

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
PROYECTOS ACADÉMICOS ESPECIALES



TRABAJO DE GRADO
FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA JUNTA
DE LA CARRERA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ANA, AÑO 2018

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

PRESENTADO POR
TITO ANTONIO ESCOBAR MARÍN
CÉSAR ARMANDO HERRERA JORDÁN
MARIO ERNESTO JUÁREZ TOBAR
KARINA BEATRIZ LEMUS DE RAMÍREZ
HÉCTOR ROGELIO MURGAS DOMINGUEZ

DOCENTE ASESOR
LICENCIADO JUAN CARLOS ORTIZ ASENCIO

JUNIO, 2019

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES



M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO
VICERRECTOR ACADÉMICO

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICDO. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL

M.Sc. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN
FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
AUTORIDADES



DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ
DECANO

M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS
VICEDECANO

M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA
SECRETARIO

M.Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA
DIRECTORA DE PROYECTOS ACADÉMICOS ESPECIALES

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Agradezco a mi director de tesis Licenciado Juan Carlos Ortiz Asencio, quien con su experiencia, conocimientos y motivación me oriento en la investigación.

A mis compañeros de tesis que con su empuje y dedicación me ayudaron a salir adelante con este sueño cumplido.

Agradezco a mi esposa Idalba Veraluz de Herrera, a mis hijas que con mucha paciencia estuvieron apoyándome durante todo el proceso. A mis padres por su apoyo incondicional al estar pendientes durante todo el tiempo que desarrolle mis estudios hasta lograr la meta deseada.

CÉSAR ARMANDO HERRERA JORDÁN

AGRADECIMIENTOS

La feliz culminación de este proyecto, no sería posible sin la ayuda de quienes siempre estuvieron presentes y me respaldaron para alcanzarlo, no me resta más que agradecer por ello.

A mi Creador, por su infinito amor, misericordia y paciencia, por nunca abandonarme y caminar a mi lado en todos mis proyectos de vida.

A mi familia y muy especialmente, a mi esposa Maricela Mendoza, mis hijos Grace, Johana, Naomi y Mario, mi nieto Brandon; por su incondicional amor, apoyo y comprensión.

A mi asesor Licdo. Juan Carlos Ortiz Asencio, mis compañeros de grupo, por compartir este logro y por fortalecer lazos de amistad futuros.

A la Universidad de El Salvador y docentes, por abrir sus puertas y facilitar mi formación como profesional.

HÉCTOR ROGELIO MURGAS DOMÍNGUEZ

AGRADECIMIENTOS.

Dios te agradezco tu grande amor, tu bondad, tu bondad y tu infinita misericordia, me permites sonreír ante mis logros que son posibles con tu ayuda. Gracias por la fuerza en cada momento que sentí ya no poder y brindaste la oportunidad de alcanzar una meta más, un sueño más el cual puse en tus manos y tú lo hiciste una realidad, me haces crecer como profesional, lo cual deseo con todo mi corazón pueda ser útil al servicio de tu obra.

A mi esposo Edgard Oswaldo que con su apoyo, amor incondicional y comprensión siempre estuvo para impulsarme y seguir adelante hasta culminar este momento importante de mi vida a mis bellos hijos Justin Oswaldo y Edgard José, quienes son mi mayor inspiración y mis principales motores para cumplir mis sueños. A mi madre y mis hermanos que siempre hubo una palabra de aliento que me ayudo a no rendirme.

A mis compañeros no solo de tesis, si no también formamos un buen equipo a lo largo de nuestra preparación académica intercambiamos bonitas experiencias y conocimientos, a mi asesor de tesis por su tiempo y dedicación a lo largo de esta investigación. A la Universidad de El Salvador, docentes por crear la oportunidad para mi formación como profesional.

KARINA BEATRIZ LEMUS DE RAMIREZ.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas las personas que han estado involucradas en impulsar este logro mayormente a mis padres, quienes han estado siempre para apoyarme y creer en mi incondicionalmente, pero sobre todas las cosas a Dios Todopoderoso, quien es el que nos da la vida y las capacidades según su voluntad.

MARIO ERNESTO JUÁREZ TOBAR

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios y a nuestra santísima Virgen María, por ser los inspiradores en este proceso. A mi esposa Gladis Orellana y mi Hijo Diego Antonio, que, con su amor incondicional, comprensión y paciencia fueron parte de este caminar para poder alcanzar mis más anhelado sueño y así crecer como profesional.

Finalmente quiero dedicar esta investigación a mis compañeros y a mi tutor de tesis por haberme guiado no solo en la elaboración de este trabajo de titulación; si no, a lo largo de la carrera universitaria. A la Universidad de El Salvador por haberme brindado esta oportunidad y enriquecerme en conocimiento.

TITO ANTONIO ESCOBAR MARÍN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.2 JUSTIFICACIÓN	17
1.3 OBJETIVOS	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1 HECHOS PREVIOS AL SURGIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA DOCENTE	21
2.2 JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE.....	27
2.3 POSIBLES FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE.....	29
Factor Social.....	29
Factor Cultural.....	31
Factor Político	32
Factor Económico	32
Factor Jurídico.....	33
Factor Administrativo	34
2.4 POSIBLES EFECTOS QUE CAUSAN LOS FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE.....	35
Efectos Factor Social.....	35
Efectos Factor Cultural.....	35
Efectos Factor Político	36
Efectos Factor económico	36
Efectos Factor Jurídico.....	37
2.5 MARCO LEGAL.....	37
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	48

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.2 MÉTODO CUALITATIVO DESCRIPTIVO	48
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS	50
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	51
4.1 INTERPRETACIÓN	78
4.2 CONCLUSIONES	83
4.3 RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	88
ANEXO 1. SEDE JCD Y CENTROS ESCOLARES MUESTREADOS.....	89
ANEXO 2. RELACIÓN ENTRE LOS INSTRUMENTOS Y LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.	90
ANEXO 3. CUESTIONARIO DIRIGIDO A JCD.....	96
ANEXO 4. CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES	101
ANEXO 5. ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN	105
ANEXO 6. PIRÁMIDE DE KELSEN	106
ANEXO 7. BOLETÍN DE MINED.....	107
ANEXO 8. REGISTRO FOTOGRÁFICO.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	51
Tabla 2	52
Tabla 3	53
Tabla 4	54
Tabla 5	55
Tabla 6	56
Tabla 7	57
Tabla 8	58
Tabla 9	59
Tabla 10	60
Tabla 11	61
Tabla 12	62
Tabla 13	63
Tabla 14	64
Tabla 15	65
Tabla 16	66
Tabla 17	67
Tabla 18	68
Tabla 19	69
Tabla 20	70
Tabla 21	71
Tabla 22	72
Tabla 23	73
Tabla 24	74
Tabla 25	75
Tabla 26	76
Tabla 27	77
Tabla 28. Prevalencia de normas jurídicas en El Salvador.	106
Tabla 29. Centros Educativos por Departamento, Fuente MINED, 2017.....	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Planeación de Objetivos Estratégicos.	51
Figura 2. Disposición de tiempo necesario para atender denuncias.	52
Figura 3. Cumplimiento de los tiempos establecidos por la ley en el proceso administrativo.	53
Figura 4. Hay ofrecimientos de algún interesado para beneficiarlo en una resolución.	54
Figura 5. Nivel de organización interna de la JCD, en relación a sus funciones.	55
Figura 6. Suficiente presupuesto asignado, para el buen desempeño de sus labores.	56
Figura 7. Mobiliario y equipo informático adecuado que facilite el desempeño de funciones.	57
Figura 8. La infraestructura cumple los requisitos mínimos, para que la JCD desarrolle sus actividades laborales.	58
Figura 9. Nivel de conocimiento de las leyes que rigen al sistema educativo del país.	59
Figura 10. Los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia.	60
Figura 11. Formas de iniciar un proceso administrativo. El más utilizado es por denuncia.	61
Figura 12. Las faltas más cometidas por docentes y que son denunciadas.	62
Figura 13. Base legal para que la JCD se declare incompetente de conocer un caso.	63
Figura 14. La JCD cumple tiempos establecidos por leyes, en el proceso administrativo.	64
Figura 15. Apreciación de los docentes respecto del presupuesto asignado a la JCD.	65
Figura 16. Cuánto conocen los docentes las leyes que rigen al sistema educativo.	66
Figura 17. Educadores desconocen los pasos a seguir e instancias para hacer una denuncia.	67
Figura 18. Los docentes en su mayoría desconocen de casos iniciados de oficio.	68
Figura 19. A juicio de docentes hay influencias externas que pretenden incidir en la JCD.	69
Figura 20. Desconfianza que el sector docente muestra hacia la JCD.	70
Figura 21. En contraposición, los docentes desconocen de un mal proceder de la JCD.	71
Figura 22. Nivel de eficiencia de la JC a juicio de los docentes.	72
Figura 23. Percepción de docentes en relación a nivel de independencia de JCD.	73
Figura 24. Causas que pueden atribuirse a ineficiencia en el trabajo de la JCD.	74
Figura 25. Porcentaje de docentes que han sido capacitados sobre la LCD.	75
Figura 26. Los docentes concuerdan que los padres de familia deben conocer sobre Ley.	76
Figura 27. Más de la mitad de docentes dicen no conocer conformación de la JCD.	77

INTRODUCCIÓN

Dentro del Ministerio de Educación, existen varios organismos, cuyas funciones específicas están estrechamente vinculadas con el quehacer educativo y específicamente, todos ellos como administradores de la carrera docente. Tal es el caso que, para la realización del presente estudio, se ha priorizado y centrado la atención en la Junta de la Carrera Docente (más adelante llamada también JCD o Junta). Se vuelve de mucho interés particularmente analizar si existen factores que influyan en los procesos administrativos realizados por la Junta de la Carrera Docente, quien tiene la competencia de imponer sanciones por faltas cometidas junto al Tribunal de la Carrera Docente y previamente establecidas en la Ley de la Carrera Docente.

En relación a dicho organismo, las temáticas afines han sido poco abordadas y la información es muy escasa, no obstante, se han encontrado algunas tesis enfocadas desde la perspectiva jurídica y algún boletín noticioso en los medios del mismo Ministerio de Educación, específicamente en la Dirección Departamental de Santa Ana, siendo en este Departamento donde se centrará la atención de la presente indagación en referencia.

Desde el contexto descrito anteriormente, con este estudio se pretende conocer e identificar los factores que pueden incidir directa o indirectamente en los procesos administrativos que realiza dicha Junta y determinar los efectos que pueden generar, de manera tal que influyan o no en la toma de decisiones al emitir resoluciones en dichos procesos. Asimismo, sensibilizar a todos los involucrados dentro del proceso educativo de conocer y familiarizarse con esos procesos administrativos. Sean ellos: directores, docentes, estudiantes o padres de familia, de manera que tengan las nociones generales de que hacer en determinada situación.

En consecuencia, se ha seleccionado una metodología con enfoque cualitativo descriptivo, cuyo fundamento se basa en utilizar la recolección de datos sin medición numérica, que permita descubrir ciertos aspectos de interés del tema elegido a través del diseño de las preguntas de investigación plasmadas en dos instrumentos (cuestionarios), dirigidos a los miembros de la JCD y una muestra de cincuenta y dos docentes, específicamente cuatro por cada centro escolar escogido al azar de los trece municipios que constituyen al Departamento de Santa Ana y, posteriormente, se ha realizado el proceso de tabulación e interpretación de los resultados obtenidos.

El capítulo uno contempla el Planteamiento del Problema, en el que se detalla el problema de investigación, enfocado a establecer las normativas jurídicas que regulan las actividades docentes dentro y fuera de las instituciones educativas, la JCD como organismo creado por ley para resolver conflictos que riñan con dicha normativa, la justificación del tema elegido, los objetivos que persigue y las preguntas de investigación.

En el capítulo dos se describe el Marco Teórico, que incluye antecedentes históricos que precedieron a la creación de la JCD, su posterior conformación y funciones establecidas en la ley que le dio vida; posibles factores que puedan incidir en los procesos administrativos, de igual forma los posibles efectos que generan limitantes en la consecución de las metas propuestas y el marco legal que muestra la prevalencia de cierta legislación sobre otra y regula el accionar de todos los involucrados.

Consecuentemente, el capítulo tres contiene el Marco Metodológico, que relata el tipo de investigación realizada, el método empleado para su ejecución y las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados. El capítulo cuatro está referido al análisis de los resultados, haciendo la interpretación respectiva de la información obtenida mediante los instrumentos descritos anteriormente.

Finalmente, de acuerdo a lo obtenido del análisis de resultados, se han formulado conclusiones y recomendaciones en consonancia con lo que se obtuvo de la investigación elaborada, identificando los factores que mayor incidencia tienen en los procesos administrativos en la Junta de la Carrera Docente, en el departamento de Santa Ana, en el año 2018 y sus efectos. Lo cual permitirá, tanto a los miembros de este organismo como a autoridades del Ministerio de Educación adoptar las medidas necesarias para fortalecer el trabajo que realiza, mejorando las condiciones laborales y administrativas que requieren para ser más eficientes, transparentes en su gestión y que gocen de la confianza del gremio docente.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Sistema Educativo en El Salvador a lo largo de su historia ha sufrido una serie de reformas que se han realizado de acuerdo a las necesidades sociales del momento, pero en relación al tema que ocupa la presente investigación sobre los factores que puedan incidir en los procesos administrativos que efectúa la Junta de la Carrera Docente, es de mucho interés, tal como lo manifiesta Bonilla Guzmán (2002), retomar las ocurridas a finales de mil novecientos setenta y ocho y la sucedida en mil novecientos noventa y cuatro, ya que sientan las bases especialmente en la creación de leyes que habrían de regir el actuar del sector magisterial en el país y el de dicho organismo (JCD).

Esas leyes eran la Ley de la Profesión del Maestro y la Ley del Escalafón del Magisterio Nacional, que como ya se mencionó, nacieron producto de la reforma educativa ocurrida a finales la década de los sesenta e inicio de los setenta y que, en relación a la imposición de sanciones hacia los docentes, la primera de ellas daba un giro diferente, pues pretendía superar los abusos cometidos por Supervisores Escolares; sin embargo, transcurridos aproximadamente veinticinco años, dichos cuerpos legales ya no respondían a las necesidades y exigencias del proceso educativo y dio lugar a que los sectores involucrados propusieran cambios (Bonilla Guzmán, García Vásquez, & Soriano López, 2002).

Durante los años noventa, son derogadas las leyes anteriormente descritas, pues entra en marcha la subsiguiente reforma educativa, que promulga nueva legislación la cual comprende a la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente. Creada la primera por la necesidad de desarrollar un ordenamiento jurídico que determinara y estableciera los fundamentos de la Educación Nacional y que regulara el sistema educativo tal como lo establece la Constitución de la República de El Salvador.

Mientras tanto, la finalidad de la segunda ley es promover y dictar normas, necesarias para darle al maestro la profesionalización, seguridad y el bienestar a las que tiene derecho, permitir mejorar las relaciones entre los estudiantes, maestros, padres de familia y el resto de la comunidad educativa en general y actualizar las disposiciones legales relacionadas con el escalafón magisterial y el ejercicio de la carrera docente que estimule la superación y eficiencia de los educadores en el ejercicio de la profesión (Bonilla Guzmán et al, 2002).

Por otra parte, dentro del ámbito educativo se han dado siempre situaciones de faltas a las leyes y normativas. Aunque en la mayoría de los casos se dan en el contexto de los Centros Escolares, no afectan precisamente sólo a maestros y estudiantes, sino que definitivamente involucra a las comunidades. Sin embargo, en algunas ocasiones estos problemas trasciendan al punto de resolverse en las instituciones correspondientes, que en primera instancia es la Junta de la Carrera Docente (JCD); la cual se creó por la Ley de la Carrera Docente (LCD), con la finalidad de conocer las faltas disciplinarias cometidas por personal docente y aplicar las sanciones correspondientes.

En consecuencia, puede decirse que la LCD se convierte en un instrumento legal que dignifica la labor del docente estableciendo beneficios como la formación, registro escalafonario, ascensos, derechos, obligaciones, pero a su vez prohibiciones. Sin embargo, regula también infracciones, faltas, sanciones y los organismos competentes para la imposición de sanciones como son las Juntas y el Tribunal de la Carrera Docente. Siendo esto el objeto de estudio en la presente investigación.

Podría considerarse que la función delegada a la Junta de la Carrera Docente no es nada fácil e implicaría grandes retos para llevar a cabo su misión y puede suponerse que existen factores que limitan su accionar y por consiguiente pueden influir en el trabajo efectivo que realiza. Algunos posibles factores que podrían incidir en estos procesos son: Factor a) Social, b) Cultural, c) Político, d) Jurídico y e) Administrativo.

En relación a la problemática descrita, los objetivos planteados en la investigación se enfocan a conocer los factores que influyen en los procesos administrativos de la JCD, identificarlos y describir sus efectos, determinando si afectan su desenvolvimiento o el normal desempeño de la misma; por lo cual es necesario que se indague y se estudien más a fondo dichos factores con el único propósito de determinar limitaciones en su trabajo, si hay efectividad y eficiencia, veracidad con los resultados obtenidos y si goza de la confianza y credibilidad de toda la comunidad educativa.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Existen muchas razones que fundamentan la necesidad de conocer e indagar sobre los procesos administrativos de la JCD, una de esas razones es la poca información o la desinformación existente acerca de la temática elegida (Bonilla Guzmán, García Vásquez, & Soriano López, 2002), actualmente no hay estudios o son mínimos, puede decirse entonces que dicho estudio es casi inédito y este trabajo investigativo pretende ser un insumo más que sirva de base a futuras investigaciones en el ámbito educativo, al mismo sector docente y a la JCD como fuente bibliográfica. La LCD es el instrumento jurídico que regula la conducta profesional del maestro del sector público y privado y aun cuando es un salto cualitativo, en cuanto a lo que a legislación administrativa se refiere, en nuestro país debe identificarse disposiciones de dicha normativa que hacen imposible la aplicación del debido proceso.

Las JCD son organismos de administración de la carrera docente, competentes para la imposición de sanciones establecidas en LCD, respetando el debido proceso y los derechos de los juzgados, los miembros deben ser de moralidad y competencias notorias y actuar conforme a los principios de la ética pública (Ley de la Carrera Docente N° 665, 1996). El quehacer de la JCD, está estrechamente vinculado con la labor del sector magisterial, quienes en el ejercicio de sus funciones académico pedagógicas no pueden separarse o distanciarse en sus funciones, siendo inconcebible que los educadores y la misma comunidad educativa, entiéndase por estudiantes y padres de familia desconozcan de sus actuaciones y de los procesos administrativos que allí se realizan.

Esta investigación está enfocada directamente en procesos administrativos y en la ejecución de estos, por ende, es de reconocer que la JCD logre ciertos alcances y limitaciones que están sujetos o vienen dados por algunos factores de su entorno que inciden directamente con su trabajo. Es necesario entonces conocer esos factores, categorizarlos y ver en qué medida cada uno de ellos, algunos de ellos o todos afecten los resultados obtenidos para tomar las medidas pertinentes e incrementar la eficacia y eficiencia de sus actividades.

Asimismo, es importante resaltar que todos aquellos estudiantes del nivel superior con aspiraciones a ejercer la docencia, posean la formación pedagógica necesaria y las nociones básicas de la legislación educativa que rigen la labor docente incluida por supuesto la LCD, su reglamento y otras afines; de igual forma, los administradores de los Centro Educativos o

directores deben conocer los procesos administrativos y de los mecanismos de iniciación de procesos disciplinarios en caso de haber docentes que transgredan la normativa legal con conductas constitutivas de faltas o delitos.

Como último punto se considera importante en el desarrollo de esta investigación, conocer el trabajo que realiza la JDC con sus pros y contras para investigar, concientizar a las personas involucradas con el proceso educativo en los centros escolares de la importancia de enriquecerse de este conocimiento, motivarlas a conocer las leyes y reglamentos que rigen a su entorno y darles una adecuada aplicación, además hacer esfuerzos para generar la cultura de denuncia que poco se tiene a nivel nacional ante las instancias correspondientes.

Para el abordaje de la investigación, se centró la atención en el Departamento de Santa Ana por su accesibilidad geográfica y la disposición de los Honorables Miembros de la Junta de la Carrera Docente para efectuar dicho estudio, que refleja parte del trabajo realizado durante el año 2018 en casos disciplinarios que están directamente vinculados a los mismos procesos administrativos establecidos por la LCD y con el cual se brinde un aporte, identificando aquellos factores que influyen o inciden en su labor esperando que esta investigación se convierta en una herramienta para mejorar dichos procesos.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

- Conocer los factores que influyen en los procesos administrativos en la Junta de la Carrera Docente en el Departamento de Santa Ana.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar los factores de mayor incidencia en los procesos administrativos que afectan el normal desempeño de la Junta de Carrera Docente.

