

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Análisis de la potestad discrecional para la asignación de las lecciones cocurriculares en relación con la Reforma Procesal Laboral en la gestión administrativa en los Centros Educativos Públicos de secundaria: Colegio Elías Leiva Quirós y la Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo del Circuito 03 de la Dirección Regional de Cartago

Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la Comisión del Programa de Posgrado en Ciencias de la Educación para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación

SUSTENTANTE
JENNY ARTAVIA ROJAS

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2025

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los que deseen superarse cada día a pesar de las circunstancias que rodean el mundo educativo, sigan buscando cómo cambiar el mundo.

A cada uno de los docentes que con su aporte y dedicación han hecho que la realidad educativa de nuestro país sea mejor, que con cada enseñanza, risa y conocimiento sus estudiantes son mejores.

A todos los administradores educativos que de una u otra forma llevan el peso de su institución y buscan transformar el mundo educativo en donde se desenvuelven cada día.

A mi universidad, mi Alma Mater, que siempre me ha abierto las puertas cada vez que tengo un sueño, ella me recibe y pone en mi camino a los mejores docentes, el conocimiento y las más bellas personas que con su labor iluminan a cada estudiante que como yo quiere cambiar el mundo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios que me dio el tiempo, las ganas y que, a pesar de las circunstancias, pruebas y pérdidas en este camino, nunca soltó mi mano y ahora veo mi sueño ser realidad.

A mi bella familia que sin su apoyo y comprensión no lo hubiera logrado. Mi esposo Giovanni, gracias, amor, porque cada vez que no podía más, me dabas tus palabras de apoyo y no dejaste que me rindiera. A mi mamá, porque sembró en mí el amor por el estudio y siempre me ha apoyado en todos mis proyectos, por cada palabra de aliento y que con su esfuerzo me llevó a ser la persona que soy. A mi bebé, mi bella hija, Sarita, gracias por darme de tu tiempo, de tus abrazos, tus palabras de aliento y por ayudarme a ser mejor.

A cada uno de mis amigos, que han estado conmigo, que me han ayudado y me llenan con palabras de amor, sabiduría y aliento. Gracias por creer en mi trabajo y en mí. A mis compañeras de la Maestría que ahora puedo llamar amigas, gracias por compartir conocimientos y experiencias en estos años.

Gracias de todo corazón profe Berny, gracias por su paciencia, su conocimiento, consejos y por apoyarme en este camino que me ha costado, pero usted siempre con su forma y actitud me alentaron a seguir adelante.

Este trabajo final de investigación por la Comisión del Programa de Posgrado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación

M.A.Ed. Marco Antonio Alvarado Barboza
Representante de la Decana
Sistema de Estudios de Posgrado

M.Sc. Berny Solano Solano
Profesor Guía

Dr. Víctor Hugo Orozco Delgado
Lector

Máster Yaxinia Díaz Mendoza
Lectora

M.A.Ed. Eithel Montiel Ortega
Representante
Programa de Posgrado en Ciencias de la Educación

Jenny Grizell Artavia Rojas
Sustentante

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN EN ESPAÑOL | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| LISTA DE TABLAS | xi |
| LISTA DE GRÁFICOS | xii |
| LISTA DE ABREVIATURAS..... | xiii |
| Capítulo I. Introducción | 1 |
| 1.1 Área Temática..... | 3 |
| 1.2 Contextualización social y educativa..... | 8 |
| 1.3 Relevancia del problema de investigación aplicada | 15 |
| 1.4 Aproximación teórica-metodológica de la investigación aplicada | 20 |
| 1.5 Interrogantes de la investigación | 25 |
| 1.6 Objetivos..... | 25 |
| 1.6.1 <i>Objetivos generales</i> | 25 |
| 1.6.2 <i>Objetivos Específicos</i> | 25 |
| 1.7 Referentes contextuales del objeto de estudio | 26 |
| 1.7.1 <i>Colegio Elías Leiva Quirós</i> | 26 |
| 1.7.2 <i>Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo</i> | 27 |
| Capítulo II Estado del arte | 29 |
| 2.1 Ámbito Nacional..... | 29 |
| 2.2 Ámbito Internacional | 40 |
| Capítulo 3. Marco Teórico | 47 |
| 3.1 Educación..... | 47 |

| | |
|---|----|
| 3.2 Administración..... | 49 |
| 3.3 Administración Educativa..... | 50 |
| 3.4 Gestión de la Educación..... | 52 |
| 3.4.1 <i>Gestión Educativa y su ámbito jurídico</i> | 54 |
| 3.5. Lecciones cocurriculares..... | 55 |
| 3.6 Reforma Procesal Laboral..... | 62 |
| 3.6.1. <i>Historia de la Reforma Procesal Laboral</i> | 62 |
| 3.6.2. <i>Artículos concernientes a la gestión propiamente docente</i> | 64 |
| 3.7. Directrices que rigen en torno a la asignación de las lecciones cocurriculares | 70 |
| 3.8. Acto Administrativo..... | 74 |
| 3.7.1 <i>Acto administrativo discrecional</i> | 77 |
| 3.9. Principio de Interdicción de la Arbitrariedad..... | 78 |
| Capítulo IV Diseño Metodológico..... | 81 |
| 4. 1. Enfoque..... | 81 |
| 4.2 Tipo de investigación..... | 82 |
| 4.3 Método | 83 |
| 4.4. Población..... | 84 |
| 4.6 Categorías de análisis..... | 86 |
| 4. 7. Técnicas e instrumentos de investigación..... | 91 |
| 4. 8. Procedimientos de recopilación y análisis de la información..... | 93 |
| 4.9 Alcances..... | 94 |
| 4.10 Limitaciones..... | 95 |
| Capítulo V Sistematización y Análisis de los Resultados | 96 |
| 5.1 Presentación | 96 |

| | |
|---|-----|
| 5.2 Proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral | 97 |
| 5.3 Gestión Administrativa | 113 |
| 5.4 Directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares..... | 119 |
| 5.5 Actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares | 141 |
| 5.6 Repercusiones en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares basadas en lo establecido en la Reforma Procesal laboral | 145 |
| Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones..... | 152 |
| 6.1 Presentación | 152 |
| 6.2 Aspectos más relevantes en la creación de la Reforma Procesal Laboral y su posible atinencia en la gestión administrativa | 152 |
| 6.3 Identificación de la gestión administrativa en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral | 154 |
| 6.4 Directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública sobre los procedimientos a seguir en la asignación de las lecciones cocurriculares..... | 156 |
| 6.5 Principios de los actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares | 158 |
| 6.6 Repercusiones en la gestión administrativos para la asignación o supresión de la lecciones cocurriculares basadas en una estabilidad impropia establecida en la Reforma Procesal Laboral..... | 160 |
| Capítulo VII. Propuesta Metodológica | 163 |
| 7.1 Presentación | 163 |
| 7.2 Introducción | 163 |
| 7.3 Justificación | 164 |
| 7.4 Objetivos de la Propuesta..... | 167 |

| | |
|---|-----|
| 7.4.1 <i>Objetivo General</i> | 167 |
| 7.4.2 <i>Objetivos Específicos</i> | 167 |
| 7.5. <i>Marco Jurídico y Jurisprudencia</i> | 168 |
| 7.6 Ejemplo de Cuadro para la asignación y supresiones de recargos de funciones, ampliaciones de jornadas, lecciones cocurriculares y lecciones interinas | 179 |
| 7.7. Beneficios de la Implementación del Manual..... | 187 |
| Referencias Bibliográficas | 188 |
| Anexos | 200 |

RESUMEN EN ESPAÑOL

En el presente trabajo se investiga sobre la asignación de las lecciones cocurriculares en las instituciones de secundaria por parte de los administradores educativos. El trabajo está ubicado en dos instituciones de la Dirección Regional de Cartago, del circuito 03, la Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo y el colegio Elías Leiva Quirós, dos instituciones que por su tamaño y funcionalidad son distintas. Se tomó en cuenta los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública relacionados con el tema y se estudia de igual manera la Reforma Procesal Laboral, pues desde su publicación, muchos administradores y docentes creen que por tener asignadas este tipo de lecciones adquieren un derecho subjetivo y no pueden quitarse mientras estén disponibles. Los lineamientos establecidos han dejado de lado la Potestad Discrecional que posee el administrador educativo y con este trabajo se busca el alcance que posee y el momento en donde debe ser utilizada. El objetivo del trabajo es analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en dos colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares. Este estudio posee un enfoque cuantitativo, con un método deductivo, pues parte de una hipótesis. Se utilizó un cuestionario y una entrevista para la recolección de datos, los cuales se analizan para el cumplimiento de los objetivos y se brindan conclusiones y recomendaciones sobre lo analizado y se realiza una propuesta para facilitar el trabajo de los administradores de centros educativos.

Palabras claves: Lecciones cocurriculares, Potestad Discrecional, Reforma Procesal Laboral, Gestión administrativa, actos discrecionales, fuero especial.

