la delegación de autoridad y deberes en oficinas regionales o de funciones específicas para que tengan ellas suficiente independencia para la toma de decisiones. La otra, como la creación de unidades de campo con cierta independencia de acción, haciendo uso de los principios restantes.

4. Subordinación del interés particular al general: El interés de un individuo o de un grupo no debe prevalecer en contra del de la institución, así como el interés de la familia debe prevalecer sobre el de cualquiera de sus miembros.

5. Lealtad y estabilidad: Se refiere al personal que debe ser consecuente con la institución, pero esto depende también de que se le garantice permanencia en el trabajo y se lo mantenga en el goce de sus derechos dentro del marco de las leyes, mientras cumpla con sus deberes y obligaciones. Este principio marcha a la par del siguiente.

6. Remuneración adecuada y equidad: Este es el pago de acuerdo con los niveles de autoridad y responsabilidad, con la especialización y división del trabajo, con la permanencia y superación. Ascensos periódicos según el tiempo, los méritos y los servicios. Trabajo adecuado, igual trato a todos, en igualdad de condiciones.

1.4. La participación de las relaciones humanas en la administración

Una función y una consecuencia de la buena administración la constituyen las relaciones humanas. Es su propósito influir en las condiciones de las relaciones interpersonales, pero a la vez es influida por ellas. Su función es eminentemente humana, y aun cuando gran parte del éxito de la administración depende de las cualidades personales de los administradores, también es cierto que las relaciones humanas, además de herederas biológica y socialmente, pueden en gran parte ser cultivadas mediante técnicas especiales. También es cierto que gran parte del personal escolar, por la clase de tarea que realiza, está muy lábil en su salud emocional, lo que hace más difícil la tarea de administrar. Durante algún tiempo se prestó atención a las relaciones humanas como función de la administración, especialmente cuando como reacción a la actitud despótica, se desarrolló un paternalismo exagerado. En la actualidad no se descuida este aspecto, pero se considera que las relaciones humanas son más efecto y no causa de una buena administración, basada especialmente en el estudio y satisfacción de los motivos, las necesidades y los valores del hombre. Aun cuando no se descuidan los principios de la administración, la ciencia moderna considera que la observancia de éstos depende de factores no necesariamente morales. La moralidad también es consecuencia de una buena administración. Esta puede asimismo hacer a los hombres morales o inmorales, optimistas o pesimistas, entusiastas o deprimidos, responsables o irresponsables, satisfechos o defraudados, seguros o inseguros.

1.5. Etapas del proceso administrativo

En toda acción administrativa deben darse los siguientes pasos:

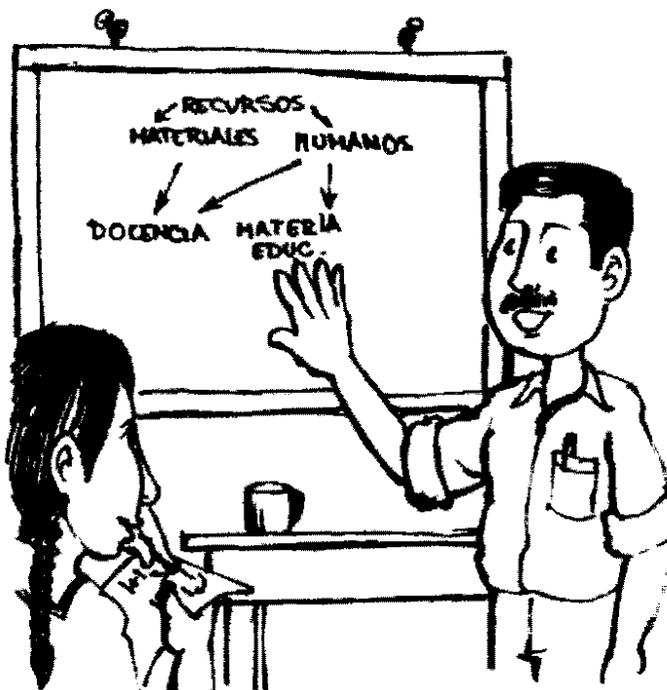
- **Deliberación:** empieza con la identificación de un problema, la recolección y el ordenamiento de datos y la consideración de alternativas.
- **Decisión:** Se toma una determinación y se diseña un curso de acción, teniendo en cuenta los aspectos anteriores.
- **Programación:** Se planifica el procedimiento y los recursos con un señalamiento de objetivos, actividades, instrumentos, financiamiento, personal, tiempo y facilidades de evaluación.
- **Implementación:** Significa operar, poner en marcha, realizar el programa de acción en el lugar, tiempo, manera y con los recursos previstos, facilitando todos los mecanismos correspondientes.
- **Coordinación:** La puesta en marcha debe hacerse en relación y conexión con otros programas, instituciones, recursos y actividades, lo que significa una constante comunicación con los otros organismos relacionados en forma horizontal y vertical.

- **Evaluación:** Aun cuando parece una etapa final, en realidad desde el comienzo de las deliberaciones deben tenerse en cuenta las facilidades, recursos y mecanismos de evaluación, a efecto de examinar los distintos factores que en las distintas etapas favorecieron o entorpecieron la actividad administrativa.

2. Administración escolar

Como hemos mencionado anteriormente en este texto, la administración educativa es una rama de la administración que vincula al hecho administrativo con el hecho educativo. En este caso nos referimos a la administración educativa como todos aquellos elementos de la administración puestos al servicio del proceso educativo. Es decir, la correcta utilización de los elementos educativos para favorecer el desarrollo de la educación.

En la educación característica de las comunidades rurales de Guatemala, la administración educativa reúne varias características que vamos a mencionar a continuación:



1. **La administración escolar es paralela a la labor docente:** La misma persona que tiene la responsabilidad de la dirección de la escuela tiene también labores docentes. Es decir, esta persona debe atender dos actividades muy importantes. Esto le obliga a realizar una planificación muy cuidadosa de su tiempo y esfuerzo porque debe cumplir satisfactoriamente ambas labores.

En estos casos lo recomendable es planificar la labor docente de tal forma que los alumnos adquieran independencia en su aprendizaje (guías de trabajo individual y grupal, trabajos de investigación, tareas de creatividad), eso permitirá que alguna parte del tiempo quede para cumplir con las labores administrativas.

2. **La administración escolar demanda un importante apoyo de la comunidad educativa:** La comunidad educativa debe jugar un papel de apoyo a la escuela, este no se debe limitar a pequeñas tareas administrativas, porque ello los convertiría en meros ayudantes. Se trata de tomarlos en cuenta para planificar, ejecutar y evaluar las acciones a realizar en apoyo a la escuela y al proceso de aprendizaje de las y los niños. Por eso buena parte de la labor administrativa descansa en la habilidad del director de la escuela para comunicarse con su comunidad educativa y convertirlos en un apoyo para su escuela.

3. La máxima utilización de los recursos: Es característico que en nuestras escuelas rurales tengamos escasos permanente de recursos: libros, librerías, escritorios, pizarras y a veces hasta la propia escuela. Eso nos obliga a saber utilizar de la mejor manera los escasos recursos con los cuales contamos. Una buena manera de utilizarlos y conservarlos es provocar en todas y todos el sentimiento de pertenencia a la escuela y en sentido de la responsabilidad. El sentirnos parte de la escuela nos hace ser más cuidadoso y hasta celoso con los bienes materiales. El ser responsables nos ayuda a conservar los recursos para los que vienen detrás de nosotros.

2.1. Características de la administración en la educación:

1. La educación tiene trascendencia pública: La naturaleza de las relaciones de la educación con el público se nota, desde diferentes puntos de vista, muchas veces en conflicto.
2. La función educativa es compleja: Desde el punto de vista técnico las funciones administrativas de otros sectores públicos son más complejas, pero, desde el punto de vista de operacional, el hecho de incluir una diversidad de elementos humanos hace compleja la función. Vale la pena indicar que la administración educativa no es lo mismo que la administración educativa, pues la primera persigue fines de beneficio particular, mientras que la segunda, la educativa, está orientada hacia el bien colectivo, en este caso, de una comunidad educativa.
3. La administración es difícil por la profesionalización del personal: Aparentemente es más fácil administrar a un personal profesionalizado y, en efecto, así lo es en los sectores donde ha sido posible lograr el establecimiento de la jerarquía por nivel de preparación profesional. Cuando esto no ha sido posible como en el sector educativo, resulta más difícil la tarea administrativa.
4. Es difícil evaluar la acción educativa: En otros sectores, resulta relativamente fácil evaluar la efectividad de la acción administrativa debido a que se puede hacer en razón de unidades y, calidades de producción, según el tiempo, los equipos y los materiales empleados. En el sector educativo resulta más difícil esto porque se trabaja directamente con personas cuya cantidad y calidad de producción es a muy largo plazo y difícil de ponderar. La evaluación de la efectividad interna y externa del sistema es difícil; no lo es sólo por el número de niños que pasan por la escuela, sino por la calidad de la educación que están recibiendo.

5. La acción educativa es comprometida: La administración de la educación, así como la labor de las personas que la llevan a cabo, es muy sensible a la actitud política. En rigor no puede hablarse de la apoliticidad de la acción educativa. Ejercen política tanto los administradores de alto y bajo nivel como profesores, los alumnos mayores y los vecinos que tienen relación con la escuela. La educación es precisamente uno de los principales instrumentos de orientación política, y la utilizan conscientemente sus distintos miembros y sobre todo los dirigentes de la política gubernamental como institución o agente concientizador de los cambios sociales. La situación se torna más difícil cuando se operan fuerzas encontradas o diversificadas que ponen en conflicto al personal de los distintos niveles educativos.

2.2. La administración escolar en contextos multiculturales

La realización de un trabajo educativo en un contexto bicultural o en uno multicultural supone, como ya sabemos, un tratamiento muy importante a las culturas presentes. En el caso de la administración pareciera que la multiculturalidad no tuviera nada que ver, sin embargo no es de esa manera.

Quizá el aspecto más importante a considerar es la cultura la comunidad y la forma en que esta cultura se manifiesta en aspectos relativos a la educación y particularmente a la escuela. Dicho de otra manera, el director y todo el equipo docente de la escuela han de tomar en cuenta estos aspectos para llevar adelante la administración escolar.



La multiculturalidad debe quedar expresada en aspectos de la administración educativa tales como:

1. El calendario anual: La planificación de las fechas importantes de la escuela debe tener en cuenta no sólo aquellas fechas de celebración nacional sino también las propias de la comunidad y de los pueblos y culturas presentes en la escuela (la fiesta de la comunidad, las fechas ceremoniales dentro de la cultura maya, etc.)

2. La resolución de conflictos: Si bien la escuela debe contar con un reglamento basado en la legislación educativa, también es necesario que la tradición cultural esté presente a la hora de resolver cualquier tipo de conflictos. Las comunidades mayas tienen sus propios mecanismos para sancionar y corregir, es tarea de la escuela incluir estas formas como parte de su actividad.
3. La aplicación del bilingüismo: Podríamos pensar que esta es una característica más bien pedagógica y así es en realidad. Pero vale la pena recordar que también entra en el ámbito de la administración escolar. La utilización del bilingüismo es no solo una opción pedagógica sino también una decisión administrativa. Considerar el desarrollo pleno de dos idiomas y su utilización práctica dentro del proceso educativo es algo que implica la labor administrativa en el sentido de organizar y orientar a los docentes de tal forma que esto sea posible como en el sentido que la comunidad educativa comprenda la importancia y la necesidad de hacerlo de esta manera.
4. La valorización y la inclusión de las dos o más culturas por igual: Como en el caso del bilingüismo, también tiene implicaciones administrativas la determinación de tomar en cuenta de manera clara la composición cultural de dos o más pueblos presentes en la escuela. Esto es, considerarlas no solamente a la hora de dar las clases sino sobre todo en la planificación y administración de la educación y de todos los factores que la rodean, siendo uno de ellos la administración escolar. Dar paso a diferentes formas de entender la educación, la escuela y todo lo que sucede en ella.

Podríamos identificar más factores, pero consideramos que los que hemos mencionado son los más importantes. De todas formas le proponemos que se esfuerce para identificar nuevos aspectos.

3. Organización escolar

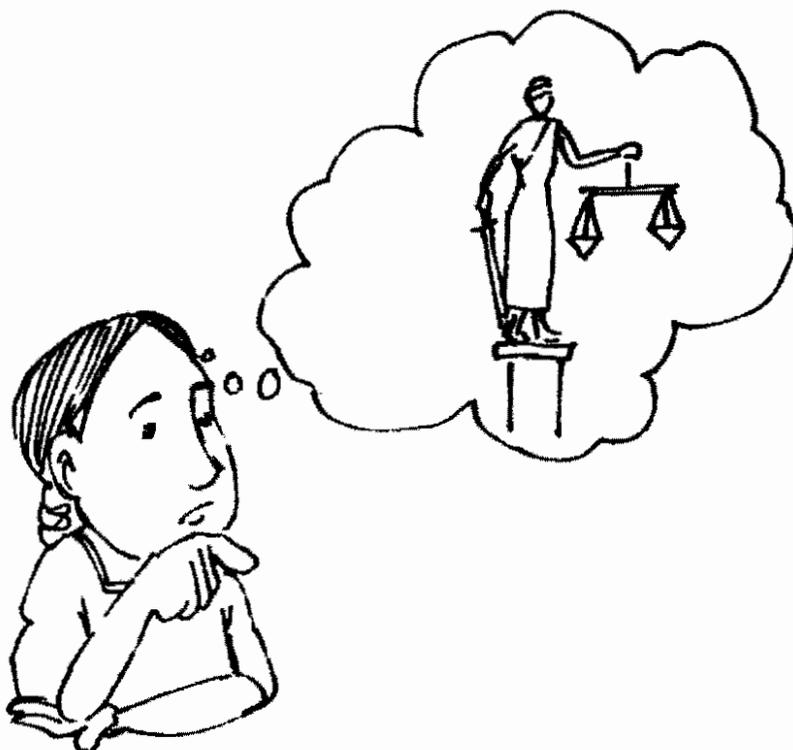
Por organización en general entendemos el proceso o el resultado de ordenar elementos interdependientes en un todo lógico, sistemático y funcional; y por organización escolar entendemos el esquemático arreglo de los distintos elementos que intervienen en un hecho educativo, de acuerdo con los fines, las necesidades y las disponibilidades de la educación.

La mayoría de autores coinciden en que organizar es ordenar y prever, para que pueda realizarse eficientemente la tarea educativa, de acuerdo con fines, medios y circunstancias. La organización escolar es un medio desde el punto de vista de la pedagogía política, que trata acerca del estudio de las relaciones de la educación con la vida pública, especialmente la relación entre Estado y la sociedad para realizar los grandes fines de la educación. Esa es una circunstancia desde el punto de vista de la política pedagógica que se refiere a los fenómenos que condicionan el hecho educativo, es decir, que la buena o mala organización influirá, como factor decisivo, en la naturaleza y calidad de uno de los procesos como lo es la educación.

