Procedimientos Administrativos, Disciplinarios y Sancionatorios Aplicables al Personal Dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC
Depósito Legal Número:GU218000006
ISSN: 2610-816X

Álvarez García, Jaime Daniel

Jaime Daniel Álvarez García
ajaime302@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Libertador, Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos, Venezuela
ISSN-e: 2610-816X
Periodicidad: Semestral
vol. 11, núm. 1, 2023
revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 10 Junio 2023
Aprobación: 28 Junio 2023

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804310031/

Resumen: Uno de los aspectos más importantes a los que se enfrenta el director escolar es la aplicación de procedimientos administrativos a los funcionarios que tiene a su cargo, porque tales acciones implican un gran sentido de responsabilidad, justicia y equidad, además del conocimiento oportuno y claro de las diferentes normativas legales que rigen la educación venezolana. En este sentido, la investigación se propone una formación en materia de legislación venezolana aplicable al personal dependiente del MPPE, con el fin de mejorar el clima de armonía entre el colectivo; basándose en la investigación acción participativa, bajo el paradigma socio crítico, en aras de alcanzar un conocimiento de las normativas jurídicas, y formar una conciencia dirigida a la aplicación oportuna de procedimientos sin dejar de lado el sentido humanista. Se aplicaron entrevistas a los actores sociales involucrados, de las cuales surgieron las categorías y subcategorías. El estudio se realizó en el circuito educativo N° 2 del Municipio Unión del estado Falcón. La triangulación posterior de la información se analizó hermenéuticamente dando origen a las conclusiones y recomendaciones, resaltando la valoración positiva del programa de formación debido a la evidente disminución de las faltas cometidas.

Palabras clave: Hermenéutica, Socio-Critica, Procedimiento administrativo, IAP, Mppe.

Abstract: One of the most important aspects faced by the school director is the application of administrative procedures to the officials under his charge, because such actions imply a great sense of responsibility, justice and equity, as well as timely and clear knowledge of the different legal regulations that govern Venezuelan education. In this sense, the research proposes training on Venezuelan legislation applicable to personnel dependent on the MPPEE, in order to improve the climate of harmony among the group, based on research, participatory action, under the socio-critical paradigm, in in order to achieve knowledge of legal regulations, and form an awareness aimed at the timely application of procedures without neglecting the humanist sense. Interviews were applied to the social actors involved, from which the categories and subcategories emerged. The study was carried out in the educational circuit N° 2 of the Unión municipality of the Falcón state. The subsequent triangulation of the information was hermeneutically analyzed, giving rise to the conclusions and recommendations, highlighting the positive assessment of the

training program due to the evident decrease in the offenses committed.

Keywords: Hermeneutics, critical partner, administrative procedure, IAP, Mppe.

INTRODUCCIÓN

La función gerencial del director de un plantel juega un rol importante en el bienestar social, pues mediante el logro de la excelencia en su institución se satisfacen las exigencias requeridas en la sociedad, comprometiendo calidad, pertinencia y perspectivas del modelo educativo. Esto implica que, en el contexto venezolano los gerentes educativos deben tener la capacidad y la responsabilidad de dirigir según los procesos de cambios y renovación, tanto a nivel profesional como institucional para alcanzar los fines deseados y establecidos en el ordenamiento jurídico.

Lo anterior deja claro la existencia de una correspondencia necesaria entre la institución educativa y los individuos. La armonía, empatía y cooperación entre todos los componentes permitirá fomentar los cambios acordes a las necesidades, intereses y disposiciones del Estado en sus ámbitos nacional, regional y local. Esto conlleva a que el personal directivo mediante su actuación en la toma de decisiones y en la realización de las funciones administrativas puede originar situaciones positivas o negativas afectando la eficiencia como cualidad característica de las escuelas.