ABSTRACT

This paper investigates the assignment of co-curricular lessons in high schools by educational administrators. The study is based on two institutions of the Cartago Regional Directorate, Circuit 03: the Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo and Colegio Elías Leiva Quirós, two institutions that are different in size and functionality. The guidelines established by the Ministerio de Educación Pública on the subject were considered, and the Reforma Procesal Laboral is also studied. Since its publication, many administrators and teachers believe that by having these types of lessons assigned, they acquire subjective rights and cannot be removed while they are available. The established guidelines have set aside the discretionary power held by educational administrators, and this paper explores its scope and when it should be used. The objective of this paper is to analyze discretionary administrative acts and their relationship with administrative management in two schools of the Cartago Regional Directorate, Circuit 03, regarding the assignment of co-curricular lessons. This study uses a quantitative approach, employing a deductive method, as it is based on a hypothesis. A questionnaire and interview were used to collect data. Data was analyzed to meet the objectives. Conclusions and recommendations are provided based on the analysis, along with a proposal to facilitate the work of school administrators.

Key words: Co-curricular lessons, Discretionary Power, Labor Procedural Reform, Administrative Management, discretionary acts, special jurisdiction.

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable del proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral | 998 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable de artículos concernientes a la labor administrativa y docente..... | 99 |
| Tabla 3. Operacionalización de la variable directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública | 100 |
| Tabla 4. Operacionalización de la variable actos administrativos discrecionales en la asignación de lecciones cocurriculares | 101 |
| Tabla 5. Operacionalización de la variable repercusiones en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares basadas en lo establecido en la Reforma Procesal Laboral | 102 |
| Tabla 6. Sistematización de las respuestas sobre el año que entró en vigor la RPL | 111 |
| Tabla 7. Sistematización de las respuestas docentes en relación con los temas del Código de Trabajo que se aplica al sector público..... | 116 |
| Tabla 8. Menciones de las obligaciones docentes en la institución | 128 |
| Tabla 9. Procedimientos para interponer una apelación sobre situaciones laborales..... | 130 |
| Tabla 10. Funciones de los gestores administrativos..... | 135 |
| Tabla 11. Causas para la asignación o no de las lecciones cocurriculares | 137 |
| Tabla 12. Necesidades de la institución en relación con las lecciones club | 141 |
| Tabla 13. Aspectos tomados en cuenta en la institución para asignar recargos, lecciones cocurriculares e interinas..... | 142 |
| Tabla 14. Malla curricular de los colegios académicos tradicionales..... | 149 |
| Tabla 15. Procedimientos para la disminución de las lecciones cocurriculares | 150 |
| Tabla 16. Sobre las lecciones cocurriculares | 180 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico 1. Cantidad de docentes que conocen sobre la Reforma Procesal Laboral | 110 |
| Gráfico 2. Entrada en rigor de la RPL | 111 |
| Gráfico 3. Temas tratantes de la Reforma Procesal Laboral | 112 |
| Gráfico 4. Temas reformados del Código de Trabajo | 113 |
| Gráfico 5. Cantidad de docentes que han escuchado si la RPL incluye al sector público | 114 |
| Gráfico 6. Ley en que se ampara un docente en un problema laboral | 119 |
| Gráfico 7. Estabilidad laboral Docente | 121 |
| Gráfico 8. La Reforma Procesal Laboral y el quehacer educativo..... | 122 |
| Gráfico 9. Lecciones cocurriculares como fueros especiales | 124 |
| Gráfico 10. Pasos del debido proceso | 126 |
| Gráfico 11. Instancia pertinente para el Recurso de Queja | 131 |
| Gráfico 12. Aspectos para la asignación de lecciones cocurriculares | 132 |
| Gráfico 13. Asignación de club en las instituciones | 140 |
| Gráfico 14. Aspectos que deberían ser tomados en cuenta por la administración para otorgar las lecciones cocurriculares | 143 |
| Gráfico 15. Procesos de implementación por la institución para la asignación de lecciones cocurriculares | 144 |
| Gráfico 16. Cantidad de lecciones cocurriculares que trabajan los docentes | 146 |
| Gráfico 17. Aspectos que toma en cuenta el MEP según los docentes | 148 |
| Gráfico 18. Causas de la disminución de las lecciones cocurriculares | 151 |

LISTA DE ABREVIATURAS

ANDE: Asociación Nacional de Educadores

APSE: Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza

CAS: Coordinador de Creatividad, Acción y Servicio

CIJUL: Centro de Información Jurídica en Línea

COLYPRO: Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica.

Const.: Constitución

CST: Consejo Superior de Trabajo

LGAP: Ley General de la Administración Pública

MEP: Ministerio de Educación Pública

OIT: Organización Internacional de Trabajo

PIAD: Programa de Información para el Alto Desempeño

RPL: Reforma Procesal Laboral

UCCAEP: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son los encargados de instruir a los niños, jóvenes y adultos de todo el mundo; es un trabajo honroso y delicado a la vez, pues cada uno de ellos tiene en sus manos una vida que forma, no solo con conocimientos, sino también con valores, actitudes y aptitudes. Los educadores, dentro del sistema educativo, se enfrentan a limitaciones, tanto en la realización de sus labores como en las lecciones asignadas por la administración o en los recargos establecidos por esta.

En el caso de la educación pública (tanto en primaria como secundaria), los docentes dependen de ciertos factores para que el trabajador pueda gozar de un salario completo (en el caso de secundaria es poseer 48 lecciones) en el puesto ejercido; esto se logra por medio de la asignación de lecciones curriculares, cocurriculares y recargos.

El propósito de esta investigación es valorar el correcto ejercicio discrecional en la asignación de las lecciones cocurriculares en los trabajadores del Ministerio de Educación Pública que labora en las instituciones educativas públicas de secundaria para que este acto no sea arbitrario. Este trabajo analiza el proceso de asignación o el procedimiento por seguir para la destitución de las lecciones cocurriculares y recargos en dos colegios del Circuito 03 de Cartago. Se analizan los casos de los centros educativos Elías Leiva Quirós y la Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo.

Es importante referirse al proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral y como algunos artículos de esta repercuten en las disposiciones para la protección de los fueros especiales de los trabajadores, en este caso, a los docentes que han trabajado durante años lecciones guías, clubes o contado con recargos como lo son en el comité de evaluación o el de apoyo, entre otros que forman parte de las labores desempeñadas por los educadores y que les han dado estabilidad económica durante años, pues gracias a estas han logrado tener las 48 lecciones permitidas para optar por el salario completo permitido por el Ministerio de Educación Pública. Se tomará en cuenta, pues muchos docentes se valen de esta Reforma para mantener las lecciones cocurriculares y se pretende demostrar que estas no tiene porqué incluirse en la designación de las lecciones.

Se escoge trabajar solo en secundaria, pues es en donde se ve más la utilización del término lecciones cocurriculares, pues en primaria lo que existen son recargos a la labor docente, sea de horario ampliado por jornada laboral, huertas, cooperativismo o bien surgen por nuevas

necesidades que se generan en la institución, pero nunca se menciona el concepto utilizado para esta investigación.

En el documento VM-A-DRH-10752-2019 señala que «se dictan las directrices generales que son de acatamiento obligatorio para el Curso y Ciclo Lectivo **2020**, referentes a la asignación de los Recargos de Funciones, Recargos de Proyectos, Ampliaciones de la Jornada Laboral y Aumento de Lecciones Interinas en Instituciones de I y II Ciclos y Jardines de Niños, correspondientes **únicamente** a la **Unidad de Preescolar y Primaria**», (p. 1). En relación con este documento, los centros educativos, tanto de Preescolar como de Primaria no contemplan los términos de lecciones cocurriculares, pero sí el de recargos de funciones y su remuneración dependerá del tipo de recargo asignada. Por el contrario, en otras circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública, por ejemplo, la DRH-29110-2012-DIR cuando define las lecciones cocurriculares solo las enfoca en el área de secundaria y excluye de esta manera las instituciones de primaria.

Los colegios en estudio poseen características distintas, el «Elías Leiva» es la institución más grande del circuito y la Unidad Pedagógica recibe tanto a primaria como secundaria, pero esta llega solo hasta III ciclo; por tanto, se analizarán dos visiones de lo implementado por los gestores educativos en relación con las lecciones cocurriculares. Pues ellas dependerán de las necesidades de cada centro educativo y cantidad de grupos conformados.

Además, se analizan las circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública en relación con este tipo de lecciones, las disposiciones emitidas para otorgarlas al personal docente y los procedimientos establecidos en su asignación como actos administrativos discrecionales. Es importante mencionar que muchos educadores desempeñan este tipo de lecciones y las ven como derechos adquiridos, pero desconocen las razones para que se mantengan. Por tanto, por medio de un cuestionario se determinará el grado de conocimiento que poseen sobre su asignación.

Lo que busca esta investigación es determinar la relación existente entre lo dispuesto por el Ministerio de Educación Pública y la asignación de las lecciones cocurriculares en docentes de secundaria como actos administrativos de índole discrecional, lo cual no necesariamente significa que sean arbitrarios y cuál es el protocolo de actuación correcto estipulado por el Ministerio de Educación Pública para asignarlas o destituir las en el personal docente, sin violentar los derechos de los educadores ni desobedecer lo dispuesto por el ordenamiento jurídico costarricense.

1.1 Área Temática

Definir educación es complejo, pues el término encierra en sí distintos enfoques que dependen de las personas involucradas. Desde hace miles de años la sociedad le ha dado un lugar importante a la educación y en cada año que transcurre, el partido político al mando busca una mejora que vaya acorde con las políticas educativas del momento, pues en ellas se refleja el perfil de ciudadano que la sociedad espera. El Estado debe recordar que la Educación es un Derecho Fundamental y que es su obligación velar por su correcto ejercicio. Por esta razón es que el término adquiere distintos significados y sus proyecciones dependerán del momento en donde sea analizada.