Ahora bien, la organización no lo es todo, también ella tiene sus medios, entre los que se cuentan la legislación escolar, de la cual trataremos más adelante. Para que la organización tenga sustento, firmeza, funcionalidad, sustentos y estabilidad, necesita apoyarse en leyes que regulen las disposiciones y disponibilidades educativas.

La educación intencional y sistemática adopta cierta estructura determinada por las "estratificaciones" sociales; es decir señala maneras de ser y proceder recogidas y reguladas por la organización escolar. Ya vimos la inconveniencia de la educación sin un órgano regulador centralizado que la coordine, y forme la educación institucional. Esta educación la van realizando en un principio unos cuantos organismos independientes, agregados,

yuxtapuestos, relacionados, interdependientes, etc., que luego se van multiplicando y complicando, unificados por la presencia de la organización escolar, que establece el sistema educativo. A no ser que adoptemos el término de "organización educativa", el de "sistema educativo" es más amplio, por cuanto incluye todas las instituciones, organismos, dependencias, documentos, instrumentos y materiales, organizados dentro de un conjunto unitario para realizar los fines de la educación; es decir, se incluye tanto la educación escolar como la extraescolar, siempre que constituya parte de un todo orgánico.



Dentro de la estructuración del sistema educativo se opera también el fenómeno conflictivo entre la unificación y la diferenciación. El sistema en sentido vertical es un cono en cuya base están los estratos sociales inferiores constituidos por la gran masa de ciudadanos que apenas pueden llegar a las escalas iniciales de la educación, por lo que la función del sistema en este nivel es proporcionar un mínimo común básico de cultura general, con el propósito de favorecer la unidad y cohesión social, así como para ofrecer los instrumentos indispensables para la lucha por la existencia. A medida que se asciende en la escala de la escolaridad, la enseñanza se hace más diferenciada; en el nivel secundario, para preparar los cuadros medios, y en el nivel superior, para formar a los profesionales muy especializados, cuya función social es, o debe ser, la evolución de los niveles inferiores y medianos. Es decir que el sistema tiene una estructura jerarquizada en sentido vertical, y concéntrica en sentido horizontal, para cubrir, en este caso, a la mayor cantidad de población posible y para avanzar hasta los más altos grados de la cultura y la tecnología.

El sistema tiene varios aspectos, tales como: zonas o sectores, ramas y niveles. Las zonas o sectores son las distintas esferas de la escolaridad, como la educación urbana y rural, la pública y la privada. Las ramas son las distintas especialidades de la educación general, tales como la educación comercial, la técnica y la de bachillerato, etc. Dentro de estas zonas o ramas, y fuera de ellas, pueden haber muchos niveles, ciclos o grados de escolaridad. Así, existe la educación preprimaria, la primaria o básica, la secundaria o media y la superior o universitaria.

Cada uno de estos niveles puede tener varios ciclos, como la primaria que suele dividirse en elemental y complementaria; la secundaria o media, que puede contener el ciclo básico, o de cultura general y el ciclo diversificado, vocacional o de profesionalización. La educación superior o universitaria puede, a su vez, tener dos ciclos: el de cultura general de estudios generales, de artes liberales o colegio y el de especialización. Cada uno de estos niveles o ciclos puede tener un número determinado de grados, o años de estudio, y los distintos grados con sus respectivos cursos, materias o actividades. Todo esto, cuando existe de manera orgánica y coordinada, constituye el sistema educativo.

Entre las bases primordiales de una educación sistemática están las siguientes:

1. Proporcionar a todos los individuos un mínimo de enseñanza obligatoria, de acuerdo con las posibilidades de cada país. Lo que se desea es que nadie, por razones de orden económico, político, religioso, etc., quede privado de cierto grado de educación. Este grado de educación o escolaridad, puede ser la primaria elemental (3er. Grado), la primaria integral o complementaria (6to. Grado), el ciclo básico o de cultura general de educación secundaria (3er. Año), etc. Cada país deberá ir subiendo su mínimo obligatorio, según sus posibilidades económicas y culturales. Es natural que mientras no se garantice la alfabetización de todos los niños de edad escolar, no se podrá elevar el grado de escolaridad obligatoria.¹
2. Ningún individuo con capacidades e intereses excepcionales debe quedar privado de ascender a los más altos grados de escolaridad y especialización técnica. Ello podría asegurarse con un riguroso, científico y democrático plan de becas, a efecto de que todo aquel que tenga las dotes necesarias encuentre facilidades para proseguir estudios, no importando el área geográfica o social de donde proceda.
3. El sistema de enseñanza debe ser lo suficientemente flexible para permitir a cada individuo colocarse en el área de sus intereses y capacidades, y pueda tener suficiente movilidad para hacer cambios prudentiales que no afecten su adaptación, su rendimiento o los intereses de la sociedad. La experiencia ha demostrado que por escasez de oportunidades muchos individuos se ven en el caso de dedicarse a determinado tipo de estudios o de trabajo, quedando obligados a permanecer allí pese a notorios inconvenientes.

4. La enseñanza debe garantizar un mínimo de cultura general y de formación antes de toda especialización, o a la par de ella, así como los instrumentos básicos fundamentales y necesarios para asegurar el éxito de los individuos en los distintos campos de trabajo y en las distintas ramas de profesionalización o estudios superiores. Estos conocimientos básicos pueden ser de tres clases:

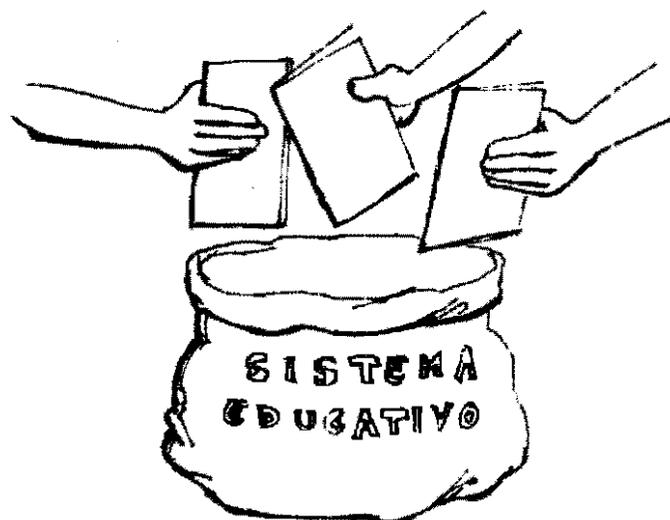
- a) De cultura general y universal, que aseguren al individuo la comprensión integral del mundo y un concepto sano de la vida para una mejor relación humana;
- b) De cultura nacional, que aseguren al alumno una conciencia clara de nacionalidad por medio del refuerzo de la tradición cultural, el reconocimiento de los valores sociales, todo con miras a la integración de una familia respetuosa de los grandes ideales, amante de la paz y del progreso social;
- c) De cultura instrumental, esto es, de elementos básicos, científicos, prácticos y sociales que les permitan adquirir progresivamente más conocimientos, así como valerse por sí mismos en la solución de los problemas de adaptación y construcción social, y de lucha por la existencia.

5. Que en la enseñanza se ofrezca diversidad de posibilidades de especialización a edades tempranas y tardías, para que el individuo pueda ingresar y progresar en una de ellas cuando lo exijan sus necesidades, intereses y aptitudes. Estas especializaciones deben responder en número y naturaleza, a las necesidades de la sociedad y a las posibilidades de colocación en el mercado de trabajo. En lo posible, la capacitación especial para un trabajo u ocupación debe comenzar después del



ciclo de cultura general de la educación secundaria, o a la par de él, pero esto no impide que por razones económicas y sociales se ponga al final de la escuela primaria y aun antes. Debe evitarse la especialización temprana de los alumnos, aunque en países de escasos recursos los jóvenes se ven en la necesidad de dedicarse pronto a una actividad remunerativa. Mientras ésta sea la situación, el Estado deberá velar porque tales estudios y trabajos se realicen en las mejores condiciones posibles, que no atenten contra el desenvolvimiento físico, social, moral y cultural de los menores.

6. La educación debe ser igual para los dos sexos y también deben existir oportunidades equivalentes para el progreso cultural y profesional de ambos. No obstante, es conveniente que el sistema educativo ofrezca las posibilidades de especialización según la edad, el sexo, las aptitudes y los intereses vocacionales. Esto no evita que muchas especialidades abiertas específicamente para una clase de individuos puedan ser permitidas a otros, según lo demandan las circunstancias.
7. El principio de la igualdad de oportunidades y de una escuela abierta para todos los individuos de acuerdo con sus necesidades y circunstancias, va estrechamente relacionado con la existencia de entornos que sean adecuados para brindar una educación especial. Se entiende por educación especial aquella que se imparte a niños, adolescentes o adultos que se apartan notoriamente de la media normal. En este caso se considera que necesitan una enseñanza especial, los superdotados, los físicamente defectuosos, los menos dotados, los niños de conducta irregular, los de lento y rápido aprendizaje, y los que tienen dificultades de cualquier naturaleza.
8. La educación especial y la formación vocacional y técnica deben ser acompañadas de servicios de orientación educativa y vocacional. Mal estaría la existencia de centros y enseñanzas especializadas sin personal técnico y sin materiales adecuados tendientes a explorar las necesidades, aptitudes e intereses de los escolares y orientarlos hacia aquellas instituciones, estudios, trabajos, tratamientos y ocupaciones que le garanticen mayores posibilidades de éxito.
9. El desarrollo de las actividades educativas va exigiendo la creación de una serie de instituciones, departamentos, divisiones, secciones, direcciones, etc., que se van sumando como respuesta aislada y parcial a las exigencias de la extensión cultural. De vez en cuando es necesario hacer una revisión y reorganización que permita constituir con estos organismos un verdadero sistema educativo, que evite lagunas y traspapelamientos, con la consecuente desconexión, lo que da origen a interferencias y desatención educativa de muchos individuos o de ciertos aspectos con el consiguiente desprecio de recursos.



4. Dirección escolar

El trabajo de liderazgo de los directores de escuelas primarias y medias ha cambiado considerablemente durante las últimas dos décadas. Desafortunadamente esta situación importante no ha sido reconocida por muchas autoridades superiores, y mucho menos por el público en general. Por otro lado, algunos directores tampoco han reconocido esto o han rehusado tomar dicho liderazgo; en la mayoría de los casos el trabajo de los directores sigue constriñéndose al administrativo de rutina, a las actividades de escritorio y a la acción disciplinaria con los alumnos. Todo esto es importante, pero más para llevar registro escrito de la situación, que para promover, impulsar y orientar cambios técnicos y sociales. Lo que se pretende en la actualidad es que los directores y las unidades escolares no trabajen en aislamiento, sino en equipos coordinados.

4.1. La personalidad del director

Se han realizado muchos estudios respecto de las cualidades que debe reunir todo director de escuela; gran parte de dichos estudios los han elaborado especialistas en análisis de trabajo, utilizando varios procedimientos, incluyendo la opinión de los expertos en esta clase de investigaciones, de los propios directores, los profesores, los alumnos, las autoridades y los vecinos, así como el estudio de las exigencias reales del trabajo diario de esta clase de profesionales de la educación. En términos generales se ha llegado a concluir que entre las cualidades profesionales de los directores deben sobresalir las siguientes: competencia técnica; habilidad para tratar con las personas; previsión de las situaciones futuras, sobre todo las problemáticas; respeto por la opinión ajena; decisión, iniciativa, abundante energía, entusiasmo, originalidad, confianza en sí mismo y sentido del humor.

Los siguientes atributos personales se consideran valiosos para las personas encargadas de las direcciones escolares: aptitud intelectual; salud mental y física, buen juicio, personalidad capaz de hacer valer su competencia profesional y lograr que los maestros acepten y busquen su asistencia y orientación; una filosofía de la educación bien fundamentada y habilidad para traducirla en la práctica, satisfacción por las actividades de servicio profesional, capacidad para ejercer liderazgo democrático, aptitud para trabajar con otros de manera individual y en grupos y aptitud para comunicarse eficientemente.

Estas referencias de diferentes profesionales de la educación son suficientes para indicar, por lo menos a grandes rasgos, cuáles deben ser las cualidades de todo director de escuela. La persona deseosa de llegar a ser un buen director puede obtener de estas listas, una idea de lo que la carrera demanda de él en materia de cualidades personales. También las autoridades escolares, que se hallan seleccionando a una persona para llenar la vacante de alguna dirección, deben tomar en cuenta que los candidatos reúnen gran parte de las mencionadas características. Por supuesto es imposible que una persona reúna todas las cualidades deseadas, pero estas listas pueden ser una buena guía en la selección y evaluación de los directores de escuela, ya que algunos poseen mayor número de bondades que otros. Hay casos que el candidato reúne las características personales y carece de las profesionales, o viceversa; la mejor persona será aquella que reúna mayor número de cualidades en ambos aspectos.

4.2. Principios generales para un director:

La figura del director es muy importante en el aspecto administrativo porque es el principal responsable de la administración educativa. Por eso consideramos importante compartir los siguientes principios:

1. El director eficiente debe considerar sus propias actividades en relación con las de los maestros o profesores de su escuela, de los de otras escuelas, de alumnos y de los vecinos, y pensar que no es más que la parte de un todo en una pequeña sociedad organizada con fines educativos.
2. El director eficiente debe dar a la palabra "director" la importancia que merece y no confundirla con la palabra "jefe", pues aquella significa supervisión, orientación, coordinación y ayuda profesional y esta última da la idea de un pequeño cuartel donde el director es comandante, los profesores oficiales, y los alumnos pequeños cabos, soldados y sargentos.
3. El director eficiente debe principiar su trabajo con una investigación del lugar, primero, y con un planeamiento de las actividades después, pero todo en forma cooperativa y democrática, pues la participación del personal en la administración de la escuela resulta en beneficio de una mejor labor educativa.
4. El director eficiente debe hacer uso de conocimientos científicos en el desarrollo de sus actividades, pero para orientar a su personal debe emplear palabras comprensibles, pues nada hay en educación que no pueda expresarse con lenguaje sencillo y familiar.
5. El director eficiente no debe hacer uso de autoridad para hacer valer sus principios; las disposiciones deben nacer como resultado de planeadas discusiones entre el personal.
6. El director eficiente no debe considerarse a sí mismo como el único capaz de resolver los problemas educativos de la escuela; las mejores soluciones resultan de la deliberación de los diferentes miembros del personal.
7. El director eficiente debe tomar en cuenta que cada uno de sus profesores, por competente que sea, necesita orientación, y una de las obligaciones del director es hacer comprender esto al personal, para que cuando haya necesidad de efectuar observaciones, no encuentre una oposición sistemática de parte de los subalternos.
8. El director eficiente debe investigar las demandas o deberes de su profesión, hacer un análisis de ellos y delegar aquellas funciones que no puedan ser desarrolladas por él, o que puedan ser mejor atendidas por otros miembros del personal.