- Describir los efectos que ejercen los factores influyentes en los procesos administrativos que realiza la Junta de la Carrera Docente en el departamento de Santa Ana.

1.4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son los factores que tienen mayor incidencia en los procesos administrativos que afectan el normal desempeño de la Junta de Carrera Docente en el departamento de Santa Ana?
2. ¿Qué efectos ejercen los factores influyentes en los procesos administrativos que realiza la Junta de la Carrera Docente en el departamento de Santa Ana?

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 HECHOS PREVIOS AL SURGIMIENTO DE LA LEY DE LA CARRERA DOCENTE

En primer lugar, es de reconocer que temas vinculados con el quehacer de la Junta de la Carrera Docente son escasos, al realizar una búsqueda exhaustiva sobre sus funciones y atribuciones no hay mucha información disponible al respecto; excepto, lo que describe la LCD y algunos datos noticiosos e instructivos emitidos por el MINED referentes a dicho organismo. A propósito, los procedimientos que realiza la JDC han sido estudiados desde el punto de vista jurídico por un grupo de estudiantes de la Universidad de El Salvador, con un enfoque dirigido hacia el debido proceso para la imposición de sanciones a educadores y también se dan a conocer en la web las resoluciones emitidas por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador por recursos presentados ante dicha Sala (Aguilar, 1995).

Por tal razón, es necesario esbozar brevemente algunos de los cambios que se dieron en materia educativa en el país, que contextualicen el origen y el papel que actualmente desempeña la JCD. Históricamente la aplicación de sanciones a docentes que presuntamente se les señalaba de realizar conductas que reñían con la normativa legal establecida, se realizaba a través de personas con autoridad desde los sacerdotes que dirigían la educación de los centros educativos, los alcaldes municipales, gobernadores, jueces de paz, inspectores, delegados hasta los famosos supervisores escolares (Bonilla Guzmán, García Vásquez, & Soriano López, 2002).

Luego de la reforma de 1940, en El Salvador se habla de otra reforma en Educación, la cual fue promovida dentro del gobierno del General Fidel Sánchez Hernández (1968-72), esta mantuvo cierta continuidad hasta tiempos recientes, para esta época la educación estaba tomando un mejor rumbo donde se ve envuelto el problema de la guerra con Honduras. El Ministro de Educación Walter Beneke un intelectual formado en Europa con larga experiencia diplomática en Japón tenía ideas claras sobre las grandes necesidades educativas del país (Bonilla Guzmán, et.al. 2002).

Dicha reforma trae como consecuencia la aprobación de la “Ley de la Profesión del Maestro en el año de 1969 y la Ley del Escalafón del Magisterio Nacional en el año de 1971,

respectivamente” (Aguilar, 1995, p.14). La Ley de la Profesión del Maestro establece dos organismos competentes para conocer de estos procesos sancionatorios que son las Juntas y el Tribunal de la Carrera Docente y se da a conocer el procedimiento a seguir. Sin embargo, los supervisores escolares a pesar de estos cambios, continuaron tomando decisiones sobre movimientos de docentes de acuerdo a amplios criterios discrecionales.

A raíz de cambios económicos y políticos para la década de 1980 surge una Reforma Administrativa la cual no logró concretarse, en el sector de educación se puso en marcha un programa de desconcentración bastante interferido por la incertidumbre bajo la concentración política. La distribución de competencias al interior del MINED fue concebida como centralizada, situación que habría afectado negativamente el desenvolvimiento educativo nacional (Bonilla Guzmán, et.al. 2002).

Según Aguilar (1995), el proceso que se puso en marcha fue el de desconcentración, es decir atribución de poderes propios de un escalafón superior a organismos inferiores, ya que la descentralización hubiera implicado algo más: como conceder un buen grado de autonomía a los organismos periféricos para crear sus propias políticas y mecanismos de acción. Con todo y las limitaciones este proceso es el precedente de actuales y futuras innovaciones administrativas en la línea de las desconcentraciones y probablemente de una real descentralización. Los esfuerzos seguían, pero aún no se contaba con instituciones que velaran por los derechos y deberes del cuerpo docente, donde se le diera la atención debida a los padres de familia y el alumnado en general.

Cómo preámbulo de la reforma de 1994 y ante la inminente necesidad de cambiar, mejorar e innovar la normativa jurídica vigente de ese momento, se crea la Ley General de Educación que surge el 11 de mayo de 1990 por decreto legislativo N° 495 y posteriormente entró en vigencia mediante decreto N° 917 una nueva ley el 19 de diciembre de 1996 por la necesidad de desarrollar un ordenamiento jurídico que determinara y estableciera los fundamentos de la Educación Nacional y que regulara el Sistema Educativo tal como lo establece la Constitución de la República de El Salvador con un enfoque referido esencialmente a educación nacional, y en concreto la regulación del desempeño de las labores de los docentes.

Asimismo, el 7 de marzo de 1996 entra en vigencia mediante decreto legislativo N° 665 lo que es hasta el día de hoy se conoce como Ley de la Carrera Docente y su respectivo reglamento; a partir de ese momento, se derogan los cuerpos legales que hasta entonces servían de base en la administración escolar y para aplicar los procesos administrativos del MINED. Entre las leyes derogadas están: La Ley de la Profesión del Maestro, el art. 4 de la Ley de Centros Educativos Diocesanos, el literal “f” del art. 4 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativo y todas aquellas disposiciones que se opongan a esta ley (Ley de la Carrera Docente N° 665, 1996).

Es de hacer notar que después de una negociación en el año de 1992, 93, 94 después de una huelga del año 1992, entramos a un proceso de negociación con la para entonces Ministra de Educación Evelyn Yacir de Lovo y hubo una comisión por parte del Ministerio de Educación y una comisión por parte de los maestros, en aquel entonces sólo existía una gremial, la más grande ANDES 21 de Junio, fue allí donde precisamente comenzamos la negociación y es así como en 1996 nace la actual Ley de la Carrera Docente (Olano, 2018).

“...La Reforma educativa de 1994 es la que hoy rige la Educación nacional con una” Ley de la Carrera Docente” dictada en 1996 y un procedimiento administrativo que se ventila ante los órganos competentes: Juntas y Tribunal de la carrera Docente...”. (Bonilla, et. al. p. 9-10). Dicha ley establece en su capítulo VIII artículo 41 el surgimiento de los siguientes Organismos de Administración de la Carrera Docente: La Unidad de Recursos Humanos del Ministerio de Educación; la dirección del Centro Educativo; el Consejo Directivo Escolar; el Tribunal Calificador; Las Juntas de la Carrera Docente; y el Tribunal de la Carrera Docente. De estos organismos será la Junta de la Carrera Docente la que se verá con detenimiento en esta investigación.

Así entonces, al hablar de la JCD es importante entender los procesos que ésta realiza y que están establecidos en la LCD y su reglamento, todo con la finalidad de enmarcar su actuación garantizando el debido proceso y los derechos que le asisten a las personas que se encuentran bajo investigación disciplinaria. Razón por la cual y para entender el planteamiento anterior, es necesario conocer una serie de conceptos íntimamente ligados entre sí tales como la Administración Pública, el Derecho Administrativo y la potestad sancionadora de la Administración Pública.

Según (Mena, 2005), la Administración Pública puede definirse desde el punto de vista objetivo como: "...una acción o un conjunto de actividades inmediatas, permanentes y concretas dirigidas a la satisfacción de intereses colectivos o particulares..." (p. 51). Por su parte, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha expresado que la Administración Pública, se erige en el país como una pluralidad de órganos puestos al servicio de la comunidad, que realizan función administrativa y por ende titulares de relaciones jurídico administrativas.

De igual forma de los Santos Morales (2012), retoma la definición de Gabino Fraga en su obra Derecho Administrativo la cual expresa que:

Desde el punto de vista formal la Administración Pública debe entenderse como el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales. Por otro lado, desde el punto de vista material es la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión (p. 63).

En ese sentido, el Estado crea, organiza y dirige a través de sus funcionarios a todas aquellas entidades que sean necesarias para la ejecución de sus actividades y por consiguiente alcanzar todos los fines que persigue, proveyendo a dichas instituciones de los medios idóneos y recursos que conlleve a la satisfacción de las necesidades de la población; mantener relaciones ideales de funcionamiento con los administrados.

Para el caso, el Ministerio de Educación (MINED, 2016) dentro de la organización administrativa, es descrito como una Secretaría de Estado, siendo un organismo encargado en el Ramo de Cultura y Educación del cual las autoridades de máxima jerarquía son un/a ministro/a y un/a viceministro/a, quienes tienen bajo su cargo una serie de instancias o dependencias del mismo ramo, entre las que figuran a manera de ejemplo la Dirección Nacional de Educación, Dirección de Investigación y Evaluación, Dirección Nacional de Administración, etc.

Sin embargo, hay otras dependencias que están adscritas a dicho Ministerio del cual dependen administrativamente y cuyas funciones son diversas, principalmente enfocadas a

garantizar el bienestar del sector magisterial tales como el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM), el Tribunal Calificador, el Tribunal Disciplinario y Junta de la Carrera Docente, éstos últimos encargados de investigar faltas cometidas por docentes e imponer las sanciones correspondientes de acuerdo a lo establecido en la Ley y Reglamento de la Carrera Docente. (Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial, 2015) (Ley de la Carrera Docente N° 665, 1996).

Consecuentemente, se ha mencionado que para el adecuado funcionamiento de dichas instituciones es indispensable que haya un marco jurídico que establezca y regule deberes y obligaciones para los involucrados, y la relación existente entre ambos está íntimamente relacionado con el quehacer de las personas que las integran. De ahí surge la necesidad de delimitar al Derecho Administrativo. Pero, ¿cómo puede definirse? Ahora bien, Mena (2015) expresa al respecto lo siguiente: “Derecho Administrativo vendría a constituir el conjunto de normas y principios de Derecho Público que regulan la función administrativa, la organización y vinculación interna y externa de las entidades administrativas, y la relación de éstas con los administrados” (p.54).

Cabe destacar, que el recurso humano cumple una serie de actividades encaminadas al logro de objetivos y propósitos de esas organizaciones a través de ciertas políticas y por tanto, su comportamiento estará orientado a anteponer los intereses particulares y asumir aquellos de carácter colectivo; si en determinado momento, alguno de ellos realiza acciones que comprometan a la organización, puede ser sometido a las sanciones correspondientes que la legislación pertinente haya establecido.

Considerando también oportuno definir la potestad sancionadora de la Administración Pública, vinculada con la aplicación de disciplina, que se constituye en un poder que aplicado a la referida Administración se convierte en un poder disciplinario evitando a los administrados tomen un rumbo distinto a los intereses organizacionales.

Para Fratti de Vega y Mena (2012), la potestad sancionatoria tiene doble manifestación: externa e interna y las definen así:

(...) potestad sancionatoria externa se ejerce en relación a los particulares o “administrados”, como un instrumento normal para el cumplimiento de los fines de

la Administración, es decir, en orden a la satisfacción de los intereses generales”. “Frente a la potestad sancionatoria externa, se encuentra la denominada potestad interna o disciplinaria, la cual es ejercida sobre los sujetos que se hallan integrados en la organización de la Administración, a los cuales para efectos del presente manual hemos denominado servidores públicos” (p. 56-57).

Dichas potestades persiguen las finalidades siguientes:

“Se sostiene que las normas sancionatorias no han de pretender reprimir, sino, que el daño no se produzca, y para evitar el daño debe evitar previamente el riesgo, que es el verdadero objetivo de la política represiva” y “...el correcto funcionamiento de la gestión pública. Las sanciones disciplinarias buscan mantener la disciplina interna de la organización y el buen orden en la gestión del servicio, todo en aras de la mejor realización de los cometidos estatales” (Fratti de Vega & Mena, 2012, p. 58-59).

Para tal efecto, la base legal de esa potestad sancionatoria se sustenta en el Artículo 14 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual expresa que particularmente la autoridad administrativa podrá sancionar, mediante resolución o sentencia y previo el debido proceso, las contravenciones a las leyes, reglamentos u ordenanzas. De lo anterior, se infiere con respecto a los empleados del MINED y específicamente al gremio magisterial, que en caso de incumplimiento y transgresión de las normas establecidas, se aplicará el procedimiento estipulado por la Ley de la Carrera Docente garantizando el debido proceso de los involucrados, respetando sus garantías de Ley, a través un juicio justo e imparcial impartido por las entidades encargadas de ejecutar dichos procedimientos como ya se habían mencionado anteriormente: las Juntas y el Tribunal de la Carrera Docente.

En 2015 Ricardo Mena sostiene que:

(...) en El Salvador por asombrosa omisión no existe en la actualidad una ley general de procedimientos administrativos, si no que cada organismo administrativo tiene asignado a través de su ley orgánica o reglamentos internos el trámite a seguir

para cada caso en concreto... “No existe pues en nuestro país un procedimiento administrativo común y un sistema jurídico universal de responsabilidad de las entidades administrativas (Mena, 2015, p. 86).

Se torna entonces preciso, destacar la importancia que reviste el estudio de los procesos administrativos que realiza la JCD y cuya función tiene una base legal dentro de la LCD anteriormente descrita, instrumento jurídico que junto a otros ha sido proporcionado por el Estado al MINED para desarrollar de mejor manera las funciones operativas y administrativas establecidas a cada uno de sus empleados. Todo lo anterior, está íntimamente relacionado con el quehacer de las instituciones que pertenecen a la Administración Pública del Estado, quien a través de un conjunto de reglas jurídicas pretende regular todas las actividades y relaciones que éstas cumplen.

En consecuencia, es necesario establecer como está constituida la JCD, cuáles son sus funciones, el fundamento legal, administrativo y operativo que rigen su actuación durante el desarrollo de las investigaciones que realizan y determinar si existen alcances y limitaciones durante la ejecución de sus actividades, que de una manera u otra tengan incidencia en los resultados obtenidos al final de un proceso administrativo sean estos de carácter absolutorio o condenatorio, sin perder de vista que en todo momento se haga prevalecer el derecho de los educadores.

2.2 JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE

En la actualidad, muchas instituciones estatales ejecutan actividades específicas que para la mayoría de la población pasan desapercibidas, a pesar que juegan un papel importantísimo en el trabajo cotidiano se mantienen en el anonimato social. Poco o nada se sabe de algunas de ellas, de no ser por aquellas personas que están directamente vinculadas con su desempeño, pero en el peor de los casos, aún muchas de ellas poco conocen de las funciones que realizan. Hablar de la JCD es hacer referencia a una organización no muy conocida en el medio.

La JCD es una dependencia del MINED y está distribuida en los catorce departamentos del país, cuenta en total con 15 sedes dos de ellas en San Salvador, adscritas a cada Dirección Departamental de Educación y como se ha detallado previamente, la información referente a ella de sus actividades en relación a los procesos administrativos de carácter sancionatorio que

realizan es muy escasa, a excepción de algunas tesis universitarias que abordan el tema desde una perspectiva jurídica y cuyo enfoque va dirigido al debido proceso que se le brinda a los docentes involucrados en faltas de tipo disciplinario (Ley N. 665, 1996).

Si bien es cierto, según normativa interna depende específicamente de los directores departamentales de educación, así como también deben emitir rendición de cuentas anualmente, esa no es información que esté disponible. Pues existe un celo institucional de no revelar información acerca de docentes que se han visto involucrados en el cometimiento de faltas o delitos en los centros educativos o fuera de ellos, algo que a la larga es razonable, pero vuelve difícil la teorización de sus procesos administrativos, sus mecanismos internos y factores que podrían incidir directa o indirectamente en su labor diaria (Ley N. 665, 1996).

Considerando oportuno tener un panorama general de la JCD, sus funciones, atribuciones, fortalezas y limitantes al momento de ejercer y aplicar la Ley de la Carrera Docente y su reglamento, se deben conocer sus orígenes, que aspectos legales fundamentan su accionar, así como determinar qué factores inciden positiva o negativamente en el desempeño de sus actuaciones y cómo administradores y docentes de centros escolares pueden ser guiados y orientados en los procesos donde estén involucrados.

El Art. 68 de la LCD determina cómo está conformada la Junta y establece que:

“Cada Junta estará integrada por tres miembros propietarios, nombrados por el Ministerio de Educación así: Uno designado por el titular de educación, uno electo por los educadores y un tercero propuesto por la Corte Suprema de Justicia, quien asumirá la Presidencia del Tribunal. Habrá tres suplentes, quienes se nombrarán en la misma forma que los propietarios, cuya función será sustituir a éstos en los casos de ausencia, excusa o impedimento” (Ley N. 665, 1996, p.26).

Asimismo, el Art. 66 de la LCD da a conocer las atribuciones que le corresponde a la JCD y que a continuación se detallan:

- 1) Conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en los procedimientos para la imposición de sanciones, en los casos establecidos en la ley y de las reclamaciones que se hicieren en contra del Consejo

Directivo Escolar y el Ministerio de Educación por faltas o violación de derechos de los educadores; 2) Conocer de los recursos que se interpusieren de las resoluciones emitidas por el Tribunal Calificador; 3) Conocer de los casos de inhabilitación y rehabilitación de los educadores para el ejercicio de la carrera docente contemplados en la presente Ley; 4) Propiciar la conciliación en los casos previstos en esta Ley; y, 5) Los demás casos que determine la presente Ley (Ley N. 665, 1996, p.25).

2.3 POSIBLES FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE.

En relación a la problemática planteada, los objetivos de la investigación son conocer los factores que influyen en los procesos administrativos de la JCD, identificar y describir los efectos que pueden producir en el desempeño de la misma; por lo cual es necesario que se indague y se estudie más a fondo dichos factores con el único propósito de determinar limitaciones en su trabajo y que al final se brinden insumos para mejorar su actividad, que sirva de base para conocer el proceso administrativo por parte del sector docente y tomar las medidas correspondientes en caso de verse involucrado en un proceso de esta naturaleza.

Factor Social

Son relativos a los modelos culturales, creencias y actitudes que orientan la conducta de la sociedad que busca alcanzar sus objetivos con un mínimo de costo, tiempo, de esfuerzo. En el comportamiento de las personas influyen muchos grupos pequeños, se denominan grupos de preferencia ya sean por consanguinidad o apatía, también tiene una gran influencia la jerarquía que existen en relación a las organizaciones. En 2009, Mirta Latanzzi define los factores sociales “como condiciones sociales que provocan cambios o inciden en el sistema educativo, señala que son propios de la familia, comunidad y de forma individual” (Latanzzi, 2009, parr.2).

Las relaciones de poder dentro de estas instituciones constituyen un papel crítico en una institución, aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para el buen desempeño, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal, por tanto, el poder de las organizaciones es definido por Judith Gordon, Codina (2007) como:

La capacidad, real o en potencia, para influir en otros en el sentido deseado. Plantea que los teóricos y los practicantes han traducido una vieja concepción del poder, que lo consideraba como algo malo, derivado primordialmente de la coacción, a modelos que reconocen que el poder puede ser tanto constructivo, como destructivo individual. (pag.3)

En este modelo se considera que el poder es más bien una propiedad general de una relación social y no un mecanismo de defensa contra la dependencia. En este aspecto, Codina (2007), lo considera como “un proceso de intercambio, en el cual, la persona que domina algunos servicios que necesitan otros, los intercambia por el cumplimiento (obtención) de lo que necesitan. Las personas o grupos desarrollan una red de intercambios sociales que les ayuda a negociar la asignación de recursos valiosos” (p. 45).

Para tal efecto, Codina (2007), coincide con esto, cuando expresa:

Algunas veces el acceso al poder es debido al intercambio de favores: amigos y compañeros se garantizan, unos a otros, influencias sobre sus respectivas actividades. En este caso, el poder no procede de la influencia, sino de la reciprocidad, ganar poder en una esfera a cambio de concederlo en otra; el juego de poder en las organizaciones se caracteriza tanto por las relaciones asimétricas de reciprocidad, como por las de dependencia (p. 49).

El poder como necesidad individual o rasgo de la personalidad

Este modelo coincide con la teoría de McClelland según Codina (2007), para el cual la autora considera el poder como una preferencia de algunas personas por ejercer influencia y control sobre otras. La personalidad de cada cual influye sobre la forma en que la persona ejerce el poder y la influencia Gordon plantea que, según investigaciones más recientes, las personas con personalidad muy maquiavélica usan tácticas indirectas y poco racionales engaño, manipulación consciente con más frecuencia. Las poco maquiavélicas, tácticas directas y racionales razón, persistencia, confirmación. Las personas con gran necesidad de aprobación, usan tácticas racionales e indirectas sugerencias, negociaciones. Finalmente, las personas con poca necesidad de aceptación, usan tácticas poco racionales y directas amenaza, evasión, premios.