Se aclara que la educación es un proceso continuo en el ser humano y que conlleva distintos procesos (no solo educativos), en donde los aprendices adquieren habilidades para la vida con el fin de generar en ellos las herramientas para que enfrenten el mundo en el cual se desarrollan; además, la educación juega un papel fundamental en la enseñanza de valores que mejoren la vida en sociedad. Pues, a pesar de que son los padres los encargados de transmitirlos en el hogar, las instituciones educativas los refuerzan y por tal motivo se ven en la necesidad de implementar programas para fortalecer aquellos que, por diversos motivos, no han sido trabajados de manera adecuada.

La educación es tan relevante que está incluida en los derechos humanos universales reconocido como fundamental, tanto es así que la Constitución Política lo incluye en varios artículos, por ejemplo, en el 78 en donde se menciona que «La educación preescolar, general básica y diversificada son obligatorias y, en el sistema público, gratuitas y costeadas por la Nación» (Const., 1949) Entonces, el Estado garantiza la inserción al sistema escolar de todos aquellos niños y adolescentes que están en el proceso de formación y vela porque sus niños y jóvenes la reciban de manera gratuita; pues en el ámbito público es un derecho prestacional fundamental, por lo cual se le asigna un presupuesto para tal fin y que solvete las necesidades actuales de la sociedad.

Es la enseñanza la que garantiza en las personas, los conocimientos y valores necesarios para enfrentar el mundo actual y proporcionarles armas para que lleven una vida digna y provechosa y que de esta forma la sociedad contribuya con el desarrollo del Estado, maximizando sus potencialidades. Estos educandos no solo ocupan conocimientos, sino ser formados en valores; pues es un proceso integral y continuo, en el cual intervienen distintos factores tanto sociales como

políticos para moldear el ser humano que busca la sociedad y que no exista entre las personas diferencias en el momento de recibir aprendizajes en los centros educativos.

De acuerdo con la UNESCO (2010) «la educación juega un rol clave a la hora de promover la inclusión social, la tolerancia y el respeto a la diversidad. Se ha demostrado que los procesos educativos garantizan la construcción y transmisión de valores y actitudes comunes, favorecen la integración y participación de todos, y en particular de las comunidades marginadas, y generan espacios de interacción y conectividad social positivos» (p.48). Por tanto, es clave que aquellos que tengan en las manos el educar y el dirigir las instituciones educativas sean capaces de contar con los recursos necesarios para la formación de seres integrales que logren vivir en convivencia unos con otros y que a la vez demuestren capacidades y habilidades que han desarrollado a lo largo del proceso educativo.

Por eso, es que uno de los grandes desafíos que enfrenta la persona a cargo en la dirección de los centros educativos es el de guiar a personas que piensan en forma distinta y además sus metas e ideales algunas veces no coincidan con la visión y misión de la institución. Es a partir de esta situación en donde se profundiza sobre las raíces de la administración para dirigir con calidad, eficacia y eficiencia la comunidad educativa que se tiene a cargo y de esta forma transformar el proceso de enseñanza-aprendizaje para que sea de calidad y que logre todas aquellas metas que se establecieron.

Si bien es cierto dentro del área educativa no existía, hasta hace poco, una teoría administrativa propia, esta rama ha encontrado en la administración pública la implementación de algunas de sus presunciones y lograr de esta forma que las instituciones públicas funcionen adecuadamente y que cada implicado en la organización aporte, de manera funcional y práctica, metas relacionadas con el fin perseguido. Seguramente no todos participarán, pero eso no impide la existencia de la creación de grupos de trabajo, en donde los participantes se verán comprometidos con la calidad de la gestión.

En primer lugar, es necesario buscar una definición para la palabra administración y trasladarse a sus orígenes, de acuerdo con Chiavenato (2006), los orígenes de esta se remontan desde que el hombre inició sus primeras sociedades y se vio en la necesidad de crear un sistema de reglas que regularan este tipo de convivencia, con la idea buscar una mejora en la calidad de vida y un aumento en la productividad. A partir de este momento, el ser humano comienza a

avanzar, y las distintas civilizaciones que se forman a su paso, modifican las bases establecidas y aportan nuevas para alcanzar la meta propuesta.

Con base en esto, Chiavenato (2006) menciona que

La palabra administración viene del latín *Ad* (hacia, dirección y tendencia) y *minister* (subordinación u obediencia), significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro. Sin embargo, el significado original de esta palabra sufrió una transformación radical. La tarea de la administración pasó de ser la de interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competido y complejo. La Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (p.10).

De acuerdo con este concepto, se determina que la administración lleva en sí misma procesos de planeación de los objetivos que busca la empresa, además requiere organizar las metas y los recursos que dispone para llevar a cabo los objetivos propuestos, es ahí donde surge la figura de un administrador que dirige a todos los involucrados y reúne los elementos necesarios para la ejecución de sus propuestas. Al finalizar este proceso controla los detalles para que sus metas sean cumplidas y a la vez, si algún detalle no se logró, iniciar de nuevo este proceso.

Es imperante reconocer el proceso de la administración en cualquier empresa, compañía e inclusive proyecto propuesto por una o varias personas que deseen cumplir un objetivo final. De acuerdo con Ferrell, Hirt y Ferrell (2010) «La Administración es un proceso diseñado para que una organización alcance los objetivos mediante el uso efectivo y eficaz de sus recursos en un entorno cambiante. *Efectivo* significa que produce los resultados deseados y *eficaz* implica cumplir con los objetivos utilizando el mínimo de recursos» (p. 208). Se comprende en este sentido que el término no solo implica planear, organizar, dirigir y controlar, sino también que lo propuesto se realice de forma eficaz y eficiente para mejorar la organización que se tiene a cargo.

Las instituciones educativas (sean públicas o privadas) son organizaciones que requieren de una buena gestión administrativa para sacar adelante aquello que se propone, y por su naturaleza, es que no solo se habla de administración propiamente, sino de Administración Educativa. De

acuerdo con Masís (2000) citado por Nájera (2002) es «el proceso de trabajo planificado de una organización que busca con la coordinación de recursos humanos y materiales, el logro de los objetivos de tipo educativo» (p.42). En relación con este concepto, se determinaría que la Administración Educativa tiene solo lugar en las instituciones, pues se basa en planear, organizar, dirigir y controlar situaciones que se presenten en las organizaciones educativas y dar respuesta a las mismas.

En este tipo de administración el proceso es continuo y busca la mejora constante De acuerdo con Salas (1999) la administración educativa

Es un proceso social que permite identificar los fines, propósitos, los objetivos de una sociedad y por ende del sistema nacional de educación, para que, con visión de conjunto, usando funciones, principios, técnicas y prácticas que, aplicados a conjuntos humanos, permita establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, procurando un servicio satisfactorio a la sociedad. (p.37)

Una institución educativa requiere de un administrador que, con ayuda de todos los involucrados, identifique los fines, propósitos y objetivos sociales que requieren reflejarse en la organización. Además, en este tipo de administración los esfuerzos de los participantes ayudan a proporcionar un servicio de calidad.

En este sentido y relacionándolo con la investigación, la persona a cargo del centro educativo debe definir los fines que persigue la institución (partiendo de los generales que ya están estipulados por Ministerio de Educación Pública) y con ayuda de su personal, establecer las prioridades para ser atendidas, además, precisa observar el tipo de comunidad con la que trabaja para brindarles las herramientas necesarias de su desenvolvimiento. De aquí es que surgen los clubes en las instituciones, para que de acuerdo con las necesidades y habilidades de la comunidad educativa se fomenten estas en los estudiantes y se busque mejorar el currículo educativo.

A partir de este enfoque, es que la educación adquiere papeles relevantes, los cuales deben ser orientados y canalizados por medio de la figura de un administrador en educación. Este debe tener ciertas habilidades y aptitudes que lo hagan convertirse no solo en un jefe, sino en un líder que lleve a la organización al éxito; pues muchos poseen los estudios para lograrlo, pero la administración educativa no solo requiere títulos, sino también habilidades que faciliten el proceso de las instituciones. Este continuo, donde se incluye la planeación, organización, dirección y control.

Además, ser un líder en una institución educativa no es tarea fácil, es forzoso poseer conocimientos, no solo en administración y pedagogía, sino también en todo el acervo legal que esta conlleva, porque de lo contrario, se podría cometer el error de realizar proyectos sin el conocimiento legal necesario para hacerlo de forma adecuada y de esta forma cumplir con los requerimientos legales inmersos en el deber. De acuerdo con Zeledón (2001) citado por Montiel (2016)

(...) la dirección constituye una de las funciones administrativas más complejas, por cuanto implica la orientación, asistencia para la ejecución, comunicación, motivación y todos los procesos, mediante los cuales los administradores, pretenden influir en sus colaboradores para que se comporten según las expectativas y se logren alcanzar los objetivos organizacionales. (p.16)

El logro de estos objetivos deben estar amparados en el marco legal, pues si bien es cierto que los gestores administrativos poseen grandes responsabilidades, cada una de las decisiones tomadas debe estar dentro del Principio de Legalidad y reguladas por la rama del Derecho Educativo. Las decisiones llevarán al cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización educativa.

