



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

**REFORMA
EDUCATIVA
EN EL AULA**

**UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**

**ESCUELA DE FORMACION
DE PROFESORES DE
ENSEÑANZA MEDIA**



**Carrera Docente,
Parte Académica
y Técnico-Administrativo**

Propuesta Carrera Docente, Parte Académica y Técnico-Administrativo

Contratista:

Juárez y Asociados, Inc.

Preparado por:

Oscar Hugo López Rivas, EFPEM/USAC
Autor

Con la participación y consenso de:

Joviel Acevedo Ayala, STEG/ANM
Eduardo Herrera Cifuentes, STEG/ANM
Rodrigo Hernández, STEG/ANM
Osvaldo Pérez Elías, STEG/ANM

En el marco de la subvención con la Escuela de Formación
de Profesores de Enseñanza Media
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, septiembre 2011

Este material ha sido elaborado bajo la Orden de Trabajo No. EDH-I-00-05-00033 de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Misión Guatemala (USAID/G), con Juárez y Asociados: proyecto USAID/Reforma Educativa en el Aula, y en apoyo al Convenio de donación de objetivo estratégico No. 520-0436.7, "Inversión Social: personas más sanas y con mejor nivel de educación".

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Agradecimientos:

Por su aporte para la construcción de esta propuesta.

Angela Hori Herrera
Percy Rodolfo Méndez
Heriberto Cano Arreaga
Raquel Montenegro

Índice

Resumen Ejecutivo.....	4
Presentación	5
1. Antecedentes de la profesión docente en Guatemala.....	7
2. Justificación de la creación de la Carrera Docente en Guatemala	9
3. El desarrollo profesional docente entendido dentro del marco de la presente propuesta.....	10
4. Aspectos generales de la Carrera Docente	19
Definición de Carrera Docente.....	19
Objetivos	19
Principios	20
Estructura de la Carrera Docente	21
Categorías y niveles de la Carrera Docente	21
Objeto, aplicación y naturaleza de la Carrera Docente	25
Procedimiento de ingreso a la Carrera Docente	26
Mecanismos de promoción a las categorías y niveles de la Carrera Docente	28
Proceso de ascenso en la Carrera Docente	29
Retiro de la Carrera Docente	29
El escalafón magisterial establecido en el Decreto 1485 del Congreso de la República de Guatemala y la Carrera Docente	30
La Ley de Carrera Docente y la Ley de Servicio Civil	30
Beneficios que representa la Carrera Docente para el docente	30
Escala salarial, incentivos y asignaciones diversas	31
El proceso de evaluación en el marco de la Carrera Docente	33
Proceso de inserción y capacitación docente	34
Junta de la Carrera Docente	35
Tribunal de la Carrera Docente	37
La administración de la Carrera Docente	38
Derechos, deberes y sanciones en el marco de la Carrera Docente	39
Consideraciones finales	41
Terminología.....	41
Bibliografía	43
Proyecto de Ley	44

Resumen ejecutivo

La propuesta de Carrera Docente, parte académica y técnico-administrativa, busca que los docentes cuenten con un sistema que les permita crecer y desarrollarse profesionalmente, de forma tal que la profesión docente se distinga social y académicamente, otorgándosele la valoración y dignificación que le corresponde como una profesión que contribuye al desarrollo cultural y social de los pueblos.

La carrera inicia cuando los docentes presenten el perfil académico requerido para ingresar por estricto concurso de oposición, en el cual acrediten méritos y credenciales además de conocimientos y cualidades profesionales. Después se espera que logren ascensos según los estudios que el docente haga a nivel de grado y postgrado, siempre que éstos sean afines a la tarea y nivel en donde se desempeñan. Cada uno de estos ascensos significará para los docentes aumentos salariales; asimismo, se propone un plan de incentivos vinculados a otras tareas fundamentales, por ejemplo: traslados, designación como tutores, becas al extranjero, entre otros.

También se presenta la parte técnico-administrativa, es decir, para desempeñarse en posiciones de esta naturaleza (técnicas y administrativas) deberá ingresar a la carrera docente, parte administrativa por la misma puerta: la docencia; luego, de acuerdo con los requerimientos y la formación específica, podrá optar por puestos administrativos o técnicos, según sea el caso. De esta manera se garantiza que los docentes puedan aspirar a estas opciones laborales, y así propiciar la mejora de la administración educativa y de la educación en general.

La propuesta contiene, entre otros componentes, la forma como se ve el desarrollo profesional del docente en el marco de la Carrera Docente; después se presentan aspectos generales, para ubicar temáticamente el sentido de la propuesta y del contexto donde se aplicará. Posteriormente, se presentan aspectos procedimentales relacionados con la Carrera en referencia, para, después, presentar aspectos operativos y administrativos. Al final de este texto se presenta la normativa.

Esta propuesta es resultado de un acuerdo entre la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, y del Sindicato de Trabajadores del Magisterio Nacional, con el auspicio del Proyecto de Reforma Educativa en el Aula de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

Se espera con la propuesta enriquecer el debate y de esa forma aportar soluciones a un problema fundamental en el sistema educativo.

Presentación

Guatemala debe asumir un compromiso con la educación. Como país, aspiramos a ubicarnos entre los países en un lugar privilegiado en el tema educativo, que garantice relaciones sociales armónicas y de calidad. Para lograr esas aspiraciones, todo lo que hagamos en el sistema educativo y, sobre todo, en la formación de los docentes, constituye un factor fundamental para la educación. Las acciones educativas inician en la familia y se consolidan en la escuela. En ese marco, el maestro juega un papel protagónico, pues se convierte en el centro de ese proceso. No basta con que reciba mejor salario, que exista mayor cobertura en el sistema ni que haya más maestros. Es necesario lograr transformaciones que vayan desde la calidad de la formación de los maestros hasta la reforma del currículum educativo en las escuelas que forman maestros y que incluyan cambios en la inversión en infraestructura adecuada para el proceso educativo. Se requiere de acciones que mejoren la imagen del maestro y de la profesión docente; acciones que hagan de esta una profesión digna y valorada en la sociedad.

Se presenta esta propuesta con el objetivo que la Carrera Docente sea el medio idóneo para el reclutamiento y selección de los maestros y con ello asegurar que las personas más preparadas ocupen los puestos docentes, técnicos y administrativos de la educación. Esta constituye una verdadera reforma al sistema educativo nacional, ya que, en el pasado, los puestos docentes eran obtenidos por recomendaciones, tráfico de influencias, nepotismo, amistades, entre otros medios; es decir, no existían criterios técnicos para la selección, permanencia, ascensos y retiro de la actividad docente, técnica y administrativa a pesar que se creó la norma que establece el proceso de los concursos de oposición, esto todavía dista de ser un proceso totalmente terminado.

En estos momentos, este objetivo se torna urgente, ya que los índices de desarrollo humano nos delatan como una sociedad atrasada y en deuda, en donde los niveles de calidad educativa son ampliamente discutidos por la deficiencia de la misma; todo lo anterior hace ver que el modelo educativo es caduco, por lo que se trabaja para mejorarlo, en este caso, por medio de la formación docente. Por lo tanto, se requiere un nuevo tipo de maestro, que se distinga por su formación, y que, además de la vocación hacia la docencia, sea valorado, reconocido, dignificado y que encuentre en la carrera magisterial una oportunidad para crecer y desarrollarse como persona, al mismo tiempo que logre sus metas y objetivos en la formación de las nuevas generaciones.

Con esta propuesta de Carrera Docente se brinda la oportunidad de que en el sistema educativo se seleccione a los profesionales de la educación que se desempeñen como docentes o en posiciones técnicas y administrativas, por su formación, por su desempeño, conocimiento y experiencia. Se pretende que el maestro vea en su profesión una forma de vida que le dignifique y que le estimule. En ese orden de ideas, la Universidad de San Carlos de Guatemala por intermedio de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media -EFPEM- y la Asamblea Nacional del Magisterio -ANM-, por medio de sus principales dirigentes, en múltiples reuniones llegó a acuerdos que se presentan en esta propuesta a la sociedad y al Ministerio de Educación, para su análisis y posterior implementación. Quede constancia del agradecimiento al proyecto Reforma Educativa en el Aula de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional -USAID- por el patrocinio para el diseño de la propuesta.

Estuardo Gálvez Barrios
Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala

I. Antecedentes de la profesión docente en Guatemala

Algunos datos con los cuales se presenta el contexto de la formación docente en el tiempo, se considera al obispo Francisco Marroquín como el primer maestro de Guatemala¹; mientras que la educación primaria, media y superior inicia en Guatemala durante la Edad Media, controlada, en su totalidad, por españoles. La primera escuela primaria de Guatemala surge entre 1532 y 1534², denominada Escuela de Primeras Letras. Más adelante, la educación media registra su inicio en 1548, con la creación de la cátedra de gramática latina³; luego, en 1676⁴ nace la Universidad en Guatemala. En todos los casos, los primeros profesores fueron españoles pertenecientes a alguna orden religiosa.

Tiempo después, la primera escuela normal en Guatemala fue creada en 1835, por iniciativa del Gobierno del doctor Mariano Gálvez⁵, las escuelas normales se incrementaron en número durante el gobierno de Justo Rufino Barrios, especialmente luego de 1877. Es importante destacar que desde 1922 se viene discutiendo sobre trasladar la formación de maestros de educación primaria a nivel superior; eso motivó que en 1929 se creará la escuela normal superior; que fue clausurada en 1932, esta pretendía preparar a los maestros del nivel primario con dos años de estudios superiores⁶.

En 1945 fue fundada la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala con lo cual se dio inicio a la formación profesores de enseñanza media; esta tarea se amplió con la creación, en 1968, de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de esta Casa de Estudios Superiores. No obstante, la formación de profesores de preprimaria y primaria no se transforma. Luego de un reciente análisis, vuelve a surgir la idea y la necesidad de trasladar la formación de profesores de preprimaria y primaria al nivel superior y, consecuentemente, la necesidad de transformar las escuelas normales.⁷

En el 2003 se autoriza, mediante el acuerdo ministerial número 923, el traslado de las escuelas normales al nivel superior y se les da acreditación universitaria.⁸ Paralelamente, el gobierno impulsa un programa de profesionalización del magisterio nacional, que involucra a tres universidades del país: la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Universidad Panamericana y la Universidad Mariano Gálvez; más de 50,000 maestros se matricularon; sin embargo, este programa, apenas finalizó el primer semestre y fue clausurado. Con el referido

1. Carlos González Orellana. Historia de la educación de Guatemala, página 69

2. Op. cit. pág. 71

3. Op. cit. pág. 97

4. Op. cit. Pág. 110

5. Op. cit. Pág. 196

6. Bienvenido Argüeta. Censo de Escuelas normales en Guatemala. Pág., 4. Refiere a Carrillo Ramírez Alfredo, (1971) Evolución Histórica de la educación en Guatemala tomo I, Serviprensa Guatemala, Mardoqueo García Asturias, (1988) Cien años de Normalismo 1830-1930 Serviprensa Guatemala, Carlos González Orellana (1970) Historia de la educación de Guatemala, Editorial José de Pineda Ibarra. Guatemala.

7. Op. Cit pág. 4

8. Op. Cit pág.5

programa se quería dar formación universitaria al magisterio en servicio, en los niveles de preprimaria, primaria y a quienes ejercían la función administrativa de la docencia, es decir, a los directores de los centros educativos de esos niveles.

En el 2008, la Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media –EFPEM- y el Sindicato de Trabajadores de la Educación -STEG-, presentó al Ministerio de Educación el documento Bases para el Diseño del Sistema de Formación Docente en Guatemala -conocido como el Libro Azul-, en donde se plantean, entre otros aspectos lineamientos consensuados con la dirigencia magisterial con relación a temas álgidos como la reforma a la formación inicial, la formación continua, la dignificación económica del maestro que estudia, la formación de formadores, el licenciamiento y acreditación de las entidades formadoras, la investigación y tecnología para la formación docente y la administración del Sistema de Formación Docente. Esa iniciativa es bien recibida por las autoridades de turno y, a partir de ella, se crea el SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO EDUCATIVO SINAFORHE. En ese marco se instalan dos importantes mesas técnicas; la primera dedicada a la formación inicial docente -FID- y la segunda a formación continua docente -FCD-. Ambas se integran por representantes de distintos sectores.

Una de las aportaciones inmediatas de la mesa de formación continua, fue la creación del Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente -PADEP/D-, creado en el 2008, en la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala con el propósito de trasladar al nivel superior la formación de los maestros en servicio en el sector público. El programa inició en los 45 municipios con mayores rezagos de pobreza en el país, y en 2009 se amplió a 55 municipios más. De este se graduaron ya los primeros 2,500 maestros que pertenecen a la primera promoción; este es un hecho sui generis en la historia educativa de nuestro país y cambia la dinámica de la formación docente, pues ahora se está formando, a nivel superior; a profesores en servicio ofreciéndoles un título universitario a nivel intermedio, con especialidad en preprimaria o primaria.

Derivada de la creación de estas especializaciones surge la urgencia de crear un modelo de Carrera Docente que estimule los estudios universitarios, como un componente fundamental que privilegie la carrera docente.

Hasta ahora no existe un instrumento legal que motive al docente en servicio a cursar estudios universitarios; más bien, muchos de ellos estudian para dedicarse a otra labor o trabajar en otro nivel educativo. Muchos consideran la docencia como una oportunidad laboral de medio tiempo que les permitirá cumplir otros sueños y metas profesionales.

En 1961, el Congreso de la República promulgó el Decreto 1485, Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; mediante éste se regula y se dignifica la profesión docente, pues se aprueban formas de ascenso por tiempo de servicio también se establecen otras condiciones administrativas

laborales que favorecen al docente. Este instrumento es considerado por el magisterio nacional como una conquista irrenunciable. Fue modificado en el 2004 por el Congreso de la República de Guatemala, en esta ocasión se redujo el tiempo para el ascenso, de 5 a 4 años; este constituye un paso motivador para el docente en servicio.

Como quedó anotado, en la actualidad no se cuenta con ningún instrumento legal que estimule los estudios universitarios de los docentes. Partiendo de ello, la Universidad de San Carlos de Guatemala suscribió un convenio de cooperación con el Proyecto Reforma Educativa en el Aula de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, y auspició a través de él, la elaboración de una propuesta de Carrera Docente, con su respectiva iniciativa de ley, con el propósito de llenar dicho vacío y propiciar el incremento de la formación docente, y consecuentemente, de la calidad educativa.

2. Justificación de la creación de la carrera docente en Guatemala

Como país, debemos tener claro que la tarea de maestro reviste una importancia incalculable, pues en él recae la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones. La familia y la escuela son dos de las instituciones más importantes en una sociedad; si una de las dos falla, las consecuencias son lamentables, pero si las dos lo hacen, las consecuencias son catastróficas, tal como sucede en la actualidad. Hay crisis en la familia y en la escuela, y los resultados se observan a diario en las calles. Si, como país, aspiramos a desarrollarnos, debemos apostar por estas instituciones (la familia y en la escuela), empezando por los maestros, quienes con su formación, su conducta y su desempeño aseguran mejores resultados en los procesos educativos.

Los guatemaltecos aspiramos a que la educación sea creativa, emprendedora, ética, que prepare para la incertidumbre, que busque el desarrollo de la persona humana y de la sociedad en su conjunto, que permita al ser humano vivir en armonía con sus semejantes y con la naturaleza; una educación para la vida y el desarrollo. En el camino para lograr todo lo anotado, el maestro juega un papel importante, y para hacer que su rol sea de mayor impacto, debe empezarse por mejorar su formación; además, es urgente dignificarlo por intermedio de la carrera docente; también es importante valorar la profesión magisterial, como tal.

La imagen y valoración del maestro ha ido decayendo. Hace algunas décadas, el maestro era bien reconocido por su formación, su liderazgo y por su vinculación con la comunidad; además, tenía un papel de mucha proyección comunal. Ante esta situación las autoridades educativas del más alto nivel deben asumir el compromiso de buscar el rescate de la profesión docente.

En la actualidad, el sistema educativo escolarizado, y en particular lo referente a la formación docente, enfrenta una realidad compleja, ya que los maestros que estudian lo hacen con la intención de retirarse del magisterio; es decir, se matriculan en las universidades en carreras que les permitan mejores horizontes, o bien, carreras en el ámbito educativo, pero para

desempeñarse en otros niveles o áreas de la administración educativa. De esa cuenta, buenos maestros buscan la forma de retirarse del nivel en donde se desempeñan, porque el magisterio no genera estímulos salariales ni académicos; en otros casos, por carencia de vocación. En ese orden de ideas, los maestros siempre buscan mejores derroteros y no siempre el sector educación es para ellos una opción.

En su libro *A pesar de todo optimistas*, Virgilio Álvarez cita lo que algunos maestros respondieron cuando se les preguntó acerca de por qué estaban en el magisterio: “la mayoría decía está por vocación; sin embargo, al profundizar se concluía que era más como una transición, mientras más corta mejor; para alcanzar mayores y mejores satisfacciones”.⁹ Laboralmente, para la mayoría, el magisterio es atractivo porque ofrece estabilidad; no obstante, esa estabilidad, en muchos casos, genera conformismo y estancamiento que afecta al sistema educativo. Otros son maestros por tradición familiar; porque sólo esa carrera es accesible, o porque “el maestro sabe de todo un poquito” y con esa formación los contratan en los bancos o en las oficinas administrativas de dependencias diversas.