El poder como recurso que se comparte

Los modelos anteriores consideran que el poder es un recurso limitado, que puede inspirar competencia y luchas. Un modelo más moderno, como el "empowerment", afirma que las personas y organizaciones pueden adquirir más poder si lo comparten con otros. Los trabajadores que han recibido más poder preparación y autoridad, se sienten más comprometidos, tienen mayor satisfacción en su trabajo y es más probable que apoyen las metas (De los Ríos Flores, 2012).

Factor Cultural

La cultura es un conjunto de normas, actitudes, creencias, costumbres, hábitos, capacidades, educación, moral, arte que regla y determina la conducta humana. Que influyen en las instituciones afectando las preferencias, comportamientos en la toma de decisiones. Está relacionada con el éxito que una institución pueda tener y con el hecho de que perduren o dejen de ocurrir la corrupción. Se está en el Siglo XXI, y no puede negarse que el video cuenta con una supremacía absoluta en las preferencias de las personas a nivel mundial (Obregón Jiménez, 2016).

En la primera década de este siglo las video cámaras simplificaron la transmisión de mensajes tanto en tiempo como en contenidos, convirtiéndose en uno de los obstáculos más importantes de la lectura, a tal grado que se consideran una verdadera amenaza para la supervivencia de los libros. El mundo vive gobernado por la imagen. La moral de un pueblo es el reflejo de sus lecturas, de ahí la importancia de la lectura, no se trata de leer palabras, sino de leer libros, de recrear, interpretar, valorar y juzgar las ideas que se plasman en un escrito.

No debe esperarse a que se diga porque es necesario leer; la lectura es una prueba de libre albedrío, un acto de total independencia, es un acto de amor hacia uno mismo, pues esas lecturas son el espejo que refleja el valor del alma, se trata de una experiencia que permitirá conocerse a sí mismo, la persona decide que leer, así que se no puede decir que leer es aburrido, lo que se necesita es buscar lo que interesante. La lectura es como el ejercicio, fortalecerá la mente y permitirá contemplar distintas posibilidades para la toma de decisiones; impedirá que le tomen el pelo, o por lo menos lo hará más difícil (Piqueras, 2016).

¿Qué consecuencias trae la ausencia de lectura en las leyes que rigen el MINED?

Más que traer ausencia de lectura, hace menos libres a las personas, porque sustrae la posibilidad de estar preparados para elegir y actuar en determinada situación. Restringe, además, la propia experiencia vital al aquí y ahora, a los límites que la existencia impone, a lo que se ve y oye alrededor, al poder hacer valer los derechos y obligaciones descritos en las leyes que rigen al MINED. La lectura permite poder conocer los límites, amplifica la posibilidad de ir más allá de la realidad circundante para superar barreras históricas y geográficas de la vida, el poder ejercer el derecho de acción.

Factor Político

Tiene una gran incidencia e implica una posición de poder dentro de la sociedad, específicamente la comunidad educativa y que traerá consecuencias en el desempeño de la JCD cuya orientación le apuesta a un desempeño integral como institución basada su actuación en la aplicación de las leyes, consolidando su competencia y confiabilidad, mediante el uso de técnica social que actúa sobre lo posible y lo factible entendida como un instrumento que persigue determinados fines, expresión simbólica de una idea colectiva. Dentro de este factor se observa la importancia de los aspectos referentes a las ideologías y partidos políticos (Lecher, 2004, p.6).

Este factor enmarca dos organizaciones docentes que son las que más protagonismo tienen en el sector educativo ANDES 21 de junio y SINDOPET en Santa Ana, visualizados como grupos de presión capaces de incidir, mediante el estudio de sus características y modos de actuación. Estas organizaciones docentes inciden como factores políticos, colectivos, cuyas demandas están dirigidas a las instancias gubernamentales de quienes esperan una respuesta a partir de sus intereses. En su intervención en el sistema político han hecho uso de estrategias de presión y de alianzas.

Factor Económico

Son los que pueden afectar la producción a través de alcances y limitaciones que se generen con las actividades que realiza una entidad. El Salvador durante muchos años ha tenido un sistema educativo muy frágil y limitado en cuanto al presupuesto y recursos se refiere, afectando directamente a los Centros Escolares y las instituciones que administran la educación. Dicho factor es de gran importancia, pues la falta de recursos económicos, mobiliario,

infraestructura adecuada y de recurso humano debilita la efectiva función de la JCD y, por ende, podrían incidir en los resultados obtenidos.

Los recursos humanos son uno de los pilares que sustentan las funciones y objetivos de una institución. En este contexto, es necesario conocer qué características de los seres humanos son capaces de influenciar en los procesos, y por ello merecen ser tomadas en cuenta dentro de una organización. Esto implica asumir un enfoque de la gestión de recursos humanos como medio para mejorar la cultura organizacional. Las instituciones deben aprender a mantener un equilibrio entre su función social; es así como los buenos resultados humanos facilitarán y los promoverán.

Integrar los conceptos de comportamiento humano al proceso administrativo, hará posible comprender cómo se influencia positivamente a las personas en el cumplimiento de metas organizacionales. Existe un modelo de gestión de recursos humanos -gestión por competencias- que “propone herramientas para determinar, medir y dar seguimiento a capacidades, conocimientos y actitudes de las personas que forman parte de la organización” (Belluzzo, 2011, parr.3.).

Factor Jurídico

El conjunto de principios y disposiciones normativas positivas constituyen el régimen jurídico del poder disciplinario, que regula sanciones de las faltas al orden de sujeción a la organización administrativa. El principio de legalidad opera en el que hacer de la administración imponiéndole una determinada modalidad de obrar, ajustada a reglas jurídicas y políticas de legitimidad o juricidad estricta y de oportunidad o convivencia. La regulación directa, en este caso la predeterminación de la conducta a seguir proviene de una ley o reglamento que se refiere directamente a la Administración Pública o a los entes que la administran para el caso de la LCD se encuentra en el art. 41 los organismos como Consejo Directivo Escolar, Juntas de la Carrera Docente, Tribunal de la Carrera Docente, el orden jurídico regula quien es el competente para actuar, que clase de decisión adoptar y el para qué, el fin que persigue con el acto que va inserto en las competencias atribuidas (Ley N.665, 1996).

Por tanto, se considera necesario que los miembros que integran la Junta posean formación jurídica que les permita ejercer sus funciones con idoneidad, que conozcan a profundidad todo el marco legal que fundamenta su actuar en los procedimientos

administrativos y que constantemente se capaciten y actualicen, logrando desarrollar procesos más justos donde se respeten los derechos que les asisten a las personas que sean sometidas a procedimientos disciplinarios.

Factor Administrativo

Dentro de los procesos se realizan gestiones orientadas a satisfacer un objeto concreto, aplica directrices indispensables para hacer cumplir las leyes y normas establecidas. Dentro de este factor encontramos:

El tiempo de los procesos, la efectividad, confiabilidad en quienes llevan a cabo los procesos, la corrupción que ya antes se mencionó en el factor cultural. El criterio de las prácticas de corrupción es el papel que desempeñan los diversos actores que participan en el diseño y la implementación de las políticas educativas, bajo un modelo de análisis de agente principal, utilizado con frecuencia en el estudio de las prácticas de corrupción (Rose–Ackerman, 1999 p.144).

Por ejemplo, en el caso de la corrupción observada en una escuela, los docentes pueden ser considerados como agentes a los que el director, encomienda el desarrollo de actividades que contribuirían al logro de los objetivos del sistema educativo. Una relación similar es establecida entre los administradores centrales y los políticos o autoridades superiores encargadas de vigilar su desempeño principal. Se consideran dos tipos de prácticas: a) las que tienen lugar en oficinas y/o en transacciones llevadas a cabo en el nivel de la administración central, es decir, por los responsables de programas y recursos para todo el sistema educativo, de manera que los maestros/directores fungirían como agentes de éstos; y b) las que se observan en la gestión de las escuelas a cargo de maestros y directores.

El argumento principal para esta división es que, en diversos trabajos revisados, se reportó que las prácticas de corrupción observadas en las escuelas tendrían características y efectos distintos de las observadas en la gestión central, aunque en ambos casos se observa una apropiación o desviación de los objetivos institucionales para obtener beneficios privados. Es importante señalar que, si bien se establece una división entre las prácticas de corrupción reportadas en ambos niveles dentro del sistema educativo con el fin de analizarlas, existe una vinculación entre los dos tipos de prácticas, principalmente al compartir el fenómeno de la apropiación privada.

Sin embargo, existe una diferencia sustancial, la población afectada y el rol que los funcionarios públicos adquieren como agentes o director. La corrupción en el nivel administrativo de las organizaciones que se encargan del sistema educativo no es distinta a las prácticas reportadas en otras áreas del gobierno como malversación de fondos, trabajadores fantasmas, pagos injustificados, dádivas, creando así inseguridad y poca credibilidad en el tiempo y la efectividad de los procesos. (Cárdenas Denham, 2012)

Es importante tomar en cuenta que las prácticas de corrupción en los sistemas educativos adquieren relevancia porque éstas pueden contribuir a profundizar las desigualdades educacionales existentes, ya que como señalan (Cárdenas Denham, 2012) la corrupción en la esfera específica de la educación afecta no solamente el volumen de los servicios educativos incluyendo su calidad y eficiencia si no también la equidad en la educación y la confianza pública en los sistemas educativos.

2.4 POSIBLES EFECTOS QUE CAUSAN LOS FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE

Efectos Factor Social

La Junta de la Carrera Docente es un organismo administrativo del MINED con una relación directa con la docencia, que mantiene un trato cordial y profesional con ellos y de manera similar entre los mismos miembros que integran dicha Junta. Al tener tan importante función se debe procurar la práctica de valores morales, cívicos y éticos de tal manera que dichos procesos sean con total transparencia sin verse afectados por las relaciones interpersonales, de compadrazgos o relación jerárquica.

Efectos Factor Cultural

La mayoría de personas ha perdido el hábito de la lectura y en el caso del sector docente existe apatía o desgano por leer libros aplicados a Educación o materias de su competencia mucho menos temas concernientes a leyes que regulan la labor educativa. No leer trae como consecuencia el desconocimiento de nuevos contenidos, nuevos métodos y prácticas en el quehacer de la docencia, reformas o cambios en la legislación, generando por consiguiente una mala praxis y mucha desactualización. Como efecto secundario hay miedo realizar procedimientos por desconocer los pasos a seguir y a la denuncia de acciones que afecten a un Centro Escolar.

El Código Civil de El Salvador literalmente manifiesta "...que no se puede asumir ignorancia de ley..." (Código Civil de El Salvador N° 385, 1960, art. 8) lo que indica que absolutamente nadie puede justificar una conducta realizada alegando desconocimiento que dicha acción sea constitutiva de delito o falta. En el ambiente educativo la falta de denuncia no permite la operacionalización de la labor de la JCD, facilitando que quienes infringen no sean procesados y juzgados por sus actos favoreciendo la impunidad.

Efectos Factor Político

Los miembros que integran la JCD deben de ser de moralidad y competencias notorias, y actuar conforme a los principios que demanda la ética pública. En referencia a una determinada posición de poder en la sociedad, en sus diferentes niveles, se puede observar diferentes ideologías con beneficios propios. Este factor no debe afectar el normal desempeño al trabajo de la JCD, según el art. 70 (Ley de la Carrera Docente N° 665, 1996), El Tribunal estará integrado por tres miembros propietarios nombrados y juramentados por el Ministerio de Educación así: uno designado por el titular de Educación, uno electo por los educadores y un tercero propuesto por la Corte Suprema de Justicia, quien asumirá la Presidencia del Tribunal, quienes en ocasiones tienen un papel protagónico en las diferentes gremiales y sienten un compromiso con dichas asociaciones, no deben ceder al poder de la influencia y hasta cierto punto a la coacción de funcionarios del gobierno en los diferentes casos de denuncias. Se debe respetar el debido proceso y los derechos de los denunciados.

Efectos Factor económico

Las JCD administrativamente dependen de las Direcciones Departamentales de Educación (ver anexo 5) y cumplen con los objetivos establecidos por el MINED; por tanto, tienen destinado un presupuesto a través de este Ministerio el cual deberá proveer de todos los recursos necesarios para ejecutar sus actividades. La disponibilidad de dichos recursos se ven reflejados en dotar de suficientes recursos humanos, materiales, tecnológicos y de infraestructura para cubrir adecuadamente la demanda de sus servicios y cumplir con los objetivos estratégicos del respectivo Plan Anual (MINED, Instructivo para fortalecer aspectos de control interno administrativo aplicables al Tribunal Calificador, Tribunal de la Carrera Docente y Juntas de la Carrera Docente, 2017)

Efectos Factor Jurídico

La adecuada formación, capacitación y actualización de la JCD garantiza el cumplimiento de las atribuciones y obligaciones tal y como lo establece la ley, con la finalidad de enmarcar sus actuaciones apegadas al debido proceso garantizando los derechos y libertades expresadas en la LCD hacia las personas involucradas a los procesos administrativos. Esta misma acción va acompañada de enmarcarse en la ley y que sus resoluciones estén apegadas a derecho y no verse influenciados por fuentes externas que intenten favorecer el tráfico de influencias. Asimismo, garantizar la divulgación oportuna de la legislación al sector docente con la finalidad de prevenir el incremento de faltas cometidas.

2.5 MARCO LEGAL

Según las disposiciones constitucionales se había configurado un conjunto de normativas legales y reglamentarias. Las principales están contenidas en la Ley del Servicio Civil de 1961; la Ley de la Profesión del Maestro de 1969; la Ley del Escalafón Magisterial de 1971, con su reforma de 1987 y otras leyes que establecen los derechos y los beneficios del personal educativo. Además, inciden en la gestión educativa el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, las disposiciones generales de la Ley de Presupuesto y otras leyes. Sin embargo, muchas de esas leyes ya no eran congruentes con la realidad nacional, ya que fueron dictadas a comienzos de los años sesenta o a comienzos de los setenta y muchas de sus disposiciones merecían ser actualizadas.

Desde un punto de vista técnico, se observa una variedad excesiva de instrumentos legales, cada uno de ellos especialmente detallado y en algunos casos con repeticiones. Por dicha razón era imperante proveer de una legislación adecuada que integre todas las anteriormente descritas y fortalezca las relaciones entre el organismo educativo contralor por parte del Estado y los demás intervinientes del proceso, y nace así la LGE, la Ley de Educación Superior, la LCD y su respectivo reglamento.

Haciendo una introspección en la LGE, por el tiempo que tiene de vigencia llama la atención que no hay mayores referencias a la vinculación de la educación con el desarrollo económico, científico tecnológico ni social. Los conceptos incluidos en la legislación tienen un sello estrechamente educativo, no invitan a la apertura de los sistemas de los centros y de la profesión docente a las corrientes y a los procesos externos. Tampoco favorecen la vigilancia

de la sociedad, de las comunidades locales y de los padres de familia sobre las actividades y los resultados de la educación.

Por otra parte, en los contenidos de Constitución y de algunas leyes citadas se puede encontrar una concepción de estado centralizado y proveedor directo y casi monopolio de los servicios sociales. Es interesante notar que algunas disposiciones del texto original de la LGE que proponían criterios para la descentralización y desconcentración, fueron posteriormente condicionadas a respetar el derecho a la estabilidad del personal docente; en tanto que se derogaron otras normas de la misma ley que se posibilitaban la administración municipal de la educación y el traspaso de los centros oficiales a administraciones privadas sin fines de lucro.

Hay también numerosas normas, artículos de leyes que no se respetan. A modo de ejemplo están la que establece la participación consultiva de los maestros en la formulación de la política educativa y en la preparación del curriculum, la que prohíbe el abandono de las labores durante la jornada de trabajo, la que establece un sobresueldo a los maestros según el lugar y el tipo de centros donde labore y la que ordena que el Estado debe planificar la formación de los administradores para obtener el número adecuado y cubrir las necesidades de la población.

Por lo menos existe una ley que regula jurídicamente el desempeño de la profesión educativa: la Ley de la Carrera Docente, que contiene el predominio de los derechos, beneficios sobre las obligaciones y los deberes de los educadores y la insuficiente consideración de las necesidades del sistema educativo y de su gestión eficiente.

En El Salvador como en todo estado de Derecho, la Constitución de la Republica es el máximo ordenamiento legal que establece los lineamientos jurídicos al que las leyes secundarias deben adecuarse. A través de un conjunto de leyes, tratados y normas ejercen control y de forma integral coadyuvan a una adecuada interrelación entre los elementos descritos, promoviendo su desarrollo pleno, satisfaciendo necesidades primordiales y garantizando el libre ejercicio de derechos y libertades. Tal como lo establece la pirámide de Kelsen, ese ordenamiento jurídico.

En anexo No. 6 se muestra la Pirámide de Kelsen, que describe cómo existe una preeminencia de la Constitución de la Republica sobre otras leyes en el país, se le considera como la base o el fundamento del conjunto de normas jurídicas existentes que rigen el actuar de

los habitantes dentro del territorio. Para el tema que se está analizando en la presente investigación, es necesario sentar las bases legales de las instituciones encargadas de ejercer procesos sancionatorios de carácter administrativo y están estipuladas en los siguientes artículos:

Como reza el Art. 14 de la Constitución: Corresponde únicamente al Órgano Judicial la facultad de imponer penas. (Constitución de la República de El Salvador, 2009). Por consiguiente puede establecerse que la JCD, como organismo nombrado para conocer de procesos administrativos que se investigan en contra de docentes, no está facultada para conocer ni mucho menos imponer penas establecidas en el Código Penal, solamente podrá imponer sanciones administrativas contempladas en la Ley de la Carrera Docente y de aquellas conductas que se consideren constitutivas de delito serán puestas en manos de las autoridades competentes como Fiscalía General de la República y Policía Nacional Civil, tal como lo establece el artículo 105 LCD que en caso de no aplicarse lo establecido en dicha Ley se aplicará el derecho común.

El sistema educativo salvadoreño, su estructura y sus funciones administrativas están normadas y reguladas por las disposiciones establecidas en la Sección Tercera de la Constitución de la República en lo referente a Educación Ciencia y Cultura y el artículo 54 enuncia lo siguiente: “Que El Estado organizará el sistema educativo para lo cual creará las instituciones y servicios que sean necesarios”. (Constitución de la República de El Salvador, 2009, pag. 12). De allí que surge el MINED, ente rector encargado de impulsar las políticas educativas a nivel nacional.

Además, en el artículo 55 de la misma Constitución de la República de El Salvador se señala cuáles son los fines de la educación tales como: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

En éste se reconoce el derecho a la educación y se garantiza la libertad de enseñanza, a la vez que se señalan las responsabilidades diversas del Estado en relación con la educación.

Promueve el respeto a los derechos humanos, es decir, respetar los derechos fundamentales inherentes a cada persona, el cumplimiento de las obligaciones que a cada uno le corresponden, invita a ser personas integrales con valores muy fundamentados, preocupadas por el bienestar de sus demás compatriotas.

Al mencionar la importancia de la educación es necesario retomar elementos esenciales como son los educadores, pues hay que reconocer que los cambios en la educación y la constante búsqueda de la calidad de dichos procesos, depende en gran medida del quehacer de los maestros. En este sentido además de reconocer el derecho a la educación y garantizar la libertad de enseñanza, se señalan las responsabilidades diversas del Estado como lo es promover el respeto a los derechos humanos, es decir, respetar los derechos fundamentales inherentes a cada persona (Fullan, 2003).

Relacionado con eso ya en la Ley de la Carrera Docente se establece en el capítulo I un apartado referido a los educadores y entre otras cosas describe en el Art. 84 LGE el perfil docente pues señala que:

El educador es el profesional que tiene a su cargo la orientación del aprendizaje y la formación del educando. El educador debe proyectar una personalidad moral, honesta, solidaria y digna. También se deja claro en el Art. 85 LGE que todo docente debe velar por el cumplimiento de los fines y objetivos generales de la educación prescrita en la Ley y que la base fundamental en la formación docente siempre será la Constitución de la República, así como las leyes y reglamentos sobre la materia, las aspiraciones de la sociedad y las tendencias educativas reflejadas en los fundamentos del currículo nacional (Ley General de Educación, 2016).

Parte fundamental del proceso educativo es la capacitación y actualización docente pues no se puede aspirar a tener un sistema de calidad con resultados ambiciosos si no se toma en serio el hecho de mantener programas de actualización, a la vez que no se puede exigir o esperar que los docentes ofrezcan un desempeño mayor a sus capacidades, por ello La Ley de la Carrera Docente establece en el Art.87 que es el MINED el responsable de velar por que los programas capacitación y actualización se lleven a cabo.