Es por eso, que el Derecho Educativo se vuelve un conocimiento obligatorio para cualquier administrador de la educación, pues no solo involucra los aspectos legales, sino también los organizacionales, financieros, educativos, entre otros; es decir todos aquellos que se relacionan con el quehacer de un director en una institución. Con base en esto, Chacón (2012) dice que

la gestión jurídica y el derecho educativo, en el ámbito de la administración es transcendental en tanto y cuanto asegure en los directores y directoras un panorama claro en lo que a leyes, reglamentos, normas y directrices se refiere, fundamentalmente, en la aplicación de estas y a su debido proceso de las mismas. Desde esta perspectiva el conocimiento y aplicación correcta de los aspectos relacionados con la gestión jurídica y el derecho educativo son esenciales para el administrador de la educación (p.65).

Es decir, que es importante que la persona que administra un centro educativo conozca no de los reglamentos, leyes, directrices, circulares y demás documentos que atañen su labor, sino también de procedimientos para lograr que esta sea la adecuada y que no cometa errores que pudieron ser evitados si se hubiese tenido una gama más amplia de lo que el puesto conlleva.

El problema es que muchos de estos administradores no poseen los conocimientos necesarios en legislación, y en los programas de estudios de las distintas universidades no abarcan lo necesario para enfrentarse a los conflictos que pueden surgir en las distintas organizaciones educativas. Muchas veces las personas administradoras se encuentran atadas de manos y a pesar de que el Ministerio de Educación Pública exista un departamento legal, al igual que en cada Administración Regional, son bastantes las denuncias y recursos a los que se ven expuestos y que, sin un adecuado manejo, pueden provocar grandes conflictos en las instituciones.

Por tanto, los programas de estudio universitarios deben incluir en su currículo un manejo integral del ordenamiento jurídico implicado en el proceso educativo, desde la Constitución (que es la máxima ley) hasta aquellas circulares y decretos que se relacionan con la labor educativa tanto en el rol del administrador como en el docente. La gestión educativa debe garantizar a todos los miembros participantes el cumplimiento de todas las normativas implicadas en los procesos administrativos con el fin de mejorar no solo la calidad, sino también la eficacia y eficiencia de las instituciones.

1.2 Contextualización social y educativa

Ser administrador no es tarea fácil, pues debe ser capaz de dirigir una institución de la mejor manera y recordar siempre que se trabaja con personal humano que no solo es funcional para el centro educativo, sino que también, se ubica en un contexto del que no se le puede extraer y este le afecta en distintas maneras. De acuerdo con esto, la labor administrativa se torna complicada, pues si no se consideran las realidades y contextos, las decisiones del administrador afectarían al personal docente que se tiene a cargo. Con base en esto Arroyo (2011) menciona que el área de gestión del personal «Establece el enlace entre las necesidades de la organización de ofrecer un sistema educativo de excelencia y calidad y las necesidades de satisfacción personal y profesional de quienes desarrollan los procesos administrativos y curriculares» (p. 35). Por lo tanto, se vuelve relevante dentro de las organizaciones velar por la satisfacción personal no solo del estudiantado, sino también del personal docente que se tiene a cargo.

A lo largo de la historia, la administración ha ido evolucionando y se han creado distintas teorías para mejorar las empresas y que estas sean eficientes y eficaces. Las personas a cargo de los procesos educativos se han valido de la administración pública para la ejecución de cambios e implementaciones de nuevas formas de organización en las instituciones, porque en la actualidad

no existe una teoría propia que gestione la labor de las instituciones educativas. Pero, esto no ha detenido a la administración educativa, al contrario, cada día propone nuevas formas de gestionar los procesos en forma adecuada y procura del bien común.

En toda empresa existe una persona al mando, puede llamarse jefe o líder, será quien tome las decisiones de acuerdo con los objetivos de su organización. En la Teoría Clásica se encuentran catorce principios generales de la administración según Henry Fayol, uno de ellos es la estabilidad del personal, menciona que: «la rotación tiene un impacto negativo en la eficiencia de la organización. Cuanto más tiempo permanezca una persona en un cargo, tanto mejor para la empresa» (Chiavenato, 2006, p.99). Se establece que cuanto más tiempo una persona esté en un deber, estará más interesado en las tareas que realiza y así hará que la empresa tenga mejor crecimiento en su producción.

Lo anterior puede aplicarse en las instituciones educativas, pues los docentes requieren de esta permanencia para realizar su trabajo de la mejor manera, así logran una identidad en el centro educativo, además de no sentirse inquietados por el futuro laboral. Cuando una persona logra estabilidad laboral, se hace más eficiente en sus funciones, porque conoce su campo y esto hace que la eficacia crezca, pues le tomará menos tiempo realizar las actividades para las cuales ha sido contratado y lo realizará adecuadamente, ya que es capaz de administrar su tiempo en la realización de las tareas asignadas.

Hace años los docentes de secundaria no tenían muchas lecciones aseguradas, solo eran 32 las que podían ostentar en propiedad, pero a través de los años hubo cambios y estas aumentaron a 40, lo que hizo que los profesores mejoraran su estabilidad económica. Esto se corrobora en la Memoria Institucional del Ministerio Educación Pública (2006-2014), se menciona este cambio y dice que:

Gracias a la iniciativa planteada por el MEP ante la Asamblea Legislativa a solicitud de las organizaciones magisteriales – en particular de la APSE-se logró en tiempo récord modificar la Ley de manera que a partir del 2008 los docentes de segunda enseñanza quedaron posibilitados para impartir hasta 40 lecciones semanales en propiedad. Esto ha implicado, sin duda, mayor estabilidad laboral a los docentes ha reducido la cantidad de lecciones interinas y ha facilitado la gestión de recursos humanos del MEP. (p.392)

El máximo de lecciones en propiedad asignadas a un docente de secundaria en la modalidad académica es de 40, pero no es tiempo completo, puesto que el sistema deja que un profesor trabaje

hasta 44 para ganar el derecho de recibir la paga de 48 lecciones; ya que reconocen 4 lecciones de planeamiento basado en el artículo 10 del Manual de procedimientos para administrar personal docente; a pesar que en este documento se establece 32 lecciones en propiedad, ya hace varios años se aprobó un total de 40 lecciones e inclusive en distintas circulares emitidas por el MEP se menciona. Es aquí en donde entran en juego varios tipos lecciones cocurriculares (como guías, clubes, coordinaciones de departamento, recuperación, entre otras), recargos (sea comité de evaluación, comité de apoyo, huertas).

Durante mucho tiempo, la estabilidad de los docentes estuvo asegurada, pero en la actualidad inciden distintos factores que han logrado inquietar la seguridad de los educadores, pues han crecido el número de instituciones y cada vez existe más deserción del sistema educativo, ya sea por problemas económicos, sociales e inclusive personales. De acuerdo con un reportaje titulado Deserción escolar en Costa Rica preocupa a comisión de la Unesco de Teletica.com Redacción (2018) menciona que:

en el año 2017 1542 alumnos no quisieron regresar después de las vacaciones de medio periodo, en comparación con el 2016 subió un 2.8% (...) Rocío Solís, presidenta de la comisión afirmó que los motivos de abandono de las aulas en las escuelas y colegios son diversos, por ejemplo, el mal desempeño académico, problemas familiares, escasez de recursos económicos o incluso algunos que no valoran la importancia en la formación académica.

Por estas y otras razones, se han ido perdiendo lecciones, no solo curriculares (interinas e inclusive en propiedad) sino también cocurriculares; pues cuando menos estudiantes haya, las lecciones irán en decremento: pues este tipo de lecciones y recargos dependen de la matrícula, de acuerdo con la cantidad de grupos se establecen las guías, y con base en los grupos existentes en tercer ciclo se establecen las lecciones club. En la circular DVM-PICR-0029-08-15 se especifica que: «Reporte de cambios significativos de aumentos y disminución de lecciones, así mismo lecciones cocurriculares, de acuerdo con la matrícula de la institución» (p. 1). La clase de club va a depender del colegio y de la administración porque no existen directrices por parte del MEP; estos pueden ser artísticos, deportivos, escénicos, literarios, entre otros.

Antes de que el MEP emitiera una directriz, las lecciones cocurriculares eran otorgadas a discreción del director; muchas de estas se usaban para completar el horario de los docentes, otras eran dadas por ayudar a compañeros que iban quedando sin lecciones interinas, siendo este proceso

incorrecto, porque su fin va en beneficio de la comunidad estudiantil; pero como no había nada establecido, cualquier profesor las obtenía si así lo consideraba la dirección. Y en algunas ocasiones, los docentes dejaban de tenerlas, pero esto ocurría sin un adecuado proceso, en el cual se informará las razones del porqué se retiraban. Lo que producía en el trabajador un desequilibrio en su salario, pues las lecciones se disminuían.

De acuerdo con Opinión Jurídica 053-J del 29 de mayo del 2020 reitera que en el artículo 11 de la Constitución Política menciona que los funcionarios públicos son simples depositarios de la ley y les prohíbe realizar actos que no estén expresamente autorizados, en donde se involucra el principio de interdicción de la arbitrariedad. Además, aclara que eso no significa que todos los elementos del acto deben estar previstos en el ordenamiento jurídico, pero sí debe estar previsto su ejercicio, aunque en ocasiones el ejercicio de la potestad considera la subjetividad de la Administración.