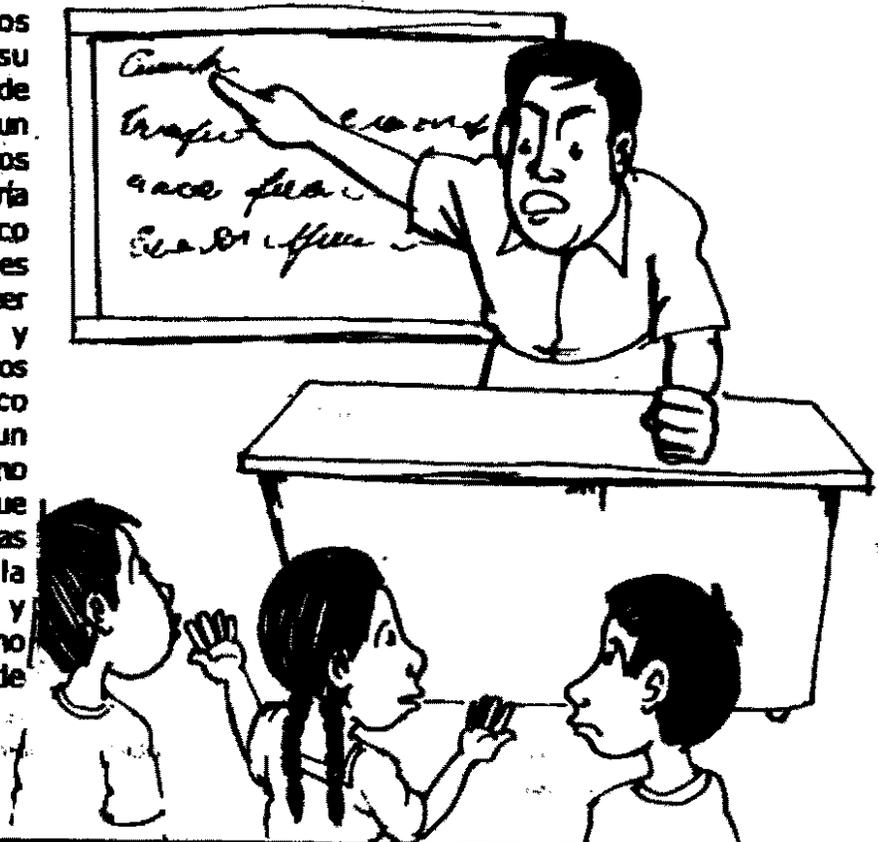
9. El director eficiente debe dedicar parte de su tiempo a la supervisión de la escuela y no dejarse absorber por los problemas administrativos solamente.
10. El director es responsable de la organización de su establecimiento, pero para el mejor desarrollo de sus actividades debe delegar algunas funciones en sus subalternos, organizándolos en comités, a veces con otros profesores, con padres de familia, o con alumnos, según se requiera.

Lo que parece indispensable es la existencia de alguna persona que sea responsable de toda la escuela y a quien se pueda acudir en demanda de una información o de una orientación para el desarrollo de las actividades escolares.

Consideramos al director, no solo como la persona principal de una institución sino como el líder de una comunidad. Así como hay líderes políticos que mueven y dirigen a las masas, también debe haber líderes de la educación que defiendan y practiquen los principios de una educación democrática, que interpreten las necesidades del pueblo y que desarrollen una labor capaz de satisfacer los intereses de este mismo pueblo. El director debe ser un inteligente organizador de la labor educativa.

4.3. El personal docente

Es indispensable que los directores conozcan a su personal, pues este aspecto de la administración escolar juega un papel muy importante en los resultados de la educación. Sería inútil tener un magnífico programa de estudios y nobles objetivos educacionales, sin poseer un personal entusiasta y competente que pudiera llevarlos a cabo. Resultaría de poco provecho la existencia de un edificio escolar apropiado si no se dispusiese de un personal que pudiera sacar de ello las ventajas pertinentes, y sería inútil la existencia de un abundante y eficiente material didáctico si no hubiera personas capaces de usarlo convenientemente.



Algunas características del personal docente son:

Todo docente, cualquiera que sea el nivel o rama de la enseñanza a que se dedique, debe poseer cualidades de tres tipos generales: personales, culturales y profesionales. Entre las cualidades personales se incluyen todas aquellas que en gran parte son producto de la constitución psicobiológica del individuo y del ambiente en que se ha desenvuelto; aquí es sobre todo necesaria una "buena constitución física", incluyendo la integridad somática, el estado de salud y la apariencia personal. Entre las cualidades físicas se incluyen también los buenos hábitos higiénicos y la buena presentación; además es indispensable poseer templanza de carácter, una firme personalidad y equilibrio emocional. El buen humor es otra de las cualidades que debe poseer el maestro, pero bien sabemos que esto más que causa es efecto de otros factores como la buena salud física y mental, la buena remuneración, el buen trato en el trabajo y la seguridad profesional.

Otra de las características para el buen desarrollo del magisterio como carrera profesional es la "originalidad", es decir, la capacidad y voluntad para crear y producir cosas nuevas; el educador que no posea originalidad será un repetidor, y en tal caso caerá en la rutina y el tedio. Todo lo anterior debe ir acompañado de un gran sentido de responsabilidad; ésta sin embargo, no es un atributo que pueda improvisarse ni formarse de la noche a la mañana, es producto del tiempo, de la práctica y del reconocimiento social e institucional. Entre las características personales del buen maestro deben destacarse las cualidades morales, las buenas maneras y la ejemplaridad de su conducta.

Por cualidades de cultura general, a diferencia de las personales y profesionales, entendemos la preparación general, no la específica de la profesión. Todo maestro debe poseer una amplia cultura y una preparación académica superior a la del nivel o grado en que le corresponde desempeñar su misión docente; el maestro o profesor no debe saber sólo el contenido de la materia o especialidad que imparte sino, además, debe poseer conocimientos básicos de un conjunto de disciplinas sociales, científicas e instrumentales. Como "cultura general" el maestro debe tener conocimiento, en primer lugar, de las disciplinas que estudian la naturaleza, tales como la geología, la botánica, la zoología, biología y las ciencias físico-químicas. También debe tener conocimiento de las "ciencias sociales", incluyendo ciencias como la sociología, la antropología, la historia, la filosofía, la psicología, el arte y las disciplinas económico-políticas. Además se le hace necesario el dominio de una serie de "disciplinas derivadas o instrumentales" como el idioma, la matemática, la física, la química, la astronomía, etc.

Por último, y en especial, debe poseer "cualidades profesionales" propiamente dichas incluyendo en ellas la "preparación académica" específica, es decir, la información adecuada de la disciplina que enseña y la "preparación pedagógica", o sea, el conocimiento de los métodos, materiales y procedimientos de enseñanza y evaluación, de la psicología del alumno y, en particular, la del aprendizaje. Entre las disciplinas relacionadas fundamentalmente con la preparación pedagógica deben destacarse la filosofía de la educación, la sociología educativa, la psicología y la biología pedagógicas, la antropología y las ciencias pedagógicas en general, la historia de la educación, la administración escolar, la didáctica general y especial, el currículo y la evaluación.



SUPERENCIA DE TRABAJO #1:

Le proponemos realizar un ejercicio de análisis respecto a la administración educativa. Ubíquese en su comunidad y en su escuela y desde esa posición analice:

1. ¿Cuáles son las características culturales de los alumnos que deben ser tomados en cuenta en la administración escolar?
2. ¿Cómo se puede hacer una administración educativa acorde con la realidad cultural o multicultural que rodea a la escuela?
3. ¿Qué actitud deben tomar los docentes y directores de las escuelas que se desempeñan en estos contextos?

Trate de compartir sus respuestas y contrastarlas con las de otros compañeros suyos. La administración es un campo poco explorado hasta ahora, sobre todo cuando se refiere a contextos multiculturales, por eso lo que usted pueda ir construyendo y poniendo en práctica puede ser un gran aporte a la educación.

A T R A B A J A R



Unidad
2

Supervisión Escolar



"Si se enseña civismo y democracia en una escuela donde los estudiantes no viven democráticamente, se demuestra en la práctica cómo desde los bancos de la escuela se puede falsear el concepto mismo de democracia"

Francisco Gutiérrez

Es difícil tirar una línea que divida las actividades de dirección y supervisión, siendo todas ellas una modalidad o un subsistema del sistema de administración, pero para el curso que nos preocupa ahora, es necesario dividir estos aspectos artificialmente con el objeto de poder estudiarlos mejor. Consideramos que todo director de escuela debe ser además un supervisor; si bien es cierto que en nuestro sistema tenemos los coordinadores técnico-administrativos o técnico-pedagógicos, que asumen el rol de supervisores escolares, no obstante el director, por su estrecho contacto con los alumnos, docentes y padres de familia, está en mejor posición para llevar a cabo la supervisión directa de la escuela.

1. Naturaleza y significado del trabajo de supervisión

Hay muchos medios de estimular y garantizar el mejoramiento y la evolución de los maestros en servicio, y de la situación educativa, pero la oportuna orientación científica, cuando los educadores están frente al problema de convertir la teoría en práctica, es una de las más eficaces y ésta es la obligación inmediata de los directores, supervisores y asesores escolares. Esta labor de orientación práctica y científica, es a lo que nos referimos cuando usamos la palabra "supervisión", no la empleamos en el sentido de inspección, sino de ayuda técnica, amable y oportunamente proporcionada.

La palabra supervisión debe dar la idea de una función que reúne las siguientes notas: amabilidad, investigación de causas y situaciones, ayuda moral científica y profesional. El supervisor escolar, y en su caso el director, debe poseer una agradable personalidad, ser consciente, amigable y entusiasta; debe poseer una adecuada preparación profesional y estar más o menos al día en materia de información pedagógica; debe ser capaz de afrontar los problemas práctica y científicamente, sin dedicarse solo a "recetar" principios carentes de aplicación; debe considerar que todos y cada uno de los docentes, por competentes que sean, necesitan ayuda, y una de sus obligaciones es hacérselo comprender al personal para que éste sea receptivo y conozca sus propias necesidades; debe estimular el desenvolvimiento profesional del cuerpo docente haciéndolo participe de asambleas, convenciones, investigaciones y discusiones acerca de obras pedagógicas y problemas educativos.

Nuestra enseñanza sería mucho más eficaz si cada grupo de maestros tuviera una persona amable y competente a quien pudiera acudir en demanda de una ayuda oportuna. La falta de esta orientación se ha hecho sentir en nuestras escuelas a través de generaciones. Los directores de escuelas, quienes además de sus responsabilidades administrativas tienen uno o varios grados a su cargo, no gozan del tiempo suficiente para adquirir una constante preparación, ni tienen la energía necesaria para dedicarse a ayudar a sus maestros en el desarrollo de sus labores docentes.

En general supervisión quiere decir: coordinar, estimular, y dirigir el desenvolvimiento de los maestros y maestras para que por medio de ellos se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa e inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece. La supervisión tiene por objeto la superación del medio educativo y el desenvolvimiento profesional de los trabajadores de la educación, para que, educados para hacer uso del espíritu de investigación, puedan afrontar los problemas que se presenten en el campo de la práctica.



El supervisor escolar, y en su caso el director, deben tener conocimiento de los fines que desea alcanzar, en general, de la enseñanza de su país, así como de los objetivos locales necesarios para alcanzar la finalidad general; pero también debe conocer los medios de que hará uso para llegar a la meta propuesta, y sobre todo, debe tener visión clara de los obstáculos que pueden presentarse al aplicar los medios para alcanzarlos.

Supervisión, pues, no es una labor puramente de vigilancia y de redacción de informes como ha solido acontecer; ni tampoco una situación crítica o tirante entre un director y sus subalterno, sino un estado de mutuo entendimiento, de simpatía y cooperación.

Algunos propósitos de un buen supervisor, podrían ser:

- Profundizar en los maestros el conocimiento de la educación moderna y de las técnicas que ésta emplea.
- Formular, en compañía del personal, un conjunto de principios pedagógicos que sean aplicables.
- Poner a los maestros en contacto con las condiciones y necesidades de la comunidad.
- Unificar el trabajo de la escuela para que haya armonía en la labor docente a fin de alcanzar los mismos objetivos generales.
- Descubrir y estimular las aptitudes de cada miembro del personal para sacra ventaja de ellas a favor de la educación.
- Iniciar y orientar a los nuevos maestros en el ejercicio de su profesión.
- Ayudar a los educadores analizar su propio trabajo.
- Despertar en cada subalterno la ambición por el progreso profesional.
- Elaborar, interpretar y aplicar los programas escolares.
- Efectuar cambios en las disposiciones administrativas cuando éstas sirvan para facilitar la labor docente.
- Ayudar a los maestros a mejorar su técnica de enseñanza, asistiéndolos en los problemas que se les presenten.
- Medir y evaluar los resultados de la educación.
- Investigar y corregir las causas de los problemas disciplinarios.

- Desarrollar buenas relaciones sociales entre los miembros del personal, alumnos, padres de familia y autoridades locales.
- Proteger a los maestros contra las exigencias, que exceden las funciones docentes, y que a veces imponen en algunas comunidades.
- Evaluar, estimular y seleccionar a los maestros de la escuela.
- Investigar, planificar, orientar y evaluar la situación educativa en general.

1.1. Evolución histórica de la supervisión

Desde que el Estado existe como organismo de dominio, control o mediación, ha funcionado la supervisión escolar en una u otra forma; pronto se descubrió que la escuela es uno de los mejores vehículos para conservar las tradiciones y defender los intereses de la cultura.

En la antigua Atenas existía el sofronista, que era un magistrado encargado de vigilar la educación y la conducta moral; el areópago se encargaba especialmente de controlar la acción pública de la escuela. En Esparta los éforos, cada uno de los cinco magistrados que elegía el pueblo controlaba la educación pública en todas sus manifestaciones. En Roma los censores eran magistrados facultados por la ley para tener control y autoridad absoluta en la educación de los jóvenes.

En la civilización de occidente, las primeras escuelas elementales proceden de los claustros y los monasterios; en la Edad Media la Iglesia se encarga de dirigir e inspeccionar las instituciones educativas; el obispo es la máxima autoridad, quien delega en los sacerdotes y demás religiosos el control de la educación.

La labor de inspección fue encargada al gran chantre, quien es el responsable de la dirección de las escuelas episcopales y abaciales; más tarde el maestrescuela, en el siglo XII.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra "supervisión" se deriva de dos voces latinas: "super" que quiere decir "sobre, exceso o grado sumo", y "visio" "acción y efecto de ver"; esto es, acto de la potencia visiva; luego etimológicamente supervisión significa "mirar desde lo alto". La palabra supervisión ha sido sustituida en los últimos tiempos por otra que tuvo empleo universal durante muchos años: Inspección.