Otro aspecto importante que debe regularse es la carrera administrativa del docente; actualmente no existen incentivos para ejercer un puesto administrativo en la escuela; por ejemplo, ser director de una escuela puede representar más trabajo pero no mejor salario, con la consecuente desmotivación, a esto hay que agregarle que muchas veces sigue ejerciendo su labor docente. El vacío de la carrera administrativa se observa en todos los niveles, pues no hay un perfil definido para ocupar los espacios administrativos en los niveles distritales, departamentales, nacionales y en los vice despachos; no se cuida que el profesional seleccionado para el puesto, hayan tenido un conocimiento previo y profundo del sistema educativo; este es otro factor que hace perder el interés del docente por la administración de la docencia.

Por lo expuesto, es urgente crear un mecanismo legal para que la selección de maestros de nuevo ingreso se realice con base en su formación, que debe ser universitaria intermedia y cumplir con estándares altos. Cuando el maestro ya ha ingresado al sistema debe continuar su desarrollo profesional en las universidades, en programas apropiados, y desarrollar otras habilidades para desempeñarse mejor como docente. Como complemento, a ese recorrido académico y formativo, se deben otorgar incentivos salariales y laborales que sean oportunos y que motiven el desempeño y la profesión docente. Para el ingreso a la parte administrativa y técnica también deben demostrarse calidades académicas y experiencia en el ejercicio de puestos dentro de esa parte administrativa de la carrera docente; de esa cuenta, se busca garantizar idoneidad y conocimiento.

3. El desarrollo profesional docente entendido dentro del marco de la presente propuesta

El desarrollo profesional del docente es visto en esta propuesta como un proceso continuo y permanente, que surge con la formación inicial, continúa con el inicio del desempeño en

⁹ Ver Virgilio Álvarez *A pesar de todo optimistas*, Flasco Guatemala, Serviprensa 2009, pág. 175

la escuela y se fortalece durante todo su recorrido laboral y profesional; esto sustenta la idea de que el maestro necesita de formación acorde a cada momento de su carrera profesional.

Para lograr el desarrollo profesional docente deben transformarse las escuelas normales y así garantizar que la formación inicial cuente con una orientación adecuada, tomando en cuenta el currículum, el enfoque, la duración y el nivel en donde es ofrecida. Debe cambiarse la concepción, ya muy generalizada, de que cualquiera puede ser maestro, que esa profesión sirve para todo; o aquel decir que, aunque sea de maestro se puede trabajar.

La masividad con que se ha ofrecido la carrera de magisterio en nuestro país es evidente, pues en las 417 escuelas normales¹⁰ existentes se gradúan anualmente más de veinte mil maestros y el gobierno sólo oferta cerca de 4,000 plazas nuevas al año; esa situación provoca que miles y miles de maestros estén desempleados y, consecuentemente se dediquen a cualquier actividad laboral, esto crea la idea que ser maestro permite desempeñar cualquier oficio o trabajo y ocasiona que esta profesión pierda su valor y reconocimiento social.

Nosotros compartimos la idea de que no cualquier persona debe ser maestro y no cualquier institución debe formar maestros. Las instituciones formadoras de maestros deben garantizar buen nivel para certificar y acreditar sus programas, de tal forma que logren alcanzar los niveles necesarios para ofrecer con calidad este tipo de formación. El magisterio es, sin duda, una de las profesiones más importantes para la sociedad.

En la actualidad somos uno de los pocos países que todavía forma maestros en el nivel medio; tres años de estudio bastan para convertirse en docente, pero existe un gran reclamo en cuanto a que lo que se enseña en la escuela normal no es compatible con lo que en la práctica docente se hace necesario. Por lo tanto, la formación profesional docente debe responder a la búsqueda de acuerdos con las universidades del país, para lograr una formación inicial desde la universidad; sin embargo, esto sería aplicable para las nuevas generaciones de maestros; empero, los docentes en servicio deberán participar en un programa de amplia cobertura para lograr la profesionalización docente que les permita alcanzar las competencias y conocimientos requeridos al desempeñarse en el sistema educativo y, por consiguiente, lograr la calidad educativa por todos esperada.

Actualmente existen duras críticas de varios sectores hacia la formación continua desarrollada en forma de talleres o cursos de capacitación: se dice que por medio de estas actividades no se cubren las necesidades de formación de los docentes; que, como se ha mencionado antes, parecen ir dirigidas a cómo trabajar en el aula con sus alumnos en situaciones reales. Asimismo, se han iniciado esfuerzos en la implementación de programas de desarrollo profesional docente desde universidades; no obstante, al ritmo en que se avanza, transcurrirían muchos años para cubrir a la totalidad de los profesores en servicio. A pesar de las dificultades,

10 Datos obtenido en la Dirección General de Calidad Educativa del Ministerio de Educación de Guatemala, año 2011, específicamente en la Subdirección de Formación Docente.

estos esfuerzos son meritorios, sobre todo por los consensos alcanzados con los sectores dirigentes y su vinculación en la toma de decisiones sobre la concepción y del desarrollo operativo de los mismos. Estos aspectos sumados al reconocimiento universitario deben ser continuados y fortalecidos mediante una política de Estado orientada a la educación y el desarrollo del país.

Es importante señalar que el desarrollo profesional del docente, además de la formación inicial de carácter superior; deberá pasar por un proceso de formación continua en servicio, que se plantea en las etapas siguientes:

- **La inducción para el maestro que inicia en la docencia.** En este contexto juega un papel relevante el profesor tutor; esta tarea será desempeñada por un profesor distinguido, ya sea de la misma escuela o de otra. Su función será apoyar al profesor de reciente ingreso, en aspectos administrativos y docentes, para introducirlo a la profesión docente. Esta figura es de las que más resultados satisfactorios ha aportado bajo el sistema de *maestros aprendiendo juntos*.¹¹ En este proceso de inducción podrán aplicarse, metodologías tutoriales y la tutoría en situaciones reales.
- **Actualización docente.** Todos los docentes, cualquiera que sea su nivel, deben participar en el proceso de actualización, el cual debe programarse durante un tiempo definido, publicado y anunciado anualmente, con carácter obligatorio. El principal propósito de este será formar al docente según sean los avances de la ciencia y la tecnología para enfrentar la realidad de la práctica docente en el aula y en la escuela.

Un ejemplo evidente es la formación tecnológica del docente la cual se hace urgente; para la reflexión se presenta la siguiente cita:

“El mundo de las tecnologías de la información y la comunicación con las posibilidades que ofrece de conectarse y desconectarse, manteniendo el anonimato o incluso inventándose una falsa personalidad para existir únicamente como una realidad virtual, es un buen ejemplo de un mundo en el que los lazos interpersonales son muy débiles, cambiantes, fluidos, inconstantes. Este carácter movedizo de las sociedades del presente se distingue por la privacidad y falta de compromiso duradero con proyectos sociales y, por supuesto, con otras personas.

*El compromiso social firme, la construcción de lo comunitario, se reemplaza por la estética del consumo y por relaciones efímeras, por una vida líquida. Lo efímero y la rapidez son dos notas idiosincrásicas de las sociedades de consumo del presente. Los teléfonos móviles, los iPods, dos de los instrumentos de mayor consumo en la actualidad, son ejemplos de un mundo en donde cada día importa más la velocidad, el diseño, la falta de peso, y la posibilidad de ser sustituido inmediatamente por el modelo siguiente, todavía de mayor capacidad, rapidez y menor peso y volumen. Las necesidades que genera esta sociedad nunca se satisfacen plenamente”.*¹²

Esta realidad hace que el docente tenga frente de sí, a un alumno al que no le enseñaron a tratar; a quien no entiende en cuanto a sus relaciones y a su forma de aprender; un alumno que ha crecido y se está desarrollado en un mundo tecnológico que muchos maestros desconocen, pero que se hace necesario, entender y ayudar. Por lo tanto, eso invita a generar procesos de formación que permitan actualizar en aspectos novedosos y de interés en el proceso educativo.

- **Profesionalización docente.** Se entenderá como un proceso que busca darle al profesor en servicio el nivel de formación superior que le permita cumplir con las expectativas de la formación inicial superior que se establecen para la carrera docente, según las categorías y niveles respectivos. Este es un proceso temporal, porque cuando ya todos los profesores en servicio hayan recibido su formación inicial docente en la universidad, éste ya no será necesario.

Sin embargo, existe otra variante de la profesionalización que se intenta plantea en forma permanente, entendiéndose este proceso como una manera de ir formando al maestro en otros niveles de educación superior estrictamente relacionados con su tarea docente en el nivel en donde se desempeña. Esto significa que el profesor, por iniciativa propia, podrá matricularse en las universidades para alcanzar los grados académicos de licenciatura, maestría o especialidad, y doctorado en carreras relacionadas directamente con su profesión y con el nivel y especialidad en donde trabaja. Toda esta formación, más su desempeño, le garantizarán incentivos salariales y el desempeño de otros puestos en la administración o en el nivel técnico del sistema educativo. Por lo tanto, las universidades deberán crear los programas que respondan a esta necesidad.

- **Acompañamiento pedagógico.** Se busca que este proceso esté presente en cada uno de los momentos anteriores, convirtiéndose en una franja de apoyo a la tarea docente, técnica o administrativa. El acompañamiento pedagógico constituye una reforma sustantiva en el sistema educativo, de manera que, el acompañante o asesor pedagógico juega un papel protagónico en cada uno de los momentos señalados supra, acompaña al tutor y al maestro, participa directamente en los procesos de actualización, profesionalización y perfeccionamiento docente. El acompañamiento pedagógico es una aportación e innovación importante en el desarrollo del docente.

Se intenta, con el desarrollo docente, hacer de la docencia una profesión digna; y no seguir alimentando la idea de que el magisterio no es una profesión. En todas las profesiones existen redes, grupos de apoyo, juntas de profesionales o colegios profesionales que buscan formas de compartir sus experiencias y problemas para mejorar su desempeño, tal el caso de los médicos, de quienes constantemente se oye decir: los médicos de determinado centro tuvieron una junta para evaluar una serie de síntomas y signos en un paciente, a fin de

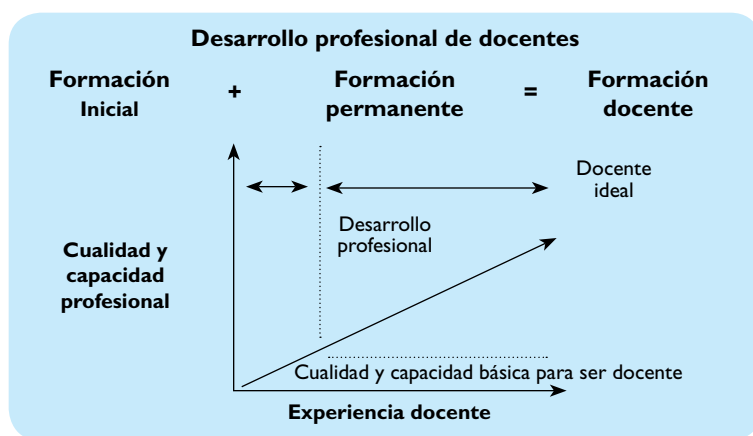
determinar el mejor tratamiento. Sin embargo, en el sector docente no escuchamos que se diga que hubo una junta de docentes para determinar cómo enseñar mejor la suma o como resolver el tema de la comprensión lectora, de la ortografía o por qué los niños no mejoran su caligrafía. El maestro trabaja en solitario, aisladamente, y eso debe cambiar; el docente debe trabajar en redes, debe aprender de los demás y generar formas de crecimiento colaborativo.

Además, se busca con el desarrollo profesional docente hacer que el magisterio se considere como una de las profesiones mejor calificadas en la sociedad, más atractivas, valoradas y respetadas. Por lo tanto, la Carrera Docente y el desarrollo profesional docente se vinculan en forma directa, en la medida en que con ambos se pretende aumentar la formación del docente, en aras de alcanzar y mejorar la calidad educativa.

La Carrera Docente evita la pérdida de los buenos maestros o que ellos se dediquen a otras funciones, como es común, pues muchos docentes con buen desempeño deciden abandonar esta tarea porque reciben malos salarios y no son valorados ni reconocidos como poseedores de una profesión digna para la sociedad. Ellos prefieren estudiar para, luego de graduarse, retirarse del magisterio y en algunos casos se trasladan a la educación privada o son ascendidos a puestos directivos en el mismo sistema.

La Carrera Docente viene a ser una propuesta de desarrollo profesional, basada en formación académica y promueve, a partir de ello, categorías que implican incentivos salariales y laborales que permitan al maestro sentirse cómodo y digno con la profesión.

La carrera docente, como desarrollo profesional, puede representarse en el siguiente esquema.



Fuente: Adaptación del esquema presentado por Toshio Murata experto de la Agencia de Cooperación Japonesa

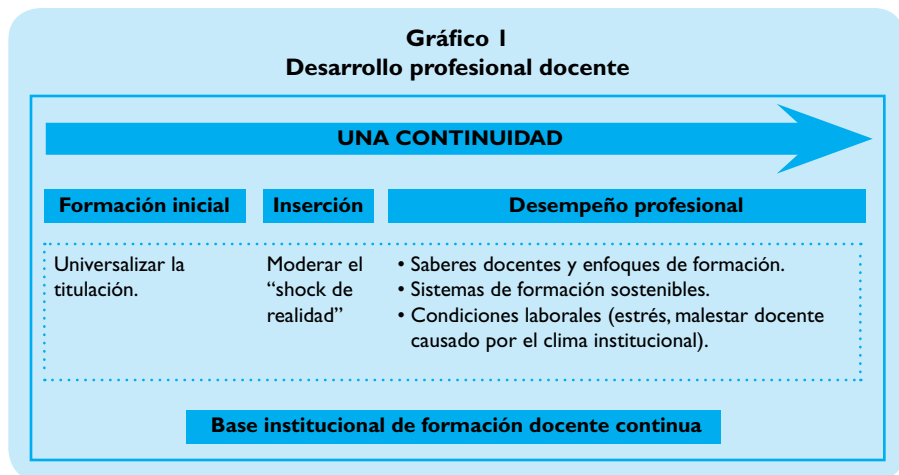
Se entiende, en consecuencia, que el docente ideal es producto de varios procesos en los cuales las cualidades y la capacidad básica para ser docente se logra a partir de los conocimientos y habilidades desarrollados en la formación inicial, los cuales se aumentan y acrecientan con formación académica permanente, así como una combinación de experiencias, producto del ejercicio de la docencia. Esto viene a potenciar un mejor desempeño y, de esa cuenta, fortalecer a la profesión docente, abriendo el camino hacia su valoración, reconocimiento social y dignificación.

De igual forma, esos elementos combinados pueden favorecer el desempeño en posiciones administrativas o técnicas hacia la consolidación del sistema educativo, en su elemental estructura y funcionalidad.

El desarrollo profesional del docente para que ejerza cambios en la enseñanza se caracteriza por centrarse en la necesidad de aprendizaje de los alumnos. Es importante señalar que debe *formarse a los docentes no para lo general sino, principalmente, para lo particular*.¹³

*Experiencias, como visitar a otras escuelas, en otras ciudades y contextos, son positivas porque ayudan al profesorado a cuestionar su cotidianidad.*¹⁴

A continuación se presenta el gráfico que sobre este tema elaboró Severo Cuba.



Fuente: Severo Cuba. Profesión docente en América Latina, página 131

¹³ Ver el comentario de Carlos Marcelo García. Centrar la formación docente en las necesidades de los estudiantes y las prácticas de enseñanza, o la ponencia: Desarrollo Profesional Continuo y Carrera Docente en América Latina, presentada por Flavia Terigi, Lima Perú, marzo de 2007.

¹⁴ ídem

En esta perspectiva, se considera el desarrollo profesional docente como una continuidad: el cual principia con la formación inicial a nivel universitario (como se espera que suceda en Guatemala) que ofrezca una generalización en la titulación de los docentes, en la mayoría de casos. Luego, se propone un proceso de inserción o inducción al primer ingreso al magisterio, para, como lo señala Severo Cuba, moderar el shock de la realidad, es decir, hacer más fácil el acomodo a la nueva tarea o hacer más fácil el inicio. Para después, plantear la forma como se presenta el desempeño profesional; y aquí también Cuba, plantea la necesidad de interrogarse acerca de los saberes docentes, enfoques de formación, sistemas de formación continua y de las condiciones laborales. En ese proceso de cuestionarse, se dice que debemos tener claras respuestas para preguntas clave, como las siguientes: ¿con qué lógica se plantea la formación del maestro?, ¿qué papel ocupa el sujeto en un enfoque de formación que oriente la formación permanente en el marco de esta visión de itinerario continuo del desarrollo profesional?