En este sentido, las decisiones que adopte el gerente educativo van a trascender más allá de los planteles y se reflejarán en la sociedad que les circunda, por tanto, deben llevar consigo una carga de claridad y apego a las normas establecidas en el ordenamiento jurídico en materia educativa, para garantizar que su actuación esté lo más acorde posible a los principios legales, sin menoscabo de los derechos de los funcionarios y considerando principios éticos, morales y humanísticos.

Es importante destacar, que uno de los problemas más comunes con los cuales tienen que lidiar los directivos es justamente la aplicación de las normas, por varios factores descritos por Timaure (2017) como: "el desconocimiento de las leyes, la falta de acreditación de los funcionarios, la tardanza en las aplicaciones de las sanciones, problemas personales derivados, y la falta de principios deontológicos y éticos que fundamente la aplicación de las normas".

Es así como, de acuerdo a las estadísticas manejadas en las instituciones educativas del municipio, los directores enfrentan una realidad apremiante cuando algunos ciudadanos, dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) en sus diversas funciones: docentes, administrativos y obreros se ven envueltos en faltas leves o graves al cumplimiento de sus funciones debidamente establecidas en la normativa legal, las cuales no son corregidas de la mejor manera creando un clima áspero y de anarquía entre el colectivo. Esta realidad se presenta como objeto de esta investigación, para detectar los elementos del fenómeno de estudio y con ello la presentación y ejecución de una propuesta a fin de determinar la importancia de una formación para los equipos de dirección en relación al ordenamiento jurídico venezolano que rige las funciones del personal dependiente del MPPE.

MÉTODO

Esta investigación se enmarca en una metodología cualitativa de Investigación- Acción- Participativa (IAP), con la cual se busca transformar la realidad existente y avanzar hacia la consolidación de un nuevo modelo de gerencia educativa orientado por la legislación y evitando los focos anárquicos que puedan surgir. Se lleva a

cabo en el circuito educativo N° 2 del municipio Unión, pudiendo ser replicable en otros circuitos y con ello el impacto en el ámbito municipal, regional y hasta nacional.

Es importante destacar que, por tener un diseño cualitativo, prevalece la descripción de las cualidades del fenómeno que se estudia, utilizándose mayormente las palabras para detallar e interpretar la realidad. En este tipo de investigación los hechos hablan por sí solos, la validez se ajusta a la realidad, y se rige por medio de la experiencia hermenéutica, proceso por medio del cual se interpretan los fenómenos estudiados. Así mismo en la investigación cualitativa, no se parte de un plan pre establecido, sino que sé es flexible y abierto; relacionando al sujeto con su contexto, es decir todo aquello que les pueda influir, tal como lo expresan Hernández, Fernández y Baptista (2010), para quienes el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (sujetos investigados) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados.

En relación con los sujetos sociales de la investigación, se seleccionaron 5 docentes, distribuidos en los distintos planteles que conforman el circuito educativo, los cuales se desempeñan cumpliendo distintas funciones, para tener una visión y análisis de las situaciones problemáticas desde la perspectiva de cada uno de los colectivos que hacen vida en el plantel. Un aspecto importante en este punto de la investigación, es que a quienes aceptaron participar en ella se les debía garantizar el anonimato, la confidencialidad y confiabilidad en el investigador, a fin de generar un clima de confianza que permitiera la apertura sincera de cada uno al expresar sus opiniones, puesto que el fin de la investigación es netamente de carácter científico y no evaluativo, ni para emitir juicios futuros sobre los directores.

Por otro lado, en cuanto a las técnicas para la recolección de la información se empleó la entrevista en profundidad, que según Taylor y Bogan (1992) son encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, dirigidos a comprender las perspectivas que estos últimos tienen sobre sus experiencias, sus vidas o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. No son un intercambio de preguntas y respuestas, sino más bien una conversación entre iguales donde el investigador se convierte en instrumento de investigación. Así, durante el desarrollo de las entrevistas, se brindó un clima de armonía y confianza a los actores sociales, buscando la mayor comodidad para que expresaran con libertad y sin presión sus experiencias, convirtiéndose en "una conversación cotidiana, una actividad cuya naturalidad hace quizás imperceptible su importancia" Sabino (2006).