Resumiendo, podríamos caracterizar las siguientes etapas de progreso en la supervisión:

- a) Como tarea de inspección o vigilancia.
- b) Como tarea de orientación o aconsejamiento.
- c) Como liderazgo democrático.
- d) Como una labor de análisis y mejoramiento de sistemas.

La primera etapa corresponde a un modelo político de organización en el cual el veedor o inspector es un miembro de la administración encargado de vigilar, fiscalizar, comprobar y sancionar la actuación de los maestros. El inspector es considerado jefe y el maestro su subordinado. Entre la primera y segunda etapa se abre un período de transición durante el cual los supervisores luchan con la administración para transformar su función, convirtiéndose en una tarea de orientación y perfeccionamiento, en vez de consistir en una mera vigilancia y fiscalización.



La tercera etapa se refiere a una acción de estímulo y guía, labor de equipo, respetuosa de la opinión ajena, donde la comunicación se efectúa en las cuatro direcciones de los puntos cardinales: de abajo hacia arriba, de arriba hacia abajo y de un lado al otro, es decir, horizontal y verticalmente.

Desde luego, el paso de una fase a otra no se opera brusca y totalmente; el proceso es lento, y en todo lugar y momento se encuentra, es más, se necesitan las distintas clases o tipos de supervisión, según los propósitos que se persigan o las circunstancias.

A estas alturas el supervisor no es ya sólo un orientador, un consejero o un amigo del maestro, sino una especie de psicoterapeuta que proporciona asistencia para el autoconocimiento, la autoevaluación y la autosuperación profesional. Las etapas se suceden pero no se suprimen; por el contrario, tienen siempre cierto carácter acumulativo en el sentido de que cada una de ellas perdura con mayor o menor intensidad en las posteriores. El papel del supervisor está determinado no solamente por la evaluación del sistema escolar sino por el grado de desarrollo de la organización política, económica y social del país. El grado de independencia de la supervisión viene determinado en primer término por la organización general de la estructura, en segundo lugar por el desarrollo alcanzado por el sistema escolar y en tercer lugar por el nivel de madurez del magisterio como cuerpo poseedor de una viva autoconciencia profesional y del supervisor mismo.

En todo caso, la situación de la supervisión es un reflejo o consecuencia de la situación histórica y política del país. Allí donde ha habido por largos años un estado de dependencia, colonialismo y dictadura, la supervisión tiende a realizar una función de inspección, de carácter despótico. El predominio durante largo tiempo de esta situación ha inclinado a muchos supervisores acentuar su papel de "jefes".

Actualmente, después de haber pasado la supervisión escolar por las etapas antes mencionadas, está en la del análisis y superación de sistemas; esto es, en el estudio por equipos de maestros, preferentemente con la ayuda de especialistas representantes de distintas disciplinas, para el conocimiento de la situación total de una escuela, distrito o zona administrativa determinada, con el objeto de elaborar, realizar y evaluar programas integrales de desarrollo educativo con la colaboración de todo el personal involucrado.

2. Clases de supervisión

Básicamente hay dos clases de supervisión: la tradicional o autocrática y la moderna o democrática; algunos autores se refieren a cuatro clases de supervisión en la siguiente forma:

- a) correctiva
- b) preventiva
- c) constructiva
- d) creativa

a) Supervisión correctiva:

Es la más autoritaria de todas y se identifica con la primera clasificación de tradicional o autocrática. Esta clase de supervisión sólo trata de localizar defectos o errores para corregirlos; generalmente trata síntomas en lugar de investigar las causas de los problemas. Quizás esta sea también la más fácil y superficial de todas, pues es relativamente sencillo localizar faltas que merezcan la desaprobación de los supervisores escolares. La naturaleza humana es altamente complicada y a esto se debe precisamente lo difícil que es la educación. Para los supervisores que hacen uso de la forma correctiva únicamente, el proceso educativo es más sencillo, pues suponen que todos los individuos son iguales y que las situaciones son semejantes siempre. Con lo anterior no queremos decir que la supervisión correctiva no sea importante; todo lo contrario, es de gran importancia y la más deseada, quizá, por los docentes, pero aquí criticamos, más bien, la forma de ejecutarla. En efecto, toda clase de supervisión es correctiva, perohay muchos medios de lograr que se realicen las correcciones.

b) Supervisión preventiva:

El objeto de esta clase de supervisión es prevenir antes que curar, o sea, evitar en lo posible los problemas antes de que aparezcan. De sus propias experiencias como docente, así como de sus observaciones en su puesto de supervisor o director de la escuela, el supervisor está en condiciones de presuponer muchos problemas que pueden encontrar los maestros o profesores en el proceso de la enseñanza especialmente cuando se trata de maestros nuevos; en tal caso, aunque con ciertas limitaciones, pueden tratar de orientar al personal con el objeto de que no se produzcan los errores previstos. Esta clase de labor de supervisión es mejor que la correctiva, aunque bien es cierto que no se aplica en todos los casos porque no todos los problemas pueden preverse, pero en aquellos donde es factible hacerlo da muy buenos resultados. La supervisión preventiva tiene la ventaja de evitar que el docente pierda confianza en sí mismo, al caer en serios fracasos debido a su poca previsión. También evita que pierda la confianza de sus alumnos, quienes pueden muy bien dudar de la preparación que posee cuando tropieza con dificultades, ya sea de disciplina ó de otra naturaleza; al docente que pierde terreno en este sentido le es difícil recuperarlo y el objeto de la supervisión preventiva es evitar que caiga en tales circunstancias.

c) Supervisión constructiva:

En este caso no se trata únicamente de buscar faltas con el objeto de aprobar o reprobar la labor del docente. Esta clase de supervisión se propone no mencionar las faltas mientras el supervisor no tenga una sugerencia o un remedio específico para solucionarlas. En otras palabras, la supervisión debe ser constructiva más bien que destructiva, debe tratar de desenvolver la técnica y la personalidad de los maestros, en lugar de contentarse sólo con la remoción de las faltas encontradas. En este sentido la supervisión es considerada no como un simple proceso de localización de problemas para tratarlos específicamente, sino como un estudio y análisis complejos de las condiciones existentes; trata de estudiar primero las condiciones ambientales, los objetivos de la educación, los principios y conceptos del personal sobre educación, la naturaleza del alumno y del aprendizaje, los métodos de enseñanza, los programas escolares, etc. Con el estudio de todos estos factores que contribuyen a la educación, relacionándolos todos para que haya unidad y armonía en la labor completa de la escuela, a la vez que se corrigen los defectos existentes, se consigue una construcción gradual de la educación y se mejora paulatinamente la preparación profesional de los maestros. La supervisión constructiva sustituye prácticas viciadas, por otras nuevas y de mayor alcance, y también se preocupa por la evolución de estas últimas con el objeto de hacer cada día mejor lo que ya se practica bien. Además esta clase de supervisión supone que un maestro o profesor no va a desarrollar una mejor labor educativa simplemente porque se le señalen los errores.

d) Supervisión creadora:

Esta clase de supervisión trata de estimular al personal para una labor creadora; aquí se considera a cada maestro como un artista de la educación. Arte significa alta calidad de acción, algo que se elabora con precisión y armonía; así, cuando la educación es practicada, también constituye un arte, pues se trata de una obra creada donde el artista de la enseñanza hace uso de su inspiración, amor, sabiduría y aptitudes. Preparar al maestro para esta clase de labor es el objeto de la supervisión, pero esto solo se consigue cuando el supervisor mismo es también un artista de la educación. El supervisor en este caso debe bien estimular y orientar y no, simplemente, localizar faltas y defectos. La supervisión es creadora cuando estimula a cada maestro para desenvolverse profesionalmente; en esta forma cada docente debe sentirse libre para prodigar su genuina colaboración en el programa de mejoramiento educacional. Cada problema es una situación nueva para cada maestro; por consiguiente, primero debe efectuarse un estudio de las circunstancias que lo originan para deducir de allí la mejor forma de solucionarlo; en este caso, la parte creadora del maestro consiste en aplicar nuevos métodos y procedimientos, y emplear nuevos materiales. Cada maestro o profesor debe tener libertad para aplicar los métodos que crea convenientes, mientras estos conduzcan hacia la obtención de los objetivos propuestos. El personal docente orientado por medio de esta clase de supervisión es más libre, presta una mayor cooperación, y manifiesta mayores ansias de progreso; en cambio, maestros autoritariamente supervisados, se vuelven recelosos, aislados y tradicionales.

3. Algunos principios de la supervisión aplicables al campo educativo

Los que indicamos a continuación son principios de la supervisión que se puede aplicar a la educación:

1. La supervisión debe ser proporcionada a todos los miembros del personal.
2. La supervisión no debe ser impuesta a la situación sino que se debe derivar de ella.
3. La supervisión debe ser cooperativa.
4. La supervisión debe ser respetuosa de las diferencias individuales.
5. La supervisión debe reconocer los méritos y sacrificios tanto como los defectos.
6. La supervisión debe efectuarse con acciones más que con palabras.
7. La supervisión debe ser científica y democrática.
8. La supervisión debe ser profesional más que personal.
9. La supervisión debe hacer uso de diferentes medios.
10. La supervisión debe ser continua y progresiva.
11. La supervisión debe ser amable y despertar confianza y cooperación del personal.
12. La supervisión debe ser individual y colectiva.
13. La supervisión debe ser informal hasta donde sea posible.
14. La supervisión debe ser organizada y planificada con anterioridad.
15. La supervisión debe ser evaluada frecuentemente.

Toda empresa humana por sencilla que sea tiene necesidad de ser planeada con anticipación; lo mismo sucede con las actividades de supervisión, porque sin un adecuado planeamiento de las labores el supervisor no sabrá que hacer, cómo hacer las cosas, ni con qué objeto. El plan de acción es esencial para asegurar la eficacia de las tareas, así como para economizar tiempo y energías que de otro modo desperdiciarían; bastante hay que hacer en el campo de la educación y si se malgasta tiempo, dinero y energías, en actos y procesos sin orientación, quedará mucho por hacer. Una labor de supervisión científica y democráticamente planeada proporciona muchos beneficios a favor de la educación y como consecuencia a favor de la sociedad en general.

El programa de supervisión debe formularse en forma cooperativa y provisional siempre, y ser lo suficientemente flexible para ir introduciendo cambios, para poder tratar los casos que merezcan atención inmediata, y para utilizar los diferentes medios que la situación requiera o aquellos que eventualmente puede utilizar la escuela debido a circunstancias especiales que no fueron previstas al hacer el programa de labores. De todos modos la programación es necesaria, porque en esta forma los miembros del personal sabrán lo que acontece en la escuela y asimismo podrán prepararse convenientemente, para atender a los diferentes aspectos del programa.

La supervisión puede comenzar con el estudio y tratamiento de los problemas más generales o que merecen pronta atención, empleando aquellos medios de que se tiene más seguridad para obtener éxito; poco a poco se puede ir avanzando, después, tratando de resolver problemas menos frecuentes o quizá más difíciles, haciendo uso de procedimientos nuevos o experimentando algunos que no se han puesto en práctica anteriormente.

Algunos consideran a la supervisión como inspección, otros como persuasión y otros como motivación dirigida; también la consideran como una actividad, una organización, un proceso o una función. Nosotros consideramos que es, esencialmente, una función ya que ésta consiste en una actividad que tiene un propósito da sentido a la acción y orienta la actividad. La supervisión es una función de la misma manera en que se entiende el término matemática, por ejemplo. El supervisor es una persona que realiza una función para cuyo desempeño es necesario poseer algún tipo de conocimientos y de habilidades para colocar a las personas, los materiales, los ambientes y los propósitos, en una relación deseada.

Por función se entiende el conjunto de actividades que se realizan en forma sistemática para alcanzar una finalidad determinada; en matemática es una cantidad cuyo valor depende de otras cantidades. Por su naturaleza las funciones son eminentemente prácticas, por cuanto trata de un conjunto de actividades o proceso.

La supervisión como disciplina de estudio o de trabajo tiene sus propias funciones, pero debe estar en concordancia con las funciones administrativas y de educación.

3.1. Propósitos de la supervisión

Los propósitos específicos de la supervisión deben armonizar con los generales de la institución y del sistema. En el presente trabajo el patrón de conducta se identifica como el "patrón de acción"; este patrón de acción incluye el desarrollo de pasos de identificación y determinación de supuestos, principios, objetivos, criterios y procedimientos.

La identificación y la definición de supuestos de los cuales se derivan otras determinaciones, constituyen los "ingredientes básicos". Los supuestos pueden ser la acumulación de tradiciones, creencias, prejuicios aspectos de la personalidad que tienen gran influencia en la conducta. La selección de supuestos tomada de una lista dada por el personal, puede servir para determinar el número y característica de los "principios" que deben ser desarrollados. Los principios a la vez deben de conducir a la determinación de los objetivos. Los principios desempeñan el papel de criterios o políticas en el sentido de que cada uno constituye un enunciado general apoyado por los hechos que dan dirección a la acción, para conducir al producto.

Los objetivos deben servir para la selección de conductas más detalladas del supervisor, jefe u operador de cualquier otro nivel; estos objetivos deben estar en armonía con los principios establecidos y deben contribuir al apropiado funcionamiento del todo.

Aquí nos estamos refiriendo a los objetivos de la supervisión, no a los de la educación en general. Así como los de la educación guían la selección, organización, presentación y evaluación de las experiencias de aprendizaje para los alumnos, los objetivos de la supervisión orientan la selección, puesta en marcha y evaluación de las actividades supervisoras; estas dos clases de objetivos deben estar en armonía.

El planeamiento o diseño del programa de supervisión se origina en la determinación de los objetivos para llegar a la selección de los "criterios" que son los elementos de juicio para realizar la "evaluación" del producto y emitir los juicios. Con el establecimiento de las relaciones entre supuestos, principios, objetivos y criterios, los planificadores pueden moverse a los procedimientos de supervisión; esto se conoce como el "patrón de acción".