Flavia Terigi amplía el análisis, al mencionar la necesidad de “construir sistemas de formación sostenibles en el largo plazo, de modo que el desarrollo profesional de un maestro, que supone más de treinta años, considerando que el tiempo de ejercicio docente es de 30 años en promedio, sea atendido adecuadamente y podamos tener un mejoramiento permanente del grupo magisterial en nuestros países. Esto exige una base financiera estable; necesitamos invertir y saber que es posible sostener esos procesos de formación a lo largo de todo el itinerario del desarrollo profesional docente.

También se requiere un marco de condiciones favorables para el ejercicio docente. Se ha comprobado que los docentes no se enferman de las vías respiratorias o de los riñones, como podría pensarse; su mayor problema de salud está asociado al estrés docente, y éste con el clima institucional, con las relaciones con los compañeros o con las condiciones en las que se desarrolla la labor docente; todo lo anterior requiere una base institucional estable y al mismo tiempo flexible.”¹⁵

Severo Cuba y Flavia Liliam Hidalgo han aportado un círculo respecto de pobreza del desarrollo profesional docente, el cual se presenta en forma sucinta. Las partes del círculo son:

- La selección de los postulantes a la carrera docente, que no exige una alta formación a los aspirantes o ingresantes, como los llama el autor.
- La calidad de la oferta de la formación: los futuros maestros son formados repitiendo un modelo escolar.
- Las escuelas, en contextos de pobreza y marginalidad con recursos limitados; los maestros formados van y laboran en escuelas con esas características.

- Procesos de formación continua irregulares y centrados en el control; los maestros participan ocasionalmente y desde diferentes oferentes de procesos de formación continua que en muchos casos se centran en el control.
- Administración educativa que no favorece procesos de innovación.
- Escuelas que brindan educación de baja calidad, niños con problemas básicos de comunicación y pensamiento lógico.
- El tiempo de escolaridad no logra resultados requeridos socialmente.
- Jóvenes con deficiencias en su formación, provenientes de escuelas de baja calidad educativa.

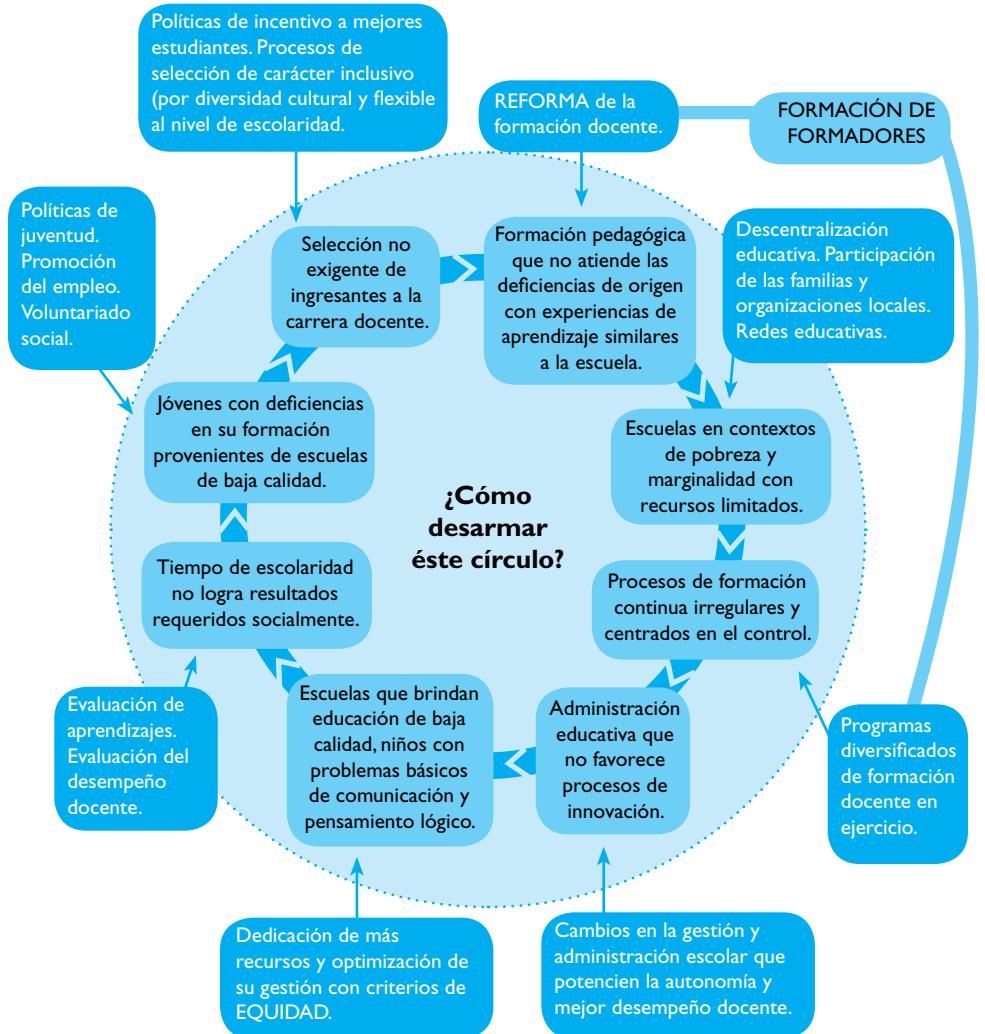
A continuación se presenta el gráfico que ilustra el círculo en mención.

Gráfico 2
Círculo de pobreza del desarrollo profesional docente



Para desarmar el círculo, se presentan, a continuación, gráficamente algunas ideas.

Gráfico 3
Instrumentos para desarmar el círculo de pobreza del desarrollo profesional docente



4. Aspectos generales de la Carrera Docente

a. Definición de Carrera Docente

Para efectos de esta propuesta se entenderá como Carrera Docente al proceso por medio del cual se ingresa a la docencia, se transita por ella, escalando las categorías definidas para crecer académica y técnico-administrativamente, según sea el caso, hasta el retiro del servicio.

Puede entenderse también como el mecanismo mediante el cual se reconoce la formación académica que los docentes presentan desde que ingresan al magisterio, así como la formación que van adquirir durante todo el ejercicio profesional, para prestar sus servicios con calidad. La carrera docente pretende, además, proporcionar condiciones y un salario digno al docente que estudia, promover la formación continua, lograr la permanencia en el sistema de quienes cuenten con buena formación y tengan un buen desempeño; así también, permitir el ascenso a las categorías inmediatas, en el área técnica o administrativa.

Por consiguiente, la Carrera Docente es aplicada al magisterio en general, así como a aquellos docentes que prestan servicios técnicos o administrativos dentro del subsistema escolarizado.

b. Objetivos de la Carrera Docente

La carrera persigue los objetivos anotados a continuación, con los cuales se pretende mejorar la calidad educativa de la sociedad guatemalteca y, a la vez, mejorar las condiciones generales de la profesión docente, para hacer de ésta una profesión reconocida, valorada, dignificada y bien estructurada.

- a) Mejorar la calidad de la educación nacional propiciando para el efecto, la mejoría de la formación docente en general.
- b) Garantizar que la docencia, sea ejercida por personas idóneas, reconociendo en los educadores que pretenden desempeñar esas posiciones, la capacidad, experiencia, méritos, formación académica y cualidades.
- c) Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los docentes, otorgando el ascenso en función de la experiencia, el desempeño y la formación académica.
- d) Desarrollar una política laboral y salarial basada en la Carrera Docente que dignifique al maestro y a la profesión docente.
- e) Garantizar en cargos técnicos y administrativos de la docencia a docentes con mayores méritos, conocimientos y experiencias en el sistema educativo nacional y del quehacer natural de los cargos, en función de su vinculación directa al sistema.

- f) Propiciar el crecimiento profesional del magisterio nacional, generando un especial interés y orgullo por ejercer la docencia.
- g) Rescatar la imagen de la profesión docente, para hacer de ésta una profesión digna, con un alto estatus dentro de la sociedad.

c. Principios de la Carrera Docente

Como un mecanismo para mejorar las condiciones del magisterio y la calidad de la educación del país, la Carrera Docente se inspira en aspectos que orientan y sustentan su razón de ser; potencializan, el hacia dónde se dirige la profesión docente y, sobre todo, dignifican el desarrollo académico, técnico y administrativo de la profesión docente. Se presentan algunos principios base:

- **Reconocer la calidad, formación y experiencia del docente**

Se persigue, con la Carrera Docente, la selección de los mejores (aspirantes o prospectos) docentes para desempeñarse en el sistema educativo, así como reconocer y acreditar los estudios que realiza el maestro, dignificándolo económicamente; de igual forma, es menester, mediante la Carrera Docente se valore la experiencia y se ubique a los maestros que así lo deseen en posiciones administrativas y técnicas, que garanticen conocimiento, compromiso, lealtad institucional y gremial, además de equidad y pertinencia.

- **Justicia**

Pretende otorgar a todos los docentes la oportunidad de participar en los concursos de oposición, y que los méritos y conocimientos sean los elementos a considerar para la selección. Asimismo, la Carrera Docente promueve el acceso justo al crecimiento y desarrollo profesional del docente, así como facilita y potencializa una mejora continua de la calidad de la educación.

- **Estabilidad y permanencia**

Se persigue que los maestros tengan estabilidad y, consecuentemente, permanencia en el sistema educativo, ya que, en la medida que el maestro estudia, mejora sus condiciones salariales. Por lo tanto, se pretende que estudie y continúe desempeñándose en la docencia, creciendo académicamente, para mejorar su labor docente en el aula.

- **Mejoramiento de la formación docente**

Se pretende que los maestros encuentren motivos válidos y dignos por los cuales deban formarse, estimulen el estudio permanente y progresivo, en busca de consolidarse en su profesión.

- **Garantizar que todo ascenso o mejoramiento de las condiciones del docente sea por méritos, experiencias y formación según sea el caso.**

Con esto se pretende que se tomen en cuenta, en los docentes, sus méritos, formación, experiencia y conocimientos para la asignación de puestos, y, con ello, evitar la politización y el ascenso incorrecto a los cargos jerárquicos del sistema educativo nacional.

d. Estructura de la Carrera Docente

La Carrera Docente está organizada en dos componentes básicos, los cuales están estrechamente relacionados, y a la vez, son complementarios; a saber:

- La Carrera Docente: parte académica
- La Carrera Docente: parte técnico-administrativa.

Para la parte académica de la Carrera Docente se pretende acrecentar la formación académica del magisterio, lo que significa llevar al nivel universitario su formación; consecuentemente, garantizar incentivos salariales a partir del crecimiento profesional que el docente adquiera. Por lo tanto, el personal docente obtendrá mejoras salariales por cada grado académico que presente, siempre y cuando cumpla con algunos requisitos básicos, entre ellos, la evaluación del desempeño, y que los estudios estén directamente relacionados con el nivel en donde se desenvuelve. Lo anterior persigue que los docentes amplíen su formación académica para desempeñarse en los distintos niveles del sistema educativo, que incluyen las distintas modalidades.

En cuanto a la parte técnica y administrativa de la Carrera Docente se pretende eliminar el oportunismo, así como la incompetencia y la inexperiencia que muchos funcionarios demuestran en el ejercicio de cargos técnicos o administrativos en la educación; evitar, además, el ascenso por tráfico de influencias o simplemente por nepotismo u otro tipo de condiciones que han marcado, durante décadas, la administración de la educación en nuestro país. Se persigue que quienes desempeñen posiciones técnicas o administrativas sean las personas que, por la experiencia, conocimiento y formación, puedan optar a ocupar las vacantes que se presenten en el sistema, es decir, por vocación, lealtad y compromiso con la institución.

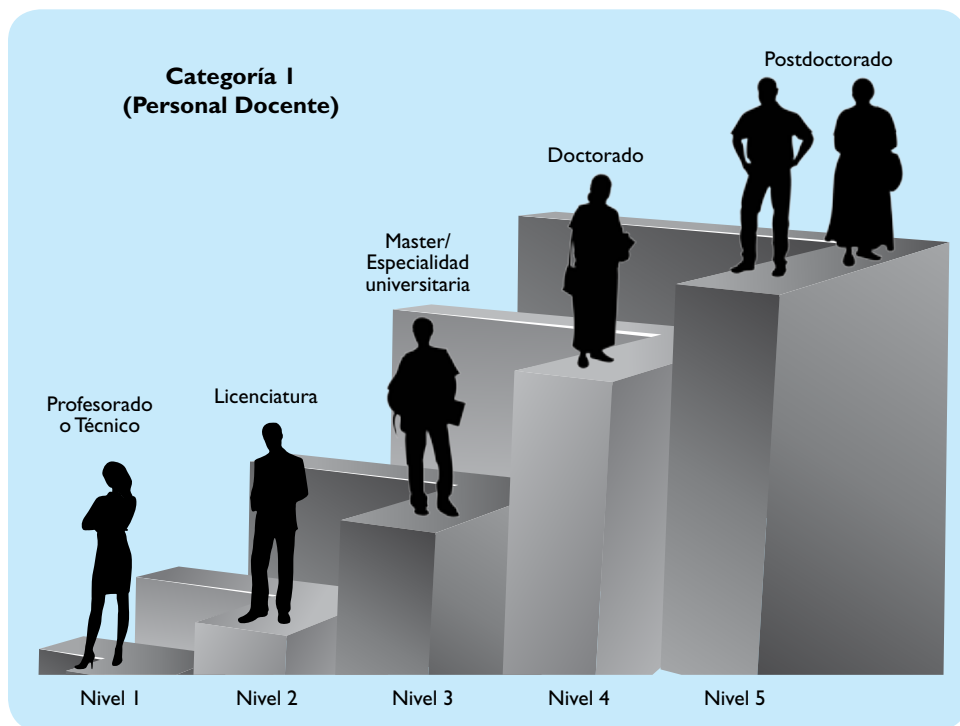
e. Categorías y niveles de la Carrera Docente

Las categorías establecidas en esta propuesta son tres: personal docente, personal técnico y personal administrativo, todos con relación directa en el proceso enseñanza-aprendizaje. Los niveles para cada una de las categorías son definidos con base en formación académica, es decir, los grados que se obtengan en dicha formación; sin embargo, existe otros niveles de la carrera en función de la formación, la experiencia y aprobación de las pruebas correspondientes; estos otros niveles permiten el desempeño de cargos del nivel intermedio o superior de la administración. A continuación aparece, con detalle, esta situación:

Categorías y niveles en la Carrera Docente: parte académica

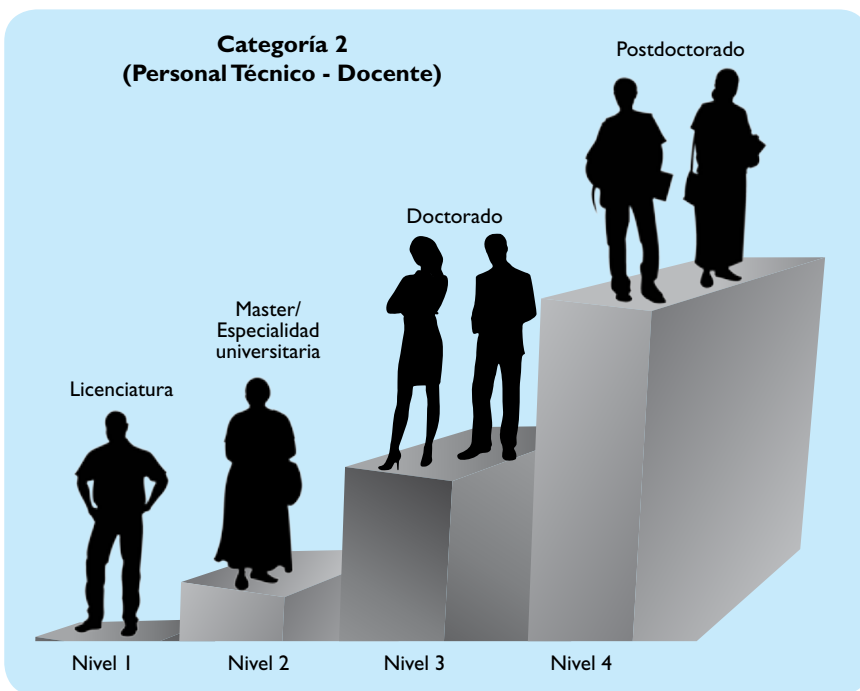
Personal docente: son ubicados en esta categoría los maestros que imparten docencia en cualquiera de los niveles del subsistema escolarizado (preprimaria, primaria y media) en cualquiera de sus modalidades. Esta categoría incluye los niveles siguientes:

- Nivel 1. Título de profesor de preprimaria, primaria o media, expedido por una universidad; incluye las distintas especialidades y modalidades.
- Nivel 2. Título de licenciado en ciencias de la educación, o carrera afín especializado en preprimaria, primaria o media, incluye especialidades.
- Nivel 3. Título de magíster, especialista en educación, ciencias de la educación o carrera afín, con énfasis en preprimaria, primaria o media.
- Nivel 4. Título de doctor en educación, con especialización en preprimaria, primaria o media.
- Nivel 5. Título de postdoctor en educación, con especialización en preprimaria primaria o media, respectivamente.