En el documento mencionado se realiza una contrastación sobre lo que son las potestades regladas y las discrecionales y de estas últimas dispone que:

Por diferencia de esa manera de actuar, el ejercicio de las potestades discrecionales de la Administración comporta un elemento sustancial diferente:

«La inclusión en el proceso aplicativo de la Ley una estimación subjetiva de la propia Administración con la que se completa el cuadro legal que condiciona el ejercicio de la potestad o su contenido particular. Ha de notarse, sin embargo, que esa estimación subjetiva no es una facultad extra-legal, que surja de un supuesto poder originario de la Administración, anterior o marginal al Derecho; es, por el contrario, una estimación cuya relevancia viene de haber sido llamada expresamente por la Ley que ha configurado la potestad y que se la ha atribuido a la Administración justamente con ese carácter (...) No hay, pues, discrecionalidad al margen de la Ley, sino justamente sólo en virtud de la Ley y en la medida en que la Ley haya dispuesto». (Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, Curso de Derecho Administrativo, Editorial Civitas, España, 1978, pág. 268)

De acuerdo con esto, se entiende que si no existe norma jurídica que sustente el acto administrativo, el encargado en ese momento de efectuar el acto tiene la potestad subjetiva de tomar decisiones para que el fin perseguido sea alcanzado, pero este no puede ser arbitrario, sino

que debe tomarse en cuenta la ley para emitir ese acto, pues de acuerdo con lo estipulado, la administración no puede actuar fuera del ordenamiento jurídico establecido.

Costa Rica es un país en donde la mayoría de los actos están reglamentados y en aquellos que no lo están poseen la posibilidad que se sujete a la discrecionalidad, las leyes se crean para que exista un orden, en donde las personas estén protegidas por el Estado y sus derechos sean validados por entes que aseguren la estabilidad del individuo en su ámbito político, social, cultural, religioso, entre otros. El ordenamiento jurídico es necesario, tanto el reglado como el discrecional, pues le brinda herramientas al pueblo para defender sus derechos y realizar sus deberes, así como para crear una estabilidad en todas sus partes.

Las leyes fueron instituidas a partir de principios inquebrantables con base en el tipo de sociedad ideal, y esta debe ser acordes a su población y al modelo de ciudadano deseado; este debe conocer las normas jurídicas que lo rigen y obedecerlas. Agüero (1995) dice que: «Una sociedad adecuadamente informada supone el conocimiento básico de las normas que la rigen y del procedimiento establecido para ampliar y fortalecer su marco jurídico» (p.9). En otras palabras, los ciudadanos están en la obligación de saber y comprender las reglas que administran a la sociedad y el proceso realizado para robustecer las leyes existentes o la creación de nuevas. Lo anterior se reafirma en el artículo 129 de la Constitución Política de Costa Rica, en donde se establece que nadie puede alegar ignorancia de la ley, por tanto, el ciudadano está obligado a cumplirlas y asumir responsabilidad ante su conducta.

Los docentes, como cualquier empleado, requieren de un conocimiento profundo de las reglas que los rigen y, además, algunos de estos códigos establecidos los protegen y velan por su cumplimiento en todas las áreas. La mayoría de los trabajadores están protegidos por el Código de Trabajo costarricense, en el cual en su artículo primero menciona su función: «Artículo 1°. -El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios de Justicia Social» (Código de Trabajo, s.f., p. 5). Todo empleado posee derechos que ha adquirido a través de los años y de acuerdo con las nuevas regulaciones en el Código y por otros procesos, se van incorporando cambios a estas regulaciones.

Pero, en el ámbito público existe un ordenamiento jurídico administrativo que es independiente de las otras ramas del derecho. Para la parte administrativa pública existe la Ley General de la Administración Pública, la cual regula el funcionamiento de las administraciones públicas y la relación de empleo público, principalmente regula en el Estatuto del Servicio Civil,

entre ellos los docentes. Pero, además, su quehacer diario se complementa con la Ley de Carrera Docente, Estatuto de Servicio Civil, entre otras regulaciones que cubren su trabajo. Estas normas establecen las bases de la conducta y administración de los funcionarios del Ministerio de Educación Pública. Brindan los parámetros de aplicación para que todo deber, responsabilidad o derecho no se vea violentado en ninguna circunstancia y todo sea regulado por el ordenamiento jurídico costarricense.

Algunas de ellas se refieren a la estabilidad de los docentes y cómo, con base en su categoría y especialidad, pueden ser contratados para los distintos servicios ofrecidos por las instituciones educativas públicas y completar plazas vacantes, no solo con las 40 lecciones estipuladas, sino con lecciones cocurriculares o interinas para mejorar la estabilidad salarial. Como se mencionó, las lecciones cocurriculares se reparten a discreción del administrador educativo; siempre y cuando no se viole lo estipulado en las circulares emitidas por el MEP en donde mencionan que se deben respetar ciertos parámetros para que no exista arbitrariedad en las decisiones tomadas.

Las lecciones cocurriculares, las interinas y los recargos poseen un periodo determinado de vigencia, lo cual implica que después de ese período podrían ser cesadas y asignadas a otro funcionario. Cuando entró en vigor la Reforma Procesal Laboral hubo una interpretación en donde se determinó que este tipo de lecciones o recargos iban a estar protegidos como fueros especiales. En distintas circulares emitidas por la Dirección de Recursos Humanos establecen que los docentes que trabajan este tipo de lecciones deben mantener la estabilidad laboral y económica y que en caso de que no continúen ejerciendo, debe existir un procedimiento administrativo en donde se informe las causas por las cuales cesan este tipo de lecciones, es decir, el acto debe ser motivado y el afectado puede ejercer su derecho de defensa ante la situación.

Para una mejor comprensión de la Reforma Procesal Laboral, se debe estudiar la cronología de su existencia, pues esta reforma moderniza el existente Código de trabajo, el cual fue aprobado en 1943 para defender los derechos de los trabajadores. Aproximadamente en el año de 1998 se comienza a gestar la Reforma a la Ley (RPL) en donde participan el gobierno, sectores empresariales, los sindicatos y otras organizaciones, los cuales buscaban mejorar las condiciones laborales de las personas y evitar procesos penales, civiles y administrativos que por vicios legales quitan tiempo y dinero al Gobierno.

En el año 2000 la Corte Suprema de Justicia la toma y considera que es imperante realizar una reforma al Código de Trabajo. Fue hasta el 2012 que se dio su aprobación por la Asamblea Legislativa (13 de setiembre), pero el 09 de octubre del mismo año fue vetada por el Gobierno de Laura Chinchilla. Pasaron dos años y con el Expresidente Luis Guillermo Solís (2014) se levanta el veto, la Sala Constitucional un 07 de agosto del 2015 lo declaró inconstitucional. Las fracciones de la Asamblea Legislativa acuerdan modificar el proyecto y su aprobación se da el 09 de diciembre del 2015.

Gracias a estas modificaciones, los trabajadores cuentan con cambios que favorecen las labores para los que fueron contratados y entre esos beneficios se mejoran las condiciones de los docentes en relación con las lecciones interinas y las cocurriculares. En un trabajo sobre la discriminación laboral en docentes de primaria y secundaria en Pérez Zeledón se plantea:

En este sentido se ha observado que recientemente el MEP ha emitido una serie de circulares para otorgar los lineamientos específicos para asignar recargos, ampliación de jornadas y aumentos de lecciones, dado que estos son las principales denuncias que presentan los docentes por casos de discriminación laboral, en dichas circulares se abordan cual será el procedimiento idóneo, en este sentido, podemos obtener un extracto de las circulares: DRH-11122-2017-DIR de fecha 14 de octubre del año 2017, donde se les da indicaciones a los directores sobre cuáles son los criterios que deben seguir en forma obligatoria para asignar los recargos (García, 2017, p.14)

Cuando se implementa la Reforma Procesal Laboral, el Ministerio de Educación Pública comienza a emitir circulares que regulan los procedimientos administrativos que fueron de índole discrecional y convierte, de cierta manera, este tipo de lecciones en derechos adquiridos por el docente para que obtengan estabilidad laboral y económica en las instituciones.

Además, existen circulares emitidas por la Dirección de Recursos Humanos para los Directores Regionales de Educación, a distintos departamentos y unidades en donde se mencionan los procedimientos de los diferentes actos administrativos que deben cumplir los directores de los centros educativos en cuanto a la asignación o supresión de recargos de funciones, ampliaciones de jornada y aumento o disminución de lecciones interinas y esto lo enfatizan con base en la reforma de la Ley 9343 denominada Reforma Procesal Laboral.

En este documento se menciona que:

A partir de los ajustes que se requieren para la aplicación de la ya vigente «Reforma Procesal Laboral», la Dirección de Recursos Humanos se permite girar instrucciones a fin de garantizar el cumplimiento de esta. En lo sucesivo, por tanto, deberán considerar, sin excepción, los siguientes aspectos en los actos administrativos que se mencionarán en adelante de conformidad con la siguiente normativa... (P. 1)

Como se enfatiza en la cita anterior, la Reforma Procesal Laboral se está incluyendo en el que hacer administrativo de las instituciones y está repercutiendo en la asignación o bien supresión de recargos y lecciones coccuiculares.