3.2. Proceso de supervisión en la educación

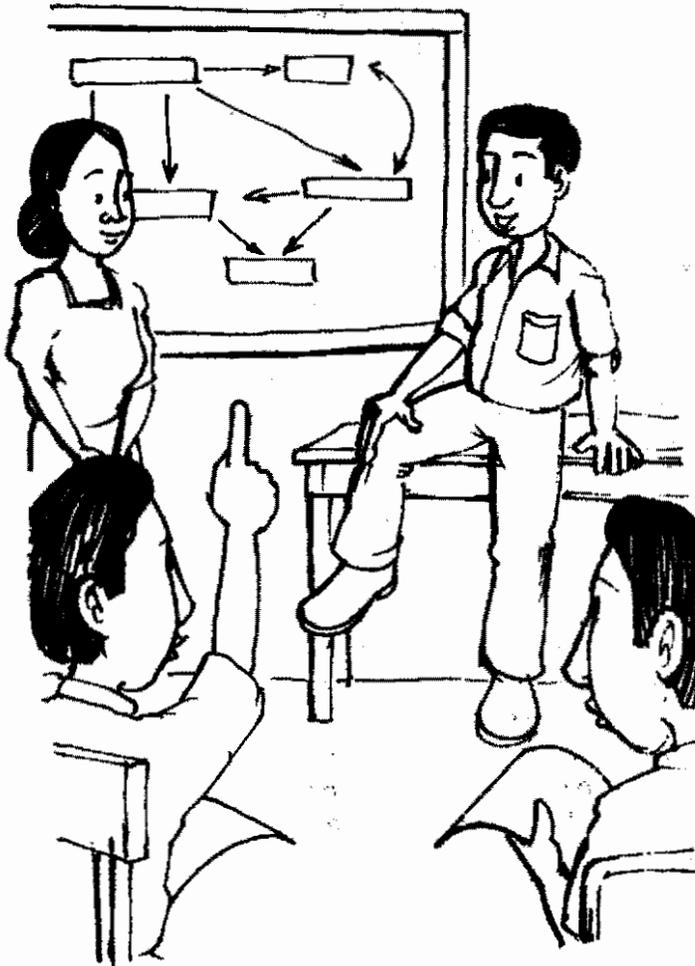
El proceso de la supervisión ha constituido la parte central o el foco de la mayor parte de la literatura bibliográfica existente en este campo; muchos textos de la materia tratan casi exclusivamente de técnicas específicas; éstas son necesarias y útiles siempre y cuando se tomen como medios flexibles adaptables a cada situación y exista una teoría general que la sustente y con la cual deben ser consecuentes y consistentes. Se considera que un total programa de supervisión debe ser hecho a la medida de cada caso. El proceso de la supervisión se realiza por medio de cuatro pares de componentes básicos que permiten el equilibrio de las acciones. Estos componentes son: dirección y control, estímulo e iniciativa, análisis y evaluación, diseño y puesta en acción. Este proceso tiene como resultado la madurez profesional.

Los autores modernos sostienen la tesis de que no se es profesional por el hecho de poseer un diploma; por competente que sea una persona, desde el punto de vista de sus títulos académicos, el entrenamiento del personal en servicio es una necesidad permanente, sobre todo hoy en el campo de la supervisión, que de una asistencia individual ha pasado a una asistencia colectiva o grupal, no sólo porque la mayoría de los trabajos escolares se realizan en equipo, sino porque la orientación y supervisión de cada uno de sus miembros por separado puede conducir, como así ha sucedido, a la desintegración de la labor institucional.

3.3. Medios de supervisión útiles en la educación

La supervisión moderna es a la vez dinámica y democrática; su principal propósito es el reconocimiento del valor de cada persona, entendiendo que se deben realizar las potencialidades de todos; la supervisión existe para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este sentido dirige su atención hacia los fundamentos y orienta el aprendizaje dentro del contexto total de la situación educativa. El propósito de la supervisión es superar esta situación, y por ello el centro ya no es el individuo, sino el todo; esto libera a la persona de la ansiedad individual para poner la atención en los grupos, o más bien en la totalidad de los integrantes del proceso, como lo son los alumnos, los maestros, las autoridades, los padres de familia, etc.

La labor de la escuela ha dejado de ser individual para convertirse en social, de equipo, sin desestimar el papel primordial que juega el personal no profesional en la escuela y fuera de ella, y el elemento condicionante auxiliar que es la situación física, incluyendo el edificio, el mobiliario, los libros y los materiales de enseñanza. El maestro es muy importante, pero sólo constituye una parte, como cooperador activo y miembro del grupo responsable del mejoramiento de la enseñanza.



La supervisión moderna tiene por objeto establecer las condiciones que permitan realizar mejor el proceso de la enseñanza, y en este sentido, todos los miembros del personal tienen igual responsabilidad y oportunidad de participación; consiste en el conjunto de actividades que se programan y se realizan para el estudio y mejoramiento de la situación docente.

El mejoramiento de la situación educativa en una escuela resulta de los cambios que tienen lugar en todos y cada uno de los miembros del personal. Algunos de estos cambios se operan como consecuencia de la acción y experiencias individuales; unos como la acción y el resultado de la intervención específica e intencionada del supervisor, y otros, como el resultado de actividades que no son específicamente de la supervisión, pero que logran mejorar la situación educativa y contribuyen al perfeccionamiento de los individuos que participan en ella. Por eso algunos autores clasificarían a los medios de supervisión como directos e indirectos, grupales o individuales; la división, sin embargo, es más aparente que real, y se hace sólo con propósitos didácticos, pues tales medios son intercambiables; son mixtos y no son excluyentes.

3.4. Medios directos de supervisión

1. Las visitas como medio de supervisión escolar:

Uno de los medios de supervisión escolar más utilizados son las visitas a las escuelas. Son las visitas efectuadas por el supervisor a los planteles educativos, las cuales constituyen uno de los procedimientos más importantes y generalizados del sistema de supervisión. En muchos lugares es casi el único medio que se emplea para el conocimiento y la orientación de una situación educativa particular; pero también se da el caso de centros de enseñanza oficiales y particulares, sobre todo los que están muy alejados de los núcleos urbanos, que por años no reciben las visitas de una autoridad educativa.

Este es uno de los medios más generales de supervisión, que casi siempre va acompañado de otros más específicos como las entrevistas, las visitas a las clases y las reuniones de personal. Cuando se trata escuelas de un solo maestro, la visita se reduce a la entrevista y la observación de la clase, pero cuando existen varios maestros, generalmente se emplea un conjunto de procedimientos combinados de supervisión.

La importancia de este medio no hace falta destacarla, pues la reconocen tanto las altas autoridades educativas, como los supervisores, directores, maestros, alumnos, padres de familia, vecinos y autoridades locales. Es importante que se incluya en los planes de trabajo de las autoridades correspondientes, una visita al año a cada escuela, por lejos que se encuentre. Cuando no sea posible realizarla se tratará de suplirla por medio de correo, a través de formularios e informes que deben proporcionar los directores de las escuelas, medida que nunca llega a sustituir a una visita de supervisión, por pasajera y rudimentaria que ésta sea.

Muchos son o pueden ser los propósitos de las visitas del supervisor a la escuela y aun cuando puede haber algunos específicos que motivan una visita en particular, en términos generales se puede mencionar los siguientes:

- Un simple hecho de cortesía o de rutina para establecer contacto con el personal, saludarlo, ponerse a sus órdenes, darse a conocer y enterarse de la situación general del establecimiento.
- Presentar el plan general de supervisión, poner énfasis en los principios que deben fundamentar e inspirar la vida de la escuela, destacar los objetivos generales del sistema e informar sobre legislación, procedimientos normativos, medios y técnicas de supervisión.
- Conocer la forma en que se desenvuelve el director y sus relaciones con el personal y alumnos, padres de familia, vecinos y autoridades locales.
- Enterarse del estado físico de la escuela, el edificio, el mobiliario, los útiles escolares y materiales de enseñanza, la ubicación, su estado de higiene y seguridad, los servicios sanitarios, la extensión y las condiciones de los patios de recreo, el campo de deportes, los talleres, laboratorios, etc.
- El desarrollo del currículo, los planes y programas escolares, la organización de maestros y alumnos, el empleo de los métodos didácticos, el desarrollo de las actividades cocurriculares, en fin, el clima general de la docencia y la convivencia en la escuela.

Las visitas deben ser planificadas con suficiente anticipación, y para ello el supervisor necesita de una preparación previa, consistente sobre todo en el acopio del mayor número de datos posibles sobre la escuela de la comunidad. Si el supervisor no es nuevo en el distrito o la zona, y si ha realizado visitas anteriores al mismo establecimiento, su fuente principal de información consistirá en la consulta de sus archivos, donde debe mantener recopilados sus apuntes sobre visitas anteriores; estas notas deben ser estudiadas detenidamente y enriquecidas con nuevas informaciones, si las tiene. Si no se tienen datos a la mano, el supervisor debe procurar la obtención y el análisis de ellos.

El supervisor debe ser considerado como el delegado del Ministerio de Educación, responsable de las relaciones públicas del sistema educativo. Este contacto permite pulsar la actitud del pueblo o la comunidad con respecto a la escuela, el grado de aceptación o rechazo del personal docente, la colaboración para las actividades de enseñanza, la inserción de la escuela en la comunidad, etc. Pero quizá lo más importante que haya que tomar en cuenta en la realización de una visita de supervisión a la escuela sea la actitud que debe mantener el supervisor, reconociendo al director como la autoridad principal del establecimiento. Por muy alto que se tenga el concepto de la autoridad del supervisor, éste no debe olvidar que es un visitante en casa del director como lo es su escuela.



2. Las entrevistas docentes:

Otro medio de supervisión muy usado son las entrevistas con los docentes, nos referimos a las entrevistas celebradas entre el director o supervisor y los docentes individualmente con el propósito de realizar la tarea de supervisión; estas entrevistas también están consideradas como uno de los mejores medios de que puede hacerse uso escolar, con el objeto de estimular orientar el desenvolvimiento profesional de los maestros.

La ventaja especial de este medio es que puede adaptarse a las diferencias individuales de cada miembro del personal, proporcionándole la ayuda que necesita de acuerdo con sus intereses y necesidades.

En cuanto a la eficacia de este medio, creemos que nuestros docentes no se muestran muy entusiastas, probablemente debido a que no se ha empleado con el propósito de ayudarlos en su carrera, o bien porque nuestros supervisores no han sido lo suficientemente competentes en su aplicación. El supervisor antes de hacer uso de este medio, debe tratar de dar a conocer sus propósitos y sus ventajas.

3. Las reuniones:

El otro medio de supervisión con el cual se cuentan son las reuniones del personal. Se entiende por el término "reuniones" aquellas llevadas a cabo en la escuela por miembros del personal y, ocasionalmente, entre las personas relacionadas con los intereses de la escuela, con fines de supervisión, administración o funciones sociales.

Este procedimiento de supervisión no sólo es importante, sino indispensable para la buena marcha del establecimiento. Los docentes generalmente tienden a trabajar en forma aislada y las reuniones tienen por objeto principal el de unificar y armonizar las actividades de los miembros del personal para alcanzar mejor los objetivos educacionales. Los educadores no se muestran muy optimistas en cuanto a este tipo procedimiento como medio de mejorar el desempeño profesional, porque en la práctica muy raras veces se ha empleado con ese propósito; sin embargo este es uno de los mejores medios, porque puede abarcar a todos los miembros del personal en una sola actividad. No obstante, como es un procedimiento de grupo, no se adapta a las diferencias individuales de los participantes, y entonces se deben emplear otros medios para completarlo, tales como la entrevista.

Otra razón por la cual este medio ha sido poco aceptado por los docentes, es que en su realización se ha procedido autoritariamente en la mayoría de los casos; los maestros no han tenido oportunidad de colaborar en su planeamiento, los objetivos de las reuniones se ha impuesto sobre los subalternos sin tomar en cuenta sus intereses y necesidades. Las reuniones se han llevado a cabo sin consultar al personal respecto de las mejores condiciones en que podían realizarse, y los maestros han sido convocados a reuniones sin saber ni siquiera lo que se iba a tratar en ellas.

Los propósitos principales de las reuniones varían según el tipo pero a nivel general mencionaremos los siguientes:

- Unificar y armonizar el trabajo de la escuela o las escuelas.
- Dar a conocer los medios de supervisión que se emplearán en el establecimiento.
- Dar a conocer a los docentes los problemas generales por los que atraviesa la escuela.
- Estimular y orientar un mejor desempeño profesional de los maestros.
- Mantenerse al día en materia de educación.
- Reconocer los méritos y las ventajas de las diferentes actividades realizadas.
- Intercambiar informaciones respecto de los alumnos individualmente.
- Dar a conocer a los alumnos, padres de familia y vecinos los propósitos, dificultades y éxitos de la escuela.

4. Las clases de demostración:

Son las que se efectúan con el propósito de ilustrar a un grupo de practicantes, o docentes con experiencia, en materiales, procedimientos o técnicas, que se usan en trabajos escolares. Este medio no es exclusivo para emplearlo con practicantes, sino que también se puede hacer uso de él para entrenamiento de los docentes que se hallan en servicio. Los estudios y las investigaciones han probado que los docentes aceptan muy bien las clases de demostración como medio de capacitación o reciclaje.

Existen diferentes tipos de clases de demostración según los propósitos que se persigan y las circunstancias existentes; nosotros hacemos la clasificación de ellas tomando en cuenta a los que observan como a los que efectúan la demostración.

Las clases de demostración según los observadores se pueden dividir así:

Para los docentes, para el director o para las personas extrañas al establecimiento.

Las clases de demostración según los individuos que las efectúan se pueden dividir así:

Por uno de los docentes del establecimiento, por el director, por una persona que no pertenece al establecimiento.

El proceso de la demostración no debe darse por terminado con la celebración de las reuniones después de ellas; en efecto, hay un gran número de procedimientos que los supervisores pueden usar como complemento de las demostraciones, tales como las entrevistas, el estudio dirigido, otras demostraciones, visitas del director a las clases, visitas de los maestros o profesores a otras clases, visitas a centros de demostración, cursos especiales, etc.

3.5. Medios indirectos de supervisión

Como ya se dijo, por medios de supervisión indirectos entendemos todos aquellos procedimientos, técnicas y materiales que sin tener el propósito específico de dar a conocer una situación educativa y mejorarla y lograr el perfeccionamiento profesional de los maestros en ejercicio, aporten en este sentido algo incuestionable.

Prácticamente cualquier actividad que se realice dentro de la escuela o fuera de ella con intención expresa de conocer o de condicionar el ambiente para poder desarrollar una labor docente más eficaz, puede considerarse como un medio de supervisión.

Los más importantes son:

1. Boletín de supervisión:

Entendemos por boletines, las informaciones elaboradas en el establecimiento, ya sea, a máquina, a mano, mimeógrafo o por medio de algún otro procedimiento con el objeto de dar a conocer al personal las disposiciones referentes a las prácticas docentes o administrativas de la escuela.

El boletín puede ser preparado por el director, por un maestro o por un comité designado para ello. El tamaño del mismo varía según sus propósitos, el contenido, y los medios disponibles.

Hay diferentes clases de boletines y esto depende generalmente de los propósitos que se persigan, algunos son: de administración, de supervisión y de funciones sociales.

El boletín puede ser ubicado en la dirección u oficina del director, en un espacio donde haya suficiente iluminación, donde cada uno de los interesados se dedique a leerlo cómodamente y sin mayores distracciones. Los boletines deben archivar, especialmente aquellos que pueden servir más tarde como fuente de información.