Otro aspecto que queda regulado es el de la acreditación, pues en el pasado se daba potestad de ejercer la docencia con base a criterios de capacidades intelectuales sin que tuvieran que ver con grados académicos; es decir, se le permitía dar clases a quien se le veía aptitudes para eso, sin embargo ahora se establece en el Art. 2 que la LCD: “tiene como finalidad garantizar que la docencia sea ejercida por Educadores inscritos en el Registro Escalafonario del Ministerio de Educación, asegurándoles su estabilidad laboral, como medio para lograr una educación de calidad.” (Ley N.665, 1996, p. 2). Esto es bien visto ante los educadores porque, así como se sabe hay obligaciones, también hay apoyo en garantizar estabilidad en el cargo.

El Campo de aplicación de la Ley se da a conocer en el Art. 3 y en los tres numerales siguientes: 1. A los educadores que desempeñen cargos docentes y de técnica educativa al Servicio del Estado.

2. A los educadores que presten servicios docentes en centros privados de Educación, en todas aquellas materias que no estén reguladas por el Código de Trabajo; en materia escalafonaria, sólo en cuanto a su registro, clasificación y Capacidad para el ejercicio de la docencia.

3. A los educadores pensionados y jubilados.

De igual manera en el Art. 31 de la Ley de la Carrera Docente da a conocer las obligaciones de los educadores, tales como las siguientes: Desempeñar el cargo con diligencia y eficiencia en la forma, tiempo y lugar establecidos por el MINED. Ésta ha sido una deficiencia observada en muchos maestros que laboran en zonas rurales y sobre todo se da este fenómeno en el turno vespertino en cuál se facilita el incumplimiento de horario. Además, los maestros deben obedecer las instrucciones que reciba de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores, deben presentar buena conducta en los centros educativos, lugares de trabajo y fuera de éstos.

Así mismo, deben guardar consideración y respeto a la integridad física y moral de sus Superiores, alumnos, alumnas o demás miembros de su comunidad Educativa, así como también el docente debe denunciar cualquier hecho de violencia sexual que sufran los alumnos o demás miembros de su comunidad educativa. Además, deben prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente, peligren las instalaciones o las personas que

se encuentren dentro del centro educativo en que trabaja el educador, esto se puede dar en caso de terremotos, erupciones volcánicas o cualquier tipo de peligro que vulnere a las personas.

Por otro lado, debe observar todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas. Por otra parte, debe guardar discreción sobre asuntos sensibles de que tengan conocimiento por razón del cargo que ocupa. Conviene subrayar que los conocimientos adquiridos por el educador deben actualizarse profesionalmente según el cargo que desempeñe.

Para que en los Centros Educativos haya un mejor desempeño del docente y que éste sea encaminado a beneficio del alumnado se dan las PROHIBICIONES A LOS EDUCADORES y en el artículo 32 LCD se establecen: Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o licencia de sus Superiores, no es permitida esta actitud. De igual manera no se permite realizar propaganda política partidista o religiosa dentro de los centros educativos o lugares de trabajo, este problema muchas veces se da en la materia de sociales, que el que la imparte da a conocer su ideología tratando de convencer a su favor y manejando los contenidos de acorde a su forma ideológica, es por ello que no debe Influir en las decisiones políticas de alumnos, o personal subalterno, así como tomar represalias o imponerles sanciones por su filiación en actividades políticas, gremiales o religiosas.

Con relación al flagelo de la delincuencia hay casos en que algunos han sido víctimas de amenaza y por tal motivo optan por portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los Centros educativos, o durante actividades extra escolares, para lo cual la ley nos prohíbe este tipo de acción. También no se debe cometer cualquier forma de maltrato físico, síquico o sexual en contra de los alumnos, alumnas o cualquier otra persona miembro de la comunidad educativa.

Además, no está permitido coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores y estudiantes, así como también no se debe efectuar colectas obligatorias o cobrar cuotas sociales o de cualquier naturaleza o vender objetos o mercancías dentro del centro educativo en beneficio propio, en muchos casos los docentes venden mercancía a alumnos, compañeros o padres de familia y muchas veces usan los centros educativos para vivienda o

actividades no propias de la enseñanza, sin la autorización correspondiente, este problema se da muchas veces en zonas rurales, que hasta bailes se hacen para recaudar fondos para alguna actividad que se desea realizar para el maestro, puede ser una excursión o darle dinero para el día de su cumpleaños o festejo del día del maestro.

A continuación, en el Art. 37 LCD están establecidos los motivos, por los cuales puede un docente suspender sus actividades normales de trabajo y ocupar otro cargo sin perjuicio de los demás derechos u obligaciones que emanen del nombramiento del educador para el desempeño de un cargo docente, la obligación de éste de prestar sus servicios al Ministerio de Educación y la del Estado de pagarle el sueldo, se suspenderán: Por prestar el servicio militar obligatorio, esto es en caso de alguna guerra, de igual manera al ejercer un cargo público que sea incompatible con el ejercicio de la docencia. Este caso puede ser al ocupar un puesto político, ya sea de diputado, presidente de la República, alcalde, director departamental de educación, o un cargo gremial etc. Así como también al gozar de licencia sin goce de sueldo legalmente concedido y una parte muy importante es el permiso otorgado al padecer de enfermedad que le incapacite para el ejercicio de la docencia (Ley N.665, 1996).

En ese sentido, después de conocer las obligaciones y prohibiciones que la LCD establece para los docentes, es necesario conocer los tipos de faltas en las que podrían incurrir, así como las sanciones que pueden ser aplicadas por la instancia correspondiente, en caso de cometimiento de una de las faltas descritas. El artículo 53 de dicha Ley hace una clasificación de las faltas dependiendo de la gravedad de las mismas, considerándolas como menos graves, graves y muy graves.

El artículo 54 de la LCD reúne una serie de faltas menos graves, dentro de las cuales destacan por ser de las que comúnmente cometen los docentes: Negligencia e impuntualidad en el desempeño de sus labores, fumar mientras imparte sus clases. Asimismo, el artículo 55 enuncia las faltas graves, entre ellas: desobedecer a sus superiores en forma manifiesta, proferir expresiones o cometer actos irrespetuosos en contra de todos los que forman parte de la comunidad educativa, negarse sin causa justificada a asistir a capacitaciones, faltar a sus labores sin permiso de sus superiores, efectuar colectas, etc.

Las faltas muy graves son descritas en el artículo 56 LCD y entre ellas se destacan cometer actos inmorales dentro de los centros educativos o fuera, ingerir bebidas embriagantes o usar drogas, abandonar parcial o totalmente sus labores durante la jornada de trabajo sin permiso o causa justificada, exigir o recibir dádivas, destruir, sustraer o alterar registros escolares o consignar en ellos datos falsos, cobrar o establecer cuotas sociales a título personal o institucional, apropiarse de ellas, o vender cualquier clase de objetos en la institución, acosar sexualmente o cometer actos contra la libertad sexual.

Para todas las faltas cometidas, hay una serie de sanciones que la Junta de la Carrera Docente está en la facultad de imponer luego de realizar el proceso administrativo sancionatorio correspondiente y de haber suficientes elementos probatorios de la comisión de dicha conducta, puede aplicarlas y van desde la amonestación escrita, suspensión sin goce de sueldo, hasta el despido y como sanción accesoria, la inhabilitación para el ejercicio de la docencia, tal como lo establece el artículo 57 de la referida LCD.

Respecto al Reglamento de la Carrera Docente RCD existen artículos que se refieren a la JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA, en cuanto a lo relacionado de las Juntas de la Carrera Docente, Tribunal de la Carrera Docente, su funcionamiento y conformación, tomando artículos de ley para su debida explicación en primer lugar, el art. 92 RCD para empezar hace referencia en que los únicos organismos para la imposición de sanciones, son las JCD y el Tribunal de la Carrera Docente ejerciendo su jurisdicción donde les corresponde, en segundo lugar, el art. 93 RCD se refiere a las sedes de las Juntas y Tribunales que será determinado por el Ministerio de Educación en un lugar accesible a los educadores.

El art. 94 de dicho reglamento, establece que el trabajo ordinario de las Juntas y de los Tribunales estará a cargo de una Secretaría, al mismo tiempo hace referencia que la persona que desempeñe el cargo debe tener conocimientos jurídicos. En el Art. 95 del reglamento de la carrera docente hace referencia a la elección de los subalternos, los cuales están a cargo de la persona que desempeñan en la secretaria rindiendo informes. Este artículo tiene mucha relación con el art.72 de LCD donde establece que habrá personal subalterno siempre que sea necesario el cual será nombrado por el Ministro de Educación a propuesta de las juntas o el tribunal respectivo. En este proceso será necesario que los organismos realicen un concurso público y fundamentalmente será por opción.

La incompatibilidad de los cargos está establecida en el Art. 96, señala que las personas con cargos de secretarios, y el personal subalterno no pueden ejercer ningún otro cargo público de igual forma dedicarse a ejercicio de la abogacía de forma particular.

En cuanto a los artículos, 97 y 98 LCD asimismo hacen referencia a, la ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA Y AL REGIMEN LABORAL, por un lado hace referencia como el Ministerio de Educación debe incluir en el presupuesto fondos disponibles de funcionamiento para las Juntas y Tribunales en un tiempo del primer trimestre de cada año, y por otro lado como los miembros nombrados y electos se regirán por el sistema de contratación que establece la ley respectiva es decir en cuanto a obligaciones y prohibiciones se aplicara la LEY DE SERVICIO CIVIL.

El MINED, cuenta con un porcentaje del presupuesto general de la nación y en el art. 97 RCD se establece que se debe incluir fondos disponibles para el funcionamiento de las Juntas y Tribunales, haciendo las gestiones en el primer semestre de cada año. En cuanto al régimen laboral los miembros de las Juntas y Tribunales que han sido nombrados y electos deben ser regidos por la contratación que establece la LCD, y en cuanto a las obligaciones y prohibiciones se aplicara la Ley del Servicio Civil tal como lo establece en el art. 31 y 32.

En relación con las prestaciones y defensores de oficio, el art. 99 RCD se refiere a las prestaciones, dicho de otra manera, habla de los beneficios obtenidos mientras estén ejerciendo el cargo el cómo, por ejemplo, licencia sin goce de sueldo, el ascenso de categoría y cotizaciones; que en este se aclaran detalladamente. Por último, el art. 100 de dicho Reglamento hace referencia a los nombramientos de oficio y curador especial enfocándose a los art. 83 y 95 de la ley en cuanto dice las JCD deberán solicitar, dentro de los quince días de inicio de cada año calendario, a la Procuraduría General de la República y a la Procuraduría para la Defensa de los derechos Humanos y sus oficinas departamentales, la nómina de procuradores en los cuales pueden recaer el nombramiento asimismo, sin perjuicio de lo estipulado en el inciso anterior, las Juntas podrán nombrar defensores de oficio a los abogados que estime conveniente.

En cuanto a el Capítulo VI de Integración del Tribunal Calificador, de Las Juntas de la Carrera Docente y del Tribunal de la Carrera Docente, Sección A, en consecuencia, a los miembros designados por el Ministerio de Educación y B por la Corte Suprema de Justicia,

incluido la sección C de la elección de los miembros que deben designar los educadores para su integración de Tribunales y Juntas con relación a los arts. 101, 102 y 103 en primer lugar, el Ministerio de Educación a través del titular nombrará por designación directa bajo Acuerdo Ejecutivo a sus miembros del Tribunal Calificador y de la JCD, al mismo tiempo El MINED solicitara a la Corte Suprema de Justicia en conformidad a los artículos 68,69, 70, y 71 de Ley hagan su propuesta, bajo Acuerdo de Corte Plena.

Por otra parte, en cuanto a CARGOS A ELECCIÓN, el art. 103 RCD reza así: “están sujetos a elección por parte de los educadores los cargos siguientes: Un miembro Propietario y un Suplente, para integrar el Tribunal Calificador; Un miembro Propietario y un Suplente para integrar cada una de las Juntas Docentes existentes en las circunscripciones escolares departamentales; y Un miembro Propietario y un Suplente para integrar el tribunal de la Carrera Docente” (Reglamento de la Ley de la Carrera docente, 2003).

En cuanto al art. 104 RCD se refiere a que los educadores elegirán los miembros a través del voto en forma igualitaria, directo y secreto basándose en el art. 103 antes descrito. Por lo que se refiere a todo el procedimiento de elección de miembros para la JCD en cuanto al proceso duradero y otros aspectos fundamentales, de elección de los miembros del Tribunal Calificador, del Tribunal de la Carrera Docente y de las JCD, tomando en cuanto a las comisiones atribuciones y funcionamiento y demás procesos correspondiente basándose en la Ley y el reglamento de la Carrera docente para el correcto proceso de elección de los miembros se explican detalladamente en los artículos del 105 al 140 seguidamente poniendo de manifiesto el debido proceso.

Por otra parte, y para efectos de procedimientos en cuanto a los tiempos adecuados al momento justo de hacer una denuncia se de tomar en cuenta el art. 89 de LCD, manifiesta lo siguiente que la acción para iniciar el procedimiento para la imposición de sanciones, prescribirá transcurridos noventa días después de ocurrido el hecho constitutivo de la infracción transcurrido ese tiempo es nula, en definitiva concretamente, cabe mencionar que dentro de las sanciones emitidas por parte de la JCD en los cuales se apliquen procedimientos a maestros que tenga relación con estudiantes menores de edad, deben tener cuidado de aplicar las disposiciones y procedimientos correctos tomando en cuenta los artículos 89 y 94 de la Ley de

Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia que hacen hincapié en lo siguiente y rezan parcialmente así sucesivamente:

Art. 89 LEPINA. Disciplina escolar en los Centros Educativos públicos y privados. Deberán enseñar el valor de la disciplina y respeto a los profesores, alumnos y todas las personas. En la imposición de medidas disciplinarias, los centros educativos están obligados a respetar la dignidad, derechos y garantías de toda niña, niño y adolescente. En consecuencia, está prohibido el abuso y maltrato físico y psicológico y cualquier forma de castigo cruel, inhumano o degradante. Se prohíbe la aplicación de sanciones corporales, colectivas y las y las que tengan por causa el embarazo o maternidad de la estudiante. La imposición de toda medida disciplinaria deberá ser oportuna y guardar la debida proporcionalidad con los fines perseguidos y la conducta que lo motivó. Sólo podrán imponerse sanciones por conductas previamente tipificadas en el reglamento del centro educativo y que no contravengan lo dispuesto en la presente Ley y las normas aplicables a la materia, etc, (Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 2010).

Art. 94 LEPINA. Derecho a opinar y ser oído. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a opinar y a ser oídos en cuanto al ejercicio de los principios, garantías y facultades establecidos en la presente Ley. Este derecho podrá ejercido ante cualquier entidad, pública o privada y estas deberán dejar constancia en sus resoluciones de las consideraciones y valoraciones relacionadas con la opinión expresada por aquellos. La opinión de las niñas, niños y adolescentes, será recibido con métodos acordes a su edad y será tomada en cuenta en función de su desarrollo evolutivo.

Cuando el ejercicio personal de ese derecho no resulte conveniente al interés superior de la niña, niño y adolescente, éste se ejercerá por medio de su madre, padre, representante o responsable, siempre que no sean partes interesadas ni tengan interés contrapuestos a los de las niñas, niños y adolescentes etc. En otras palabras, estos artículos enseñan cómo se debe proceder en lo correspondiente al debido proceso no dejando dudas de la aplicabilidad de sanciones y procedimientos a seguir en los diferentes casos que se le presenten a la JCD y otras instituciones que ejercen funciones de aplicación de sanciones.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se han empleado métodos, técnicas e instrumentos que permitan verificar el logro de los objetivos que fueron planteados inicialmente y con los cuales se pretendía identificar aquellos factores sean internos o externos que pueden tener una incidencia directa e indirecta en los procesos administrativos que la Junta de la Carrera Docente realiza en el Departamento de Santa Ana durante el año 2018, por tanto se ha determinado emplear un método con enfoque cualitativo que permita identificar dichos factores y determinar si efectivamente tienen una incidencia concreta en el desempeño de la Junta de la Carrera Docente. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2006), “el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 8).

En este apartado se da a conocer la definición de un diseño metodológico y nos dice que “Es el conjunto de especificaciones técnicas, conforme a las cuales se va a realizar la investigación”. (Zacarías, 1999, p. 46). De igual manera nos da a conocer los elementos que forman parte de este proceso y en un primer momento deben ir la definición del tipo de estudio, seguidamente la determinación del universo y la muestra de estudio, para posteriormente dar a conocer la elección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, así también es muy importante la definición del plan de tabulación y análisis de datos.

3.2 MÉTODO CUALITATIVO DESCRIPTIVO

Por la naturaleza de la investigación se ha determinado utilizar el método cualitativo descriptivo el cual está dirigido a determinar: “Cómo es, Cómo está la situación de las variables o estudios de una población; la presencia o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno, en quiénes, dónde y cuándo se están presentando” (Zacarías, 1999, p. 44). Es el tipo de método que se basa en la inducción a partir de observaciones y entrevistas no estructuradas, es decir, de un contexto; de modo que se expresa de manera narrativa y es la base del desarrollo de una teoría. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Tipos de método descriptivo:

Dentro del método descriptivo existe el cuantitativo y cualitativo, sin embargo, se definirá a continuación únicamente el método cualitativo que es el que compete a la siguiente investigación. Se dice que el método cualitativo es una técnica o método de investigación que alude a las cualidades es utilizado particularmente en las ciencias sociales; pero de acuerdo a ciertas fuentes también se utiliza en la investigación política y de mercado, este método se apoya en describir de forma minuciosa, eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se observan mediante un estudio; y además anexa tales experiencias, pensamientos, actitudes, creencias, etc. Que los participantes experimentan o manifiestan; por ende, es que se dice que la investigación cualitativa hace referencia a las cualidades.

Tomando en cuenta que los métodos cualitativos suministran o proveen datos descriptivos de aquellos aspectos impalpables del comportamiento del ser humano y de la vida, como las creencias y actitudes; además que este método es sumamente útil para entender e interpretar los problemas sociales, debido a que les permiten a los investigadores estudiar la relación o el vínculo entre las personas, entes sociales y la cultura.

En el método cualitativo generalmente se responden preguntas como: ¿Por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?; es decir que busca la significación de las cosas, además es explicativo y exploratorio. Cabe destacar que aquí los resultados que se obtienen son muy representativos, pero no pueden ser proyectados; y usa la entrevista, la observación localizada y grupos de discusión como método de recolección de los datos. Esta técnica solo capta cualidades diferenciarías más no mide.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para Zacarías, (1999) se concibe población como: “La totalidad de individuos o elementos de los cuales pueden representarse determinadas características susceptibles de ser estudiadas” (p.46). Se puede decir que es el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo.

Una característica del conocimiento científico es la generalidad, de allí que la ciencia se preocupa por extender sus resultados de manera que sean aplicables, no solo a uno o a pocos casos, sino que sean aplicables a muchos casos similares o de la misma clase. En este sentido,

una investigación puede tener como propósito el estudio de un conjunto numeroso de objetos, individuos, e incluso documentos.

También denominada población muestreada, es la porción finita de la población objetiva o lo que realmente se tiene acceso y de la cual se extrae una muestra representativa. “El tamaño de la población accesible depende del tiempo y de los recursos del investigador” (Arias, 2012 p. 82). La Muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. En este sentido una muestra representativa es aquella que “por su tamaño y característica similar de las del conjunto permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido” (Arias, 2012 p. 83).

Tal como lo muestra la tabla posterior ubicada en anexo 7, el departamento de Santa Ana, cuenta con 525 Centros Educativos de los cuales 366 (69.7%) son rurales y 159 (30.3%) son urbanos, 4827 docentes entre el sector público y privado, donde el sector público cuenta con 3822 y el sector privado 914. Se tomarán para las muestras representativas de 1.36. % con 52 docentes del sector públicos, y se trabajará con el 100% de la JCD ya que sólo son 6 miembros.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Existe una gran variedad de instrumentos aplicados para la obtención de información en esta investigación, entre ellos destacan: La Observación Participante, Cuestionario, Fuentes documentales y estadísticos, Medición y Observación Sistemática. Al final se detallan en anexos 2, 3 y 4, tabla de relación entre instrumentos y preguntas de investigación y dos cuestionarios dirigidos a miembros de la JCD y a docentes del Departamento de Santa Ana, respectivamente.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos de los instrumentos que se aplicaron tanto a miembros de la JCD como a docentes:

1.1.1 ¿La JCD Planea sus Objetivos Estratégicos como Organismo Independiente o cumple los del MINED?