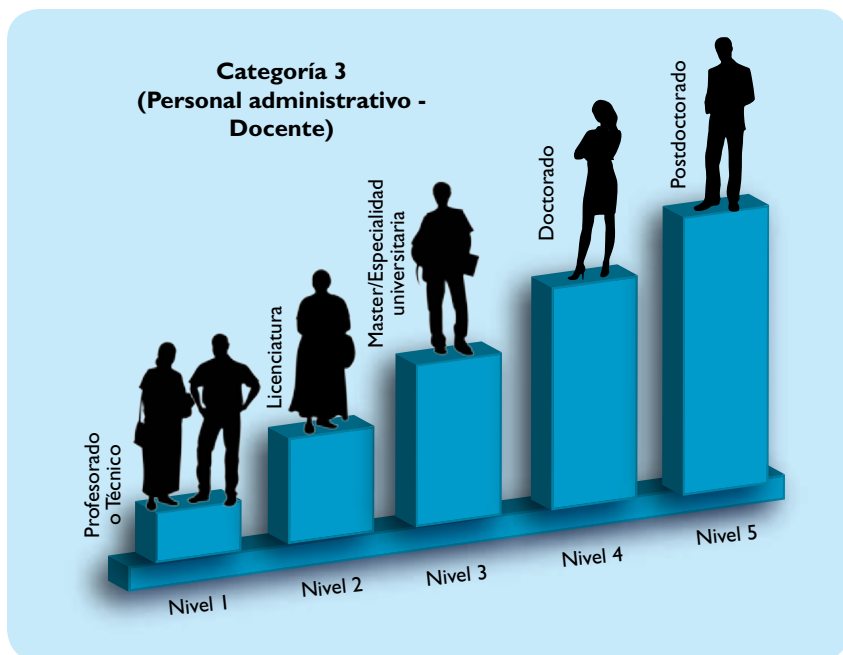
Personal técnico-docente: en esta categoría se ubica a los funcionarios que realizan labores de planificación, orientación, investigación, capacitación y asesoramiento, pero que son maestros que cuentan con formación universitaria en educación, pedagogía o área afín a la tarea que se pretende que realice; además, son los responsables de contribuir en la formulación de la política pública en este ámbito. Esta categoría incluye los siguientes niveles:

- Nivel 1 Título de licenciado o carrera afín en educación, con la especialidad respectiva según el puesto.
- Nivel 2 Título de magíster o especialista en educación o carrera afín, con mención en la especialidad respectiva según el puesto.
- Nivel 3 Título de doctor en educación.
- Nivel 4 Título de postdoctor en educación.



Personal administrativo-docente: son ubicados en esta categoría los funcionarios que realizan actividades de dirección, supervisión y gestión educativa, todas relacionadas estrictamente con el proceso educativo, para cuyo desempeño se requiere del título de maestro, como parte de su formación inicial. Esta categoría incluye los siguientes niveles:

- Nivel 1. Técnico universitario en administración educativa o gerencia para la educación o carrera afín.
- Nivel 2. Licenciado en ciencias de educación pedagógica, con énfasis en administración educativa o gerencia para la educación o carrera afín.
- Nivel 3. Magíster o especialista en administración educativa o gerencia para la educación o carrera afín.
- Nivel 4. Doctor en educación.
- Nivel 5. Postdoctor en educación.



Categorías y niveles en la Carrera Docente: parte administrativa

Para este caso, las categorías siguen siendo las mismas de la carrera docente parte académica, sin embargo los niveles cambian. Debe quedar claro que para ingresar a la parte administrativa se deberá hacer por la docencia, salvo los casos del personal técnico que se desempeña en los niveles superiores que no requieran por la naturaleza de sus tareas, ser maestros. Se establecen los siguientes niveles:

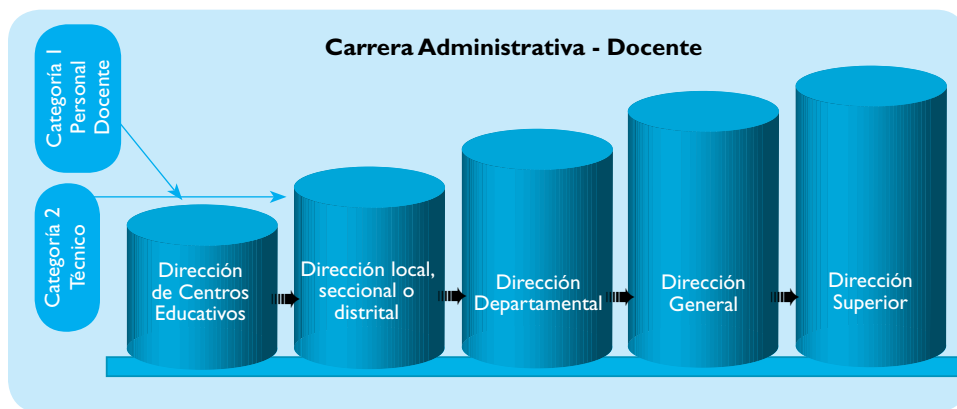
Nivel de dirección de centro educativo: subdirectores y directores de centros educativos de preprimaria, primaria y nivel medio.

Nivel de dirección local, seccional o de distrito: supervisores, coordinadores técnicos o administrativos, acompañantes, asesores u otros similares. Y otras que se crearan en el futuro en el marco del SINAE.

Nivel de dirección departamental: subdirectores y directores departamentales de educación.

Nivel de dirección general: subdirectores, directores generales, entre otros.

Nivel de dirección superior: viceministros de educación, con excepción del viceministro administrativo.



a. Objeto, aplicación y naturaleza de la Carrera Docente

La Carrera Docente tiene por objeto ordenar el proceso del servicio magisterial, planteándolo en forma de una carrera que tiene dos líneas de acción: la académica y la técnico-administrativa. Esta Carrera será estrictamente aplicable a todo aquel docente que se inicie en el magisterio, es decir, quien ingrese a prestar sus servicios al sector público de la educación en cualquiera de los niveles del subsistema escolarizado y sus respectivas modalidades. Por tal razón, es obligatoria, sin embargo, para quienes ya están en el ejercicio de sus funciones docentes, técnico-administrativas el ingreso a la misma es voluntario. Esto se debe a que se pretende que el ingreso sea por estricto concurso de oposición, y que, a partir de ello, se presente estabilidad laboral en el docente, condiciones que ya son superadas por los docentes en servicio en el sector público estatal. No obstante, quien desee obtener los beneficios de la Carrera Docente podrá hacerlo; para el efecto, procederá a aplicar a cualquiera de los dos componentes de la carrera, según sea su interés, cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos. Se deja constancia de que los derechos adquiridos en el ejercicio de su función docente son irrenunciables.

En la actualidad, en el magisterio nacional, el docente goza del derecho a ser evaluado anualmente por el jefe inmediato, a través de una hoja de servicio, la cual deberá mejorarse

y, al mismo tiempo, será parte importante en el nuevo proceso de evaluación del docente o personal técnico-administrativo, para efecto de ascensos.

En caso el docente repruebe las tres evaluaciones de desempeño que se establecen como condición de ascenso, podrá ser retirado de la Carrera Docente, no así del magisterio; esto, tomando en consideración los derechos adquiridos por quienes ya laboraban en la institución, antes de entrar en vigencia la carrera en referencia.

En el caso de los docentes que ingresan al magisterio por primera vez en el marco de la ley de la Carrera Docente, al perder tres evaluaciones continuas serán retirados de la docencia.

b. Procedimiento de ingreso a la Carrera Docente

Para ingresar a las distintas categorías de la Carrera Docente se debe cumplir con determinados requisitos y, a la vez, con un procedimiento establecido para el efecto. El detalle aparece a continuación.

Se ingresa a la Carrera Docente mediante estricta oposición, conducida por la Junta Nacional de la Carrera Docente, a través de los jurados correspondientes, que también tendrá bajo su dirección a las juntas departamentales de la Carrera Docente. Ese concurso de oposición se basará en experiencia laboral, formación superior (PADEP-D), formación inicial superior, antecedentes profesionales, formación afín a educación, méritos y conocimientos de los candidatos. Debe quedar claro que solo es factible ingresar a la Carrera Docente por la primera categoría, es decir, por el servicio docente; ya sea para desempeñarse en la parte académica o en la administrativa. Si una persona cuenta con el perfil para ascender a un nivel distinto, podrá tramitarlo luego de dos años de desempeño en el nivel anterior, y deberá aprobar la evaluación del desempeño correspondiente. A continuación se anotan los requisitos de ingreso.

Requisitos generales para ingresar a la Carrera Docente

- Presentar la solicitud respectiva, en el formato establecido para el efecto.
- Adjuntar currículum vitae (hoja de vida) donde se presente la siguiente información básica: datos personales, formación académica, experiencia docente, méritos estudiantiles, méritos profesionales, aportes a la comunidad o sociedad en general, investigaciones, aportes profesionales u otros. A este documento se acompaña copia confrontada de los documentos de respaldo.
- Copia de los títulos profesionales que acredita, certificaciones generales de estudio, cierres de pensum o actas de graduación originales o confrontadas por autoridad competente.

- Certificación de tiempo de servicio emitido por la dirección o unidad Recursos Humanos y de la Junta Calificadora de Personal (en caso haya laborado en el magisterio con anterioridad o en el sector privado)
- Adjuntar constancia de carencia de antecedentes penales recientes
- Presentar tarjeta de salud
- Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas respectivas

Procedimiento de ingreso a la carrera docente, por formación académica

La Junta Nacional de la Carrera Docente convoca, a nivel nacional, a las juntas departamentales, para que publiquen lo relativo a las plazas vacantes, e informen por todos los medios posibles, sin faltar la prensa, acerca del proceso de concurso de oposición, detallando sin excepción las fechas de inicio y final de recepción de los expedientes, lugar, cargos y puestos que se sacan a concurso de oposición, requisitos administrativos y académicos, y normas a seguir en el proceso. Los jurados de oposición departamentales revisan con detenimiento cada uno de los expedientes presentados y seleccionan los que llenan los requisitos; luego, se convoca, sin excepción, a participar en un concurso de oposición, para lo cual se definen previamente los instrumentos de evaluación respectivos, según los puestos y cargos. Las pruebas son aplicadas, los resultados son sumados a la revisión de credenciales y hojas de vida, para, después obtener la lista de las personas que se consideran elegibles, quienes, en orden de resultados, serán quienes tengan derecho de ingresar a la carrera docente, según las oportunidades. Un normativo específico regulará este procedimiento.

Procedimiento para acceder a la carrera docente, parte técnico-administrativa.

Para ingresar a la Carrera Docente, en su parte técnica-administrativa, se debe hacer por concurso de oposición, y la puerta de ingreso es el primer nivel de la carrera docente, parte académica; es decir, primero debe haber ejercido como docente, para luego optar al primer nivel de la Carrera Docente, parte administrativa, y el segundo nivel para el personal técnico. No existirá otra posibilidad de ingreso.

Requisitos para acceder a la Carrera Docente, parte administrativa

- Presentar la solicitud, en el formato establecido para el efecto.
- Adjuntar currículum vitae (hoja de vida) donde se presente la siguiente información básica: datos personales, formación académica, experiencia docente, méritos estudiantiles, méritos profesionales aportes a su comunidad o sociedad en general, investigaciones, aportes profesionales u otros. Acompañar al currículum copia confrontada de los documentos de respaldo.

- Certificación de servicio en donde acrediten, por lo menos, cinco (5) años de desempeño docente. Copia de los títulos profesionales que acredita, certificaciones generales de estudio, cierres de pensum o actas de graduación originales o confrontadas por autoridad competente.
- Certificación de tiempo de servicio.
- Adjuntar constancia de carencia de antecedentes penales reciente.
- Hojas de servicio.
- Presentar tarjeta de salud.
- Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas respectivas

c. Mecanismo de promoción a las categorías y niveles de la Carrera Docente.

Para lograr la promoción docente al nivel superior, el docente debe cumplir con los requisitos anotados abajo, ante la Comisión Departamental de la Carrera Docente quien tramitará el expediente y resolverá.

- Solicitud escrita, en el formato que la comisión le proporcione.
- Título universitario original, y copia de anverso y reverso confrontada por autoridad educativa competente.
- Certificación de estudios original.
- Constancia de carencia de antecedentes penales.
- Certificación de tiempo de servicio de la Junta Calificadora de Personal y de Recursos Humanos.
- Someterse a la evaluación de desempeño para ese nivel, y aprobarla.
- Constancias de haber participado, por lo menos, durante cada año, en dos procesos de capacitación y actualización docentes.

La Junta Departamental de la Carrera Docente, de oficio, tramitará el expediente, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos. Se deja constancia de que el título universitario debe ser expedido por universidad debidamente autorizada para funcionar en Guatemala, o, en su defecto, el profesional deberá ser incorporado a la Universidad de San Carlos de Guatemala, según lo establecido en las normas correspondientes. El título obtenido debe ser específico para desempeñarse en el nivel en donde labora el profesor;

pues la Carrera Docente persigue que el desempeño mejore, en función del crecimiento profesional del docente.

d. Proceso de ascenso en la Carrera Docente

Abajo se explica el proceso de ascensos para las dos modalidades mencionadas.

Para la Carrera Docente, parte académica

El profesor que desee ingresar por primera vez a la carrera docente, deberá cumplir con los requisitos respectivos y aprobar las pruebas que para el efecto se hayan diseñado; serán seleccionados los profesores que obtengan los resultados más altos. Si el candidato que posee la calificación más alta no acepta, llamará al siguiente, y así sucesivamente. Para obtener ascensos, cada uno de los interesados deberá presentar los documentos requeridos y someterse a las pruebas de desempeño que se diseñen para tal fin. Los detalles de este proceso estarán establecidos en el reglamento respectivo.

Para el caso de la carrera técnico-administrativa

Los aspirantes a la categoría técnico-administrativa serán, sin excepción, los docentes que se desempeñan en los niveles docentes y que quieran ocupar algún puesto en la parte administrativa de la carrera docente. Esta condición es irrenunciable y de aplicación estricta; sin embargo, si luego de la convocatoria no existen candidatos, se convocará nuevamente, por medios escritos y radiales. Si persiste el desinterés, podrán optar otros candidatos que no se desempeñen en la carrera docente cuyo contrato será a término.

Los profesores que quieran participar en la convocatoria para el primer nivel, que es la dirección de centros educativos, deben presentar todos los documentos requeridos y, luego, someterse a las pruebas correspondientes. Solo el círculo de los candidatos naturales que ejercen la docencia, podrá optar a los otros niveles. Con esto se garantiza la idoneidad y el conocimiento básico de la institución y del sistema educativo nacional.

e. Retiro de la Carrera Docente

El retiro de la Carrera Docente se puede provocar por diferentes causales, entre las que se mencionan:

- Renuncia
- Abandono del cargo
- Fallecimiento
- Destitución

- Calificación deficiente en tres de las evaluaciones de desempeño continuas; aplicables para quienes ingresan a la docencia por primera vez, en el marco de la ley de la Carrera Docente.
- Incapacidad e incompatibilidad en el desempeño de sus tareas y funciones.
- Otras causales que, según la autoridad competente y la normativa específica, ameriten tal retiro, siempre que, para el efecto, sea seguido el debido proceso.

Un profesor que renuncie del magisterio y que haya estado en la Carrera Docente, podrá volver a ingresar a la misma en cualquier momento y mantendrá el nivel y categoría en donde se encontraba cuando se retiró. Aquel docente que haya sido destituido o abandonado el cargo podrá reingresar solo si han pasado cinco años y tendrá que hacerlo desde el primer nivel y categoría.

Quien sea destituido por no haber obtenido un resultado satisfactorio en sus evaluaciones de desempeño luego de tres oportunidades, no podrá ingresar a la docencia nuevamente.

f. El escalafón magisterial establecido en el Decreto 1485 del Congreso de la República de Guatemala y la Carrera Docente

El funcionamiento de la Carrera Docente es paralelo al del escalafón magisterial, aprobado en el Decreto 1485 y sus reformas; este último constituye, una conquista histórica del gremio magisterial organizado, por lo que los derechos allí adquiridos son irrenunciables. Es decir, el escalafón magisterial es adquirido en función del tiempo de servicio, y la carrera docente en función de formación y desempeño.

g. La ley de Carrera Docente y la Ley de Servicio Civil

Los aspectos normados en la ley de Carrera Docente son de aplicación específica, en consecuencia, en caso la misma contradiga aspectos establecidos con la Ley de Servicio Civil, prevalecerán los establecidos en la Ley de Carrera Docente.

h. Beneficios que representa la Carrera Docente para el docente

Además de los beneficios salariales que se proponen en los párrafos anteriores, se pretende que el maestro vea en su profesión una oportunidad de desarrollo personal y de su familia, y que no considere la formación docente como un trampolín para retirarse si encuentra una oportunidad mejor o cuando haya finalizado otros estudios, y cuando ya no la necesite, simplemente la deja. En tales circunstancias, se proponen los siguientes como beneficios conexos.