2. Disertaciones pedagógicas:

Se entiende que una disertación es un discurso pronunciado en la escuela con el objeto de estimular y mejorar la preparación profesional de los maestros que se hallan en ejercicio. Estas disertaciones llevadas a cabo en forma convencional, sin la participación de los oyentes, tienen poco valor pedagógico, a no ser que los encargados de ellas sean grandes profesionales. Sin embargo pueden ser usadas en la escuela con algunas modificaciones y limitaciones.

En primer lugar no se necesita que el disertante sea un gran profesional, basta con que sea un maestro que de oportunidad a los oyentes de hacer preguntas y entablar discusiones. Estas disertaciones no deben de llevarse a cabo en las escuelas muy frecuentemente, pues los maestros no son muy adictos a ellas; esto depende en gran parte del disertante, de la forma en que se lleva a cabo la charla, y de los temas que se presentan en ella.

Los discursos pronunciados en las escuelas no deben ser muy largos y es mejor que surjan de la iniciativa de los maestros como consecuencia de los problemas educacionales que enfrentan o con el propósito de completar algunos otros medios de supervisión.



3. Estudio dirigido:

Algunos entienden por estudio dirigido todas aquellas actividades que realizan los maestros bajo la dirección de un orientador, incluyendo los cursos de capacitación, cursos de extensión, cursos por correspondencia, cursos en escuelas de vacaciones, etc. Para este curso nos interesan especialmente los estudios individuales, o en grupo, orientados por el director, el supervisor o cualquier otra persona.

Los docentes que no están constantemente estudiando, no pueden evolucionar a la par de la ciencia, y la tecnología, y en esa forma se convierten en los mejores representantes de la rutina y lo tradicional.

Muchos son los medios de que se puede valer el maestro entusiasta y deseoso de progresar, para mejorar su desempeño profesional.

4. Visitas dirigidas:

Este es otro medio de mejorar la calidad de la enseñanza y la preparación profesional de los maestros, sobre todo cuando estas visitas son planeadas con anterioridad. Las visitas pueden llevarse a cabo dentro de la misma escuela cuando se intenta observar la labor de un docente de prestigio, o bien pueden hacerse a otros establecimientos de enseñanza, pero deben tener un propósito definido.

Todos los docentes pueden obtener ventajas de este medio, pero principalmente los que se inician en esta profesión, teniendo la oportunidad de observar a otros colegas de más experiencia frente a una situación real. Las visitas no deben usarse aisladamente como recurso de supervisión, sino combinarse con otros medios tales como disertaciones, charlas o reuniones.

Por regla general se prefiere no sólo dar el correspondiente aviso al docente que será visitado, sino también pedirle su consentimiento y su colaboración para el planeamiento y la evaluación de la visita.

5. Viajes y excursiones:

Los viajes son otro medio eficaz de mejorar la preparación de los docentes sobre todo cuando son efectuados en forma planeada y con un propósito definido.

Suele despertar gran interés en los alumnos el relato de experiencias recogidas por los docentes en sus viajes. Una clase de ciencias sociales, historia y geografía, por ejemplo, puede ser más viva o interesante cuando es ilustrada con narraciones del maestro sobre experiencias u observaciones personales. Los educadores deberían viajar más a menudo, dentro del propio municipio o departamento. Cuando se viaja los conocimientos adquiridos por medio de experiencia personal, son más duraderos y más vívidos al ser empleados como instrumentos de enseñanza.



Las excursiones escolares también pueden usarse como medio de perfeccionamiento profesional; los maestros pueden salir en compañía de sus alumnos, o de otros maestros, a efectuar observaciones dentro de la propia comunidad, con el objeto de tener un mayor conocimiento de ella y así poder relacionar las experiencias del aula con las del mundo exterior.

La base de la educación en cada pueblo debe ser la realidad económica y social de sus habitantes, y una forma de interpretarla puede ser por medio de excursiones realizadas dentro de la misma comunidad; además, las clases se hacen más objetivas e interesantes cuando se pone a los alumnos en contacto directo con lo que realmente acontece en el mundo que los rodea.

6. Clubes y comités de docentes y alumnos:

Estos comités organizados dentro de la escuela para que ponga en marcha las actividades del establecimiento y dediquen una atención especial a cada una de ellas. Se les asignan actividades deportivas, artísticas, de recreación, de relaciones sociales, etc. A la vez que se atienden estas actividades con mayor dedicación, se da a los maestros la oportunidad de especializarse en una de estas ramas, de acuerdo con sus inclinaciones artísticas y vocacionales, es decir, que los docentes tienen una oportunidad de perfeccionarse al mismo tiempo que prestan valiosa ayuda a los alumnos.

Un docente que esté interesado en el teatro, por ejemplo, puede hacerse cargo del funcionamiento del teatro infantil en compañía de los alumnos que tengan interés en esa rama del arte; otros docentes pueden hacerse cargo de los clubes de pintura, literatura, deportes, música, actividades sociales, de la biblioteca, etc.

7. Centros de demostración:

En algunos lugares existe lo que se llama centros de demostración o escuelas de ensayo, escuela piloto o de tecnología educativa, que son instituciones, ya sea del Estado, de los organismos internacionales, de las escuelas normales, o de las universidades e instituciones privadas, con el objeto de hacer en ellas demostraciones de carácter científico-pedagógico, para que asistan a ellas los docentes que deseen conocer la aplicación de determinados procedimientos o materiales de enseñanza.

Generalmente estos centros están dirigidos por especialistas de la educación, que tienen interés en poner en práctica nuevos sistemas, métodos, equipos y materiales; a veces las demostraciones consisten en simples exhibiciones del material didáctico que será empleado por los maestros para impartir la enseñanza, pero en otras ocasiones se trata de verdaderas escuelas que funcionan ordinariamente, pero con personal especializado para experimentar y dar a conocer innovaciones pedagógico-didácticas, que se consideran de utilidad para el medio donde se quieren introducir.

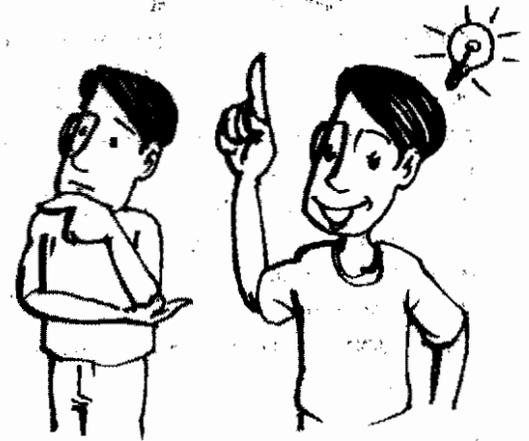
8. Círculos de estudio y trabajo en grupos:

Consisten en grupos de maestros reunidos con el propósito de realizar investigaciones y perfeccionarse profesionalmente, así como para garantizar la participación de todo el personal en el planeamiento y la organización del trabajo de la escuela. Dentro de ellos se pueden discutir los temas de interés surgidos de la lectura de obras pedagógicas y los diferentes problemas que aparecen al aplicar la teoría.



9. Investigación:

Es difícil hacer entrar en una breve y clara definición todos los matices de método o procedimiento que los pedagogos de la escuela científica han utilizado en sus variadas y numerosas investigaciones. La investigación pedagógica se reserva esta designación a un tipo de procedimiento empleado para resolver problemas, es decir, preguntas para cuya respuesta se exige que se emplee el pensamiento reflexivo.



Este procedimiento supone la utilización de los mejores datos conocidos sobre la materia, y el ejercicio del juicio crítico. No habrá para nosotros verdadera investigación, sino cuando el trabajo, cualquiera que sea el tema, haya sido realizado según las reglas del método científico.

Para considerar científico un trabajo pedagógico, nos servimos de los siguientes criterios:

- ✓ la investigación debe seguir el método inductivo;
- ✓ tener un objeto definido;
- ✓ utilizar técnicas precisas;
- ✓ tratar acerca de un tema especial, claramente delimitado;
- ✓ presentar sus datos en orden sistemático;
- ✓ formular conclusiones claras, que se deduzcan de los resultados.

10. Intercambio de docentes:

Como medio indirecto de supervisión, se lo puede incluir dentro del plan de supervisión, ya que los maestros esperan esta clase de ayuda para alcanzar su propia superación y un mejor entendimiento para cumplir sus funciones.

El intercambio de docentes puede hacerse planificadamente, tanto en un trabajo formal, como en reuniones informales, excursiones, asambleas, mesas redondas, actividades deportivas, sociales, culturales, conferencias, etc.

Estas relaciones permiten un intercambio de ideas que puede beneficiar a los docentes en su trabajo diario.

El intercambio planificado de docentes, como una responsabilidad del supervisor, se ha considerado muy poco.

El intercambio puede ser por comunicación escrita, a través de boletines de grupo, periódicos, artículos de prensa, programas de radio, o de televisión, etcétera.

En forma directa, a través de reuniones, asambleas, excursiones, actividades culturales, sociales, deportivas, etc. Estas actividades pueden organizarse por comités específicos.

El intercambio bien puede hacerse de escuela a escuela, de distrito a distrito, de grado a grado, o de asignatura a asignatura. El intercambio ahorra esfuerzos, fortalece las relaciones interpersonales, facilita la consecución de los objetivos de la educación, facilita la solución de los problemas administrativos en cuanto a movimiento de personal, además, es un medio propicio para que los maestros logren una efectiva unidad de ideales.



SUPERENCIA DE TRABAJO # 3:



Ahora que conocemos algunos aspectos relevantes relacionados con la supervisión educativa le invitamos a escribir un ensayo (es decir una composición analítica) sobre la supervisión educativa en la educación bilingüe. Trate de incluir aspectos importantes como la importancia de asegurar la práctica del bilingüismo en la educación y el respeto por igual a las culturas y a los idiomas.

Su ensayo debe tener entre dos y cuatro páginas. Puede tomar algunos de los elementos mencionados en esta unidad.



**A
T
R
A
B
A
J
A
R**

Unidad 3

Legislación Educativa

*No sé si podrás...
Imagina los lápices caminando hacia todos los niños de Guatemala,
no sé si podrás;
imagínate las letras del alfabeto saltando de una en una al conocimiento de los
excluidos y marginados
no sé si podrás;
imagina una educación nueva construida sobre los pilares de la cultura;
tampoco sé si podrás;
Imagínate una escuela que ayude a vivir con dignidad humana;
imagínate también todo el mundo enseñando y compartiendo todo el mundo.
Dirás que soy un soñador, ¡es cierto!
pero no soy el único,
ahora sé que te unirás,
todos seremos uno,
y juntos haremos realidad la reforma educativa.
Pedro Guarón*

Quando se habla de Legislación nos referimos a las leyes, acuerdos o reglamentos emitidos en materia educativa. Como ciudadanos de este país, es nuestro deber y casi podríamos decir que una obligación, conocer la legislación que nos rige. Sin embargo la mayoría de personas desconocemos la mayoría de las leyes de Guatemala, por supuesto que la educación no escapa a esto, por lo que en esta parte del curso pretendemos dar a conocer la legislación educativa actual más importante, para que los futuros docentes puedan analizarla.

La base fundamental de la legislación educativa nacional se encuentra en los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, es por eso que esta unidad la iniciamos con los artículos que consideramos los más importantes y continuamos con algunos de los Decretos emitidos por el Organismo Ejecutivo en materia educativa.

Es importante aclarar que todos los artículos que aparecen en esta unidad fueron copiados literalmente.

Hemos seleccionados los principales aspectos legales referidos a la educación, es muy importante conocerlos y tenerlos en cuenta. La educación y el proceso educativo, como todo acto de la vida humana está normado por leyes. ¿Quiere conocerlas?

1. Artículos de la constitución política de la república de Guatemala relacionados con la educación

Artículo 2º. Deberes del Estado.

Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 4º. Libertad e igualdad.

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 51. Protección a menores y ancianos.

El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social.



Artículo 57. Derecho a la cultura.

Toda persona tiene derecho a participar libremente en la vida cultural y artística de la comunidad, así como a beneficiarse del progreso científico y tecnológico de la nación.

Artículo 71. Derecho a la educación.

Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

Artículo 72. Fines de la educación.

La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Se declaran de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos.

Artículo 73. Libertad de educación y asistencia económica estatal.

La familia es fuente de la educación y los padres tienen el derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores. El Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley regulará lo relativo a esta materia. Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado. Están obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio.

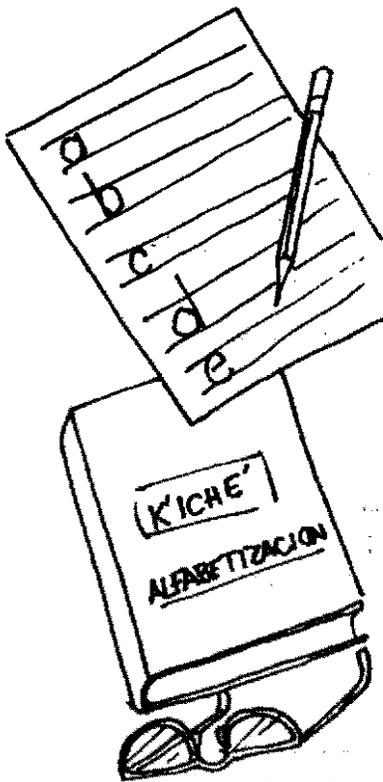
Como centros de cultura gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios. La enseñanza religiosa es optativa en los establecimientos oficiales y podrá impartirse dentro de los horarios ordinarios, sin discriminación alguna. El Estado contribuirá al sostenimiento de la enseñanza religiosa sin discriminación alguna.

Artículo 74. Educación obligatoria.

Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la Ley. La educación impartida por el Estado es gratuita. El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente. El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar.

Artículo 75. Alfabetización.

La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado deberá organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.



Artículo 76. Sistema educativo y enseñanza bilingüe.

La administración del sistema educativo deberá ser descentralizado y regionalizado. En las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe.

Artículo 77. Obligaciones de los propietarios de empresas.

Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo a la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.

Artículo 78. Magisterio.

El Estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva. Los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables. La Ley regulará estas materias.

Artículo 80. Promoción de la ciencia y la tecnología.

El Estado reconoce y promueve la ciencia y la tecnología como bases fundamentales del desarrollo nacional. La ley normará lo pertinente.

Artículo 81. Títulos y diplomas.

Los títulos y diplomas cuya expedición corresponda al Estado, tienen plena validez legal. Los derechos adquiridos por el ejercicio de las profesiones acreditadas por dichos títulos, deben ser respetados y no podrán emitirse disposiciones de cualquier clase que los limiten o restrinjan.

Artículo 91. Asignación presupuestaria para el deporte.