Dentro de los lineamientos que establece este documento menciona que al ser funcionarios públicos se debe actuar de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, y toma en cuenta (en relación con lo estipulado en las circulares) lo expresado en el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral, en donde indica que las personas afectadas por despido u otras medidas podrán impugnar por vía sumarísima. Pero, cuando se considera este artículo, en alguna medida se está motivando a que estos recargos o lecciones coccuiculares constituyan por sí mismas un derecho del trabajador y no su verdadero objetivo que es atender una necesidad del momento.

Aunado a esto, distintos documentos del Ministerio de Educación Pública se recalcan los aspectos por considerar para su asignación sea de las lecciones coccuiculares como los recargos de funciones, como lo son la categoría con base en sus atestados académicos y si hubiese igualdad se tomarán en cuenta otros aspectos como la calificación de servicios, la experiencia, los estudios y demás condiciones. En consecuencia, con este nuevo cambio, los administradores educativos encuentran una serie de lineamientos que deben ser aplicados para actuar conforme al derecho y respetando el principio de legalidad y proteger de esta manera el interés público. También se busca la capacidad de aplicar resoluciones sin que estas afecten a sus subordinados. Es aquí cuando un estudio de la Reforma y de las potestades discrecionales se vuelve relevante, pues mejora la gestión educativa y ayuda que el trabajo administrativo sea más eficiente y eficaz tanto en materia legal como administrativa.

1.3 Relevancia del problema de investigación aplicada

Los diversos sindicatos como a la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), Asociación Nacional de Educadores (ANDE) e inclusive al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica (COLYPRO), atienden casos de

los docentes que acuden por ayuda legal en relación con la asignación de las lecciones curriculares o bien los recargos que han tenido durante varios años.

Como se ha mencionado, estas lecciones quedaban criterio del director (potestad discrecional) y se las otorgaban al personal para solventar las necesidades educativas de la institución y con eso el docente trabajaría el máximo de su jornada, las 48 lecciones. A través de los años, la educación ha ido evolucionando, cambia su organización, su metodología, e inclusive el perfil tanto del docente como del estudiante dado que las Políticas Educativas actuales requieren de ciudadanos conscientes de su realidad e instituciones que los enseñen a serlo. De acuerdo con la Política Educativa actual Educar para una Nueva Ciudadanía, menciona que

(...) tiene prioridad la formación de personas críticas y creativas, que reconozcan y respeten las diferencias culturales, étnicas, de género, de orientación sexual y de religión. Se busca, así, conformar una ciudadanía cuyo accionar se fundamente en principios y valores éticos, así como el respeto y la responsabilidad por el medio ambiente. El sistema educativo procurará que el proceso educativo se enlace con la realidad social, cultural, ambiental y económica del contexto inmediato, así como del país y la región. Un resultado de este proyecto educativo será procurar la autonomía personal, a partir de un abordaje pedagógico que brinde igual importancia a la formación humanística y la tecnológica, de manera que las ciencias, las tecnologías, las artes, las letras, los deportes y las distintas visiones de mundo puedan coexistir y desarrollarse en un ambiente de solidaridad, equidad y vigencia de los derechos Humanos. (MEP, 2015, p.8)

Aunado a lo anterior, se busca que los estudiantes e inclusive de los docentes sean capaces de enfrentar de la mejor manera la realidad en la cual están inmersos; que sean críticos y no sean seres manipulables por lo que les rodea. Que las nuevas tecnologías formen parte de la vida cotidiana y conozcan su ambiente para un mejor desarrollo profesional y personal.

A pesar de este nuevo enfoque dado a la educación, una de las dificultades que enfrenta el Ministerio de Educación Pública es la deserción de la persona estudiante del sistema educativo, según el reporte del Comunicados del Gobierno de Costa Rica llamado «MEP registra la menor exclusión estudiantil de los últimos 10 años» (2017), el MEP registró la menor exclusión estudiantil de los últimos años. En dicho informe se menciona que: «En preescolar pasó de un 2.2% en 2015, a un 1.7% en el 2016; primaria presentó una mejora, al pasar de un 1.3% a un 1%, y en secundaria el porcentaje pasa de un 9.2% a un 8.4% el año presente» (párr.3). A pesar de que ha

disminuido, con la ayuda de la Estrategia Institucional Yo me apunto implementada gracias a un trabajo en conjunto de distintas dependencias, en la que el aporte de becas, transporte, comedores estudiantiles y centros de cuidado han ayudado para mantener a los estudiantes dentro de las aulas.

Esta deserción, a pesar de los esfuerzos del Ministerio de Educación Pública, sigue en descenso en los centros educativos; así lo demuestra un reportaje del periódico La Nación del año 2017 llamado «MEP tiene más dinero y más maestros, ¿pero qué se hicieron los niños»; menciona que, en los últimos diez años, el número de niños matriculados disminuyó en un 14% y la proyección es que la población escolar seguirá descendiendo producto de la baja tasa de fecundidad. Dicha situación ha llevado a los docentes a actualizarse y mejorar su categoría académica llevando cursos para subir su puntaje en el Servicio Civil y ser acreedores, de esta manera, de recargos, lecciones guías, clubes y otras tantas lecciones que ayudan al docente a completar.

En el año 2015, el MEP envió la circular DVM-PICR-0029-08-2015, en donde se les convoca para la entrega de las hojas de cálculo del Plan de Estudios de Secundaria y Plan Nacional para el curso 2016. En este documento dice en el punto cinco y seis:

5. El número de lecciones permitidas en propiedad, en Liceos Diurnos es de 40 lecciones y en los Liceos Nocturnos es de 30 lecciones, por cuanto no se podrá sobrepasar con lo indicado, ni reflejarse en Cuadros de Personal, esto de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

“Ningún servidor/a podrá devengar dos o más sueldos salvo que correspondan a distintos puestos, no exista superposición horaria y entre todos no sobrepasen la jornada ordinaria. Los/as educadores/as no podrán impartir más de cuarenta lecciones semanales en propiedad. Excepcionalmente, podrán atender una cantidad mayor, cuando el servicio lo demande, pero el exceso se mantendrá como un recargo, por ende, de carácter temporal”.

6. Se les recuerda que pueden usar las lecciones interinas disponibles y lecciones cocurriculares para asignárselas a los/as docentes que así lo consideren, para completar el máximo permitido de 48 lecciones (MEP, 2015, p.2)

Como se mencionó, eran los directores los que asignaban esas lecciones a discrecionalidad y como lo consideraran prudente. Además, estas lecciones eran temporales y al serlo se podrían quitar en cualquier momento, pues no forman parte de las lecciones en propiedad. Es a partir de

estas circulares en donde se ve mermada, en cierta manera, la potestad discrecional de los administradores educativos y la mayor parte de las asignaciones están regladas.

En el 2017, la Dirección de Recursos Humanos emite el Oficio Circular DHR-11122-2017-DIR, en donde se establece los requisitos específicos para la asignación de estas lecciones. De acuerdo con esta circular, los directores deben tomar en consideración varios puntos como: el grupo profesional, años de experiencia, alguna formación académica adicional o complementaria, experiencia en otra clase de puesto y por último los puntos en carrera profesional.

En la misma circular se menciona la Reforma de la Ley Procesal Laboral y aquellos funcionarios que poseían este tipo de lecciones interinas o cocurriculares, no les podrán ser quitadas al menos que sea el mismo servidor quien haga la renuncia y explique el motivo y así el director podrá entregarlas a otro funcionario. De esta manera se observa cómo, con base en ese documento, inicia un tema de estabilidad impropia del docente que trabaja estas lecciones de forma interina. Relacionado con lo anterior se emite otro Oficio Circular (DRH-9875-2017-DIR) en donde se reitera que con base en el artículo 540 de la Reforma de la Ley Procesal Laboral se posee un fuero especial para que gocen de estabilidad y de ser eliminado, el afectado podrá impugnar en la vía sumarísima. Nuevamente, de forma connotativa, supone que estas lecciones son derechos adquiridos por los docentes que las trabajaron durante algún tiempo y que, aunque existan personas con más conocimientos o actitudes, no puedan desempeñar el cargo, pues no pueden suprimírsele al docente sin un proceso administrativo que, a final, podría ser apelado.

En otra circular emitida ese mismo año, la DVM-0065-11-2017, el Despacho de Viceministro de Planificación Institucional y Coordinación Regional brindan varios lineamientos para la entrega de las hojas de cálculo del plan de secundaria y plan nacional para el curso lectivo 2018; dentro de las especificaciones, en el punto seis menciona

Se les recuerda que pueden utilizar las lecciones interinas disponibles y lecciones co-curriculares, para asignarlas a los docentes, el director debe ampararse en lo citado en el artículo 11 del Manual de Procedimientos para Administrar Personal Docente, así como el artículo 114 de la Ley de Carrera Docente, para completar el máximo permitido de 48 lecciones académicas y 40 lecciones técnicas, según sea el caso. (p.2)

Por tanto, es una de las funciones del administrador educativo el asignar las lecciones interinas que estén en disposición en las instituciones; pero no pueden dejar de lado el acervo

jurídico que ampara este tipo de nombramientos; además no puede sobrepasarse de las 48 lecciones académicas asignadas en secundaria diurna académica.