- **Preferencia para los traslados y permutas.** Los maestros según la Carrera Docente, por los estudios realizados y el nivel de desempeño obtenido, tendrán preferencia para ocupar otras vacantes; ya sean permutas o traslados.

- **Tutores.** Los maestros mejor calificados y mejor formados podrán ser seleccionados como tutores de nuevos maestros; para generar procesos de inducción que permitan a los recién ingresados adaptarse al trabajo docente con mayor facilidad. Igualmente, los docentes que ocupan cargos administrativos podrán ser seleccionados para desempeñarse como tutores de los nuevos funcionarios, para facilitar el aprendizaje y, obviamente, dar inducción al servicio. Por estos servicios, los maestros obtendrán un bono salarial especificado en el apartado correspondiente.
- **Becas de estudio a nivel nacional o internacional.** Los maestros con mejor nivel de formación y con un desempeño ejemplar podrán ser incentivados con la posibilidad de optar en procesos de formación, ya sean de corta o de larga duración, a nivel nacional o internacional; esto, como una iniciativa institucional o personal del docente. Para el efecto, se creará la oficina respectiva dentro de la Junta Nacional de Carrera Docente.
- **Optar a cargos del nivel superior.** Pueden ser: supervisores, técnicos directores departamentales, directores generales o viceministro técnico de educación, de calidad o bilingüe intercultural. Los maestros estarán en la línea directa para ser seleccionados para desempeñarse en cargos administrativos o técnico-docentes, es decir que solo ellos podrán optar al puesto de funcionarios de las diferentes instancias administrativas del sistema educativo nacional.

i. Escalas salariales, incentivos y asignaciones diversas

A continuación se anotan los criterios básicos por considerar para la definición de las escalas salariales que impliquen ascensos en los profesores.

- Todos los docentes, sin importar el nivel en que se desempeñen, tendrán el mismo salario base; pues todos deben contar con formación universitaria del nivel intermedio. Por lo tanto, el salario base debe ser el 25% mayor al que actualmente reciben los docentes de primer ingreso.
- Cada docente cuando asciende en cada uno de los niveles de la parte académica de la Carrera Docente recibirá un incremento salarial del 25% respecto de su salario básico. Es decir, por cada uno de los niveles que ascienda el docente recibirá un incremento salarial del 25%.
- Los docentes que ocupen puestos técnicos y administrativos recibirán el salario que se establezca de acuerdo con el manual de salarios del Ministerio de Educación; este, en ningún caso podrán ser inferior al que recibiría si desempeñara en el mismo nivel educativo en la docencia.
- Los docentes que ostenten la función de tutores o facilitadores de procesos de inducción o capacitación docente obtendrán un bono mensual del 10% como retribución permanente por el trabajo que realizarán. El tutor no debe dejar de cumplir sus funciones y atribuciones originales. La función de tutor podrá eliminarse de las demás asignadas a un

docente, en caso no cumpla con lo encomendado, según los dictámenes del jefe inmediato, y con base en la resolución emitida por la autoridad distrital competente, sin más procedimiento que escuchando a las partes y resolviendo de inmediato. El cese de esas funciones significa la eliminación del bono por ese concepto.

- **Obras escritas:** los docentes que hayan escrito obras relevantes en la literatura pedagógica o en la literatura clásica, y que hayan sido juzgadas por una comisión de expertos nombrada por la Comisión Nacional de la Carrera Docente, y hayan recibido dictamen favorable, percibirán un incentivo salarial del 10% sobre el salario base, como una forma de motivar y promover la aportación científica y literaria al conocimiento. Esto, siempre que se compruebe que no ha sido el centro educativo un medio para comercializar las mismas.
- **Premios nacionales o internacionales:** los docentes que hayan obtenido reconocimientos nacionales o internacionales en concepto de investigaciones, inventos, entre otros, siempre y cuando la comisión específica nombrada por la Junta Nacional de la Carrera Docente lo determine, obtendrán un incentivo salarial del 10% sobre el salario base, este porcentaje tendrá carácter permanente.
- **Nombramiento de alto nivel:** aquellos maestros que hayan recibido un nombramiento de alto nivel para la realización de una tarea trascendente, emitido por el Presidente de la República o Ministro de Educación, y que se considere una tarea de impacto público, recibirán un aumento salarial del 10% sobre su último salario base, esto, sólo mientras dure su designación.
- **Bono por bilingüismo:** Se considera el bono por bilingüismo un incentivo salarial y será aplicado únicamente a favor de los docentes que promuevan en todas las actividades el uso de la lengua materna. Este bono será equivalente al 10% sobre el salario base, cuando un docente deje de laborar en un área en donde se hable un idioma distinto al español, o cuando se certifique que a pesar de ser un área bilingüe, el docente no promueva el idioma materno, el bono será cancelado de los incentivos que el docente reciba.
- **Bono por atención de población con necesidades especiales:** los docentes a quienes se les compruebe que atienden a niños con necesidades especiales, recibirán un bono del 10% sobre el salario básico y lo perderán cuando dejen de atender esos casos.
- **Docente ejerciendo en área rural, alejada o de conflicto:** los docentes que laboren en áreas rurales con difícil acceso, en permanente conflicto, recibirán un bono del 10% sobre el salario base, por el tiempo que laboren allí, en caso no continúen desempeñándose en esa área, pierden el bono respectivo.
- **Docente ejerciendo en escuelas unidocentes:** los docentes que laboren en escuelas unidocentes, recibirán un bono del 10% sobre el salario base, por el tiempo que laboren allí, en caso no continúen desempeñándose en esa modalidad, pierden el bono respectivo.

j. El proceso de evaluación en el marco de la Carrera Docente

La evaluación es entendida como el proceso por el cual se miden y cualifican los aspectos relacionados con la formación de los docentes, así como del desempeño y práctica docente. La evaluación tendrá dos grandes variantes u orientaciones: la primera estará directamente relacionada con los procesos de reclutamiento y selección del personal docente de primer ingreso; por consiguiente, medirá los conocimientos básicos que se requieren para ingresar a la carrera docente, sea en su parte académica o en la administrativa. Esta evaluación será planificada, diseñada y aplicada por la oficina de evaluación bajo la jurisdicción de la Junta Nacional de la Carrera Docente y la dirección general creada en el Ministerio de Educación. La otra variante de la evaluación es la relativa a los procesos del desempeño docente, la cual se planificará, diseñará y administrará por la misma oficina, y se define como un “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y en la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”¹⁶ se aplicará en dos momentos: el primero cada vez que un profesor esté interesado en pasar al nivel inmediato, cuando haya obtenido otro grado académico y desee ser promovido al nivel superior. En el segundo caso, cuando un profesional desee aspirar a ostentar un cargo en la categoría administrativa y sus respectivos niveles. Un reglamento específico normará este proceso.

La idea de realizar la evaluación tiene como propósito fortalecer a los docentes en su práctica; en otras palabras, la evaluación está pensada en función del desarrollo profesional, y no sólo en términos de la medición del desempeño docente, que, aunque se incluye, este no es totalmente vinculante.

Es oportuno aclarar que cuando se habla de evaluar al docente no significa que se le asigne una nota, sino se trata de desarrollar una actividad reflexiva y crítica que permita recabar información para intentar conocer cómo ocurre su práctica docente, a fin de comprender su sentido, descubrir sus problemáticas y proponer opciones, para mejorarla. Desde esta postura, no se concibe la evaluación como sinónimo de medición de resultados y, por lo tanto, como instrumento de control y sanción, sino como instancia de reflexión y valoración crítica, de un proceso continuo; en ese sentido, la evaluación se convierte en un instrumento de información o investigación, tanto institucional como personal, sobre la tarea docente y las condiciones en que la misma se desarrolla, para contribuir mejorándola.¹⁷

Por lo tanto, las evaluaciones de desempeño orientarán a la autoridad acerca de las áreas en las cuales tendrá que brindarse mayor atención para que a partir de ellas se puedan llevar a cabo procesos de formación continua con los maestros. Un profesor que obtuvo

¹⁶ Héctor Valdez, Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, Consejo Nacional de Educación del Perú. 2009. Pág. 13.

¹⁷ Ver algunas reflexiones sobre la carrera docente, de la asociación de docentes e investigadores universitarios de Córdoba Argentina, en www.adic.org

resultados insatisfactorios en su evaluación de desempeño deberá recibir obligatoriamente cursos de actualización que le permitan mejorar los aspectos en los cuales muestra deficiencias. Luego de recibir la capacitación respectiva el profesor volverá a tomar la evaluación respectiva; si los resultados son insatisfactorios repetirá el proceso (tomar la capacitación y la prueba); si el resultado sigue siendo insatisfactorio se iniciará el proceso de despido.

Los cursos de actualización y capacitación serán programados por el Ministerio de Educación desde la instancia departamental y municipal de la Carrera Docente.

La evaluación de desempeño podrá incluir los métodos e instrumentos siguientes:

MÉTODOS/INSTRUMENTOS	DIMENSIONES QUE EVALUA
Observaciones de clases	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Emocionalidad • Resultados de su labor educativa.
Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
Encuesta de opiniones profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad.
Tests proyectivos sobre actitudes valores y normas	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa.
Portafolio	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
Ejercicios de rendimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas.
Pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa.

Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de docentes, CNE, Perú. Página 47.

k. Proceso de inserción y capacitación docente

Los docentes que ingresen por primera vez a la Carrera Docente recibirán inducción docente, organizada, planificada, ejecutada y evaluada por la Dirección General del Ministerio de Educación, especialista en el ramo, luego del cual a cada profesor se le asignará un tutor; seleccionado entre los profesores más destacados de la escuela o de escuelas cercanas, de quien, durante un año, estará recibiendo acompañamiento y asesoría en la ejecución de sus

funciones docentes y administrativas.

Cada profesor, para poder ascender al nivel inmediato superior debe acreditar los títulos universitarios correspondientes y su participación en procesos de capacitación docente organizados por el Ministerio de Educación y otras instituciones u organizaciones certificadas para el efecto; es decir, debe participar, obligatoria y anualmente, en este tipo de formación. En los procesos de capacitación continua deben garantizarse las siguientes condiciones.

- Visualización de la formación de los docentes como un proceso continuo, y no como una colección de eventos de formación.
- Las necesidades prácticas de los docentes en el aula, como un foco principal de los programas de formación en servicio.
- Formación sistemática y sostenida en el tiempo.
- Programas específicos centrados en los problemas de enseñanza en condiciones adversas.
- Diversificación de las instituciones y articulación en sistemas institucionales de formación continua.
- Articulación de las políticas de desarrollo profesional, con las carreras profesionales de los docentes.
- Aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).¹⁸

El Ministerio de Educación también se encargará de organizar actividades de capacitación y actualización a los docentes que obtengan resultados insatisfactorios en sus evaluaciones de desempeño.

I. Junta de la Carrera Docente

Definición: es un grupo de personas delegadas por diferentes instituciones que se encargará de todo lo relativo al proceso de la Carrera Docente, lo que se refiere a la convocatoria, evaluación, selección, ascensos y retiro del personal docente que desea ser parte de la Carrera Docente, o que ya lo es.

Clases de Juntas: las habrá de dos tipos: la Junta Nacional de la Carrera Docente y las juntas departamentales de la Carrera Docente.

Integración: la Junta Nacional de la Carrera Docente estará integrada por:

¹⁸ Ver flavia terigi desarrollo profesional continuo y carrera docente en América latina

- El Ministro de Educación o su representante.
- El Director de Personal del Ministerio de Educación.
- Dos representantes de la Asamblea Nacional del Magisterio.
- Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Un delegado en representación de las universidades privadas.
- Un representante de padres de familia.
- El Director de la Dirección General de la Carrera Docente, que actúa como Secretario Ejecutivo de la Junta.

La integración de las Juntas Departamentales de la Carrera Docente, será la siguiente:

- El Director Departamental de educación o su representante
- El encargado de personal de cada dirección departamental
- Dos representantes de la Asamblea Nacional del Magisterio
- Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- Un delegado de las universidades privadas (con presencia en el departamento de que se trate)
- Un representante de los padres de familia
- Un encargado de la Junta Departamental de la Carrera Docente, quien actúa como Secretario Ejecutivo de la Junta en referencia.

Funciones

Las funciones de la Junta Nacional de la Carrera Docente son las siguientes:

- Convocar a concurso las plazas vacantes.
- Otorgar las plazas en propiedad.
- Normar lo referente a los procesos de evaluación de desempeño, calificación de méritos y evaluación de ingreso a la Carrera Docente.
- Velar porque se cumpla la ley de Carrera Docente en su parte académica y técnico-

administrativa.

- Establecer criterios y lineamientos generales para el desarrollo de la Carrera Docente.
- Desarrollar acciones a favor de las modificaciones que sea necesario hacer al marco de la ley respectiva.
- Resolver todas las situaciones que al respecto de la Carrera Docente se presenten.

Las funciones de la Junta Departamental de la Carrera Docente son las siguientes:

- Convocar a concurso las plazas vacantes.
- Calificar expedientes y méritos.
- Ejecutar la evaluación del desempeño.
- Asignar las vacantes.
- Velar porque se cumpla la Carrera Docente en su parte académica y administrativa
- Designar a los profesores considerados como tutores.

Duración de las representaciones: cada uno de los representantes ante las juntas de la Carrera Docente permanecerá en el ejercicio de sus funciones durante dos años calendario, y deberá ser acreditado formalmente por la institución a la que representa, por la vía escrita, y confirmado para los períodos que la entidad considere pertinentes. El mecanismo que se utilice para la selección de representantes es discrecional. Los mismos devengarán dietas por el desempeño de sus funciones.

m. Tribunal de la Carrera Docente

Éste será el órgano que resolverá todos los procesos de revisión o impugnación, apelaciones ante las inconformidades que en el proceso se presenten. Un reglamento específico normará este aspecto.

El tribunal de la Carrera Docente será la instancia encargada de velar porque la ley de la Carrera Docente se cumpla, y se constituirá para dar trámite a las inconformidades que se presenten, en forma de recursos de revisión o apelación.

El tribunal estará integrado por los siguientes representantes:

- Viceministro Administrativo de Educación.
- Director General de Personal del Ministerio de Educación.

- Jefe del Departamento Jurídico del Ministerio de Educación.
- Dos representantes del Sindicato Docente, debidamente acreditados.

Cada representante durará dos años en sus funciones, y devengarán dietas por cada sesión en la que participe.

Cada miembro del tribunal de la Carrera Docente podrá nombrar suplentes.

El Viceministro Administrativo será quien presida el tribunal de la Carrera Docente.

Las principales funciones del Tribunal de la Carrera Docente son:

- Conocer y resolver todos los conflictos que se presenten en los docentes que están dentro de la Carrera Docente, por concepto de injusticias en los procesos de oposición que se emitan para la parte académica o técnico-administrativa.
- Conocer y resolver los recursos de revisión y apelación, según los casos, que sean presentados en función de no aceptar las resoluciones en materia de adjudicación de plazas docentes o administrativas.

n. La administración de la Carrera Docente

Para la administración de la Carrera Docente se organizará una estructura dentro del Ministerio de Educación que tendrá bajo su responsabilidad la parte institucional y funcional de la Carrera Docente; iniciando con la incorporación de una dirección general encargada del tema. Esta dirección tendrá, como principal función, la responsabilidad dentro del Ministerio de Educación, de hacer operativo todo lo resuelto por la Junta Nacional de la Carrera Docente. De igual forma, en cada dirección departamental, existirá un ente que haga las veces de la Dirección General de la Carrera Docente. El director será parte de la Junta Nacional o Departamental según sea el caso, y actuará como Secretario Ejecutivo de la Junta en mención.

Además, se establecerá una subdirección responsable de la evaluación; entendiendo ésta como aquel proceso que se aplicará para efectos de explorar la idoneidad en conocimientos y cualidades presentados por los candidatos previo a ingresar a la Carrera Docente, y que, según los resultados, le permitirá ser elegible para otorgársele una vacante en el Magisterio Nacional.

Otra variante de la evaluación es la del desempeño, cuya función es, además de medir tipos de desempeño, determinar necesidades de formación que le permitan; formular, a partir de los resultados, planes de apoyo para aspirar a la mejora del desempeño.

Otra subdirección será la encargada de coordinar las acciones para hacer una realidad lo relacionado a los incentivos y beneficios de ejercer la profesión docente. Por lo tanto, será un ente que trabaje constantemente para apoyar los temas de becas, bonificaciones, dictámenes para tutorías entre otros beneficios e incentivos.

o. Derechos, deberes y sanciones en el marco de la Carrera Docente

Los docentes tendrán derechos, deberes y, de hecho, están sujetos a sanciones. A continuación se presentan los derechos más relevantes, en el marco de la Carrera Docente, sin invalidar otros citados en normativas específicas:

Los derechos de los maestros que son parte de la Carrera Docente se presentan así:

- a) Ser parte de organizaciones sindicales u organizarlas con fines gremiales.
- b) Recibir su salario y prestaciones sociales de ley.
- c) Avanzar y ascender en la Carrera Docente, con base en los estudios obtenidos, méritos, conocimientos, así como en las evaluaciones de desempeño a las que se sometan.
- d) Beneficiarse de los procesos de capacitación continua, participando periódicamente en capacitaciones y actualizaciones docentes.
- e) Disfrutar del período vacacional conforme la ley.
- f) Los otros que sean establecidos como incentivos contemplados en la ley de la Carrera Docente, el Decreto 1485, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y las otras leyes y convenios en materia de Derechos Humanos.
- g) Las licencias: el personal docente que pertenezca a la Carrera Docente tendrá derecho a licencia con y sin goce de sueldo de la siguiente manera:

Con goce de sueldo:

- Por gravidez
- Por accidente
- Por fallecimiento de familiares: padres, esposa(o), hijos.
- Por realización de estudios dentro y fuera del país. (Dentro del marco de la Carrera Docente).