Es deber del Estado el fomento y la promoción de la educación física y el deporte. Para ese efecto, se destinará una asignación privativa no menor del tres por ciento del presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado. De tal asignación el cincuenta por ciento se destinará al sector deporte federado a través de sus organismos rectores, en la forma que establezca la ley; veinticinco por ciento a educación física, recreación y deportes escolares; y veinticinco por ciento al deporte no federado.

1.1. Comentario a los artículos constitucionales

La Constitución Política de la República ofrece un panorama muy claro en materia educativa. Los derechos y disposiciones contenidos en la Constitución no pueden ser violados o tergiversados por leyes ordinarias o de otro tipo, salvo la preeminencia de los convenios internacionales en materia de Derechos Humanos que sean aceptados y ratificados por Guatemala, según el artículo 46 de la propia Constitución.

Lo relativo a la Educación también está en coherencia con lo que se establece en los convenios internacionales ratificados. Los aspectos centrales sobre educación contenidos en la Constitución y que merecen ser remarcados son los siguientes:

- Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república el desarrollo integral (art. 2º.) lo cual incluye inevitablemente a la educación.
- La igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos (art. 4º.) de donde se deduce que no debe existir ningún tipo de discriminación, en este caso por identidad cultural, condición social u otra.
- La obligación del Estado de proporcionar educación a los habitantes de la República sin discriminación alguna (art. 71).
- Fines de la educación (art. 72) donde se dice que la educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona y el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.
- El derecho y la obligación de todos los habitantes a recibir educación preprimaria, primaria y básica (art. 74).
- La educación impartida por el Estado debe ser gratuita (art. 74) donde se establece claramente que es el Estado el responsable de financiar la educación y no los padres de familia, las comunidades u otros, ni siquiera en parte.
- La declaración de la alfabetización con carácter de urgencia nacional (art. 75).
- La preferencia para que en zonas de predominante población indígenas la educación se imparta de forma bilingüe (art. 76).
- La obligación del Estado de promover la superación del magisterio y el carácter de mínimos e irrenunciables de los derechos adquiridos por el magisterio nacional (art. 78).

Estos aspectos claramente definidos en la Constitución no requieren de mayor explicación. Lo más importante es que en el proceso Educativo deben tomarse estos como puntos de partida en el aspecto jurídico y buscar superarlos y no disminuirlos, puesto que en estos artículos están garantizados las responsabilidades del Estado y los derechos de todos los habitantes en cuanto a educación, los derechos de los pueblos indígenas a una educación sin discriminación y los derechos del magisterio nacional.

De manera que estas normas ofrecen el marco jurídico desde el cual pueden revisarse y actualizarse las leyes educativas ordinarias y reglamentarias y hacerse realidad la reforma educativa, sin que ello implique pasar por encima de los derechos de ninguno de los sectores directamente involucrados en la educación.

Es importante también, conocer lo relativo a los decretos legislativos que en materia de educación han sido emitidos por el organismo ejecutivo. Veamos algunos.

2. Ley del organismo ejecutivo, decreto legislativo 114-97

Aspectos principales relativos a la educación.



Artículo 3º. Capítulo I, Disposiciones Generales, la ley dice literalmente: Las funciones de gestión administrativa y de ejecución y supervisión de la obra y servicios públicos podrá delegarse en terceras personas, comités, asociaciones o entidades, cuando el ejecutivo lo juzgare idóneo para lograr una mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones. La modalidad, el ámbito material y el régimen de la delegación se establecerán por acuerdo gubernativo que deberá publicarse en el Diario Oficial. No son delegables las funciones normativa, reguladora y de financiación subsidiaria. En la parte que toca al Ministerio de Educación, las literales f y g son las de mayor relevancia para nuestro estudio. Éstas dicen literalmente:

- f) Promover la autogestión educativa y la descentralización de los recursos económicos para los servicios de apoyo educativo mediante la organización de comités educativos, juntas escolares y otras modalidades en todas las escuelas oficiales públicas; así como aprobarles sus estatutos y reconocer su personalidad jurídica.
- g) Administrar en forma descentralizada y subsidiaria los servicios de elaboración, producción e impresión de textos educativos y servicios de apoyo a la prestación de los servicios educativos.

2.1. Comentarios a la ley del Organismo Ejecutivo

La Ley del Organismo Ejecutivo abre la posibilidad para que el Estado pueda delegar en terceros (cualquier entidad con personalidad jurídica) la ejecución de los programas o proyectos que constituyen parte de su responsabilidad.

En el caso particular de la educación, representa la posibilidad para programas como el de autogestión y desarrollo comunitario (PRONADE) y cualquier otro que sea ejecutado bajo esa modalidad.

No se puede afirmar que la ley permita al Estado desconocer sus responsabilidades, porque sigue siendo quien financia. Sin embargo, esta ley permite que paralelamente se den procesos como el de la organización comunitaria dirigida a asumir ciertas responsabilidades respecto de la educación, especialmente de carácter administrativo.

Esto no implica necesariamente un incumplimiento de la norma constitucional que obliga al Estado a proporcionar educación gratuita y sin discriminación.

Al amparo de esta ley es posible poner en práctica diversas modalidades educativas tales como el PRONADE en los cuales pueden favorecer determinados aspectos tales como:

- ⊖ Nuevos procedimientos de contratación y remoción de maestros.
- ⊖ Reorganización de servicio de previsión social del magisterio.
- ⊖ El principio de subsidiariedad del Estado a la educación
- ⊖ La responsabilidad del Estado-sociedad en el financiamiento de la educación.
- ⊖ Impulsar modalidades de cofinanciamiento.
- ⊖ Otorgar a las comunidades y familias un papel protagónico en la formulación de planes, programas y proyectos de educación, del calendario escolar y en la propuesta de nombramiento y remoción de sus maestros.
- ⊖ Poner en práctica la autogestión, aunque ésta se interpretara como la responsabilidad de procurar los recursos necesarios para la educación.



3. Ley de educación nacional, decreto legislativo 12-91

Aspectos centrales tomados de la ley.

TÍTULO I. PRINCIPIOS Y FINES DE LA EDUCACIÓN

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS

Artículo 1: Principios.

La Educación en Guatemala se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ Es un derecho inherente a la persona humana y una obligación del Estado.
- ✓ En el respeto a la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos.
- ✓ Tiene al educando como centro y sujeto del proceso educativo.
- ✓ Está orientado al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- ✓ En ser un instrumento que coadyuve a la conformación de una sociedad justa y democrática.
- ✓ Se define y se realiza en un entorno multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman.
- ✓ Es un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.

CAPÍTULO I.

Artículo 2. Fines de la Educación en Guatemala.

Los fines de la Educación en Guatemala son los siguientes:

- a) Proporcionar una educación basada en principios humanos científicos, técnicos, culturales y espirituales, que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.
- b) Cultivar y fomentar las cualidades físicas, intelectuales, morales, espirituales y cívicas de la población, basadas en su proceso histórico y en los valores de respeto a la naturaleza y a la persona humana.
- c) Fortalecer en el educando, la importancia de la familia como núcleo básico social y como primera y permanente instancia educadora.
- d) Formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas humanas y justas.
- e) Impulsar en el educando el conocimiento de la ciencia y de la tecnología moderna como medio para preservar su entorno ecológico o modificarlo planificadamente en favor del hombre y la sociedad.
- f) Promover la enseñanza sistemática de la Constitución Política de la República, el fortalecimiento de la defensa y respeto a los Derechos Humanos y a la Declaración de los Derechos del Niño.

- g) Capacitar e inducir al educando para que contribuya al fortalecimiento de la auténtica democracia y la independencia económica, política y cultural de Guatemala dentro de la comunidad internacional.
- h) Fomentar en el educando un completo sentido de organización, responsabilidad, orden y cooperación, desarrollando su capacidad para superar sus intereses individuales en concordancia con el interés social.
- i) Desarrollar una actitud crítica e investigativa en el educando para que pueda enfrentar con eficacia los cambios que la sociedad le presenta.
- j) Desarrollar en el educando aptitudes y actitudes favorables para actividades de carácter físico, deportivo y estético.
- k) Promover en el educando actitudes responsables y comprometidas con la defensa y desarrollo del patrimonio histórico, económico, social, étnico y cultural de la Nación.
- l) Promover la coeducación en todos los niveles educativos.
- m) Promover y fomentar la educación sistemática del adulto.

TÍTULO II. SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA, INTEGRACIÓN

Artículo 3. Definición.

El sistema Educativo Nacional es el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca.

CAPÍTULO II. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Artículo 12. Consejo Nacional de Educación.

Es un órgano multisectorial educativo encargado conocer, analizar y aprobar conjuntamente con el Despacho Ministerial, las principales políticas, estrategias y acciones de la administración educativa, tendientes a mantener y mejorar los avances que en materia de educación se hubiesen logrado.

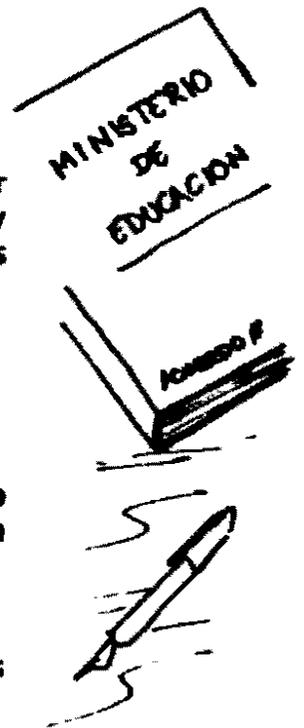
CAPÍTULO IV. COMUNIDADES EDUCATIVAS

Artículo 17. Definición.

Es la unidad que interrelacionando los diferentes elementos participantes de proceso enseñanza-aprendizaje coadyuva a la consecución de los principios y fines de la educación, conservando cada elemento su autonomía.

Artículo 18. Integración.

La Comunidad Educativa se integra por educandos, padres de familia, educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos.



CAPÍTULO V. CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS

Artículo 21. Definición.

Los centros educativos públicos, son establecimientos que administra y financia el Estado para ofrecer sin discriminación, el servicio educacional a los habitantes del país, de acuerdo a las edades correspondientes a cada nivel y tipo de escuela, normados por el reglamento específico.

Artículo 22. Funcionamiento.

Los centros educativos públicos funcionan de acuerdo con el ciclo y calendario escolar y jornadas establecidas a efecto de proporcionar a los educandos una educación integral que responda a los fines de la presente, su reglamento y a las demandas sociales y características regionales del país.

TÍTULO III. GARANTÍAS PERSONALES DE EDUCACIÓN DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I. OBLIGACIONES

Artículo 33. Obligaciones del Estado.

Son obligaciones del Estado las siguientes:

- a) Garantizar la libertad de enseñanza y criterio docente.
- b) Propiciar una educación gratuita y obligatoria dentro los límites de edad que fija el reglamento de esta ley.
- c) Propiciar y facilitar la educación a los habitantes sin discriminación alguna.
- d) Garantizar el desarrollo integral de todo ser humano y el conocimiento de la realidad del país.
- e) Otorgar a la educación prioridad en la asignación de recursos del Presupuesto Nacional.
- f) Incrementar las fuentes de financiamiento de la educación empleándola con prioridad.
- g) Promover la dignificación y superación efectiva del magisterio nacional.
- h) Promover y garantizar la alfabetización con carácter de urgencia proporcionando y utilizando los recursos necesarios.
- i) Propiciar acciones educativas que favorezcan la conservación y mejoramiento de los sistemas ecológicos.
- j) Otorgar anualmente, a las escuelas normales oficiales, por medio del Ministerio de Educación, un mínimo de plazas a maestros, recién graduados con alto rendimiento, buena conducta y aptitudes vocacionales en sus estudios, quien los nombrará sin más trámite.
- k) Facilitar la libre expresión creadora y estimular la formación científica, artística, deportiva, recreativa, tecnológica y humanística.
- l) Promover e intensificar la educación física y estética en todas sus manifestaciones.
- m) Garantizar el funcionamiento de los centros educativos oficiales, privados y por cooperativa en beneficio del desarrollo educativo.
- n) Dotar el Ministerio de Educación a los estudiantes de los niveles educativos considerados obligatorios, de los útiles necesarios y de mejores niveles de nutrición.

- f) Desarrollar e implementar programas recreativos, deportivos, culturales y artesanales durante el tiempo libre y de vacaciones.
- g) Crear programas de atención de apoyo y protección a la madre en los períodos pre y postnatal.
- h) Atender y dar trámite a las peticiones que individual o colectivamente les hagan los sujetos que participan en el proceso educativo.
- i) Otorgar bolsas de estudio, becas, créditos educativos y otros beneficios que la ley determine.
- j) Subvencionar centros educativos privados gratuitos, de acuerdo a los límites regulados en el reglamento de esta ley.
- k) Propiciar la enseñanza-aprendizaje en forma sistemática de la Constitución Política de la República y de los Derechos Humanos.
- l) Impulsar las organizaciones y asociaciones gremiales educativas que coadyuven al mejoramiento y bienestar de sus asociados.
- m) Reconocer y acreditar la labor del maestro y personas individuales y jurídicas que se dignifiquen por su contribución al mejoramiento del sistema educativo del país.
- n) Promover y apoyar la educación especial, diversificada y extraescolar en todos los niveles y áreas que lo ameriten.
- o) Crear, mantener e incrementar centros de educación con orientación ocupacional, así como fomentar la formación técnica y profesional de acuerdo a la vocación de la región.
- p) Construir edificios e instalaciones escolares para centros oficiales.
- q) Dotar a todos los centros educativos oficiales, de la infraestructura, mobiliario escolar y enseres necesarios para el buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

Artículo 34. Obligaciones de los Educandos.

Son obligaciones de los educandos:

- a) Participar en el proceso educativo de manera activa, regular, y puntual en las instancias, etapas o fases que lo requieran.
- b) Cumplir con los requisitos expresados en los reglamentos que rigen los centros educativos de acuerdo con las disposiciones que se derivan de la ejecución de esta ley.
- c) Respetar a todos los miembros de su comunidad educativa.
- d) Preservar los bienes muebles e inmuebles del centro educativo.
- e) Corresponsabilizarse con su comunidad educativa, del logro de una acción educativa conjunta que se proyecte en su beneficio y el de su comunidad.
- f) Participar en la planificación y realización de las actividades de la comunidad educativa.

Artículo 35. Obligaciones de los padres de familia.

Son obligaciones de los padres de familia:

- a) Ser orientadores del proceso educativo de sus hijos.
- c) Enviar a sus hijos a los centros educativos respectivos de acuerdo a lo establecido en el



Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) Brindar a sus hijos el apoyo moral y material necesario para el buen desarrollo del proceso educativo.
- d) Velar porque sus hijos cumplan con las obligaciones establecidas en la presente ley y en reglamentos internos de los centros educativos.
- e) Informarse personalmente con periodicidad del rendimiento académico y disciplinario de sus hijos.
- f) Asistir a reuniones y sesiones las veces que sea requerido por el centro educativo.
- g) Colaborar activamente con la comunidad educativa de acuerdo a los reglamentos de los centros educativos.
- h) Coadyuvar al cumplimiento de esta ley.