Tabla 1

<i>JCD planea objetivos</i>		
<u>JDC</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.

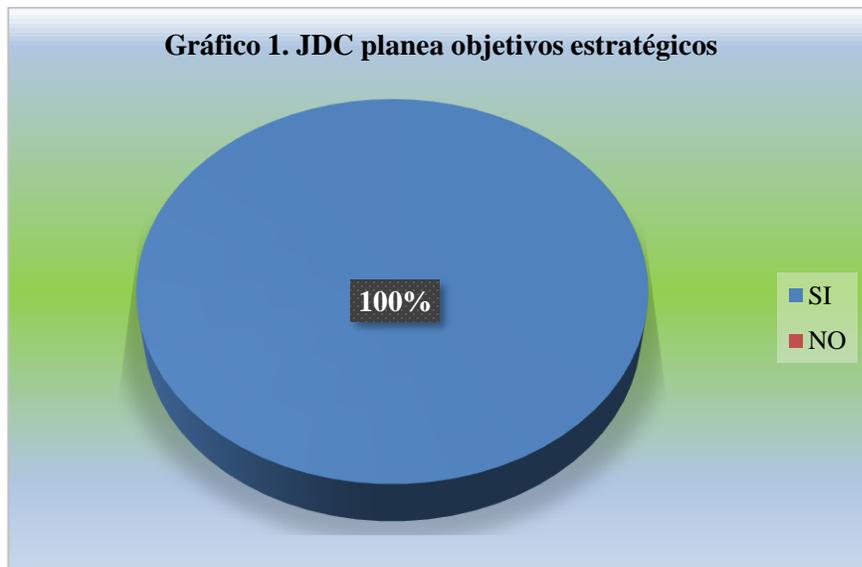


Figura 1. Planeación de Objetivos Estratégicos.

Se determina que la JCD si planea anualmente sus objetivos estratégicos en su accionar desde el punto de vista jurisdiccional como organismo independiente, pero administrativamente existen directrices del MINED a las que les dan cumplimiento. Algunos de ellos manifiestan que se elabora el Plan Operativo Anual (POA).

1.1.2 ¿Considera que disponen del tiempo necesario para atender las denuncias presentadas?

Tabla 2

JDC dispone de tiempo para atender denuncias

<u>Tiempo</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 2. Disposición de tiempo necesario para atender denuncias.

Todos los miembros de la JCD al ser elegidos para asumir sus cargos, se les exige de actividades docentes y de otra índole para dedicarse por tres años a su nuevo rol, que permite disponer del tiempo necesario para realizar todos los procesos administrativos que conoce dicha Junta acompañados de las personas que les colaboran.

1.1.3 ¿Cumplen con los tiempos establecidos por la ley para realizar las diferentes etapas del proceso administrativo?

Tabla 3

Cumplen tiempos establecidos por ley

<u>Cumple tiempos</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 3. Cumplimiento de los tiempos establecidos por la ley en el proceso administrativo.

El proceso administrativo implica una serie de etapas que deben realizarse y por ley ya están regulados los plazos (tiempo) que deben cumplirse por la JCD para garantizar el debido proceso y no violentar derechos y garantías de las personas objeto de investigación e incurrir en malos procedimientos.

1.1.4 ¿Ha recibido ofrecimientos por parte de algún interesado para beneficiarlo en una resolución?

Tabla 4

Ha recibido ofrecimientos de algún interesado

<u>Ofrecimientos</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	0	0
No	5	100
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 4. Hay ofrecimientos de algún interesado para beneficiarlo en una resolución.

La JCD como organismo independiente y encargado de aplicar sanciones a personas que cometen faltas disciplinarias, puede en determinado momento recibir algún tipo de ofrecimiento para favorecer con sus resoluciones a dichas personas; sin embargo, debe actuar con transparencia e imparcialidad, sin favoritismos y apegarse en todo momento a todos los principios doctrinarios y procesales establecidos que garanticen resoluciones justas y apegadas a derecho.

1.1.5 ¿Cómo considera el nivel de organización interna de la JCD, en relación con las funciones que cada uno desempeña?

Tabla 5

Nivel de organización interna de la JCD

<u>Organización</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Buena	5	100
Mala	0	0
Regular	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 5. Nivel de organización interna de la JCD, en relación a sus funciones.

La organización es un elemento muy importante dentro de la gestión administrativa de toda institución, que garantiza el cumplimiento de objetivos y metas propuestos con eficiencia y eficacia, para el caso los miembros de la Junta consideran que el nivel de organización interna les permite realizar con éxito sus funciones cotidianas.

1.1.6 ¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores?

Tabla 6

Suficiente presupuesto asignado

<u>Presupuesto</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	0	0
No	5	100
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 6. Suficiente presupuesto asignado, para el buen desempeño de sus labores.

La asignación de un presupuesto justo es indispensable para el buen funcionamiento de una institución y facilita el sostenimiento del aparataje que la hace funcionar, al consultar a los miembros de la JCD sobre dicho aspecto, manifiestan que presupuesto asignado resulta insuficiente para cubrir la demanda de trabajo que poseen.

1.1.7 ¿Cuentan con mobiliario y equipo informático adecuado que facilite el desempeño de sus labores?

Tabla 7

Mobiliario y equipo informático adecuado

<u>Mobiliario y equipo</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	0	0
No	5	100
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 7. Mobiliario y equipo informático adecuado que facilite el desempeño de funciones.

Para que dicho organismo funcione adecuadamente debe contar con recursos materiales idóneos que faciliten sus actividades; para el caso, disponer del mobiliario y tecnología como equipo informático en excelentes condiciones de funcionamiento es primordial para ser más eficientes y favorecen las condiciones laborales de sus miembros, quienes manifestaron no disponer de ellos.

1.1.8 ¿Cree que la infraestructura cumple con los requisitos mínimos necesarios para que la JCD desarrolle sus actividades laborales?

Tabla 8

Cumple la Infraestructura los requisitos mínimos

<u>Infraestructura</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Buena	4	80
Mala	0	0
Regular	1	20
Total	5	80

Tabla de elaboración propia.

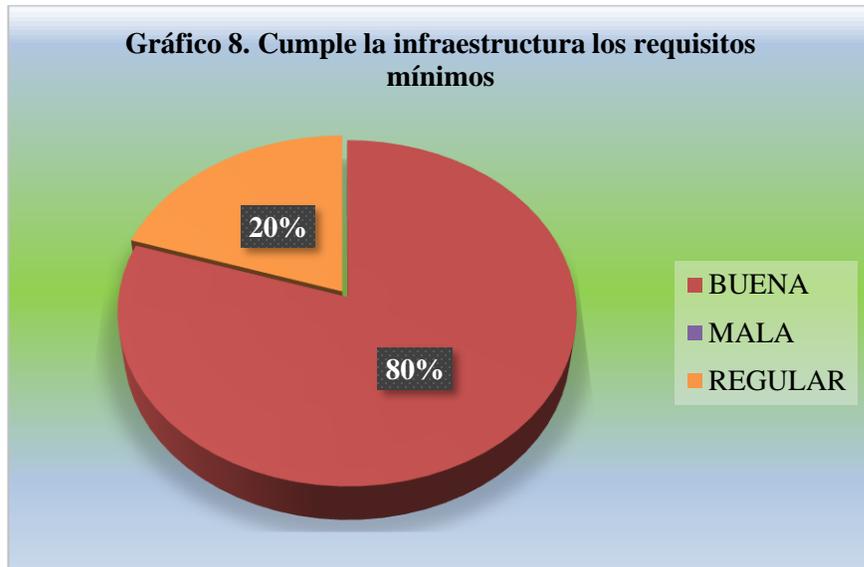


Figura 8. La infraestructura cumple los requisitos mínimos, para que la JCD desarrolle sus actividades laborales.

Al igual que disponer de recursos, contar con una infraestructura adecuada para el buen funcionamiento es ideal, en este caso la mayoría de los miembros de la Junta consideran que ésta cumple con los requisitos mínimos necesarios para el desarrollo de las actividades.

1.1.9 ¿Cómo califica su nivel de conocimiento de las leyes que rigen el sistema educativo de nuestro país?

Tabla 9

Conocimiento de leyes educativas

<u>Leyes</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Buena	5	100
Mala	0	0
Regular	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.

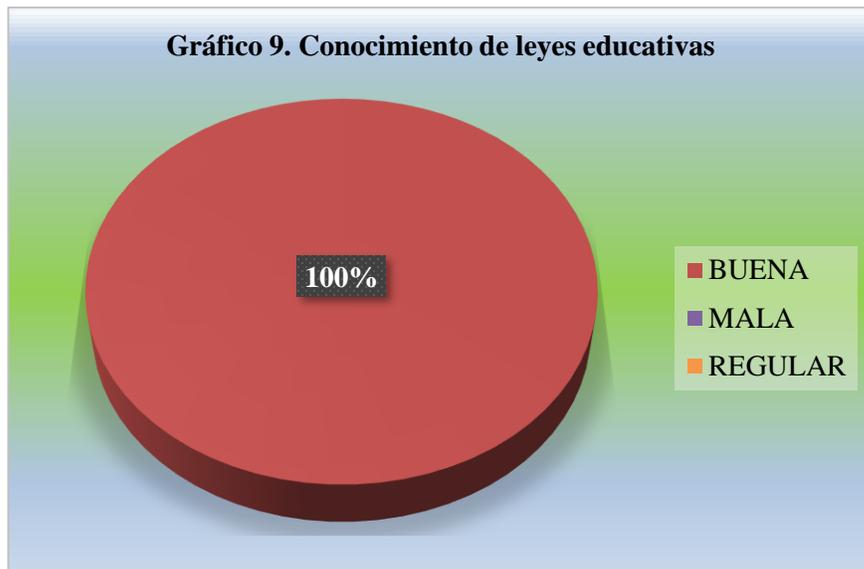


Figura 9. Nivel de conocimiento de las leyes que rigen al sistema educativo del país.

Un punto importante a considerar es que los miembros de la JCD sean personas idóneas para desempeñar el cargo, que conozcan la legislación que rige al sistema educativo, así como de los actos procesales que implican los procesos que realizan, considerando todos ellos tener los conocimientos suficientes para desempeñarse como tales.

1.1.10 ¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centros Escolares?

Tabla 10

Conocen pasos para denunciar

<u>Pasos para denunciar</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	0	0
No	5	100
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 10. Los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia.

Teóricamente hablando, las personas que ejercen la docencia deben conocer la legislación concerniente a educación y principalmente la Ley de la Carrera Docente, donde se establecen las faltas y los mecanismos para interponer denuncias. A criterio de la JCD, los educadores desconocen los pasos a seguir para interponer una denuncia y ante que instancias acudir a denunciar.

1.2.1 Entre las formas de iniciar un proceso ¿Cuál es la que más utilizan?

Tabla 11

<i>Formas de iniciar un proceso</i>		
<u>Iniciar proceso</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Por denuncia	5	100
De oficio	0	0
Ninguna predomina	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.

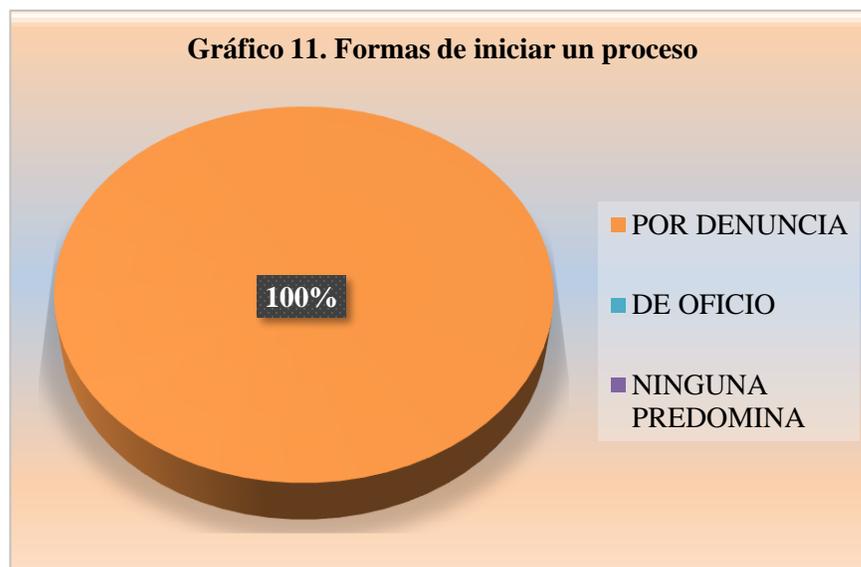


Figura 11. Formas de iniciar un proceso administrativo. El más utilizado es por denuncia.

El proceso administrativo por cometimiento de una falta puede iniciar por dos vías, por denuncia o de oficio. Sin embargo, los miembros de la Junta establecen que la forma más común de iniciar dichos procesos es por denuncia del (o los) interesado (s) y ellos no han tenido conocimiento de un hecho que les permita iniciar de oficio una investigación.

1.2.2 Enumere las faltas desde la que más a menos se denuncia.

Tabla 12

Faltas más cometidas

<u>Faltas</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Incumplimiento de labores	1.5	30
Maltrato físico o psicológico	1.25	25
Abuso del cargo	1	20
Acoso sexual	0.75	15
Corrupción	0.5	10
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.

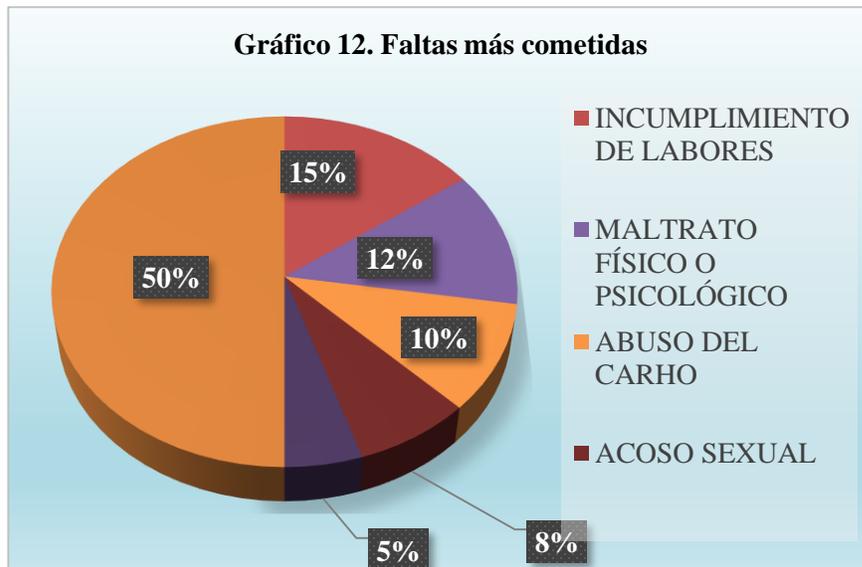


Figura 12. Las faltas más cometidas por docentes y que son denunciadas.

Con la información presentada, puede determinarse que de las faltas que más cometen los educadores en el Departamento de Santa Ana es el incumplimiento de labores, maltratos físicos o psicológicos y abuso del cargo, pero es de hacer notar la poca incidencia en acoso sexual y actos de corrupción ya que posiblemente son menos denunciados por tratar de favorecer o no perjudicarse entre docentes sin que esto implique que no se cometan.

1.2.3 ¿Conoce usted cual es la base legal para que pueda la JCD declararse incompetente de conocer un caso?

Tabla 13

Base legal para declarar incompetencia

<u>Incompetencia</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Tabla de elaboración propia.

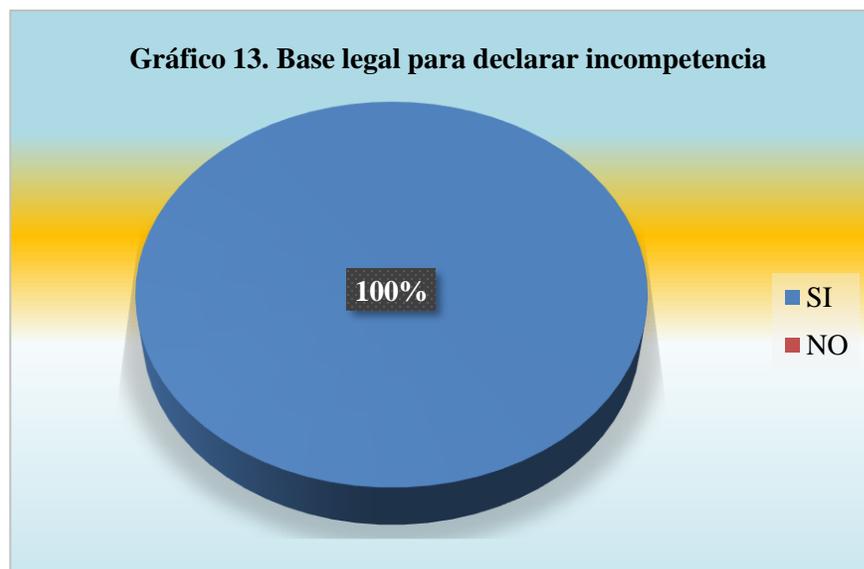


Figura 13. Base legal para que la JCD se declare incompetente de conocer un caso.

Cuando se determina que un acto cometido por un docente deja de ser falta y cumple con los requisitos para considerarse delito, la JCD se declara incompetente y hace del conocimiento a FGR y Policía para que le den el trámite legal correspondiente.

1.1.3- ¿Cumplen con los tiempos establecidos por la ley, para realizar las diferentes etapas del proceso administrativo?

Tabla 14

<i>Cumplen los tiempos establecidos</i>		
<u>Cumplen tiempos</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	36	69
No	16	31
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

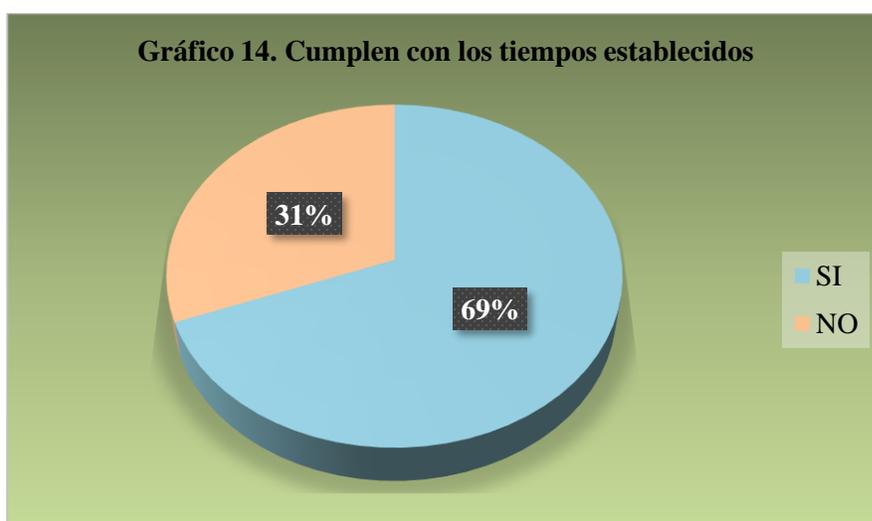


Figura 14. La JCD cumple tiempos establecidos por leyes, en el proceso administrativo.

Se determina que un alto porcentaje de los encuestados manifiesta que la JCD si cumple con los tiempos establecidos por la ley mientras que el resto no, e implicaría repercusiones entre para todos los involucrados influyendo en los factores jurídico y administrativo.

1.1.6- ¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores?

Tabla 15

Es suficiente el presupuesto asignado

<u>Presupuesto</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	25	48
No	27	52
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 15. Apreciación de los docentes respecto del presupuesto asignado a la JCD.

La mayoría de docentes tiene la percepción que el presupuesto para la JCD es muy bajo y por esa razón no tiene la capacidad de resolverlos, afectando su buen desempeño y muchos de ellos quedan en la impunidad, otros docentes manifiestan desconocer si es o no suficiente, ya que nunca han escuchado a sus miembros expresarse al respecto.

1.1.9. ¿Cómo califica su nivel de conocimientos de las leyes que se rigen el sistema educativo de nuestro país?

Tabla 16

<i>Conocimiento de las leyes</i>		
<u>Conocimiento</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Bueno	23	41
Malo	8	15
Regular	21	44
Total	52	100.00

Tabla de elaboración propia.