Con la implementación de esta Reforma surge una complicación para el administrador educativo que antes no tenía, las lecciones cocurriculares se vuelven parte de la estabilidad laboral del educador (impropia). De esta manera si cambia el director de la institución, la asignación se mantendría y de esta forma continua mientras que no disminuya la matrícula de la institución o bien, no sean otorgadas y desplazadas por diversas situaciones. Este hecho ha logrado confundir a muchos docentes que desconocen las leyes que atañen la labor docente y consideran que han adquirido un derecho sobre estas. Además, después de tantas circulares emitidas con los requisitos para la asignación ha logrado que la discrecionalidad administrativa se limite y que docentes que tal vez no poseen la idoneidad del cargo no pueda cesarse y brindarlas a aquellos empleados que posean las habilidades necesarias para administrar este tipo de recargo.

Pero, hasta este momento no existe un estudio de las implicaciones de la asignación de estas lecciones, requisitos mínimos y formas de laborarlas, tampoco el establecimiento de los procedimientos para que un profesor pueda ser acreedor de estas o que un director pueda reasignarlas. Son cada vez más los casos de recursos de amparo que reciben los sindicatos y también COLYPRO, porque esas lecciones fueron asignadas de forma errónea o bien porque el director las quitó y no dio las razones específicas (motivación de los actos); lo que crea conflictos y exceso de papeleo en las oficinas del Ministerio de Educación Pública y promueve trabas para que la educación sea funcional e integral. Lo cual evidencia el grado de desconocimiento de los administradores educativos y también de los mismos docentes del significado de la discrecionalidad administrativa.

Esto se reafirma en la Resolución N° 13299-2024 en donde la Sala Constitucional responde a un criterio de un supuesto acoso laboral, pues las lecciones interinas cocurriculares fueron eliminadas sin un debido procedimiento, a lo que se le responde en primer instancia que este tipo de actos no son de la competencia de la Sala y que debe acudir al Tribunal del Servicio Civil para su resolución, pero sí especifica de este tipo de denuncias existen en ese momento 44696 y que su resolución oscila entre los 22 meses y tres semanas: por lo que el Principio de Celeridad y lo expedita que debe ser la ley no se cumple.

Si bien es cierto que existen leyes que rigen la labor de los docentes, cuando entró en vigor la Reforma Procesal Laboral y se incorporó en esta, benefició al docente, pero también se convirtió

en un arma de doble filo, porque muchos educadores se valieron de esto y no cumplirían con la carga solicitada. Es aquí donde se vuelve imperante analizar las repercusiones de cada caso y dotar al administrador de herramientas para que su proceso sea llevado de la mejor manera; sin afectar a los docentes, pero tampoco dejando de lado el trabajo que conlleva este tipo de lecciones. Es claro que no se pueden eludir las leyes y reglamentos que repercuten en la labor de los docentes y administradores, las cuales mejoran los procesos pertenecientes a la asignación de las lecciones.

1.4 Aproximación teórica-metodológica de la investigación aplicada

Si bien es cierto, es imperante formular soluciones para los administradores educativos y docentes en relación con el problema de investigación, se necesita un acercamiento de las nociones teóricas y metodológicas con las que se trabajará el estudio realizado y las posibles problemáticas reflejadas en el problema de estudio, para que así se logre una comprensión de este. De acuerdo con Padrón (2002) citado por Chacín (2008, p.59) dice que «la investigación no es un proceso uniforme, único ni estereotipado. La investigación es un proceso estratégicamente diverso que, por un lado, obedece a diferentes sistemas de convicciones y que, por otro lado, contempla distintas instancias de desarrollo programático». En relación con la cita, se desprende que el análisis varía dependiendo de los enfoques que se trabajen y que además no es único, a pesar de que sea de un mismo tema por investigar, este arrojará diversos resultados que dependerán de los objetos de estudio, preguntas de investigación y los análisis que realice el investigador, pues deberá relacionarlo al contexto de donde es parte los sujetos de indagación.

El diseño teórico de la investigación abarca la definición de un problema, elaboración de una propuesta para solventar la necesidad que se desprenda de la investigación y los objetivos que se formularán para responder a una necesidad actual que posee la gestión educativa en el administrativo. De acuerdo con Murillo (2008) citado por Vargas (2009, p.159)

«la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad». Es decir, lo que se busca con este tipo de análisis es utilizar los conocimientos adquiridos e implementar posibles soluciones a realidades que hayan surgido en el proceso investigativo.

Con base en lo anterior, se puede determinar que este trabajo parte de la investigación-cuantitativa, la cual lo que busca es analizar la realidad que le rodea para que, de esta forma, busque las debilidades que posee el campo de estudio y plantee de forma adecuada una propuesta para un cambio significativo en el problema definido. Para Vargas (2009) «la persona que investiga debe plantear un problema relacionado con su quehacer, cuyo objetivo sea mejorar la práctica educativa o pedagógica y es en el ámbito educativo en donde más se emplea» (p. 162). Tomando como base lo anterior, se determina el diseño de una propuesta que brinde respuesta a los problemas planteados.

Lo que busca este tipo de investigación es observar un problema y con base en una hipótesis darle solución. Este enfoque de investigación, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) se caracteriza por plantearse un problema de investigación, este parte de una idea, la cual se indaga por medio de la revisión de la literatura, se visualiza el alcance del estudio, se formula una hipótesis y reafirman variables, se planea el diseño de la investigación, se selecciona una muestra, por medio de una recolección de datos y análisis de los mismo se construye el reporte de los resultados. De esta manera, lo primero que realiza el investigador es el planteamiento de la importancia del tema y de acuerdo con esto, hace una revisión bibliográfica para determinar las bases de su tema.

El estudio realizado se considera de tipo descriptivo, pues se pretende observar una realidad y buscar información que ayude a cumplir los objetivos planteados, este es definido como:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p.80).

De acuerdo con esta cita, lo que se pretende en este análisis es describir el proceso discrecional de asignación por parte de los directores de las lecciones cocurriculares y la protección de estas y la influencia de la Reforma Procesal Laboral en el ámbito administrativo de las instituciones públicas. Se especifican las características de las personas que componen los colegios Elías Leiva Quirós y Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo; desde su función administrativa.

Se trabaja con el personal docente y administrativo de los colegios mencionados, para determinar en los primeros cómo les son asignadas las lecciones cocurriculares y en los segundos los procesos que siguen para otorgarlas o bien destituir las. Resulta relevante definir qué se entiende como sujeto; Barrantes (2007) define a los sujetos como «aquellas personas físicas o corporativas que brindan información» (p.92). Para el desarrollo de esta investigación se seleccionaron dos instituciones educativas: el Colegio Elías Leiva Quirós, institución diurna, académica ubicada en Tejar de El Guarco, Cartago. Cuenta con un personal de 117 miembros, entre ellos administrativos, técnicos- administrativos, docentes- administrativos, docentes, conserjes y guardas de seguridad. La Unidad Pedagógica Barrio Nuevo es diurna, se imparten desde el primer ciclo hasta tercer ciclo, cuenta con 76 docentes y 13 administrativos, además de conserjes y guardas de seguridad. Todos están en el circuito 03 de la Regional de Cartago

Se utilizan dos fuentes de información: humana que será el personal administrativo y docente de la institución. Documentales, se tomarán en cuenta las leyes que regulan a los docentes como administrativos entre ellas: Ley de Carrera Docente, El Código de Trabajo (la Reforma Procesal Laboral), Estatuto de Servicio Civil (Ley de Carrera Docente y Manual de procedimientos para administrar personal docente), circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública con respecto a los cambios en la asignación de lecciones.

Para analizar el tema, se investiga lo relacionado con la gestión administrativa, así como todo lo concerniente con la Reforma Procesal Laboral, los actos administrativos discrecionales y sobre la interdicción de la arbitrariedad; esto se realizará por medio de una investigación bibliográfica para determinar los estudios anteriores sobre el tema y extraer aspectos relevantes para el análisis propiamente de la indagación. Además de conocer la influencia de la Reforma Procesal Laboral en la asignación o cese de las lecciones cocurriculares y cómo por medio de las circulares emitidas se afecta la discrecionalidad de los administradores educativos.

La técnica de recolección de información que se utilizará en este trabajo es el cuestionario, aplicado tanto a administrativos como a docentes. Según Gorgona y otros (1997) citado por Vega (2005), «el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan una investigación» (p.3). De acuerdo con esto, es el investigador quien elabora una serie de preguntas pertinentes con el tema tratado, para que de esta forma se obtenga información relevante y así concretizar los objetivos y la hipótesis planteados. Se enviarán los cuestionarios vía correo electrónico a cada uno de los docentes que labora en las instituciones. En

el caso de las personas encargadas de la administración de los centros educativos; a dos se les brindará el cuestionario de forma física y a la tercera se le enviará por correo.

Estos cuestionarios serán elaborados atendiendo a cada una de las variables contenidas en los objetivos específicos de este trabajo. De acuerdo con Mc Millan y Schumacher (2005):

«Los cuestionarios abarcan una variedad de documentos en los que el sujeto responde a cuestiones escritas que sondan reacciones, opiniones y actitudes. El investigador elige o construye una serie de preguntas adecuadas y le pide al sujeto que las conteste, normalmente en forma de preguntas en las que se debe elegir la respuesta» (p.50).