Artículo 36. Obligaciones de los Educadores.

Son obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo, las siguientes:

- a) Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.
- b) Respetar y fomentar el respeto para con su comunidad en torno a los valores éticos y morales de esta última.
- c) Participar activamente en el proceso educativo.
- d) Actualizar los contenidos de la materia que enseña y la metodología educativa que utiliza.
- e) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza aprendizaje y las necesidades del desarrollo nacional.
- f) Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo.
- g) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.
- h) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.
- i) Colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general.
- j) Promover en el educando el conocimiento de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración de Derechos Humanos y la Convención Universal de los Derechos del Niño.
- k) Integrar comisiones internas en su establecimiento.
- l) Propiciar en la conciencia de los educandos y la propia una actitud favorable a las transformaciones y la crítica en el proceso educativo.
- m) Propiciar una conciencia cívica nacionalista en los educandos.

Artículo 37. Obligaciones de los Directores.

Son obligaciones de los Directores de centros educativos las siguientes:

- a) Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- b) Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.

- c) Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
- d) Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
- e) Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
- f) Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.
- g) Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- h) Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
- i) Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
- j) Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.
- k) Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
- l) Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógico y administrativa en coordinación con el personal docente.
- m) Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

CAPÍTULO II. DERECHOS

Artículo 39. Derechos de los educandos.

Son derechos de los educandos:

- a) El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a su calidad de ser humano.
- b) Organizarse en asociaciones estudiantiles sin ser objeto de represalias.
- c) Participar en todas las actividades de la comunidad educativa.
- d) Recibir y adquirir conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a través de una metodología adecuada.
- e) Ser evaluados con objetividad y justicia.
- f) Optar a una capacitación técnica alterna a la educación formal.
- g) Recibir orientación integral.
- h) Optar a becas, bolsas de estudio y otras prestaciones favorables.
- i) Participar en actividades deportivas, recreativas, sociales y culturales programadas en su comunidad educativa.
- j) Ser estimulado positivamente en todo momento de su proceso educativo.
- k) Tener derecho a la educación en todos los niveles.
- l) Participar en programas de aprovechamiento educativo recreativo, deportivo y cultural en tiempo libre y durante las vacaciones.
- m) Ser inscritos en cualquier establecimiento educativo de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás ordenamientos legales.



Artículo 40. Derechos de los padres de familia.

Son derechos de los padres de familia:

- a) Optar a la educación que consideren más conveniente para sus hijos.
- b) Organizarse como padres de familia.
- c) Informarse de los planes, programas y contenidos, por medio de los cuales son educados sus hijos.
- d) Ser informados con periodicidad del avance del proceso educativo de sus hijos.
- e) Exigir y velar por una eficiente educación para sus hijos.

Artículo 41. Derechos de los educadores.

Son derechos de los educadores:

- a) Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente.
- b) Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento.
- c) Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales.
- d) Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1,485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales.
- e) Optar a cargos dentro del sistema educativo que mejoren su posición profesional, social y económica de acuerdo a sus méritos.
- f) Participar en actividades de recreación, culturales, sociales y deportivas.
- g) Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado.
- h) Optar a becas para su superación profesional.
- i) Ser estimulados en sus investigaciones científicas y producción literaria.
- j) Participar activamente por medio de organizaciones, en el estudio, discusión y aprobación de planes, programas y proyectos educativos.
- k) Participar en la planificación y desarrollo del proceso de alfabetización.
- l) Ser implementados de material didáctico.
- m) Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio.
- n) Ser ubicado oficialmente en el nivel que le corresponde.
- ñ) Apelar ante las autoridades competentes en caso de inconformidad en su evaluación.

Artículo 42. Derechos de los Directores y Subdirectores.

Son derechos de los directores y subdirectores:

- a) Ejercer su autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el Personal Docente
- b) Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta, para dirigir el centro educativo.

TÍTULO IV. MODALIDADES DE LA EDUCACIÓN

CAPÍTULO VI. EDUCACIÓN BILINGÜE

Artículo 56. Definición.

La Educación Bilingüe responde a las características, necesidades e intereses del país, en lugares conformados por diversos grupos étnicos y lingüísticos y se lleva a cabo a través de programas en los subsistemas de educación escolar y educación extraescolar o paralelas.

Artículo 57. Finalidades de la Educación Bilingüe.

La Educación Bilingüe se realiza para afirmar y fortalecer la identidad y los valores culturales de las comunidades lingüísticas.

Artículo 58. Preeminencia.

La Educación en las lenguas vernáculas de las zonas de población indígena, será preeminente en cualesquiera de los niveles y áreas de estudio.

TÍTULO V. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 66. Calidad de la educación.

Es responsabilidad del Ministerio de Educación garantizar la calidad de la educación que se imparte en todos los centros educativos del país, tanto públicos, privados y por cooperativas. La calidad de la educación radica en que la misma es científica, crítica, participativa, democrática y dinámica. Para ello será necesario viabilizar y regular el desarrollo de procesos esenciales tales como la planificación, la evaluación, el seguimiento y supervisión de los programas educativos.

Artículo 67. Investigación Pedagógica y Capacitación.

El Ministerio de Educación tendrá a su cargo la ejecución de las políticas de investigación pedagógica, desarrollo curricular y capacitación de su personal, en coordinación con el Consejo Nacional de Educación, de conformidad con el Reglamento de esta ley.

TÍTULO IX. PROGRAMAS DE APOYO

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 78. Programas de Apoyo.

El Ministerio de Educación creará y promoverá programas de apoyo para mejorar la salud, la nutrición y recreación de los educandos de todos los niveles obligatorios.

Artículo 79. Útiles Escolares.

El Ministerio de Educación proveerá de útiles escolares, de manera gratuita y al inicio del ciclo escolar, a todos los educandos de los niveles educativos obligatorios.



Artículo 84. Texto Único.

El Estado no autorizará la implementación del texto único a nivel nacional.

**TÍTULO X. BECAS
CAPÍTULO ÚNICO**

Artículo 85. Becas.

Se otorgarán becas para realizar estudios en cualesquiera de los niveles educativos a aquellos educandos guatemaltecos que por vocación, rendimiento escolar, aptitudes y/o por no contar con los medios económicos para sostener sus estudios, se harán acreedores a las mismas.

Artículo 86.

El Ministerio de Educación otorgará o respaldará becas para realizar estudios de especialización en el país o en el extranjero a trabajadores de la educación debidamente calificados. Las personas que gocen de becas en el exterior están obligadas a servir en instituciones públicas por un lapso equivalente al doble de tiempo que goce la beca retribuyendo su función acorde con la capacidad obtenida.

**TÍTULO XII. DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO**

Artículo 90. Estructura Descentralizada.

La estructura del Ministerio de Educación estará orientada a una descentralización técnico-administrativa, mediante la organización que se establezca de conformidad con el artículo 7º. de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 91. Medios de Comunicación.

El Ministerio de Educación promoverá y controlará ante los medios de comunicación social, las acciones educativas tendentes a la protección y divulgación de la expresión artística nacional, arte popular y al folklore, asumiendo la responsabilidad de evitar todo incentivo a la violencia, a la pornografía y a la deformación del lenguaje, respetando los valores, la moral y las buenas costumbres.

Artículo 93. Traducción de la Ley y su Reglamento.

La presente ley y su reglamento será traducida y difundida por lo menos en los cuatro idiomas indígenas mayoritarios del país: Quiché, Cakchiquel, Kekchí y Mam.

Artículo 94. Obligación de Propietarios de Lotificaciones.

Los propietarios de lotificaciones en centros urbanos, suburbanos o rurales, otorgarán en propiedad al Estado, terreno suficiente y adecuado para la construcción de edificios escolares y áreas recreativas, de acuerdo con el porcentaje que fije el reglamento respectivo.

Artículo 8. Obligaciones de los Propietarios de Empresas.

El incumplimiento a la obligatoriedad constitucional de los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales de establecer y mantener escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar, dará lugar a sanciones que establezca el Ministerio de acuerdo al reglamento respectivo.

Artículo 100. Protección a las Comunidades Educativas.

El Ministerio de Educación velará porque en las comunidades educativas no exista intervención político-partidista, militar o de cualquier otra índole que altere el proceso educativo.

Artículo 102.

El Estado deberá incrementar la asignación presupuestaria a la educación hasta alcanzare el 7% del producto interno bruto en relación al aumento de la población escolar y al mejoramiento del nivel educacional del país. Estas actualizaciones deberán hacerse anualmente.

3.1. Comentario a los artículos de la ley de educación

La Ley de Educación Nacional desarrolla los aspectos específicos relacionados con la educación. Un aspecto importante de mencionar es que esta ley, a pesar de no hacer énfasis en ello, considera la importancia de la identidad cultural y la interculturalidad dentro del proceso educativo (art. 1, inciso f; art. 2, inciso a; art. 33, inciso c; art. 36, incisos a y c; art. 39, inciso a; art. 57; art. 58) lo cual le hace estar en la misma dirección de las disposiciones establecidas tanto en los Acuerdos de Paz como en el Diseño de Reforma Educativa.

Otro aspecto importante de la actual Ley de Educación Nacional, es que considera la existencia del Consejo Nacional de Educación al cual le otorga funciones importantes en la definición de las políticas educativas (art. 12). Este representa un valioso espacio que no está siendo utilizado.

La Ley de Educación Nacional contiene importantes disposiciones que dentro del proceso de Reforma Educativa podrían servir como base, para que complementándose y modificándose en algunos aspectos pudiera servir como marco regulador de la educación.



4. Ley de servicio civil, decreto legislativo 1748

Aspectos centrales de la ley.

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.

De 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 señale y de todos los adquiridos con anterioridad.

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.

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 obligado 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.

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos.

Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removido de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
2. A gozar de un período 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.
3. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
4. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramientos y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.
5. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.

6. 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.
7. 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 debe calcularse 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.

8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.
9. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.
10. Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldos, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
11. 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.
12. Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario.

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. (Esta última parte es nula por contradecir el artículo 116 de la Constitución Política de la República y la Ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86).

Artículo 76. Despido Justificado.

Los servidores Públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición sólo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada. Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.
2. 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 interrumpa las labores de la dependencia.
3. 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 éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
4. 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, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.
5. 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.
6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios 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.
7. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas previstas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

8. 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.
9. 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. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.
10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción 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.

Artículo 77. Pérdida de Derecho.

Todo despido justificado se hará sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora y hace perder al servidor público todos los derechos que le conceden esta ley y sus reglamentos, excepto los adquiridos en relación con jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que expresamente se señalen. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por otras leyes ordinarias, queda a salvo el derecho del Estado para entablar las acciones ante los tribunales respectivos.

Artículo 85. Magisterio Nacional.

Las relaciones de los miembros del Magisterio nacional con el Estado en los puestos cubiertos por el Decreto número 1485, se seguirán rigiendo exclusivamente por el mencionado decreto, que se considera una ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, y solamente en forma supletoria, se aplicará la presente ley.



4.1. Comentario a la ley de servicio civil

La Ley del Servicio Civil, en el caso del magisterio, constituye únicamente una ley supletoria al Decreto Legislativo 1485 en donde se regula la relación del Magisterio Nacional con el Estado.

Hay aspectos en el Decreto Legislativo 1485 que merecen especial atención: Lo primero, es que se trata de una ley emitida en 1,961, es decir hace 38 años. Esto aunado a la realidad cambiante del país, hace que la ley no se ajuste a la situación educativa actual, lo cual no invalida su sentido tutelar hacia el magisterio nacional, pero obliga a realizarle cambios que la actualicen.

Otro aspecto más que llama la atención es lo que se consigna en el artículo 42, en donde se establece que "ningún docente podrá ser destituido sin causa justificada y comprobada legalmente". Esto sumado a lo que establece el inciso m del artículo 41 de la Ley de Educación Nacional, donde trata del derecho de los educadores a "gozar de inamovilidad en su cargo," se convierte en un aspecto importante puesto que los

Acuerdos de Paz, plantean o al menos insinúan cambios en cuanto a los procedimientos de nombramiento y remoción de maestros.

Ante esto es importante hacer ver, que las leyes mencionadas en el párrafo anterior de ninguna manera establecen que un maestro no puede ser destituido, por el contrario, se entiende que sí puede serlo una vez existe una justificación que pueda ser comprobada legalmente.

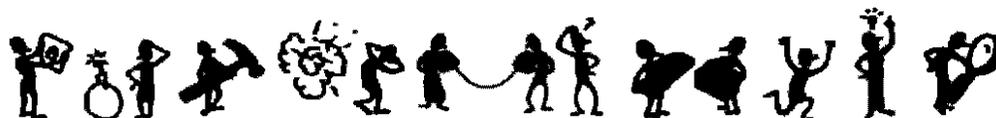
Se hace necesario recordar que la inamovilidad que goza el magisterio (que no significa imposibilidad de destitución) constituye un derecho adquirido y que como tal tiene relación con lo establecido en la Constitución Política de la República, artículo 78, donde dice que los derechos adquiridos por el magisterio nacional tienen carácter de mínimos e irrenunciables.

En tal sentido, para hacer realidad la remoción de maestros que incumplan con sus responsabilidades, la única vía legal vigente es la existencia y comprobación de una causa justificada para su destitución y seguir los procedimientos establecidos los cuales pueden ser aglizados sin que ello afecte el sentido tutelar de la ley.

Muy bien. Hasta aquí hemos hecho un repaso de las principales leyes relativas a la educación. Es necesario indicar que existen muchas otras leyes, principalmente acuerdos gubernativos, acuerdos ministeriales y otras, que se refieren a la educación en sus aspectos específicos.

La razón para poner a su alcance estas leyes es que todo educador y todo administrador de la educación debe tener en cuenta el marco legal en el cual se está desarrollando, por ello le recomendamos prestarles la mayor atención.

A TRABAJAR



SUGERENCIA DE TRABAJO # 3:

Las leyes suelen ser poco conocidas en nuestro medio, sin embargo son muy importantes. Para propiciar un aprendizaje de estas leyes le sugerimos realizar un cuadro sinóptico de las leyes que hemos mencionado en esta unidad de tal forma que usted logre identificar no sólo las leyes sino además ubicar los artículos que hemos citado.

Puede aplicarle toda su creatividad.

Pero también queremos sugerirle que, formando un grupo con otros compañeros, averigüen el marco legal de las y los maestros que trabajan en la modalidad de PRONADE y lo comparen con el de las y los maestros de escuelas públicas. Luego saquen sus conclusiones en cuanto a las ventajas y desventajas de cada una de estas formas.

¡Adelante!





Este material fue impreso con fondos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo el convenio de colaboración No. 520-A-00-98-00013-00 entre USAID/Guatemala y la Universidad Rafael Landívar/Guatemala.