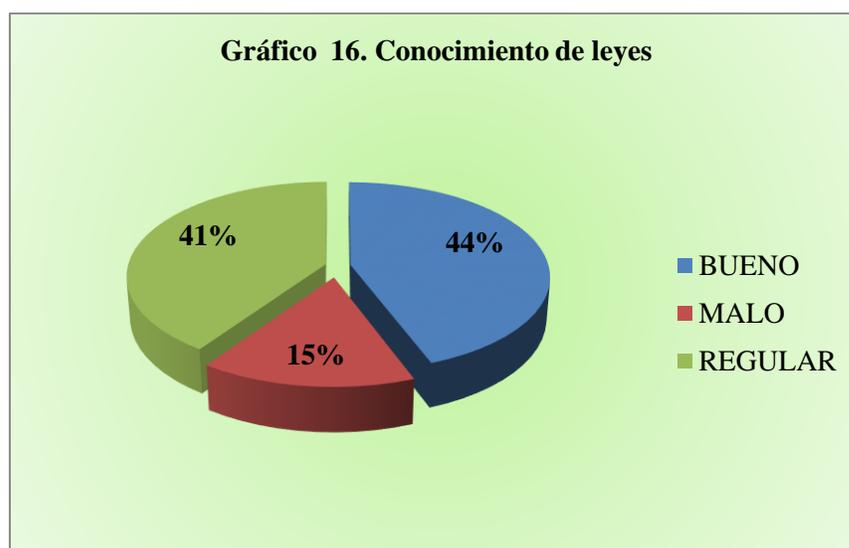


Figura 16. Cuánto conocen los docentes las leyes que rigen al sistema educativo.

Es importante resaltar que menos de la mitad de los docentes encuestados del departamento de Santa Ana manifiesta tener conocimiento de las leyes que rigen el sistema educativo, no así los restantes que expresan la falta de cultura de la lectura en el país y el desinterés del MINED de informar a la comunidad docente.

1.1.10. ¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centro Escolares?

Tabla 17

Conoce pasos para denunciar

<u>Pasos para denunciar</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	23	45
No	29	55
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

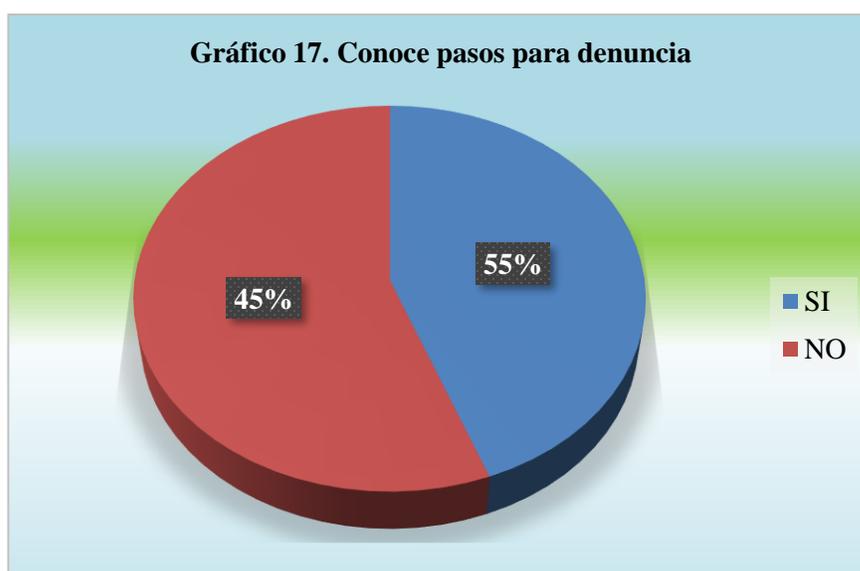


Figura 17. Educadores desconocen los pasos a seguir e instancias para hacer una denuncia.

Por lo general gran parte de las personas que conocen los pasos los pasos para hacer una denuncia, son aquellas que han tenido que participar de dichos procesos administrativos, los restantes nunca han estado inmersos en esa situación, y algunos opinan simplemente no interesarles.

1.2.4 ¿Conoce de algún caso que la JCD haya iniciado de oficio?

Tabla 18

Casos iniciados de oficio

<u>Por oficio.</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	13	25
No	39	75
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

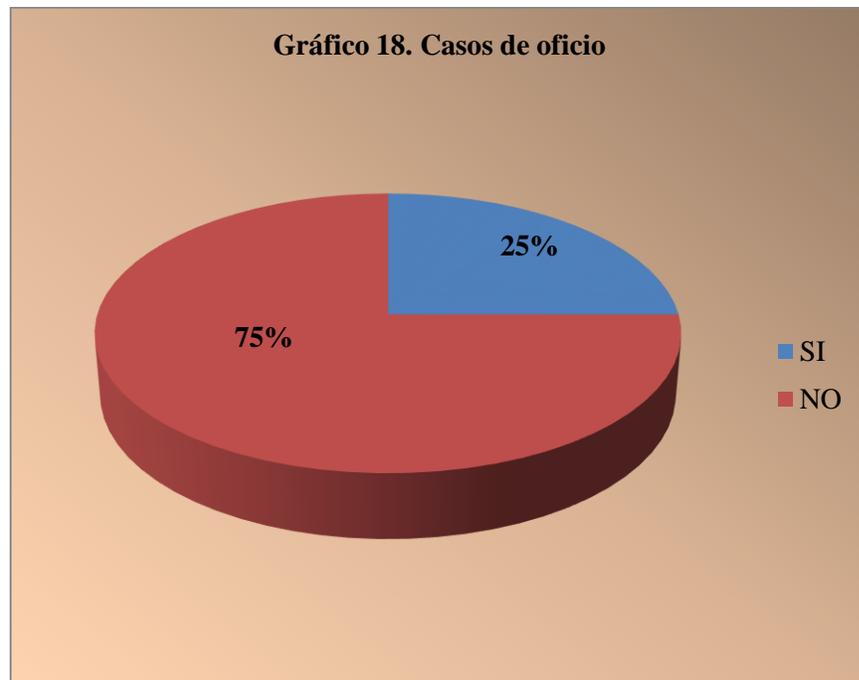


Figura 18. Los docentes en su mayoría desconocen de casos iniciados de oficio.

Según lo reflejado en los resultados se encuentra que la mayoría de los encuestados no conocen ningún caso de oficio que haya sido iniciado por la JCD, incluso algunos expresaron que no conocían la forma en que se llevaban a cabo estos procesos.

1.3.2- ¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que desearían influir en el actuar de la JCD?

Tabla 19

<i>Personas que desearían influir en el actuar de la JCD</i>		
<u>Influir en la JCD</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	42	81
No	10	19
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

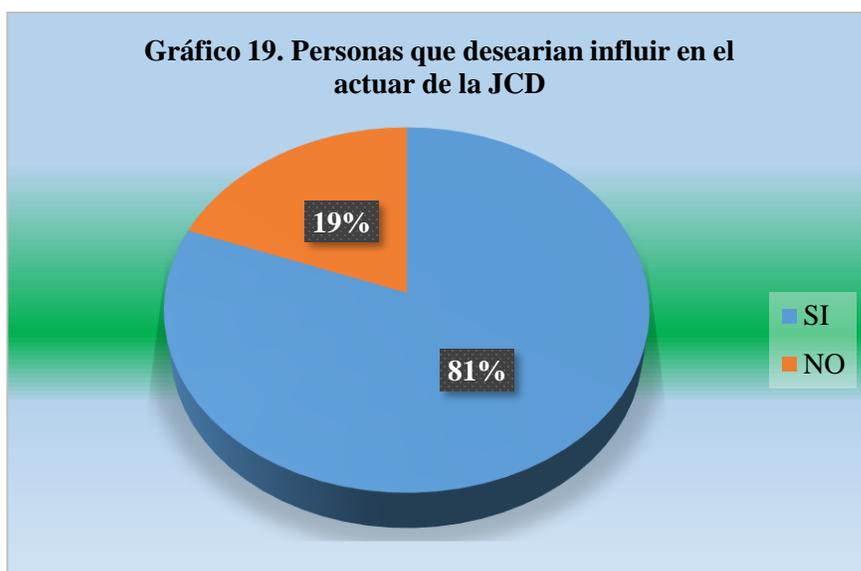


Figura 19. A juicio de docentes hay influencias externas que pretender incidir en la JCD.

La percepción de los docentes según los resultados y que se muestran en la gráfica, es que un alto porcentaje cree que hay personas interesadas en incidir en las decisiones de la JCD sean estos funcionarios o gremiales sindicales docentes, que buscan favorecer a alguna persona cercana que esté siendo investigada.

1.3.5- ¿Considera que el sector docente confía en el trabajo realizado por la JCD?

Tabla 20

<i>Docentes que confían en el trabajo de la JCD</i>		
<u>Confían</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	9	17
No	43	83
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

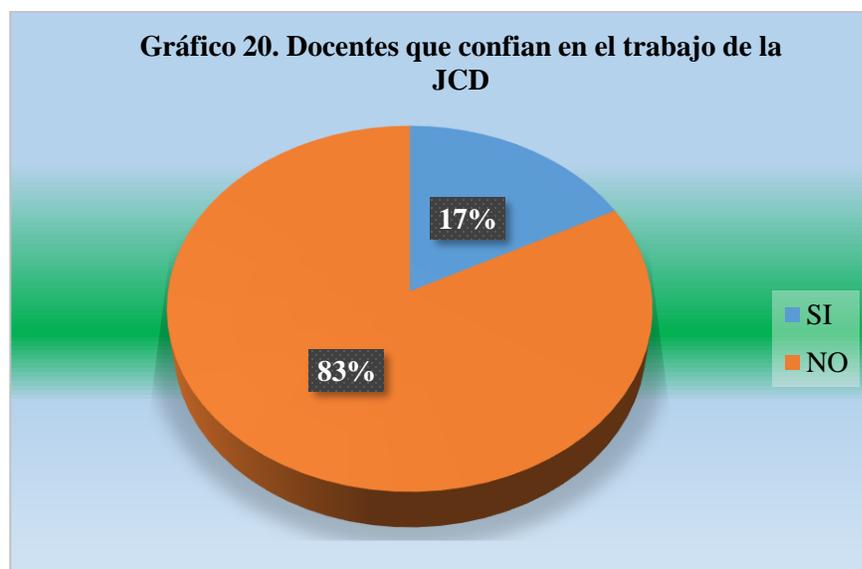


Figura 20. Desconfianza que el sector docente muestra hacia la JCD.

Debido a muchas situaciones y especulaciones que se manejan, principalmente de la influencia externa que algunas personas desean hacer sobre la JCD, ésta goza de muy poca credibilidad ante el gremio docente, generando desconfianza de su buen actuar y transparencia.

2.1.1- ¿Conoce de primera mano o se ha dado cuenta de algún mal proceder de la JCD?

Tabla 21

<i>Conoce de algún mal procedimiento de la JCD</i>		
<u>Mal procedimiento</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	22	42
No	30	58
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

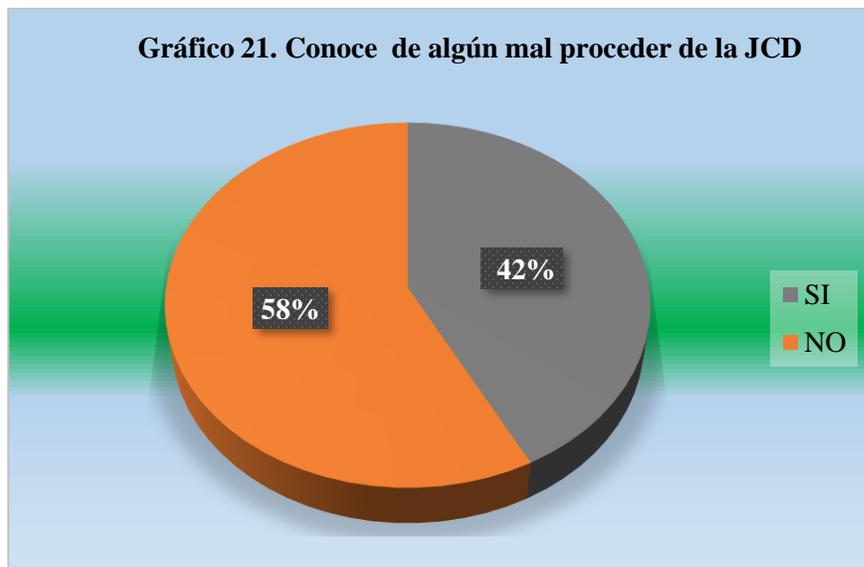


Figura 21. En contraposición, los docentes desconocen de un mal proceder de la JCD.

Caso contrario a la anterior interrogante, un gran porcentaje de los docentes es de la opinión de desconocer un mal proceder de la JCD, mientras que menos de la mitad manifiestan haber conocido malos procedimientos de dicho organismo.

2.1.2 ¿Cómo califica el nivel de eficiencia de la JCD?

Tabla 22

Nivel de eficiencia de la JCD

<u>Eficiencia</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Bueno	17	33
Malo	5	9
Regular	30	58
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

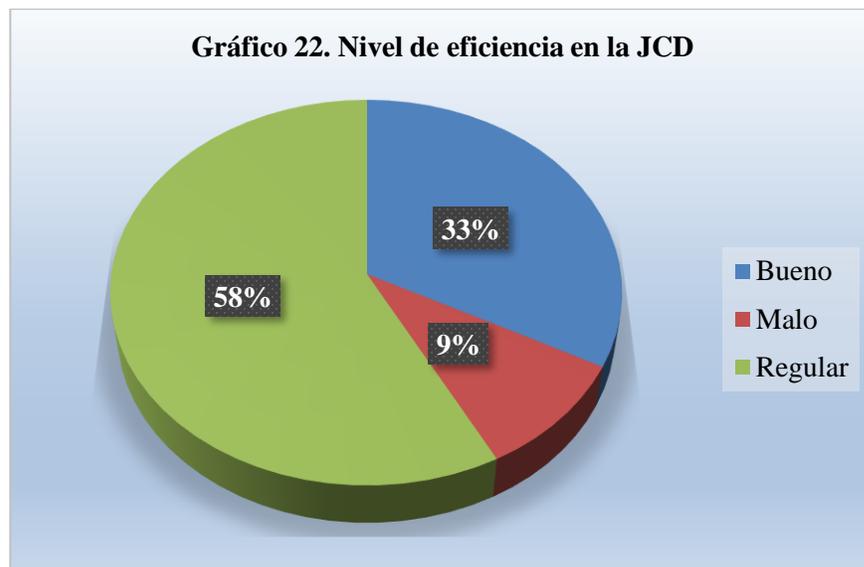


Figura 22. Nivel de eficiencia de la JC a juicio de los docentes.

Según se puede observar la mayor parte de los docentes consideran regular el nivel de eficiencia de la JCD, todo lo anterior debido al desconocimiento que se tiene en cuanto al funcionamiento de dicha institución y que no hay mecanismos o acceso a algún tipo de información que divulgue sus logros alcanzados.

2.1.3 ¿Cómo califica el nivel de independencia de la JCD?

Tabla 23

Nivel de independencia de la JCD

<u>Independencia</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Bueno	18	35
Malo	7	13
Regular	27	52
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

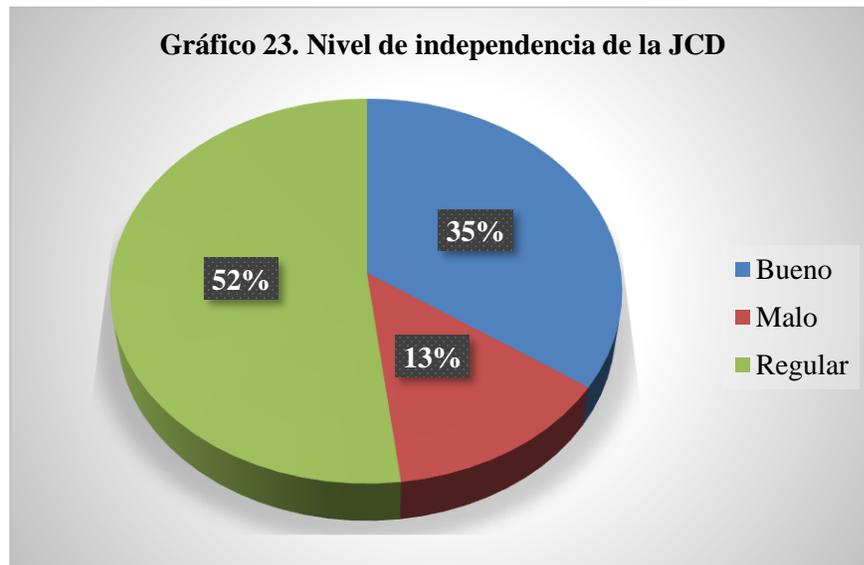


Figura 23. Percepción de docentes en relación a nivel de independencia de JCD.

Aunque la mitad de los encuestados califican como regular el nivel de independencia de la JCD, existe un porcentaje que la evalúan mal por el conocimiento de irregularidades y formas de accionar que a su parecer son arbitrarias, entre las cuáles se menciona tráfico de influencias o injerencia de las gremiales de docentes.

2.1.4 Cuando en algún caso hay ineficiencia, ¿A qué se lo atribuye?

Tabla 24

<i>Casos de ineficiencia</i>		
<u>Ineficiencia</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Falta de recursos	14	27
Negligencia	8	15
Intereses particulares	27	52
Más de una respuesta	3	6
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

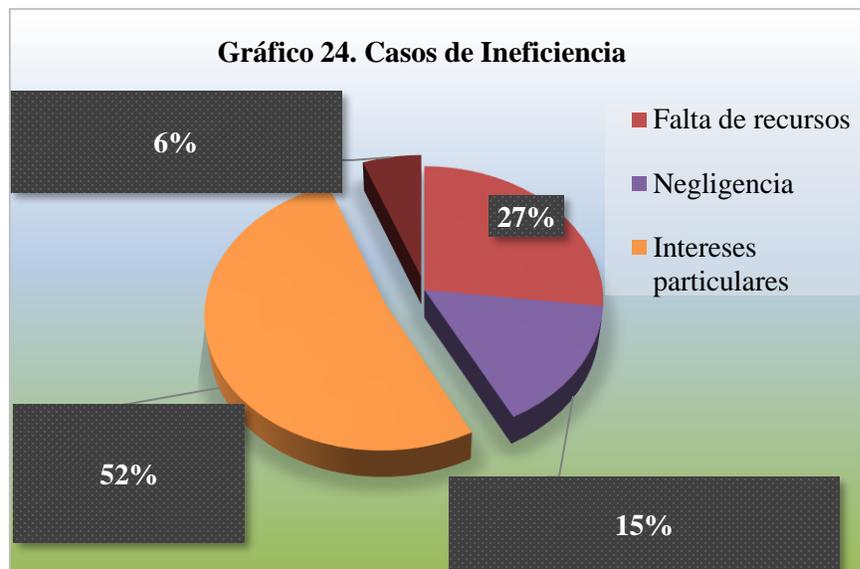


Figura 24. Causas que pueden atribuirse a ineficiencia en el trabajo de la JCD.

Al hacer referencia a los casos en los que hay ineficiencia de la JCD, los docentes en su mayoría lo atribuyen de alguna manera a intereses particulares, es decir que no se piensa que haya falta de capacidad sino más bien injerencia de actores externos a ella y otro dato importantísimo es que se considera como factor influyente la falta de recursos.

2.1.5 ¿Ha recibido capacitación acerca de la Ley de la Carrera Docente y su Reglamento?

Tabla 25

Capacitación de la LCD y su reglamento

<u>Capacitación</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	9	17.30769
No	43	82.69231
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

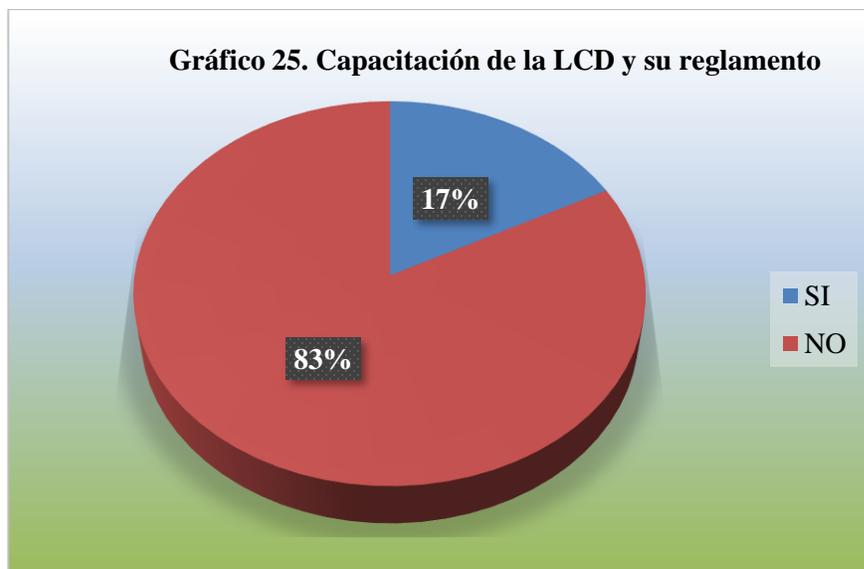


Figura 25. Porcentaje de docentes que han sido capacitados sobre la LCD.