En este mismo orden de ideas, para el análisis de los datos, se organizó la información obtenida de la siguiente manera: primero la transcripción textual de cada entrevista, identificando los datos del actor social, así como los correspondientes al lugar, fecha y hora donde se llevó a cabo, agregando detalles observados durante la misma y que se registraron por el entrevistador en la libreta de anotaciones, procediendo luego a enumerar las páginas de cada entrevista.

RESULTADOS

Los resultados de esta investigación, se presentan por medio de las cuatro fases realizadas: Diagnóstica, planificación, ejecución y evaluación.

1.-Diagnostica: En esta primera fase se seleccionó el espacio geográfico donde realizar la investigación, considerando que con estos estudios se promueve un cambio de actitud ante los problemas que afectan a la educación hoy en día, partiendo desde lo local, se optó por trabajar en el circuito educativo N° 2 del municipio Unión, por ser el territorio laboral del investigador en su función como supervisor del circuito educativo, razón por la cual se conocen los detalles del mismo, la caracterización completa de los colectivos y la organización del trabajo en las distintas instituciones. Se hizo un primer contacto con los equipos de dirección como sujetos de investigación para determinar las consideraciones iniciales del tema de estudio.

En este punto de la investigación, por las actas de supervisión se conoce los casos de inasistencias y retardos injustificados del personal, faltas leves y graves cometidas, siendo el punto de partida para determinar las

causas que provocan estos hechos y las gestiones para las sanciones oportunas, tema que se propuso develar la investigación y con ello corregir y aportar al cambio de actitud de cada uno de los miembros de los distintos colectivos que participan de la vida institucional de los planteles.

2.-Fase de planificación: En esta fase se diseñaron una serie de actividades orientadas en el plan de acción del proyecto y siguiendo cuidadosamente cada una, recordando también que las mismas podían ser reorientadas o repetidas por tratarse de una investigación flexible y cíclica para determinar el grado de conocimiento de los equipos de dirección en materia jurídica, así como las implicaciones de determinadas decisiones en el clima organizacional del plantel. Se enfatizó en clasificar y describir las faltas más comunes cometidas por el personal dependiente del MPPE en el ejercicio de sus funciones y el conocimiento de éstos sobre las sanciones que acarrean sus comportamientos.

Se planificó una serie de entrevistas a los directivos, visitas a las instituciones educativas, revisión de libros de actas de cada plantel y de cuadernos de asistencia del personal, actas de supervisión de los últimos tres años y se determinó el impacto y la viabilidad del estudio, así como el presupuesto y los aspectos administrativos a considerar durante su ejecución. De igual manera, se realizó la planificación y construcción de la propuesta de acción, contando con el apoyo de personas conocedoras de la materia, entre los cuales están abogados, personal delegado del sindicato de obreros y consejeros municipales de protección de niños, niñas y adolescentes para la realización del programa de formación en materia jurídica que rige la actuación de los funcionarios dependientes del MPPE.

3.- Fase de Ejecución: Durante esta fase se fue desarrollando lo establecido en el cronograma de actividades en relación a la aplicación de las entrevistas, la categorización y análisis de los resultados, la trascripción del marco teórico y el análisis de los insumos que reposan en cada institución en relación a las faltas cometidas por cada uno de los miembros.

De acuerdo a las entrevistas a los actores sociales participantes se determinó que, las principales faltas cometidas por el personal corresponden a la inasistencia injustificada a su lugar de trabajo, o con justificativos que no son lo totalmente legales, la desobediencia a una orden de un superior o incumplimiento con las responsabilidades o funciones que ejercen en algunos periodos de tiempo, el retardo o incumplimiento del horario o la salida intempestiva o ausencia en horario de trabajo, la toma de decisiones sin consultar a los superiores o desconociendo los canales regulares, y algunos casos de falta de probidad o principios éticos y morales de algunos funcionarios. En relación a los equipos de dirección, omiten su responsabilidad ante algunas faltas siendo su actitud y comportamiento motivo de faltas;

En algunos casos estos procedimientos no se llevan a cabo por el desconocimiento de los pasos para la recolección de los insumos necesarios, falta de acreditación a los directores lo cual lleva a ciertos miembros de las instituciones a desconocer su autoridad, sin contar que se observan situaciones en la cual el director también comete las faltas y carece de ética para exigir el cumplimiento.