- Por representación sindical.
- Por participar en procesos de formación continua, tipo talleres, cursos, seminarios y otros.
- Por participación oficiales en eventos académicos o deportivos.

Sin goce de sueldo:

- Por ejecutar cargos de elección popular.
- Por problemas no tipificados, hasta por dos años, luego de los cuales deberá determinar si continúa o no en la Carrera Docente.

DEBERES. Son deberes establecidos en la Carrera Docente, los siguientes:

- Cumplir con las leyes y reglamentos aplicables en su función docente.
- Demostrar una conducta ejemplar; en su práctica docente, pues un maestro se convierte en un modelo social.
- Cumplir con su horario de trabajo, jornada y asistencia regular, con base en lo estipulado en el contrato.
- Desempeñar eficientemente sus funciones y tareas.
- Promover en sus alumnos valores universales y cívicos, en busca de propiciar una sociedad armónica y democrática.
- Acatar las disposiciones que, en la línea jerárquica, emanen.
- Resguardar los bienes materiales que estén a su cargo.
- No abandonar sus atribuciones sin autorización del jefe inmediato.
- Otros que se establezcan en el futuro.

SANCIONES

Los maestros que incurran en faltas, que serán tipificadas según se plantean en el reglamento específico, se sujetarán al procedimiento siguiente:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

- Reducción salarial.
- Suspensión temporal.

- Destitución.

Las autoridades inmediatas ejecutarán el procedimiento anterior; para lo cual deberán observar el debido proceso y la aplicación de la norma con criterio y carácter.

4. Consideraciones finales

- Si, en estos aspectos existiera contradicción entre lo normado en la ley de Carrera Docente y lo establecido en el Decreto 1485 se aplicará aquello que beneficie más al docente; se aplicará en este caso, la Regla de USO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE, como expresión del principio tutelar o protectorio de los trabajadores.
- Luego de creada la ley, se redactará el reglamento respectivo, en la medida que se haga necesario operativizar los aspectos incluidos en la misma.
- Nadie podrá ingresar a la Carrera Docente, si no es por el proceso de estricto concurso de oposición, calificación de méritos y sustentación de las pruebas que para tal fin sean creadas.
- Cualquier caso de violación a lo establecido por la Carrera Docente podrá ser denunciado al Tribunal de la Carrera Docente, quien resolverá conforme a derecho y en los tiempos que marque la ley respectiva y de observancia pública.
- Para ser efectivo el proceso de aplicación de la Carrera Docente, se necesita una reforma básica a la formación inicial de los maestros, para que esta tenga nivel superior. De esa cuenta, quien ingrese a la Carrera Docente tendrá siempre formación universitaria; de lo contrario no es factible su aplicación.
- El proceso de ingreso a la Carrera Docente estará desarrollado por los jurados correspondientes quienes calificarán y evaluarán a los candidatos.

5. Terminología

Para efectos de esta propuesta, se entenderán los términos que aparecen a continuación de la forma en que se definen.

- **Docente:** es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza.
- **Profesión docente:** es la ocupación que refiere de conocimientos, habilidades, didácticas, espíritu de servicio y elevadas normas éticas, para dedicarle a la función de enseñanza.

- **Técnico-docente:** son los profesionales que realizan trabajo especializado en las instancias departamentales y nacionales, y cuyas tareas están relacionadas con aspectos no docentes.
- **Administrativo-docente:** son los docentes que ejercen cargos con funciones de administración de la docencia.
- **Educador:** es la persona que influye fuertemente en otros para desarrollar procesos de aprendizaje.
- **Evaluación:** proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos.
- **Evaluación del desempeño:** acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona con relación a sus responsabilidades.
- **Evaluación cualitativa:** es la valoración, de aspectos cualitativos (cualidades) relacionados con un proceso.
- **Evaluación cuantitativa:** es la forma para valorar a través de mediciones y estimaciones, la forma de evaluar un proceso.
- **Junta Nacional de la Carrera Docente:** es el ente que, desde el nivel superior, genera las políticas de carácter macro para aplicar y para poner en marcha la Carrera Docente y desarrollar los procesos relacionados con ella.
- **Junta Departamental de la Carrera Docente:** es el ente que operativiza, a nivel departamental, todas las políticas y los lineamientos para hacer efectiva la carrera docente.
- **Tribunal de la Carrera Docente:** se entiende como tal, al ente creado para resolver los aspectos conflictivos que se presenten en el desarrollo de los procesos para ingresar a la Carrera Docente o en el desempeño dentro de la carrera misma.
- **Categorías:** consiste en un grado de jerarquía dentro de un orden determinado; es una forma de clasificar o agrupar algo.
- **Niveles:** consiste en los escalones inmediatos (alturas) establecidos en la carrera docente.
- **Ascensos:** consiste en subir un peldaño en la estructura.
- **Carrera Docente:** para efectos de esta propuesta se entenderá como Carrera Docente, al proceso por medio del cual se ingresa a la docencia, se transita por ella, escalando las categorías definidas para crecer académica y administrativamente, según sea el caso, hasta

el final del servicio docente o retiro.

6. Bibliografía

1. Álvarez Aragón, Virgilio. *Adolescentes y la formación de maestros*, FLACSO Guatemala, Editorial de las Ciencias Sociales, 2009.
2. Argueta, Bienvenido, et al. *Censo de Escuelas Normales en Guatemala, 2004*. URL, Facultad de Humanidades. Guatemala, 2005.
3. Asamblea Legislativa de Costa Rica, *Estatuto de Servicio Civil*, Costa Rica, 2000.
4. Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba, *Algunas reflexiones sobre la carrera docente*, Córdoba, Argentina 2011
5. Delors Jacques, et. al. *La educación encierra un tesoro*, Ediciones UNESCO, Quito, Ecuador, 1996.
6. González Orellana, Carlos. *Historia de la Educación de Guatemala*, Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1997.
7. Instituto Nacional de Administración Pública, *El servicio de la carrera pública mexicana*, México, 1999.
8. Murrillo Javier, et. al. *Modelos innovadores en la formación inicial*, OREALC/ UNESCO, Chile, 2006.
9. Ministerio de Educación de Colombia, *Estatuto Docente*, Colombia, 1979.
10. Silva, Dulce, *Diagnóstico situación actual de las carreras especiales*, República Dominicana, s.f.
11. Universidad Virtual del Tecnológico de Monterrey, *Diplomado de gobierno abierto y participativo, La reforma del servicio civil en Bolivia*, 2005.
12. Universidad Nacional de Río Cuarto, Río Cuarto, *Régimen de la carrera docente*, Córdoba, Argentina, s.f. www.unrc.edu.ar;
13. USAC. *Bases para el Diseño del Sistema de Formación Docente en Guatemala*. 2008.
14. Valdez, Héctor. *Manual de buenas prácticas del desempeño profesional de los docentes*,

Consejo Nacional de Educación. Perú, 2009.

Anexo:

Iniciativa de Ley de la Carrera Docente Parte Académica y Técnica Administrativa

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Como país, debemos tener claro que la tarea de maestro reviste una importancia incalculable, pues en él recae la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones. La familia y la escuela son dos de las instituciones más importantes en una sociedad; si una de las dos falla, las consecuencias son lamentables, pero si las dos lo hacen, las consecuencias son catastróficas, tal como sucede en la actualidad. Hay crisis en la familia y en la escuela, y los resultados se observan a diario en las calles. Si, como país, aspiramos a desarrollarnos, debemos apostar por estas instituciones (la familia y en la escuela), especialmente por los maestros, quienes con su formación, su conducta y su desempeño aseguran mejores resultados en los procesos educativos.

Los guatemaltecos aspiramos a que la educación sea creativa, emprendedora, ética, que prepare para la incertidumbre, que busque el desarrollo de la persona humana y de la sociedad en su conjunto, que permita al ser humano vivir en armonía con sus semejantes y con la naturaleza; una educación para la vida y el desarrollo. En el camino para lograr todo lo anotado, el maestro juega un papel importante, y para hacer que su rol sea de mayor impacto, debe empezarse por mejorar su formación; además, es urgente dignificarlo por intermedio de la carrera docente; también es importante valorar la profesión magisterial, como tal.

La imagen y valoración del maestro ha ido decayendo. Hace algunas décadas, el maestro era bien reconocido por su formación, su liderazgo y por su vinculación con la comunidad; además, tenía un papel de mucha proyección comunal. Ante esta situación las autoridades educativas del más alto nivel deben asumir el compromiso de buscar el rescate de la profesión docente.

En la actualidad, el sistema educativo escolarizado, y en particular lo referente a la formación docente, enfrenta una realidad compleja, ya que los maestros que estudian lo hacen con la intención de retirarse del magisterio; es decir, se matriculan en las universidades en carreras que les permitan mejores horizontes, o bien, carreras en el ámbito educativo, pero para desempeñarse en otros niveles o áreas de la administración educativa. De esa cuenta, buenos maestros buscan la forma de retirarse del nivel en donde se desempeñan, porque el magisterio no genera estímulos salariales ni académicos; en otros casos, por carencia de vocación. En ese orden de ideas, los maestros siempre buscan mejores derroteros y no siempre el sector educación es para ellos una opción.

En su libro *A pesar de todo optimistas*, Virgilio Álvarez cita lo que algunos maestros respondieron cuando se les preguntó acerca de por qué estaban en el magisterio: "la mayoría decía

está por vocación; sin embargo, al profundizar se concluía que era más como una transición, mientras más corta mejor; para alcanzar mayores y mejores satisfacciones".¹⁹ Laboralmente, para la mayoría, el magisterio es atractivo porque ofrece estabilidad; no obstante, esa estabilidad, en muchos casos, genera conformismo y estancamiento que afecta al sistema educativo. Otros son maestros por tradición familiar; porque sólo esa carrera es accesible, o porque "el maestro sabe de todo un poquito" y con esa formación los contratan en los bancos o en las oficinas administrativas de dependencias diversas.

Otro aspecto importante que debe regularse es la carrera administrativa del docente; actualmente no existen incentivos para ejercer un puesto administrativo en la escuela; por ejemplo, ser director de una escuela puede representar más trabajo pero no mejor salario, con la consecuente desmotivación, a esto hay que agregarle que muchas veces sigue ejerciendo su labor docente. El vacío de la carrera administrativa se observa en todos los niveles, pues no hay un perfil definido para ocupar los espacios administrativos en los niveles distritales, departamentales, nacionales y en los vice despachos; no se cuida que el profesional seleccionado para el puesto, hayan tenido un conocimiento previo y profundo del sistema educativo; este es otro factor que hace perder el interés del docente por la administración de la docencia.

Por lo expuesto, es urgente crear un mecanismo legal para que la selección de maestros de nuevo ingreso se realice con base en su formación, que debe ser universitaria intermedia y cumplir con estándares altos. Cuando el maestro ya ha ingresado al sistema debe continuar su desarrollo profesional en las universidades, en programas apropiados, y desarrollar otras habilidades para desempeñarse mejor como docente. Como complemento, a ese recorrido académico y formativo, se deben otorgar incentivos salariales y laborales que sean oportunos y que motiven el desempeño y la profesión docente. Para el ingreso a la parte administrativa y técnica también deben demostrarse calidades académicas y experiencia en el ejercicio de puestos dentro de esa parte administrativa de la carrera docente; de esa cuenta, se busca garantizar idoneidad y conocimiento.

Decreto legislativo No. _____

COSIDERANDO

Que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y la familia; cuyo fin supremo es la realización del bien común y que debe de garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad y la paz.

CONSIDERANDO

Que el Estado de Guatemala garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y seguridad de la persona. Y que la educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana y que debe de promoverse la superación económica, social y cultural del magisterio.

CONSIDERANDO

Que el docente es un actor protagónico de la calidad educativa y como consecuencia su formación es básica para garantizar el logro de los objetivos educacionales en forma adecuada.

CONSIDERANDO

La necesidad existente en el sistema educativo de aumentar la calidad de la educación, la cual se ha visto en nuestro país con múltiples limitaciones.

CONSIDERANDO

Que el desarrollo profesional docente debe ser visto como una continuidad, desde el reclutamiento y la formación inicial, hasta el desempeño profesional de buen nivel que debería ser una aspiración del sistema educativo nacional.

CONSIDERANDO

Que se hace necesario contar con maestros motivados, con vocación a quienes les guste la profesión que practican, se les permita disfrutar durante toda su carrera de incentivos de distinto tipo que les haga sentirse orgullosos y valoren profundamente el pertenecer al gremio magisterial

CONSIDERANDO

Que es una necesidad urgente el atraer y retener a personas competentes a la profesión docente

Por tanto,

En el ejercicio de las facultades que otorga el Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

Acuerda:

Aprobar la ley de la Carrera Docente parte académica y técnico-administrativa

Capítulo I

Definiciones

Artículo I. Definiciones

- Docente: es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza.
- Profesión docente: es la ocupación que refiere de conocimientos, habilidades, didácticas, espíritu de servicio y elevadas normas éticas, para dedicarle a la función de enseñanza.
- Técnico-docente: son los profesionales que realizan trabajo especializado en las instancias departamentales y nacionales, y cuyas tareas están relacionadas con aspectos no docentes.
- Administrativo-docente: son los docentes que ejercen cargos con funciones de administración de la docencia.
- Educador: es la persona que influye fuertemente en otros para desarrollar procesos de aprendizaje.
- Evaluación: proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos.
- Evaluación del desempeño: acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona con relación a sus responsabilidades.
- Evaluación cualitativa: es la valoración, de aspectos cualitativos (cualidades) relacionados con un proceso.
- Evaluación cuantitativa: es la forma por medio de la cual se valora a través de mediciones y estimaciones un proceso.
- Junta Nacional de la Carrera Docente: es el ente que, desde el nivel superior; genera las políticas de carácter macro para aplicar y para poner en marcha la Carrera Docente y desarrollar los procesos relacionados con ella.
- Junta Departamental de la Carrera Docente: es el ente que operativiza, a nivel departamental, todas las políticas y los lineamientos para hacer efectiva la carrera docente.
- Tribunal de la Carrera Docente: se entiende como tal, al ente creado para resolver los aspectos conflictivos que se presenten en el desarrollo de los procesos para ingresar a la Carrera Docente o en el desempeño dentro de la carrera misma.
- Categorías: consiste en un grado de jerarquía dentro de un orden determinado; es una forma de clasificar o agrupar algo.

- Niveles: consiste en los escalones inmediatos (alturas) establecidos en la carrera docente.
- Ascensos: consiste en subir un peldaño en la estructura.
- Carrera Docente: para efectos de esta propuesta se entenderá como Carrera Docente, al proceso por medio del cual se ingresa a la docencia, se transita por ella, escalando las categorías definidas para crecer académica y administrativamente, según sea el caso, hasta el final del servicio docente o retiro.

Capítulo II

Objeto aplicación y naturaleza de la carrera docente

Artículo 2: La Carrera Docente tiene por objeto ordenar el proceso del servicio magisterial, planteándolo en forma de una carrera, la cual tiene dos líneas de acción: la académica y la técnica-administrativa. La Carrera Docente será estrictamente aplicable a todo aquel docente que se inicie por primera vez en el magisterio, es decir, quien ingrese a prestar sus servicios en el sector público de educación, en cualquiera de sus niveles y por tanto, es obligatoria. Para los profesores que ya están en servicio la Carrera Docente es optativa.

Artículo 3: los profesores que hayan ingresado al magisterio antes que entre en vigencia esta ley, y que deseen obtener los beneficios de la Carrera Docente podrán hacerlo y, para el efecto, procederá a aplicar a cualquiera de los dos componentes de la carrera según sea su interés, cumpliendo para el efecto, con los requisitos y procedimientos establecidos.

Artículo 4: En caso el docente repruebe las tres evaluaciones de desempeño que se establece como condición de ascenso, podrá ser retirado de la Carrera Docente; sin embargo, no del magisterio. Esto, por los derechos adquiridos por los docentes antes de entrar en vigencia la Carrera Docente.

Capítulo III

Objetivos de la carrera docente

Artículo 5: Son objetivos de la Carrera Docente:

- a) Mejorar la calidad de la educación nacional propiciando para el efecto, la mejora de la formación docente en general.
- b) Garantizar que la docencia, sea ejercida por personas idóneas.
- c) Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los docentes, otorgando el ascenso en función de la experiencia, el conocimiento y la formación académica.
- d) Desarrollar una política laboral y salarial basada en la Carrera Docente.