Un gran porcentaje de los docentes aseguran no haber recibido capacitaciones o actualizaciones de la LCD y es una tarea pendiente del MINED como de la JCD el realizarlas para su divulgación y concientización en función de la prevención.

2.1.6 ¿Considera importante que los padres de familia conozcan de las faltas y sanciones a las que están sujetos los docentes?

Tabla 26

Importancia de que los Padres conozcan la Ley

<u>Padres conocen Ley</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	36	69
No	16	31
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.



Figura 26. Los docentes concuerdan que los padres de familia deben conocer sobre Ley.

Según los resultados obtenidos a la mayoría de docentes no le preocupa que los padres de familia conozcan leyes que rigen el magisterio, pero siempre hay una minoría que piensa que no es importante dar a conocer las leyes a padres de familia, por temor a ser perjudicados.

2.1.7 ¿Conoce cómo está conformada la Junta de la Carrera Docente?

Tabla 27

<i>Conformación de la Junta</i>		
<u>Conformación</u>	<u>Fi</u>	<u>%</u>
Si	24	46
No	28	54
Total	52	100

Tabla de elaboración propia.

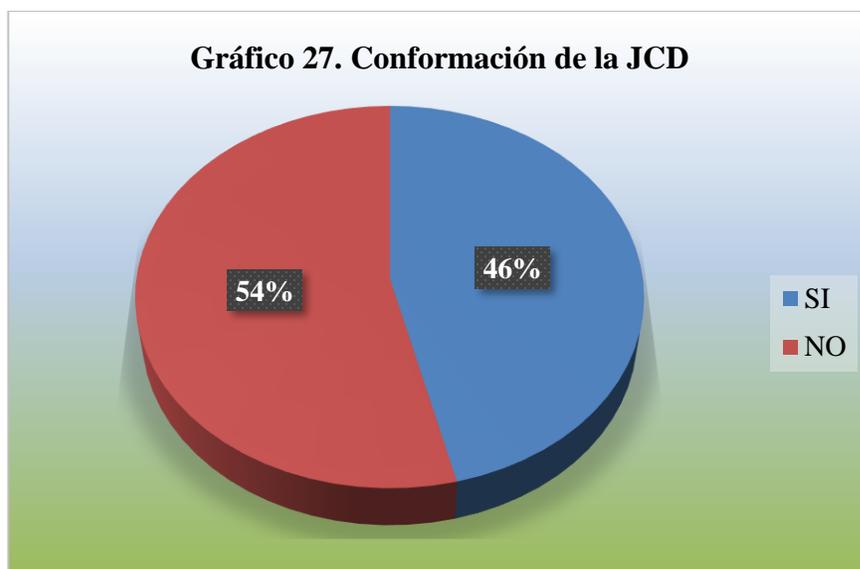


Figura 27. Más de la mitad de docentes dicen no conocer conformación de la JCD.

Según los resultados obtenidos, en cuanto a la manera en que está conformada la Junta de la Carrera Docente, más de la mitad de profesores no sabe cómo está constituida y, en consecuencia, tampoco la base legal que sustenta dicha conformación.

4.1 INTERPRETACIÓN

Entrevista dirigida a miembros de la JCD.

Al realizar el procesamiento de la información obtenida mediante la aplicación de entrevistas a cinco miembros de la JCD y cuatro integrantes del sector docente, provenientes cada uno de un Centro Escolar de los trece municipios del Departamento de Santa Ana; se indagó primordialmente en identificar algunos factores que a juicio de ellos pueden influir en la toma de decisiones en dicho organismo y el conocimiento que poseen en relación a su composición, organización y aplicación de la legislación correspondiente, entre otros.

Tal como lo establecía la primera pregunta de investigación del Planteamiento del Problema y que literalmente expresa: ¿Cuáles son los factores que tienen mayor incidencia en los procesos administrativos que afectan el normal desempeño de la Junta de Carrera Docente en el departamento de Santa Ana?, es oportuno retomar los posibles factores que se plantearon inicialmente siendo estos el social, cultural, político, económico, jurídico y administrativo y confrontarlos con lo manifestado tanto por los mismos miembros de la JCD y docentes y por consiguiente detallar los hallazgos encontrados y que a continuación se describen:

Factor Económico: Este factor es determinante para el normal funcionamiento de muchas organizaciones de manera que incide en la toma de decisiones y sus actuaciones. Para el caso de la JCD, todos sus miembros expresaron que el presupuesto asignado para esta dependencia no es suficiente; es decir, se carece de ciertos recursos que en gran medida dificultan el trabajo que realizan. Al hablar de este factor, deben considerarse elementos como el recurso humano, material e infraestructura.

Para el caso, manifestaron falta de recurso humano en el sentido que hay necesidad de hacer ciertos peritajes y no disponen de las personas idóneas, viéndose obligados a apoyarse de otras instituciones para fortalecer las investigaciones en los procesos que realizan. Además, dentro de los recursos materiales incide directamente la falta de mobiliario y recurso informático y de impresión como computadoras actualizadas y fotocopiadoras, ya que manifestaron que no disponen del suficiente y adecuado recurso que facilite sus actividades diarias y por consiguiente al no disponer de ellos afecta su normal desempeño. Se plantearon las preguntas siguientes:

1.1.6- ¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores?

Respecto a esta pregunta, el 100% de los miembros de la JCD coincidieron en afirmar que el presupuesto que se les asigna es insuficiente y, por tanto, no les permite o en gran medida reduce las posibilidades de ejecutar todas sus funciones afectando el logro de los objetivos previamente establecidos. Aunque no se conocen datos exactos del monto del presupuesto asignado a dicha institución, es sabido que todas las instituciones a nivel gubernamental siempre carecen de recursos necesarios para su funcionamiento.

Factor Político: Es importante hacer notar que, a juicio de la JCD, son un organismo independiente, que actúa con transparencia y gozan de la confianza de los docentes en sus actuaciones, pero es trascendental destacar que la mayoría de ellos manifiesta que siempre hay personas u organismos, entiéndase por personas que gozan de una posición importante o de asociaciones sindicales que, a raíz de su cargo, buscan favorecer a alguien que esté siendo investigado con sus resoluciones. Como lo establecía la siguiente pregunta:

1.3.2 ¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que desearían influir en el actuar de la JCD?

Respecto a esta pregunta, como resultado de la investigación el 80% de los miembros de la JCD manifestaron que siempre hay personas u organismos que de alguna manera tratan de influir, pero que por el nivel de autonomía que se maneja eso no es posible, incluso se tiene un 20% que manifiesta que no hay ningún tipo de presión, ni intención alguna de influir en el normal desempeño de la JCD.

Factor Jurídico: Para la JCD este factor, aunque no es determinante, si tiene incidencia, afirmándose que en menor grado dificulta el desempeño de la misma en algunos casos, ya que como se sabe la Ley de la Carrera Docente tiene actualmente más de 20 años de haber sido aprobada; en ese sentido, consideran oportuno realizarle algunas reformas, debido a que se han encontrado casos para los cuales la presente ley tiene cierto nivel de obsolescencia. Además, dentro de este factor puede establecerse el bajo de nivel de conocimiento que posee el gremio docente respecto de dicha ley y por consiguiente desconocer los pasos para interponer una denuncia o iniciar un proceso de esta naturaleza. Lo anterior se basó en las respuestas obtenidas

de la pregunta siguiente:

1.3.4 ¿Hay aspectos que pueden causar que los resultados de la JCD sean poco eficientes en algún momento?

Si___ No___ explique.

Se obtuvo un 80% de los miembros de la JCD que manifestó que hay aspectos que pueden incidir en el nivel de eficiencia del trabajo que ahí se desarrolla, en cambio sólo un 20% expresó lo contrario. Dentro de los aspectos mencionados por el 80% se destaca la necesidad de hacer reformas a la presente LCD debido a que consideran hay vacíos en ella.

Entrevista dirigida a Docentes

Factor cultural: Este factor es muy relevante y se determina principalmente por el desinterés hacia la lectura y el poco deseo de actualizarse en temas vinculados con su labor, el campo de las leyes no es la excepción, ya que en la investigación se ha determinado que buen porcentaje del gremio docente siente apatía por la lectura de leyes que rigen al Sistema Educativo tal como la Ley de la Carrera Docente y su reglamento, como se detalla en el análisis de la siguiente pregunta.

1.1.10. ¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centros Escolares?

En dicha interrogante, los datos obtenidos muestran que del 100 % del sector docente, un 55% manifiestan no conocer los pasos a seguir y las instancias para realizar una denuncia formal; exponiendo que se debe a un aspecto cultural generalizado provocado por el mal hábito de no lectura y principalmente de leyes, falta de información y la confianza que les genera no estar involucrados en un proceso de esa naturaleza. Asimismo, se infiere que muchos padres de familia no conocen los mecanismos para hacer una denuncia en cuanto a dónde, cómo y cuándo.

Factor jurídico: Este es un factor que tiene gran incidencia en el quehacer de la JCD y el magisterio, pues está en juego el principio de legalidad que opera en la administración de justicia que le ha sido conferido, aplicando normativas jurídicas que regulan su actuar y sustentan la aplicación de sanciones en los procesos y otros aspectos de carácter organizacional. En relación a este factor se analizaron las siguientes preguntas dirigida a docentes.

2.1.7. ¿Conoce cómo está conformada la JCD?

De un 100% de los docentes encuestados el 53% expresan que no conocen como está conformada la JCD y que ignoran el artículo en que se encuentran plasmado en la Ley de Carrera Docente. Además, manifiestan no conocer cuántos son los miembros que la integran y en algunos casos expresan no conocer la ubicación geográfica de este organismo.

2.1.1. ¿Conoce de primera mano o se ha dado cuenta de algún mal proceder de la JCD?

En esta pregunta el 57% de los docentes encuestados expresan no conocer casos de mal proceder de la JCD, argumentado que ignoran como se llevan a cabo los procesos, en qué momento se dan arbitrariedades y que poco se conoce del trabajo que realizan. Este factor tiene una estrecha relación con el factor Cultural el cual está determinado por el mal hábito de la lectura y poco interés por conocer.

Factor político: En el ámbito nacional existen dos organizaciones docentes que son las que más protagonismo tienen en el sector educativo: ANDES 21 de Junio, Bases Magisteriales-SIMEDUCO, los cuales pueden ser visualizados como grupos de presión capaces de incidir, dentro del Sistema Educativo. Y que por razones obvias pretenden incidir en la toma de decisiones de JCD. El análisis de la siguiente pregunta dirigida al sector docente tiene los siguientes datos.

1.3.2 ¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que se desearían influir en el actuar de la JCD?

De un 100% de los docentes encuestados, un 80% cree que las gremiales desean influir en el actuar de JCD, argumentando que muchas ocasiones influyen intereses políticos, expresando que los miembros de la misma JCD son parte de alguna gremial o ligados a partido político que buscan como manipular los diferentes procesos, persiguiendo propósitos con fines personales, con mucha influencia el favoritismo.

Factor social: Este factor hace mucha referencia al comportamiento de las personas que incide de manera directa e indirecta en diferentes grupos, se denominan grupos de preferencia ya sean por consanguinidad o apatía, también tiene una gran influencia la jerarquía “como condiciones sociales que provocan cambios o inciden en el sistema educativo, son propios de la

familia, comunidad y de forma individual afectando en la relación de las organizaciones. En el caso de la JCD no es la excepción lo cual está evidenciado en la siguiente pregunta.

¿Considera que el sector docente confía en el trabajo realizado por la JCD?

Los porcentajes de esta pregunta son que el 18% expresan que, si confían los docentes en el trabajo de la JCD, pero el 82% expresan que el sector docente no confía en el trabajo que realiza la JCD. Exponiendo que en algunos casos se da la preferencia, en el desarrollo del proceso son manipulados por influencias, prestándose a anomalías llegando a las irregularidades. Por otro lado, la lectura de los diferentes reglamentos y leyes influyen ya que en ocasiones expresan no conocer las funciones que ejerce la JCD.

Después de encontrar los factores de mayor incidencia que puedan afectar el normal desempeño de la JCD del departamento de Santa Ana, se encontraron los siguientes hallazgos de acuerdo a la segunda pregunta de investigación del Planteamiento del problema: ¿Qué efectos ejercen los factores influyentes en los procesos administrativos que realiza la Junta de la Carrera Docente en el departamento de Santa Ana?

Los efectos que se derivan de los factores que influyen en los procesos administrativos que realiza la JCD, pueden determinarse de la siguiente manera: 1- Irregularidades en el funcionamiento de los Centros Escolares específicamente en el incumplimiento de funciones, además abusos de autoridad, compadrazgos de docentes con directores para realizar ilegalidades, malversación de recursos, actos de corrupción, incumplimiento de los deberes y obligaciones de los docentes siendo las más comunes: ausencias y llegadas tardías. 2- Falta de cultura de denuncia de ciertas personas que conocen de irregularidades como las descritas anteriormente y no las hacen del conocimiento a las instancias pertinentes ya sea por factor cultural o jurídico. 3- Falta de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las investigaciones de los procesos administrativos que conocen por la falta de recursos de índole humano, materiales y financieros. Asimismo, en la capacitación del sector docente de la Ley de la Carrera Docente. 4- Desconfianza del sector docente hacia el trabajo de la JCD, debido a ciertas circunstancias tales como la manipulación e influencia que desean ejercer algunos funcionarios u organismos del MINED, gremiales o partidos políticos en las resoluciones que toman.

4.2 CONCLUSIONES

Después de realizar la investigación para identificar los factores que influyen en los procesos administrativos en la Junta de la Carrera Docente en el Departamento de Santa Ana, año 2018, se obtienen las siguientes conclusiones: Por medio de entrevistas a través de cuestionarios al sector docente y JCD del departamento de Santa Ana, existe coincidencia en cuanto a que los factores que mayor incidencia tienen en los procesos administrativos son : El factor jurídico, que juega un papel importante con relación al principio de legalidad, aplicación correcta de normativas jurídicas, la imparcialidad, y transparencia que genera los miembros de la JCD en el desempeño de sus actuaciones, que es vital para generar la suficiente confianza de la comunidad educativa.

Es importante resaltar que, según los datos obtenidos, muchos del sector docente opinan que existen grupos gremiales, algunos miembros de partidos políticos y funcionarios que pretenden incidir en las decisiones de la JCD o dicen conocer de fuentes externas de ciertos casos donde no actúan conforme a la legislación, provocando desconfianza. Asimismo, expresan la poca capacitación o actualización sobre la LCD y su reglamento que reciben desde que ejercen la profesión y la desinformación o poco conocimiento que se posee del trabajo que ejecuta la JCD.

El factor cultural encierra normas, comportamientos, actitudes, creencias, hábitos que en su conjunto son muy determinantes en el éxito de los ciudadanos de manera personal, laboral y social. En el caso del sector docente afecta de manera específica, el no poseer conocimientos y las herramientas jurídicas necesarias al momento de hacer valer los derechos y atribuciones que se le confieren, así como desconocer los deberes, obligaciones y prohibiciones que en todo momento deberán cumplir en el ejercicio de sus funciones.

Se ha detectado que un alto porcentaje de docentes no poseen el hábito de lectura y desconocer o ignorar aspectos fundamentales de carácter educativo vinculados a su quehacer o de ley, les vuelve vulnerables a aceptar lo que se les diga o a hacer algo que no esté establecido, que afecte sus derechos lo que genera abusos de poder. Caso contrario, también las relaciones de compadrazgo en los Centros Educativos, hacen que, ante el cometimiento de faltas, haya

tanta “solidaridad” entre docentes o de directores con el resto y con el afán de no perjudicarlos dejan de denunciarse hechos que posteriormente afectan a la comunidad educativa.

Los miembros de la JCD señalan aspectos importantes con relación a este factor y muchos docentes también lo reconocen, hay un desconocimiento de los pasos que deben realizarse para presentar una denuncia y en el peor de los casos a qué instancias pueden acudir, producto de no poseer los conocimientos necesarios que implican estos procesos ante la falta de lectura y el hecho que no hay una cultura de denuncia que fomenta la impunidad.

Por último pero no por eso menos importante, el factor económico que tiene gran incidencia en el desempeño de los procesos administrativos de la JCD; según los resultados obtenidos, el gobierno no le provee a la JCD los recursos suficientes para cumplir con las funciones otorgadas, pues es necesario disponer de personal idóneo para realizar ciertos peritajes, personas que junto a miembros del área jurídica del MINED ejecuten capacitaciones sobre la LCD y su reglamento a nivel departamental, recursos materiales como la dotación del mobiliario que sea necesario y de equipo informático nuevo que cumpla con los requerimientos de la JCD para un desempeño óptimo, eficiente y eficaz.

4.3 RECOMENDACIONES

En vista que la investigación deja descubierto la falta de conocimiento de la Ley de la Carrera Docente, establecido esto dentro del Factor Jurídico, así como también dentro del Factor Cultural un desinterés generalizado en la lectura mayormente de lo relacionado con los derechos, obligaciones y prohibiciones específicamente en el sector docente, se recomienda promover e impulsar jornadas de divulgación que abarquen por lo menos las áreas siguientes:

-Estructura Organizativa de la Junta de la Carrera Docente.

-Estudio de la Ley de la Carrera Docente en general, o en su defecto de los derechos, obligaciones y prohibiciones de los docentes, para minimizar las faltas que se cometen en los Centros Escolares.

-Los pasos a seguir al poner una denuncia, con las instancias correspondientes.

Dichas jornadas debieran ser parte de un programa permanente del MINED y no solo una actividad aislada.

También se recomienda impulsar las reformas que sean necesarias a la actual Ley de la Carrera Docente, ya que según los miembros de la JCD esta necesita ciertas modificaciones, aunque no dieron detalles.

Además serviría de mucho reformar el artículo 68 de la Ley de la Carrera Docente específicamente en la parte referida a la integración de la JCD en donde dice que un miembro propietario será electo por los educadores, en el sentido de buscar mecanismos de elección en los cuales se deje claro la no preponderancia de ninguna gremial de educadores, con el propósito de generar confianza en el trabajo de la Junta, ya que si bien es cierto la investigación no muestra que haya influencia de organismos externos, si dio a conocer que hay siempre intención de influir y también se sabe que por esa parte hay desconfianza en el trabajo que se realiza.

Finalmente, como Factor Económico los miembros de la JCD manifestaron que hay falta de recursos económicos, humanos, informáticos y de mobiliario, para lo cual se recomienda que se solicite al MINED en la medida de lo posible las adecuaciones al presupuesto de dicha cartera de Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. G. (1995). *Un vistazo al pasado de la educación en El Salvador*. El Salvador: Ministerio de Educación.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Belluzzo, R. (2011). La Importancia de los recursos humanos en las organizaciones. *Interfaz de Negocios*.
- Bonilla Guzmán, M. C., García Vásquez, G. A., & Soriano López, J. R. (2002). El debido proceso para nivel básico y medio del sector público en el departamento de San Salvador (tesis de grado). San Salvador, El Salvador: Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
- Cárdenas Denham, S. (2012). La corrupción en sistemas educativos: una revisión de prácticas, causas, efectos y recomendaciones. *Redie*, 52-72.
- Código Civil de El Salvador N° 385. (14 de Abril de 1960). Diario Oficial de la Republica. San Salvador, El Salvador.
- Codina, A. (2007). *El poder en las organizaciones. Enfoques principales*. Obtenido de [https://degerencia.com/articulo/el poder/enlasorganizaciones](https://degerencia.com/articulo/el_poder/enlasorganizaciones).
- Constitución de la República de El Salvador. (04 de junio de 2009). Diario Oficial. San Salvador, El Salvador.
- De los Ríos Flores, P. (23 de junio de 2012). Empowerment Organizational: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Alemania, Alemania.
- de los Santos Morales, A. (2012). *Derecho administrativo I*. México: Red Tercer Milenio, S.C.
- Fratti de Vega, K. M. (2012). *Régimen de los servidores públicos en el Salvador*. San Salvador: ADESA.
- Fullan, M. (2003). *El cambio educativo*. México: Editorial Trillas.
- Hernández Sampieri, R. F. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Latanzzi, M. (2009). *Enfermedades sociales, drogadicción y alcoholismo*. Obtenido de Monografias. com: www.monografias.com

- Lecher, N. (2004). Los patios interiores de la democracia: subjetividad y política, fondo de cultura económica, 1990. *Polis revista latinoamericana*, 8.
- Ley de la Carrera Docente N° 665. (22 de Marzo de 1996). Diario Oficial. San Salvador, El Salvador.
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. (09 de Abril de 2010). Diario Oficial. San Salvador, El Salvador.
- Ley del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial. (26 de Junio de 2015). Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. San Salvador, EL Salvador.
- Ley General de Educación. (13 de Abril de 2016). Diario Oficial. San Salvador, El Salvador.
- Machiado, J. (s.f.). *Apuntes Jurídicos*. Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2012/03/adpu.html>
- Mena, R. (2005). *Génesis del Derecho Administrativo en El Salvador*. El Salvador.
- MINED. (2016). *Manual de Organización y funciones específicas: Dirección Nacional de Gestión Educativa 2015-2019*. El Salvador: Dirección de planificación, gerencia de planificación estratégica, departamento de Gestión de Calidad.
- MINED. (2017). Instructivo para fortalecer aspectos de control interno administrativo aplicables al Tribunal Calificador, Tribunal de la Carrera Docente y Juntas de la Carrera Docente. San Salvador, El Salvador.
- Obregón Jiménez, E. (Julio de 2016). Contribución a la economía ambientes culturales que enfrentan las intituciones. México, México.
- Olano, J. C. (14 de Abril de 2018). Aspectos sobre el surgimiento de la Ley de la Carrera Docente. (Murgas Domínguez, H.R., Entrevistador)
- Piqueras, C. (2016). Los Factores que intervienen en la cultura. *Conexionesan*.
- Reglamento de la Ley de la Carrera docente. (21 de Agosto de 2003). Diario Oficial. San Salvador, El Salvador.
- Rose-Ackerman, S. (1999). *Corruption and goverment:causes, consequences, and reform*. Cambridge University Press.
- Zacarías, E. (1999). *Módulo pasos para hacer una investigación*. El Salvador: Ediciones Nuevo Mundo.