En relación a la propuesta, se desarrollaron las jornadas de formación en materia jurídica para conocer los procedimientos administrativos, disciplinarios y sancionatorios aplicables al personal dependiente del MPPE con los equipos de dirección del circuito, ésta estuvo a cargo del investigador siguiendo lo emanado desde el departamento de asesoría jurídica de la Zona Educativa Falcón contando con la compañía de un abogado del municipio y de un consejero del CMDNNA (Consejo Municipal de protección de los derechos del niño, niña y adolescente). Seguidamente se desarrolló la formación a todos los colectivos de las instituciones (docentes, obreros, administrativos y cocineras).

Es importante destacar que, durante la realización de las jornadas surgió como necesidad posterior incluir a los movimientos sociales de cada institución: Padres y representantes, consejo educativo, MBF y miembros de la comunidad quienes se sintieron motivados por ser ellos también garantes del cumplimiento de las funciones por cada colectivo dentro de la escuela. Y se propuso una nueva formación que se realice continuamente al inicio de cada año escolar para los estudiantes sobre sus deberes y derechos contemplados en la LOPNA (Ley orgánica para la protección de niños, niñas y adolescentes) y en las normas de convivencia.

Durante jornadas de talleres de formación se llevaron a cabo toma de notas, grabaciones de audio y videos que fueron luego transcritas para su adecuado y fácil manejo, así como para su análisis respectivo.

4.- Fase de evaluación: El diseño y aplicación de estrategias formativas en materia jurídica enmarcadas en estos talleres sobre procedimientos administrativos, disciplinarios y sancionatorios condujo a importantes logros tanto para los equipos de dirección como para el resto de los colectivos de las instituciones educativas. En este sentido, se logró desarrollar en los directores habilidades para la aplicación de procedimientos administrativos al momento que el personal a su cargo incurra en faltas, con gran sentido de responsabilidad y justicia, aplicando con ética los valores de disciplina, solidaridad y trabajo en pro de la consolidación de un ambiente laboral óptimo en cada uno de los planteles.

En cuanto al resto del personal: docentes, administrativos, obreros y cocineras, esta formación académica permitió mejorar sus conductas y optimizar sus capacidades hacia las funciones que cumplen, asumiendo actitudes reflexivas relacionadas con el cumplimiento de sus quehaceres con una visión global tendente a minimizar las situaciones de faltas en sus labores.

Desde el punto de vistas de los equipos de dirección, tal como se demostró en las entrevistas se enfrentan a situaciones de conflictividad personal a la hora de asumir sus responsabilidades laborales, sobre todo cuando existen funcionarios que irrespetan la investidura del director o hacen caso omiso a los llamados de atención ante las faltas. En este sentido, se pudo establecer las faltas más comunes del personal son inasistencia injustificada a los lugares de trabajo, incumplimiento con las responsabilidades del cargo que ocupan, retardos en el horario, poco reconocimiento e irrespeto a los superiores, desobediencia a los lineamientos emanados desde las instancias superiores, y falta de probidad en el ejercicio laboral, entre otras.

Las bondades del trabajo realizado, presentan un gran avance para todos los colectivos, tanto para los equipos de dirección como para el resto del personal que son los colectivos que constituyen los procesos de aprendizaje y se detallan a continuación:

Desde el punto de vista de los equipos de dirección:

De las observaciones y entrevistas realizadas en los planteles, se evidenció en los equipos de dirección un cambio de actitud significativo con relación a la aplicación de los procedimientos administrativos, disciplinarios y sancionatorios, siendo cada vez más justos en la difícil tarea de aplicar las leyes, sin dejar de lado el carácter humano que debe caracterizar a los gerentes de la educación. Este cambio de actitud implicó un proceso lento y arduo, pero positivo en cuanto al rol desempeñado, no se trata de unos resultados inmediatos y temporales sino a largo plazo que lleve implícito una nueva visión del trabajo.