- e) Garantizar en cargos técnicos y administrativos de la docencia a docentes con mayores méritos, conocimientos y experiencias en el sistema educativo nacional.
- f) Propiciar el crecimiento profesional del magisterio nacional, generando un especial interés y orgullo por ejercer la docencia.
- g) Rescatar la imagen de la profesión docente, para hacer de ésta una profesión digna, con un alto estatus dentro de la sociedad.

Capítulo IV

Principios generales de la carrera docente

Artículo 6: Son principios generales de la Carrera Docente, los siguientes:

- a) Reconocer la calidad, formación y experiencia del docente:
Se persigue, con la Carrera Docente, la selección de los mejores docentes para desempeñarse en el sistema educativo, así como reconocer y acreditar los estudios que realiza el maestro, dignificándolo económicamente; de igual forma, es menester, mediante la Carrera Docente que se valore la experiencia y se ubique a los maestros que así lo deseen en posiciones administrativas y técnicas, que garanticen conocimiento, compromiso, lealtad institucional y gremial, además de equidad y pertinencia.
- b) Justicia
Pretende otorgar a todos los docentes la oportunidad de participar en los concursos de oposición, y que los méritos y conocimientos sean los elementos a considerar para la selección. Asimismo, la Carrera Docente promueve el acceso justo al crecimiento y desarrollo profesional del docente, así como facilita y potencializa una mejora continua de la calidad de la educación.
- c) Estabilidad y Permanencia
Se persigue que los docentes tengan estabilidad y, consecuentemente, permanencia en el sistema educativo, ya que, en la medida que el maestro estudia, mejora sus condiciones salariales. Por lo tanto, se pretende que estudie y continúe desempeñándose en la docencia, creciendo académicamente, para mejorar su labor docente en el aula.
- d) Mejoramiento de la formación docente
Se pretende que los maestros encuentren motivos válidos y dignos por los cuales deban formarse, estimulen el estudio permanente y progresivo, en busca de consolidarse en su profesión.
- e) Garantizar que todo ascenso o mejoramiento de las condiciones del docente sea por méritos, experiencias y formación según sea el caso.
Con esto se pretende que se tomen en cuenta, en los docentes, sus méritos, formación,

experiencia y conocimientos para la asignación de puestos, y, con ello, evitar la politización y el ascenso incorrecto a los cargos jerárquicos del sistema educativo nacional.

Capítulo V

Estructura de la carrera docente

Artículo 7: La Carrera Docente está organizada en dos componentes básicos, los cuales están estrechamente relacionados; a saber:

a) La Carrera Docente: parte académica:

Se pretende propiciar el acrecentamiento de la formación académica del magisterio, lo que significa, elaborar al nivel universitario su formación. Consecuentemente, garantizar incentivos salariales a partir del crecimiento profesional que el docente obtenga. Por lo tanto, el personal docente obtendrá mejoras salariales por cada grado académico que presente, siempre y cuando, se cumplan con algunos requisitos básicos; entre ellos: la evaluación del desempeño, y que los estudios estén directamente relacionados con el nivel en donde se labora.

b) La Carrera Docente : parte técnico -administrativa

Para el caso de la parte técnico-administrativa de la Carrera Docente, se pretende eliminar el oportunismo, así como, la incompetencia y la inexperiencia que muchos funcionarios demuestran en el ejercicio de sus cargos técnicos o administrativos en la educación. Evitar, además, el ascenso por tráfico de influencias o simplemente por nepotismo u otro tipo de condiciones. Se pretende que, quienes desempeñen posiciones técnicas o administrativas, sean las personas que por la experiencia, conocimiento y formación puedan ingresar a ocupar las vacantes que se presenten en el sistema.

Capítulo VI

Categorías y niveles de la carrera docente

Artículo 8: Las categorías establecidas en esta ley son tres:

a) Personal docente,

b) Personal técnico y

c) Personal administrativo.

Artículo 9: Los niveles para cada una de las categorías son definidos con base en formación académica, es decir, los grados que se obtengan en dicha formación.

Artículo 10: Categorías y niveles de la Carrera Docente: Parte Académica. Se presentan las siguientes categorías y niveles:

a) Personal docente: son ubicados en esta categoría los docentes que se desempeñan en cualquiera de los niveles del subsistema escolarizado, lo que incluye: preprimaria, primaria y media, con cualesquiera de sus modalidades. Esta categoría incluye los niveles siguientes:

- Nivel 1. Título de profesor de preprimaria, primaria o media expedido por una universidad, incluye las distintas especialidades y modalidades.
- Nivel 2. Título de licenciado en ciencias de la educación o carrera afín, especializado en preprimaria, primaria o media.
- Nivel 3. Título de magister especialista en educación, ciencias de la educación o carrera afín, con énfasis en preprimaria, primaria o media.
- Nivel 4. Título de doctor en educación con especialización en preprimaria, primaria o media.
- Nivel 5. Título de postdoctor en educación con especialización en preprimaria primaria o media respectivamente.

b) Personal técnico-docente: son ubicados en esta categoría los funcionarios que realizan labores de planificación, orientación, investigación, capacitación y asesoramiento; que son maestros de formación y cuentan con formación universitaria en ciencias de la educación. Además, son los responsables de contribuir en la formulación de la política pública en este ámbito. Esta categoría incluye los siguientes niveles:

- Nivel 1. Título de licenciado o carrera afín en educación con la especialidad respectiva según el puesto.
- Nivel 2. Título de magister o especialista, en educación o carrera afín con mención en la especialidad respectiva según el puesto.
- Nivel 3. Título de doctor en educación.
- Nivel 4. Título de postdoctor en educación.

c) Personal administrativo-docente: son ubicados en esta categoría los funcionarios que realizan actividades de dirección supervisión y gestión educativa, todos relacionados estrictamente con el proceso educativo y para cuyo desempeño se requiere del título de maestro como parte de su formación inicial. Esta categoría incluye los siguientes niveles

- Nivel 1. Técnico universitario en administración educativa o gerencia para la educación o carrera afín.
- Nivel 2. Licenciado en ciencias de la educación, pedagogía o carrera afín, con énfasis en administración educativa o gerencia para la educación.
- Nivel 3. Magister o especialista en administración educativa o gerencia para la educación.
- Nivel 4. Doctor en educación.
- Nivel 5. Postdoctor en educación.

Artículo 11: Categorías y niveles en la Carrera Docente: Parte Técnico-administrativo.

Para este caso, las categorías siguen siendo las mismas de la carrera docente parte académica, sin embargo los niveles cambian. Debe quedar claro que para ingresar a la parte administrativa se deberá hacer por la docencia, salvo los casos del personal técnico que se desempeña en los niveles superiores que no requieran por la naturaleza de sus tareas, ser maestros. Se establecen los siguientes niveles:

- a) Nivel de dirección de centro educativo: Subdirectores y directores de centros educativos de preprimaria, primaria y nivel medio.
- b) Nivel de dirección local, seccional o de distrito: supervisores coordinadores técnicos o administrativos, acompañantes, asesores u otros similares. Y otras que se crearen en el marco del SINAIE
- c) Nivel de dirección departamental: subdirectores y directores departamentales de educación.
- d) Nivel de dirección general: subdirectores, directores generales, entre otros.
- e) Nivel de dirección superior: viceministros de educación, con excepción del viceministro administrativo.

Capítulo VII

Procedimiento de ingreso a las distintas categorías de la carrera docente

Artículo 12: Para ingresar a las distintas categorías de la Carrera Docente se debe cumplir con determinados requisitos, y a la vez, con un procedimiento establecido para el efecto. El detalle aparece a continuación:

- a) Se ingresa a la Carrera Docente a través de un proceso de estricta oposición el cual estará desarrollado por la Junta Nacional de la Carrera Docente, a través de los jurados correspondientes, la que a su vez tendrá bajo su dirección a las Juntas Departamentales de la Carrera Docente.
- b) El concurso de oposición se basará en: experiencia laboral, formación superior (PADEP-D), formación inicial superior; antecedentes profesionales, formación afín a educación, meritos y conocimientos.
- c) Sólo es factible ingresar a la Carrera Docente por la primera categoría, es decir, por el servicio docente, sea para desempeñarse en la parte académica o administrativa. En caso una persona cuente con el perfil para ascender a un nivel distinto, podrá hacer su trámite para ascender luego de un año de haberse desempeñado en el nivel anterior y deberá aprobar la evaluación de desempeño correspondiente.

Artículo 13: Los requisitos a incluir para ingresar a la Carrera Docente son:

- a) Presentar la solicitud, en el formato establecido para el efecto.
- b) Adjuntar currículum vitae donde se presente la siguiente información básica: datos personales, formación académica, experiencia docente, méritos estudiantiles, méritos profesionales aportes a su comunidad o sociedad en general, investigaciones, aportes profesionales u otros. Acompañar al currículum copia confrontada de los documentos de respaldo.
- c) Certificación de servicio en donde acrediten los años de desempeño docente (en caso ya se haya desempeñado como docente). Copia de los títulos profesionales que acredita, certificaciones generales de estudio, cierres de pensum o actas de graduación originales o confrontadas por autoridad competente.
- d) Certificación de tiempo de servicio.
- e) Adjuntar constancia de carencia de antecedentes penales reciente.
- f) Hojas de servicio.
- g) Presentar tarjeta de salud.
- h) Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas respectivas

Artículo 14. Procedimiento de ingreso a la carrera docente, por formación académica
La Junta Nacional de la Carrera Docente convoca a nivel nacional a las juntas departamentales para que publiquen las plazas vacantes, e informen por todos los medios posibles acerca del proceso de concurso de oposición, detallando sin excepción las fechas de inicio y final de recepción de los expedientes, lugar, cargos y puestos que se presentan a concurso de oposición, requisitos administrativos y académicos, y normas a seguir en el proceso.

Artículo 15. Los jurados de oposición departamentales revisan con detenimiento cada uno de los expedientes presentados y seleccionan los que llenan los requisitos, luego se convoca, sin excepción para participar a un concurso de oposición para lo cual se definen previamente los instrumentos de evaluación respectivos según los puestos y cargos. Las pruebas son aplicadas luego los resultados son sumados a la revisión de credenciales y hojas de vida para luego obtener la lista de los docentes que se consideran como elegibles, quienes en orden de resultados serán los docentes con los derechos de ingresar a la carrera docente, según las oportunidades que se hayan presentado. Un normativo específico regulará este procedimiento. En general seguirá vigente lo establecido en la norma vigente relacionada con este aspecto, agregando lo referido a la evaluación de conocimientos.

Artículo 16. Procedimiento para ingresar a la carrera docente parte administrativa
Para ingresar a la Carrera Docente en su parte técnica-administrativa, se debe seguir el procedimiento del concurso de oposición y la puerta de ingreso es el primer nivel de la carrera

docente parte académica, es decir, primero debe el docente haber ejercido como tal, para luego optar al primer nivel de la Carrera Docente parte administrativa. En caso del personal técnico, este podrá hacerlo en el segundo nivel. No existirá otra posibilidad de ingreso que no sea las categorías y niveles respectivos.

Artículo 17. Requisitos a presentar para ingresar a la Carrera Docente parte administrativa

- a) Presentar la solicitud respectiva en el formato establecido para el efecto
- b) Adjuntar currículum vitae conteniendo información básica relacionada con datos personales, formación académica, experiencia docente, méritos estudiantiles, méritos profesionales, investigaciones o aportes profesionales u otros. Acompañar al currículum copia confrontada de los documentos de respaldo.
- c) Certificación de servicio en donde acredite un tiempo mínimo de cinco (5) años laborando en el magisterio, como docente.
- d) Copia de los títulos profesionales que acredita. (certificaciones generales de estudio, cierres de pensum o actas de graduación originales o confrontadas por autoridad competente
- e) Certificación de tiempo de servicio
- f) Hojas de servicio
- g) Adjuntar carencia de antecedentes penales y recientes
- h) Presentar tarjeta de salud
- i) Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas correspondientes.

Capítulo VIII

Mecanismos de promoción a las categorías y niveles de la carrera docente

Artículo 18: Para efectos del proceso de promoción docente al nivel superior será necesario que el profesor presente los siguientes requisitos ante el jurado departamental de quien tramitará el expediente y lo trasladara a la junta departamental de la carrera docente para que resuelva.

- a) Solicitud escrita en el formato que la comisión le otorgue.
- b) Título universitario original y copia de anverso y reverso confrontado por autoridad educativa competente
- c) Certificación de estudios original

- d) Carencia de antecedentes penales
- e) Certificación de tiempo de la Junta Calificadora de Personal y de Recursos Humanos
- f) Someterse a la evaluación de desempeño para ese nivel y aprobarla.
- g) Constancias de haber participado por lo menos en dos procesos de capacitación y actualización docentes, en forma anual.
- h) Hojas de servicio.

Artículo 19: La Junta Departamental de Carrera Docente, de oficio dará trámite al expediente siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos.

Artículo 20: El título universitario debe ser expedido por universidad debidamente autorizada para funcionar en Guatemala o en su defecto el profesional deberá ser incorporado a la Universidad de San Carlos según lo establece las normas respectivas, sin embargo, el título obtenido debe ser específico para desempeñarse en el mismo nivel en donde labora el profesor; ya que la Carrera Docente persigue que el desempeño mejore, en función del crecimiento profesional del docente.

Capítulo IX

Proceso de ascensos en la carrera docente

ARTÍCULO 21: Para el proceso de ascensos en las dos modalidades se aplicará el siguiente procedimiento.

- a) Para la Carrera Docente, parte académica:
El profesor que desee ingresar por primera vez a la carrera docente deberá presentar los requisitos respectivos y aplicar las pruebas que para el efecto se hayan diseñado. Serán seleccionados los profesores que obtengan los resultados más altos. En el caso que no acepte el de mayor puntaje se procederá a llamar al siguiente y así sucesivamente. Para el caso de los ascensos a los niveles correspondientes, cada uno de los interesados deberá presentar los documentos respectivos y someterse a las pruebas de desempeño y que se diseñen para el efecto. Los detalles de este proceso estarán establecidos en el reglamento respectivo.
- b) Para el caso de la carrera técnico-administrativa
Los aspirantes a la categoría técnico- administrativa, serán sin discusión los mismos docentes que se desempeñan en el nivel de personal docente y que pretendan, aplicar para participar en posiciones en la parte administrativa de la carrera docente. Esto es irrenunciable y de aplicación estricta, sin embargo si luego de la convocatoria no existen candidatos, se procederá a una nueva convocatoria, la cual se divulgará por medios escritos y radiales.

Si persiste el desinterés podrán participar otros candidatos que no se desempeñen en la carrera docente.

Los profesores que deseen participar en la convocatoria para el primer nivel que es la dirección de centros educativos, tendrán que presentar todos los documentos solicitados y luego someterse a las pruebas respectivas. Sólo el círculo de los candidatos naturales que están en el ejercicio de la docencia, podrá optar a los otros niveles. Esto garantizará la idoneidad y el conocimiento básico de la institución y del sistema educativo nacional.

Capítulo X

Retiro de la carrera docente

Artículo 22: El retiro de la Carrera Docente se puede hacer por diferentes causales, entre las que se mencionan:

- a) Renuncia
- b) Abandono del cargo
- c) Fallecimiento
- d) Destitución
- e) Calificación deficiente en tres de las evaluaciones de desempeño seguidas, esto sólo aplica para quienes ingresaron a la docencia por medio del proceso de la Carrera Docente.
- f) Incapacidad e incompatibilidad en el desempeño de sus tareas y funciones.
- g) Otras causales que según la autoridad competente y la normativa específica implique tal retiro, siempre que sea seguido para el efecto el debido proceso.

Artículo 23. Los docentes que hayan renunciado, por causas que no estén relacionadas con su desempeño y deseen regresar lo pueden hacer e ingresaran luego de la evaluación correspondiente ubicándose en el nivel en el cual estaban al retirarse.

Artículo 24. Los docentes que hayan abandonado el cargo o hayan sido destituidos, por causas ajenas al buen desempeño, no podrán ingresar nuevamente a la carrera docente si no han transcurrido como mínimo cinco años. Lo harán por el procedimiento establecido para el primer ingreso e iniciarán por el primer nivel.

Artículo 25. Los docentes que hayan sido destituidos por mal desempeño, no podrán ingresar nuevamente a la carrera docente.