ANEXOS

ANEXO 1. SEDE JCD Y CENTROS ESCOLARES MUESTREADOS



ANEXO 2. RELACIÓN ENTRE LOS INSTRUMENTOS Y LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

PREGUNTA	VARIABLE	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO	Cuestionario JCD	Cuestionario DOCENTES	FACTOR
1. ¿Cuáles son los factores que tienen mayor incidencia en los procesos administrativos que afectan el normal desempeño de la Junta de la Carrera Docente en el departamento de Santa Ana?	1.1 Factores que tienen mayor incidencia.	Cuestionario	1.1.1 ¿La JCD planea sus objetivos estratégicos cómo organismo independiente o cumple los del MINED? Si___ No___ explique.	X		Administrativo
			1.1.2 ¿Considera que disponen del tiempo necesario para atender las denuncias presentadas? Si___ No___	X		Administrativo
			1.1.3 ¿Cumplen con los tiempos establecidos por la ley para realizar las diferentes etapas del proceso administrativo? Si___ No___	X		Jurídico
			1.1.4 ¿Ha recibido ofrecimientos por parte del algún interesado para beneficiarlo en una resolución? Si___ No___	X		Administrativo

			1.1.5 ¿Cómo considera el nivel de organización interna de la JCD, en relación con las funciones que cada uno desempeña? Buena___ Mala___ Regular___ Explique.	X		Social
			1.1.6 ¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores? Si___ No___	X	X	Económico
			1.1.7 ¿Cuentan con mobiliario y equipo informático adecuado que facilite el desempeño de sus labores? Si___ No___	X		Económico
			1.1.8 ¿Cree que la infraestructura cumple los requisitos mínimos necesarios para que la JCD desarrolle sus actividades laborales? Buena___ Mala___ Regular___	X		Económico

		1.1.9 ¿Cómo califica su nivel de conocimiento de las leyes que rigen el sistema educativo de nuestro país? Bueno___ Malo___ Regular___	X	X	Jurídico Cultural
		1.1.10 ¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centros Escolares? Si___ No___	X	X	Jurídico
	1.2 Procesos administrativos.	1.2.1 Entre las formas de iniciar un proceso ¿Cuál es la que más utilizan? Por denuncia___ De oficio___ Ninguna ___	X		Político
		1.2.2 Enumere las faltas desde la que más a menos se denuncia. Incumplimiento de labores___ Corrupción___ Acoso sexual___ Abuso del cargo___	X		Jurídico

			Maltrato físico o psicológico ____			
			1.2.3 ¿Puede la JCD declararse incompetente de conocer un caso? Si____ No____ explique.	X		Jurídico
			1.2.4 ¿Conoce de algún caso que la JCD haya iniciado de oficio? Si____ No____	X	X	Jurídico
	1.3 Desempeño de la JCD.		1.3.1 ¿El mayor porcentaje de los casos denunciados finalizan con sanción? Si____ No____	X		Jurídico
			1.3.2 ¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que desearían influir en el actuar de la JCD? Si____ No____ explique.	X	X	Político
			1.3.3 ¿Hay aspectos que pueden causar que los resultados de la JCD sean poco eficientes en	X		Administrativo

			algún momento? Si___ No___ explique.			
			1.3.4 ¿Considera que el sector docente confía en el trabajo realizado por la JCD? Si___ No___ ¿Por qué?	X	X	Político Social Cultural
2. Qué efectos ejercen los factores influyentes en los procesos administrativos que realiza la Junta de la Carrera Docente en el departamento de Santa Ana.	2.1 Efectos que ejercen los factores.		2.1.1 ¿Conoce de primera mano o se ha dado cuenta de algún mal proceder de la JCD? Si___ No___	X	X	Social
			2.1.2 ¿Cómo califica el nivel de eficiencia de la JCD? Bueno___ Malo___ Regular___		X	Administrativo Social
			2.1.3 ¿Cómo califica el nivel de independencia de la JCD? Bueno___ Malo___ Regular___ Explique.		X	Administrativo Político
			2.1.4 Cuando en algún caso hay ineficiencia, ¿A qué se lo atribuye?		X	Administrativo

			Falta de recursos o medios para el buen desempeño___			
			Negligencia de la JCD___			
			Intereses particulares___			
			2.1.5 ¿Ha recibido capacitación acerca de la Ley de la Carrera Docente y su Reglamento? Si___ No___	X	X	Jurídico
			2.1.6 ¿Considera importante que los padres de familia conozcan de las faltas y sanciones a las que están sujetos los docentes? Si___ No___ Explique.		X	Social Jurídico
			2.1.7 ¿Conoce cómo está conformada la Junta de la Carrera Docente? Si___ No___		X	Jurídico

ANEXO 3. CUESTIONARIO DIRIGIDO A JCD

Tabla.3

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

Licenciatura en Ciencias de la Educación

Especialidad Administración Escolar



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE

PROFESIÓN: _____ GÉNERO: _____

TEMA: FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ANA, AÑO 2018

OBJETIVO: OBTENER DATOS ACERCA DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE

INDICACIÓN: A continuación se le presentan una serie de preguntas acerca de procesos administrativos de la Junta de la Carrera Docente, marque con una X la opción que considere conveniente de acuerdo a la realidad de la institución y explique donde sea necesario.

Número	Pregunta
1.1.1	¿La JCD planea sus objetivos estratégicos cómo organismo independiente o cumple los del MINED? Si___ No___ explique.

1.1.2	<p>¿Considera que disponen del tiempo necesario para atender las denuncias presentadas?</p> <p>Si___ No___</p>
1.1.3	<p>¿Cumplen con los tiempos establecidos por la ley para realizar las diferentes etapas del proceso administrativo?</p> <p>Si___ No___</p>
1.1.4	<p>¿Ha recibido ofrecimientos por parte del algún interesado para beneficiarlo en una resolución?</p> <p>Si___ No___</p>
1.1.5	<p>¿Cómo considera el nivel de organización interna de la JCD, en relación con las funciones que cada uno desempeña?</p> <p>Buena___ Mala___ Regular___</p> <p>Explique.</p>
1.1.6	<p>¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores?</p>

	Si___ No___
1.1.7	¿Cuentan con mobiliario y equipo informático adecuado que facilite el desempeño de sus labores? Si___ No___
1.1.8	¿Cree que la infraestructura cumple los requisitos mínimos necesarios para que la JCD desarrolle sus actividades laborales? Buena___ Mala___ Regular___
1.1.9	¿Cómo califica su nivel de conocimiento de las leyes que rigen el sistema educativo de nuestro país? Bueno___ Malo___ Regular___
1.1.10	¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centros Escolares? Si___ No___
1.2.1	Entre las formas de iniciar un proceso ¿Cuál es la que más utilizan?

	<p>Por denuncia___</p> <p>De oficio___</p> <p>Ninguna predomina___</p>
1.2.2	<p>Enumere las faltas desde la que más a menos se denuncia.</p> <p>Incumplimiento de labores___</p> <p>Corrupción___</p> <p>Acoso sexual___</p> <p>Abuso del cargo___</p> <p>Maltrato físico o psicológico ___</p>
1.2.3	<p>¿Conoce usted cuál es la base legal para que pueda la JCD declararse incompetente de conocer un caso?</p> <p>Si___ No___ explique.</p>
1.2.4	<p>¿Conoce de algún caso que la JCD haya iniciado de oficio?</p> <p>Si___ No___</p>

1.3.1	<p>¿El mayor porcentaje de los casos denunciados finalizan con sanción?</p> <p>Si___ No___</p>
1.3.2	<p>¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que desearían influir en el actuar de la JCD?</p> <p>Si___ No___ explique.</p>
1.3.3	<p>¿Cómo califica el clima institucional entre los miembros de la JCD?</p> <p>Bueno___ Malo___ Regular___</p>
1.3.4	<p>¿Hay aspectos que pueden causar que los resultados de la JCD sean poco eficientes en algún momento?</p> <p>Si___ No___ explique.</p>
1.3.5	<p>¿Considera que el sector docente confía en el trabajo realizado por la JCD?</p> <p>Si___ No___ ¿Por qué?</p>

ANEXO 4. CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES

Tabla.4.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

Licenciatura en Ciencias de la Educación

Especialidad Administración Escolar



CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE SANTA ANA

NOMBRE: _____ NIP: _____

MUNICIPIO: _____

INSTITUCIÓN: _____

TEMA: FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DE SANTA ANA, AÑO 2018

OBJETIVO: OBTENER DATOS ACERCA DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA DE LA CARRERA DOCENTE

INDICACIÓN: A continuación se le presentan una serie de preguntas acerca de procesos administrativos de La Junta de la Carrera Docente, marque con una X la opción que considere acertada de acuerdo a lo que conoce del tema.

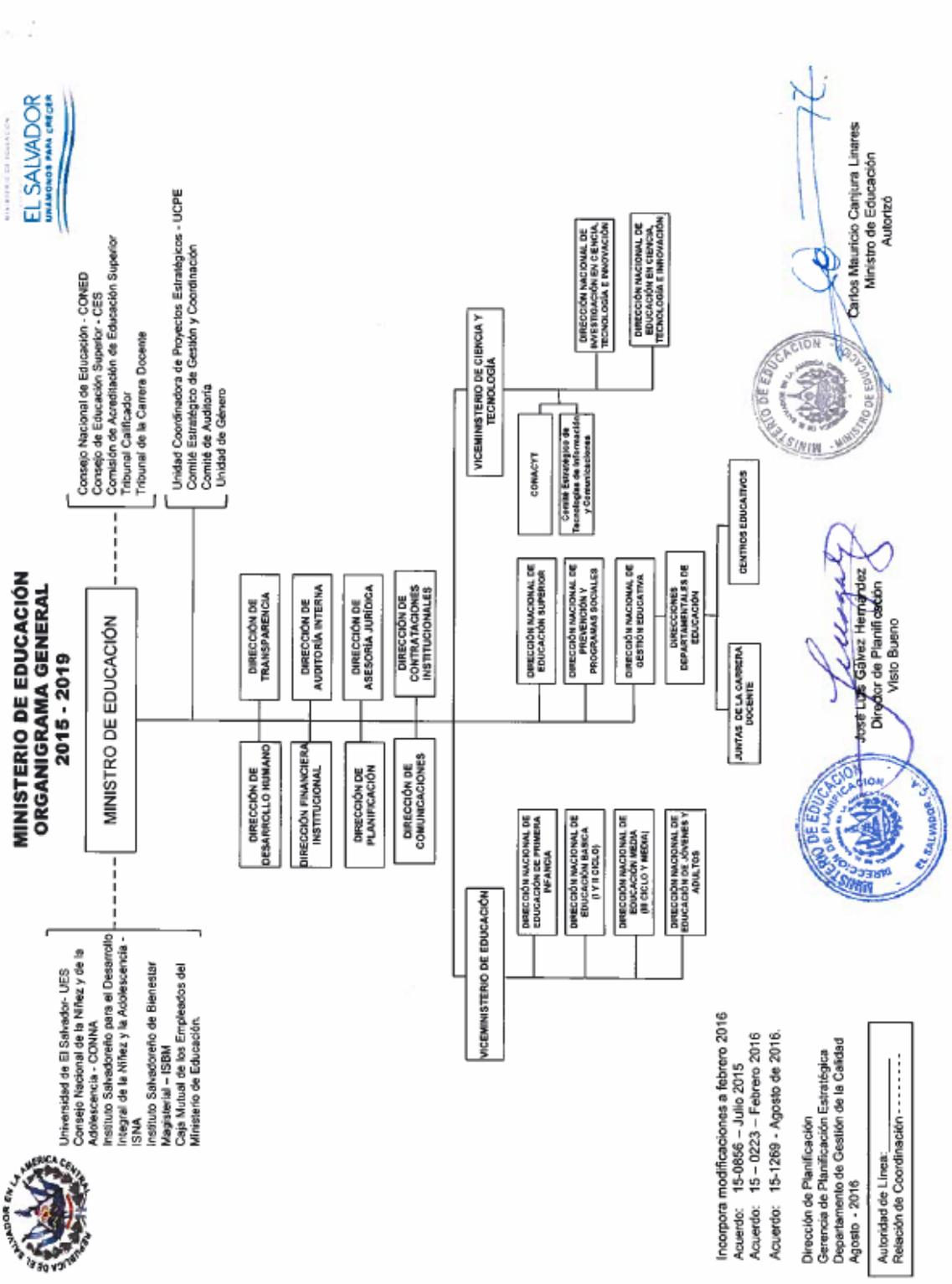
Número	Pregunta
1.1.3	¿Cumplen con los tiempos establecidos por la ley para realizar las diferentes etapas del proceso administrativo?

	Si___ No___
1.1.6	¿Es suficiente el presupuesto asignado a la JCD para el buen desempeño de sus labores? Si___ No___
1.1.9	¿Cómo califica su nivel de conocimiento de las leyes que rigen el sistema educativo de nuestro país? Bueno___ Malo___ Regular___
1.1.10	¿Considera que los educadores conocen los pasos a seguir y las instancias para hacer una denuncia por faltas cometidas en Centros Escolares? Si___ No___
1.2.4	¿Conoce de algún caso que la JCD haya iniciado de oficio? Si___ No___
1.3.2	¿Cree que hay personas u organismos (funcionarios, gremiales) que desearían influir en el actuar de la JCD? Si___ No___ explique.
1.3.5	¿Considera que el sector docente confía en el trabajo realizado por la JCD?

	Si___ No___ ¿Por qué?
2.1.1	¿Conoce de primera mano o se ha dado cuenta de algún mal proceder de la JCD? Si___ No___
2.1.1	¿Cómo califica el nivel de eficiencia de la JCD? Bueno___ Malo___ Regular___
2.1.3	¿Cómo califica el nivel de independencia de la JCD? Bueno___ Malo___ Regular___ Explique.
2.1.4	Cuando en algún caso hay ineficiencia, ¿A qué se lo atribuye? Falta de recursos o medios para el buen desempeño___ Negligencia de la JCD___ Intereses particulares___
2.1.5	¿Ha recibido capacitación acerca de la Ley de la Carrera Docente y su Reglamento? Si___ No___

2.1.6	<p>¿Considera importante que los padres de familia conozcan de las faltas y sanciones a las que están sujetos los docentes?</p> <p>Si____ No____</p> <p>Explique. _____</p>
2.1.7	<p>¿Conoce cómo está conformada la Junta de la Carrera Docente?</p> <p>Si____ No____</p>

ANEXO 5. ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN



ANEXO 6. PIRÁMIDE DE KELSEN

Pirámide de Kelsen

Esquema de prevalencia de las normas jurídicas

1 Constitución

2 Leyes emitidas por la Asamblea y tratados internacionales

3 Reglamentos

4 Decretos, ordenanzas municipales, instructivos, normas especializadas, resoluciones administrativas



Fuente: Bufete Benjamín Valdez y Asociados

Tabla 28. Prevalencia de normas jurídicas en El Salvador.

ANEXO 7. BOLETÍN DE MINED

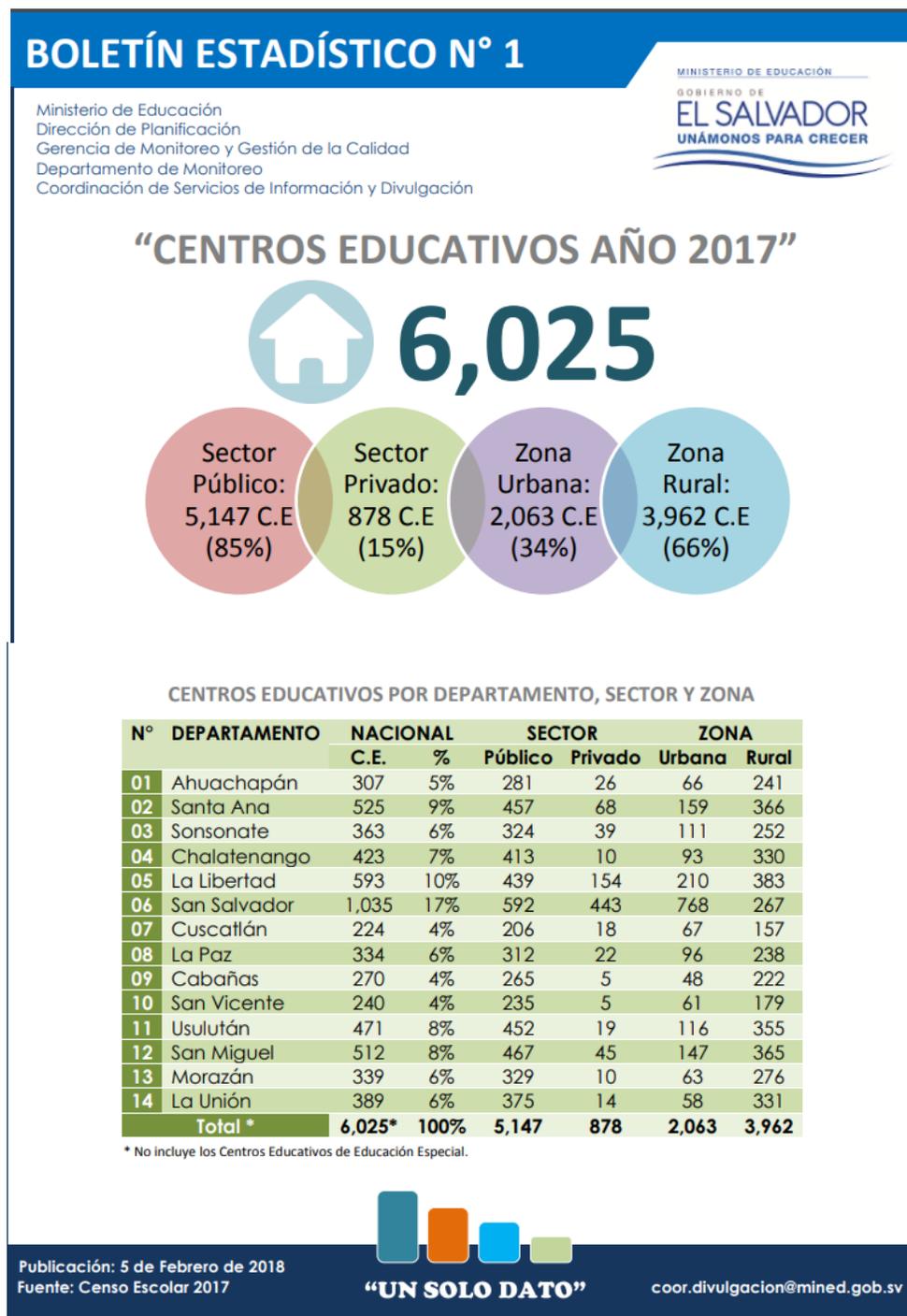


Tabla 29. Centros Educativos por Departamento, Fuente MINED, 2017.

ANEXO 8. REGISTRO FOTOGRÁFICO

ALGUNOS CENTROS ESCOLARES ENCUESTADOS