Es importante señalar, que la acreditación por parte de los entes encargados a los docentes con función directiva que cumplen labores de directores y subdirectores encargados es vital para el cumplimiento cabal de los procedimientos desde el punto de vista legal, a la vez que existe mayor grado de respeto por parte de los colectivos institucionales ante una persona con las acreditaciones respectivas.

Desde el punto de vista de los colectivos institucionales:

Desde las distintas fases que conforman el trabajo, es posible el contraste de opiniones de parte de los funcionarios que hacen vida en los planteles en relación a los procedimientos administrativos ante las faltas cometidas por cada uno. Si bien es cierto que el desconocimiento de la ley no justifica su incumplimiento, también es cierto que conociendo la ley se pueden aminorar las faltas.

Así mismo, de forma individual y colectiva se evidencian los progresos en cuanto al cumplimiento de las funciones que cada quien tiene dentro del plantel, permitiendo una mayor motivación e interés que se refleja en el descenso en las faltas que normalmente cometían. Se ha establecido también grupos de trabajo o de colectivos de formación entre todo el personal, en los cuales se discuten y se reflexiona sobre las leyes que rigen el funcionamiento de la institución y que se aplican a cada personal de acuerdo a su función. Esto permite mayor contraloría colectiva dentro de las actividades inherentes a cada persona. Cada uno es consciente de la importancia de su función para el desarrollo idóneo de los procesos escolares y su aporte a la misión y visión que se tiene como plantel en su rol de formador del futuro de la comunidad.

Por otro lado, el fomento de estos espacios para socializar inquietudes permite la formación permanente del personal, asumiendo posiciones cada vez más objetivas ante las diversas situaciones vividas dentro del plantel. Estas estrategias constructivas favorecieron el clima de armonía, respeto, camaradería, entre quienes hacen vida activa en las instituciones educativas, teniendo claro que la aplicación de las leyes, no obedece a caprichos de los equipos de dirección sino más bien a un estado de derecho y de justicia dentro de los espacios. Es brindar la oportunidad a cada quien, de interactuar, discutiendo, dialogando, contrastando y compartiendo objetivos comunes en un ambiente positivo y de crecimiento.

DISCUSIÓN

Notable es el cambio de actitud de todos los involucrados en la investigación. Los equipos de dirección comprendieron que deben cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos contemplados en el ordenamiento jurídico venezolano que rige la materia educativa. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar la necesidad de un proceso de formación sobre la legislación venezolana que rige la educación, lo cual concuerda con otras investigaciones en el área como Duran (2014), Mejía (2009) y Timaure (2017).

De igual manera, este estudio permitió a los equipos de dirección entender que la aplicación de las normas no implica un sentido de autoritarismo, sino que trata de mantener una postura ética y visión amplia de la justicia sin caer en situaciones de falta de humanidad, siempre con la mente puesta en el logro de los objetivos planteados por la institución a través de su misión y su visión como centro del quehacer comunitario. Así mismo desde la óptica de los colectivos institucionales, se busca hacer renacer el componente ético deontológico de cada uno en relación al cumplimiento de su labor, su asistencia diaria y puntualidad en el horario, mejoramiento de sus relaciones interpersonales, entendiéndose que los llamados de atención no se deben a situaciones personales sino a aspectos laborales que afectan los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan desde la escuela.

En otro orden de ideas, una de las limitaciones encontradas a la hora de realizar la investigación son los vicios ya adquiridos, los cuales se irán minimizando al pasar del tiempo, tratando de orientar al personal nuevo y reorientar a aquellos ya acostumbrados a tales prácticas, recordando la conceptualización de la investigación acción de la mano del Profesor Fals Borda "ciencia modesta y sencilla y al alcance de todos que busca transformar desde las bases".