Capítulo XI

Beneficios que representa la carrera docente

ARTÍCULO 26: los beneficios que obtiene el docente en el marco de la Carrera Docente son:

- Preferencia para los traslados y permutas. Los maestros según la Carrera Docente, por los estudios realizados y el nivel de desempeño obtenido, tendrán preferencia para ocupar otras vacantes; ya sean permutas o traslados.
- Tutores. Los maestros mejor calificados y mejor formados podrán ser seleccionados como tutores de nuevos maestros; para generar procesos de inducción que permitan a los recién ingresados adaptarse al trabajo docente con mayor facilidad. Igualmente, los docentes que ocupan cargos administrativos podrán ser seleccionados para desempeñarse como tutores de los nuevos funcionarios, para facilitar el aprendizaje y, obviamente, dar inducción al servicio. Becas de estudio a nivel nacional o internacional. Los maestros con mejor nivel de formación y con un desempeño ejemplar podrán ser incentivados con la posibilidad de optar en procesos de formación, ya sean de corta o de larga duración, a nivel nacional o internacional; esto, como una iniciativa institucional o personal del docente.
- Optar a cargos del nivel superior: Pueden ser: supervisores, técnicos directores departamentales, directores generales o viceministro técnico de educación, de calidad o bilingüe intercultural. Los maestros estarán en la línea directa para ser seleccionados para desempeñarse en cargos administrativos o técnico-docentes, es decir que solo ellos podrán optar al puesto de funcionarios de las diferentes instancias administrativas del sistema educativo nacional.

Capítulo XII

Derechos, deberes y sanciones en el marco de la carrera docente

Artículo 27: Los derechos de los maestros que son parte de la carrera docente se presentan así:

- a) Ser parte de organizaciones sindicales u organizarlas con fines gremiales.
- b) Recibir su salario y prestaciones sociales de ley.
- c) Avanzar y ascender en la Carrera Docente, con base en los estudios obtenidos, méritos, conocimientos, así como en las evaluaciones de desempeño a las que se sometan.
- d) Beneficiarse de los procesos de capacitación continua, participando periódicamente en capacitaciones y actualizaciones docentes.
- e) Disfrutar del período vacacional conforme la ley.

- f) Los otros que sean establecidos como incentivos contemplados en la ley de la Carrera Docente, el Decreto 1485, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y las otras leyes y convenios en materia de Derechos Humanos.

Artículo 28. Las licencias. El personal docente que pertenezca a la Carrera Docente tendrá derecho a licencia con y sin goce de sueldo de la siguiente manera:

a) Con goce de sueldo:

- i. Por gravidez,
- ii. Por accidente,
- iii. Por fallecimiento de familiares: padres, esposa(o), hijos,
- iv. Por realización de estudios dentro y fuera del país. (Dentro del marco de la Carrera Docente),
- v. Por representación sindical,
- vi. Por participar en procesos de formación continua, tipo talleres, cursos, seminarios y otros,
- vii. Por participación oficiales en eventos académicos o deportivos.

b) Sin goce de sueldo:

- i. Por ejecutar cargos de elección popular,
- ii. Por problemas no tipificados, hasta por dos años, luego de los cuales deberá determinar si continúa o no en la Carrera Docente.

Artículo 29. Son deberes de los docentes en el marco de la Carrera Docente, los siguientes:

- a) Cumplir con las leyes y reglamentos que en su función docente se hacen necesarias.
- b) Demostrar una conducta ejemplar, en su práctica docente.
- c) Cumplir con su horario de trabajo Jornada y asistencia regular con base en su contrato
- d) Desempeñar con eficiencia sus funciones y tareas
- e) Promover en sus alumnos valores universales y cívicos en busca de propiciar una sociedad armónica y democrática.

- f) Acatar las disposiciones que de la línea jerárquica emanen
- g) Resguardar los bienes materiales que estén a su cargo
- h) No abandonar sus atribuciones sin autorización del jefe inmediato.
- i) Otros que se establezcan en el futuro

Artículo 30: son sanciones cuando se incurra en faltas dentro del marco de la carrera docente, las siguientes:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Reducción salarial
- d) Suspensión temporal
- e) Destitución

Artículo 31: Las autoridades inmediatas procederán a ejecutar el procedimiento anterior; para lo cual deberán observar el debido proceso y la aplicación de la norma con criterio y carácter.

Capítulo XIII

Escalas salariales e incentivos en el marco de la carrera docente

Artículo 32: las escalas salariales e incentivos a los que se hacen acreedores los docentes en el marco de la Carrera Docente son:

- Todos los docentes, sin importar el nivel en que se desempeñen, tendrán el mismo salario base; pues todos deben contar con formación universitaria del nivel intermedio. Por lo tanto, el salario base debe ser el 25% mayor al que actualmente reciben los docentes de primer ingreso.
- Cada docente cuando asciende en cada uno de los niveles de la parte académica de la Carrera Docente recibirá un incremento salarial del 25% respecto de su salario básico. Es decir, por cada uno de los niveles que ascienda el docente recibirá un incremento salarial del 25%.
- Los docentes que ocupen puestos técnicos y administrativos recibirán el salario que se establezca de acuerdo con el manual de salarios del Ministerio de Educación; este, en ningún

caso podrán ser inferior al que recibía.

- Los docentes que ostenten la función de tutores o facilitadores de procesos de inducción o capacitación docente obtendrán un bono mensual del 10% como retribución permanente por el trabajo que realizan. El tutor no debe dejar de cumplir sus funciones y atribuciones originales. La función de tutor podrá eliminarse de las demás asignadas a un docente, en caso no cumpla con lo encomendado, según los dictámenes del jefe inmediato, y con base en la resolución emitida por la autoridad distrital competente, sin más procedimiento que escuchando a las partes y resolviendo de inmediato. El cese de esas funciones significa la eliminación del bono por ese concepto.
- Obras escritas: los docentes que hayan escrito obras relevantes en la literatura pedagógica o en la literatura clásica, y que hayan sido juzgadas por una comisión de expertos nombrada por la junta nacional de la carrera docente, y hayan recibido dictamen favorable, percibirán un incentivo salarial del 10% sobre el salario base, como una forma de motivar y promover la aportación científica y literaria al conocimiento. Esto, siempre que se compruebe que no ha sido el centro educativo un medio para comercializar las mismas.
- Premios nacionales o internacionales: los docentes que hayan obtenido reconocimientos nacionales o internacionales en concepto de investigaciones, inventos, entre otros, siempre y cuando la comisión específica nombrada por la Junta Nacional de la Carrera Docente lo determine, obtendrán un incentivo salarial del 10% sobre el salario base, este porcentaje tendrá carácter permanente.
- Nombramiento de alto nivel: aquellos maestros que hayan recibido un nombramiento de alto nivel para la realización de una tarea trascendente, emitido por el Presidente de la República o Ministro de Educación, y que se considere una tarea de impacto público, recibirán un aumento salarial del 10% sobre su último salario base, esto, sólo mientras dure su designación.
- Bono por bilingüismo: Se considera el bono por bilingüismo un incentivo salarial y será aplicado únicamente a favor de los docentes que promuevan en todas las actividades el uso de la lengua materna. Este bono será equivalente al 10% sobre el salario base, cuando un docente deje de laborar en un área en donde se hable un idioma distinto al español, o cuando se certifique que a pesar de ser un área bilingüe, el docente no promueva el idioma materno, el bono será cancelado de los incentivos que el docente recibe.
- Bono por atención de población con necesidades especiales: los docentes a quienes se les compruebe que atienden a niños con necesidades especiales, recibirán un bono del 10% sobre el salario básico y lo dejarán de percibir cuando dejen de atender esos casos.
- Docente ejerciendo en área rural, alejada y de conflicto: los docentes que laboren en áreas rurales con difícil acceso, en conflicto o que laboran en escuelas unidocentes, recibirán un

bono del 10% sobre el salario base, por el tiempo que laboren allí, en caso no continúen desempeñándose en esa área, dejan de recibir el bono.

Capítulo XIV De las juntas

Artículo 33: Junta Nacional de la Carrera Docente

Definición: es un grupo de personas delegadas por diferentes instancias que se encargará de todo lo relacionado al proceso de la Carrera Docente, lo que se refiere a la convocatoria, evaluación, selección, asensos y retiro del personal docente.

a) Clases de Juntas: para efectos de su funcionamiento habrán dos tipos de juntas, la junta nacional de la Carrera Docente y las juntas departamentales de la Carrera Docente

b) Integración: la Junta Nacional de la Carrera Docente, estará integrada de la siguiente forma:

- 1) El Ministro de Educación o su representante
- 2) El Director de Personal del Ministerio de Educación
- 3) Dos representantes de la Asamblea Nacional del Magisterio
- 4) Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- 5) Un delegado en representación de las universidades privadas
- 6) Un padre de familia
- 7) El Director de la Dirección General de la Carrera Docente, que actúa como Secretario Ejecutivo de la Junta.

c) La integración de las Juntas Departamentales de la Carrera Docente, será la siguiente:

- 1) El Director Departamental de Educación o su representante
- 2) El encargado de personal de cada dirección departamental
- 3) Dos representantes de la Asamblea Nacional del Magisterio
- 4) Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- 5) Un delegado de las universidades privadas
- 6) Un padre de familia

- 7) Un encargado de la Junta Departamental de la Carrera Docente, quien actúa como secretario ejecutivo de la junta departamental
- d) Funciones de la Junta Nacional de la Carrera Docente son las siguientes:
- 1) Convocar a concurso las plazas vacantes
 - 2) Otorgar las plazas en propiedad
 - 3) Normar lo relacionado a los procesos de evaluación de desempeño, calificación de méritos y evaluación de ingreso a la Carrera Docente
 - 4) Velar por que se cumpla la ley de Carrera Docente en su parte académica y técnico-administrativa
 - 5) Establecer criterios y lineamientos generales para el desarrollo de la Carrera Docente
 - 6) Desarrollar acciones a favor de las modificaciones que se hagan necesarias al marco de la ley respectiva
 - 7) Proponer al Despacho Ministerial los reglamentos para el debido funcionamiento de la presente ley.
 - 8) Elaborar el perfil de la figura de tutor y el proceso para la selección del mismo.
- e) Funciones de la junta departamental de la Carrera Docente son las siguientes:
- 1) Convocar a concurso las plazas vacantes
 - 2) Calificar expedientes y meritos
 - 3) Ejecutar la evaluación del desempeño
 - 4) Asignar las vacantes
 - 5) Velar por que se cumpla de la Carrera Docente en su parte académica y técnico-administrativa
 - 6) Designar a los tutores con base al perfil elaborado
- f) Duración de las representaciones: Cada uno de los representantes ante las juntas de la Carrera Docente duraran en el ejercicio de sus funciones dos años y deberán ser acreditados formalmente por las instituciones a las que representan por la vía escrita y confirmados para los periodos que las entidades consideren convenientes. El mecanismo

que se utilice para la selección de representantes, es discrecional. Los representantes devengarán dietas ante el desempeño de sus funciones.

Capítulo XV TRIBUNAL DE LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 34: Este será el órgano que resolverá todos los procesos de revisión o impugnación, apelaciones, ampliaciones, ante las inconformidades que en el proceso se presenten, un reglamento específico normará este aspecto.

El tribunal de la carrera docente será la instancia encargada de velar porque la ley de la Carrera Docente se cumpla y se constituirá para dar trámite a las inconformidades que se presenten en forma de recursos de revisión o apelación.

Artículo 35. El tribunal estará integrado por los siguientes representantes.

- a) Viceministro Administrativo de Educación
- b) Director General del Personal del Ministerio de Educación
- c) Jefe del Departamento Jurídico de Ministerio de Educación
- d) Dos representante del Sindicato Docente, debidamente acreditados

Artículo 36: Cada representante durará dos años en sus funciones y devengaran dietas por cada sesión en la que participe.

Artículo 37: Cada miembro del tribunal de la Carrera Docente podrá nombrar suplentes.

Artículo 38: El Viceministro Administrativo será quien presida el tribunal de la Carrera Docente.

Artículo 39: Las principales funciones del tribunal de la Carrera Docente son:

- a) Conocer y resolver todos los conflictos que se presenten en los docentes que están dentro de la Carrera Docente, por concepto de injusticias en los procesos de oposición que se realicen para la parte académica o administrativa
- b) Conocer y resolver los recursos de revisión y apelación según sean los casos, que sean presentados en función de no aceptar las resoluciones en materia de adjudicación de plazas docentes o administrativas

Capítulo XVI

La administración de la carrera docente

Artículo 40: Para la administración de la Carrera Docente, se organizara una estructura formal dentro del Ministerio de Educación que tendrá bajo su responsabilidad la parte institucional y funcional de la Carrera Docente, iniciando con la incorporación de una dirección general encargada del tema, esta dirección tendrá como principal función ser la responsable dentro del Ministerio de Educación, de hacer operativo todo lo resuelto por la junta nacional de la Carrera Docente, de igual forma en cada dirección departamental existirá un ente, que haga las veces de la dirección general de la Carrera Docente.

Artículo 41: El director será parte de la junta nacional o departamental según sea el caso. Y actuará como secretario ejecutivo de la junta.

Artículo 42: se establecerá una subdirección responsable de la evaluación, entendiendo esta como aquel proceso que se aplicará para efectos de explorar la idoneidad en conocimientos y cualidades presentados por los candidatos previo a ingresar a la Carrera Docente y que según los resultados le permitirá ser elegible para otorgársele una vacante en el magisterio nacional. Otro variante de la evaluación es la evaluación del desempeño, la cual no es simplemente para medir tipos de desempeño, sino determinar carencias que permitan identificar elementos para el desarrollo profesional, indudablemente que le permita formular a través de los resultados planes de apoyo para aspirar a la mejora del desempeño.

Artículo 43: se creará una subdirección, será la encargada de coordinar las acciones para efectos de hacer posible, lo relacionado a los incentivos y beneficios de ejercer la profesión docente, por lo tanto será un ente que trabaje constantemente para apoyar los temas de becas, bonificaciones, dictámenes para tutorías entre otros beneficios e incentivos.

Capítulo XVII

Disposiciones generales

Artículo 44: se establecen como disposiciones generales las siguientes:

- a) Los aspectos que en el marco de la ley de Carrera Docente se contradigan con lo establecido en el Decreto 1485, siempre que beneficien al docente, serán sustituidos y para el efecto se aplicará lo convenido en la ley de Carrera Docente.
- b) El Ministerio de Educación en los próximos 120 días de haber sido aprobada la presente ley elaborará un programa de la forma de hacer efectiva la implementación de la misma.
- c) El Ministerio de Educación en los 60 días posteriores a la aprobación de esta ley procederá a redactar el reglamento respectivo en la medida que se hace necesario operativizar los aspectos incluidos en la misma

- d) Nadie podrá ingresar a la Carrera Docente que no sea por el proceso de estricto concurso de oposición, calificación de meritos y sustentar las pruebas que para el efecto sean elaboradas.
- e) Cualquier violación a lo establecido por la Carrera Docente podrá ser denunciado al tribunal de la Carrera Docente, quien resolverá conforme a derecho y en los tiempos que para el efecto marque la ley respectiva y de observancia pública.
- f) Para ser efectivo el proceso de aplicación de la Carrera Docente, se hace estrictamente necesario que exista una reforma básica a la formación inicial de los maestros, de manera que esta tenga nivel superior de esa cuenta quien ingrese a la Carrera Docente tenga como estable formación universitaria. Caso contrario no es factible su aplicación.
- g) Cada uno de los docentes que ingresen por primera vez a la Carrera Docente recibirá un proceso de inducción docente organizado, planificado ejecutado y evaluado por la Dirección General del Ministerio de Educación especialista en el ramo luego del cual a cada profesor se le asignara un tutor; seleccionado dentro de los profesores más destacados de la escuela o de escuelas cercanas con quien durante un año estará recibiendo acompañamiento y asesoría en la ejecución de sus funciones docentes y administrativas.
- h) Cada profesor deberá acreditar haber participado en procesos de capacitación docente organizados por el Ministerio de Educación o entidades calificadas para el efecto, por lo tanto está obligado a que anualmente reciba este tipo de formación para poder ascender a los distintos niveles, esto además de los títulos universitarios que acredite el profesor.
- i) La idea con la evaluación constituye el hecho que la misma fortalezca a los docentes en su práctica, en otras palabras la evaluación está pensada en función del desarrollo profesional y no solo en términos de la medición del desempeño docente, que aunque se incluye, este no es totalmente vinculante.
- j) La Carrera Docente es un proceso que se plantea paralelo al escalafón magisterial que fue aprobado en el Decreto 1485 y sus reformas, por lo tanto, se considera una conquista histórica del gremio magisterial organizado, por lo que los derechos ahí adquiridos son irrenunciables, consecuentemente la Carrera Docente es un proceso paralelo. En resumen se puede decir que el escalafón magisterial es adquirido en función del tiempo de servicio y la Carrera Docente es adquirida en función de formación y desempeño docente.
- k) Los jurados de concursos de oposición serán los responsables de calificar los expedientes y evaluar a los candidatos para efectos de la admisión, así como lo establece la norma correspondiente.
- l) Los docentes que ya están en el ejercicio de sus funciones docentes, técnico-administrativas, el ingreso a la misma es voluntario.

- m) Los profesores que estaban en servicio antes que fuera aprobada la ley de la Carrera Docente y que no deseen ingresar a la misma, se regirán por el cuerpo legal correspondiente.
- n) Los aspectos normados en la ley de Carrera Docente son de aplicación específica, en consecuencia, en caso la misma contradiga aspectos establecidos con la ley de Servicio Civil, prevalecerán los establecidos en la Ley de Carrera docente.
- o) La presente ley entra en vigencia el siguiente día de su publicación en el diario oficial.

**DADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA el ____ de _____ del 2011
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