Se puede afirmar y corroborar la contribución de este trabajo a la consolidación del aprendizaje por parte del colectivo institucional en materia jurídica, inherente a las funciones que realizan los miembros del colectivo institucional dependientes del MPPE, permitiendo tener las herramientas para afrontar cualquier situación problema con el conocimiento de las leyes que rigen la materia. La misma continua su proceso de transformación desde el ámbito personal hasta lograr el institucional, con la mirada puesta en que la misma puede ser replicable en otros circuitos o instituciones de la región, de la nación e incluso fuera del territorio nacional donde existan fenómenos similares que ameriten ser transformados.

CONCLUSIONES

El recorrido por las etapas que conformaron esta investigación, permite tener una visión global e integradora de cada uno de los acontecimientos o procesos vividos durante la misma. Este estudio es un camino que conduce a la comprensión, análisis, interpretación y explicación de las situaciones experimentadas en las instituciones educativas en materia de cumplimiento cabal de las funciones propias del cargo que cada quien ejerce, las faltas más comunes cometidas por parte del personal y la aplicación de sanciones o procedimientos administrativos correspondientes de acuerdo a las faltas cometidas, con el claro propósito de contribuir a generar cambios sustanciales en las actividades diarias llevadas a cabo en las instituciones educativas.

Ser parte de la investigación y con ello constructor de una nueva sociedad pasa por tener un amplio sentido de responsabilidad y ética con el trabajo asumido, pues desde cualquier aspecto los docentes son ejemplos para la sociedad y no solamente ellos sino todo el colectivo institucional es referente que marca la diferencia entre los miembros de la comunidad, por ello comenzando por quienes tienen a su cargo la gerencia están llamados a ser ideales en valores como ética, justicia, igualdad, humanismo, responsabilidad, eficiencia, objetividad; los cuales se pondrán de manifiesto en todo momento, sobre todo cuando se sospeche que alguno incurre el faltas, puesto que dejar hacer o dejar pasar provoca un clima de anarquía dentro del plantel, así como la pérdida de credibilidad ante la comunidad.

Finalmente, se puede afirmar que este trabajo es el punto de inicio de una transformación de carácter ético, deontológico y legal dentro del colectivo institucional del circuito, que ofrece una serie de visiones que buscan despertar el rol de la escuela como referente de la sociedad, cuya continuidad puede ser garante de lo que se anhela como ciudadanos que es la vida en un mundo más humano, más justo y apegado a los valores.

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Imprenta Nacional y Gaceta oficial. Caracas Venezuela. 2010.

Durán, Neysi (2014) Procedimiento administrativo sancionatorio al personal docente de acuerdo al ordenamiento jurídico venezolano. Caso: Zona educativa del estado Carabobo. Universidad José A. Páez. Carabobo, Venezuela. Tesis de Maestría en línea. Disponible en https://docplayer.es/amp/35922311-Procedimiento-administrativo-sancionatorio-al-personal-docente-de-acuerdo-al-ordenamiento-juridico-venezolano-caso-zona-educativa-del-estado.html

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; y Baptista Lucio Pilar (2010). Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México: McGraw-Hill. Documento en línea. Disponible en https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf

Mejía, Julio. (2009). Gerencia Significativa con enfoque estratégico para una educación de calidad y la transformación social. Tesis de Maestría. Universidad Rafael Belloso Chacín, Maracaibo – Edo. Zulia.

Sabino, Carlos (2002). El proceso de la investigación. Editorial Panapo. Venezuela. Documento en Línea. Disponible en http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf.

Taylor Swepson, James y Bogdan, Robert (1992). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós. Barcelona. Disponible en http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf

Timaure Leal, Elirise María (2017). Diseño de un manual de procedimientos administrativos que faciliten la gestión gerencial en el CEIB la Guadalupe de la Parroquia Santa Cruz de Bucaral. Tesis de maestría. Upel-IPB.