Con base en esta definición, la idea de un cuestionario es obtener respuestas a las interrogantes planteadas de una forma adecuada y que el sujeto de investigación se vea en la libertad de contestar adecuadamente cada una de las preguntas. Pues algunas veces, se siente cohibidos si se les pregunta de forma directa o bien no piensan adecuadamente la respuesta que brindarán.

Para la recolección de información se utilizarán instrumentos de carácter cuantitativo con el fin de conocer los procedimientos de la institución para la asignación de las lecciones curriculares y de esta manera determinar si en las potestades discrecionales que utilizan los administradores educativos para la asignación o supresión de las lecciones curriculares y recargos existe arbitrariedad o se respeta el Principio de Interdicción de la Arbitrariedad; de igual manera se determinará el grado de conocimiento tanto de los docentes como de los administrativos sobre las leyes que atañen y su alcance en la administración educativa.

Para el análisis de la información, se tabularán los datos arrojados de cada una de las preguntas del cuestionario y con base en esto se construirán tablas y gráficos que representen la información recolectada, esta se mostrará con valores tanto absolutos como porcentuales. Cada pregunta suministrará un dato que debe ser estudiado para determinar la relevancia del tema tratado y que esté contenido dentro de los objetivos planteados al inicio de la investigación. Además, se realizará un análisis comparativo de las dos instituciones para el análisis de los procedimientos empleados por los gestores en la asignación de las lecciones de estudio.

Este proceso se lleva a cabo en dos instituciones, en donde la población posee características distintas (un colegio 3 y una unidad pedagógica) y de esta forma determinar el marco normativo que rige en el momento de la asignación de las lecciones curriculares y el conocimiento por parte de los administrativos y los docentes de las regulaciones para la asignación

de estas lecciones y de la estabilidad impropia que ha surgido con la Reforma Procesal Laboral. Pues, dependerá de este conocimiento, la implementación correcta de los procedimientos en el momento de que sea por causas de baja matrícula o bien porque el docente no cumple con la labor encomendada, se designen estas lecciones.

Para que una indagación tenga resultados positivos y válidos se necesita probarlo, para esto se puede consultar a expertos o bien aplicarlo a sujetos ajenos de la investigación, para determinar si las preguntas están construidas adecuadamente. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que «la validez de un contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (a veces mediante un muestreo aleatorio simple)» (p. 298). De acuerdo con la cita, para la validez de un cuestionario se toman en cuenta las opiniones de expertos y así asegurarse que se tome en cuenta lo necesario para el análisis de los datos. Para efectos del trabajo, se le pedirá a docentes y administradores de San José, del circuito 03, para que den su opinión sobre los mismos y brinden recomendaciones pertinentes en este instrumento.

1.5 Interrogantes de la investigación

- ¿Existe arbitrariedad para la asignación correcta de las lecciones cocurriculares?
- ¿Los actos administrativos discrecionales pueden llegar a ser arbitrarios?
- ¿Los administradores educativos poseen conocimiento sobre las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública en donde indican las regulaciones existentes para otorgar las lecciones cocurriculares?
- ¿Se necesita un protocolo de procedimientos administrativos para otorgar o suprimir las lecciones cocurriculares?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivos generales

- Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en dos colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares.
- Elaborar un manual administrativo con los procedimientos para la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Indicar los aspectos más relevantes en la creación de la Reforma Procesal Laboral y su posible atinencia en la gestión administrativa.
- Identificar la gestión administrativa en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral.
- Estudiar las circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública los procedimientos a seguir en la asignación de las lecciones cocurriculares.
- Explicar los principios de los actos administrativos discrecionales en la asignación de lecciones cocurriculares.
- Determinar las repercusiones en la gestión administrativa para la asignación o supresión de las lecciones cocurriculares basadas en una estabilidad impropia establecida en la Reforma Procesal Laboral.

1.7 Referentes contextuales del objeto de estudio

Cartago es una de las siete provincias de Costa Rica, tercera ciudad por población; ubicada al suroeste de San José. Posee ocho cantones: El de Alvarado cuenta con tres distritos, Cartago con once distritos, El Guarco con cuatro distritos, Jiménez con tres distritos, el de La Unión con ocho distritos, Oreamuno con cinco distritos, Paraíso con cinco distritos y Turrialba con doce distritos. La Dirección Regional de Cartago cuenta con ocho circuitos y 68 instituciones educativas a cargo del señor MSc. Víctor Hugo Orozco Delgado.

1.7.1 Colegio Elías Leiva Quirós

En el cantón de El Guarco, se ubica el Colegio Elías Leiva Quirós, pertenece al circuito 03 en donde el supervisor es Mag. Rodolfo Hernández Valerio. La directora del Centro Educativo en el momento de la investigación es MSc. María Rosa Rivas Brenes. El colegio cuenta con aproximadamente 1600 estudiantes, repartidos en 57 secciones. Su personal es aproximadamente de 117 entre docentes, docentes-administrativos, administrativos, conserjes y guardas. Es una institución académica diurna.

De acuerdo con la información proporcionada por la institución el nacimiento del colegio se originó por un diputado de la provincia de Cartago, el Dr. Fernando Guzmán Mata entre los años de 1966-1970, además en esta decisión lo acompañaron el señor Dr. Luis Guillermo Leiva regidor municipal, don Guido González Arrieta, presidente de la Junta de Educación de ese lugar y don Luis Daniel Quirós director de la Escuela en ese entonces.

El doctor Guzmán estaba dando una conferencia para buscar soluciones a los problemas que aquejaban a la comunidad, y salió a relucir la creación de un centro de enseñanza media. La idea tuvo una buena acogida por los ahí presentes y se motivaron para que la idea no quedara solo en palabras. Poco tiempo después, el proyecto se hizo conocer en la Asamblea Legislativa, la cual emitió un proyecto de ley, en donde se menciona la Creación de un Colegio de Enseñanza Media en el Tejar, El Guarco, en donde la misma Asamblea menciona la importancia de tener un lugar en donde las juventudes de país cultiven la mente y que junto a la protección de la salud, la Educación es la base fundamental para mejorar el desarrollo tanto social como económico del país.

Fue un 17 de setiembre de 1968 cuando se estableció el decreto para su creación. Luego pasó a estudios pertinentes y fue un 11 de octubre de 1968 que el Consejo Superior de Educación dio su aprobación para su construcción. En forma simultánea el distrito de Tejar se organizaba

para colaborar con la realización de este proyecto. Fue en el año de 1970 que el Colegio Elías Leiva Quirós fue inaugurado y recibió con las puertas abiertas a esta comunidad que lo ayudó a nacer. El director más significativo fue el Profesor Carlos Alberto Arce Moya que llegó a la institución tres años después de su fundación, cuando el colegio tenía una población de solo 75 alumnos y contaba con cinco aulas. Trabajó durante 43 años en este colegio y llegó a tener una población de 2000 estudiantes y con aproximadamente 53 aulas.

1.7.2 Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo

La comunidad de Barrio Nuevo es un caserío que pertenece al distrito de Tejar en el cantón de El Guarco, es una institución diurna, con tipo de dirección D4, también del circuito 03 de Cartago. La directora es MSc. Marcia Aguilar Valverde y en la actualidad cuenta con un total de 671 alumnos distribuidos en 552 en primaria y 119 en secundaria. El personal docente y administrativo lo componen 89 personas entre ellas 76 docentes y 13 administrativos. Es una institución que se caracteriza porque tiene docentes especializados en distintos apoyos educativos como lo son terapia del lenguaje, trastornos emocionales y problemas de aprendizaje.

De acuerdo con la información suministrada por el oficinista, se rescata que la parte de secundaria se fundó hace trece años, aunque la escuela tiene más años. Su creación se vio en la necesidad de que en la comunidad de Barrio Nuevo no existía ninguna escuela y carecía de buenos caminos (los describen como intransitables), si los niños querían estudiar debían trasladarse a la escuela Ricardo Jiménez Oreamuno ubicada en el centro del distrito. Este camino se complicaba porque había gran cantidad de avalanchas ocasionadas por el río Purires, y esto provocó gran preocupación, pues los niños para ir a la escuela debían atravesar el puente.

Fue tanta la angustia que varias personas de la comunidad, entre ellas Jesús Jiménez y su esposa; José Manuel Muñoz, Carlos Brenes, Mélida Montoya, Luciana Camacho y otras personas, conformaron un comité en pro de la construcción de la escuela. Trataron de buscar, en primera instancia un terreno adecuado, hubo dos oferentes, pero resultó elegida el terreno que vendía doña Hilda Segura de Jiménez, fue adquirido por la suma de 18.000.00 colones, dinero que fue recolectado gracias a las ventas y turnos organizados por los vecinos. Es en 1968 cuando se solicitó ayuda del gobierno y entonces diputado Fernando Guzmán Mata, colaboró con la suma de 35.000.00 colones para la construcción de la escuela y el equipamiento de esta.

Es en enero de 1970 cuando inició la limpieza del terrero y el levantamiento de las paredes; para marzo habían construido tres aulas y a pesar de que no estaban totalmente terminadas ni con el mobiliario apropiado, el 27 de marzo iniciaron las lecciones con una matrícula de 120 estudiantes. En el año 2006 se inaugura la parte que corresponde a secundaria, y esta llega hasta tercer ciclo; funcionaba en el Salón Comunal de Barrio Nuevo, terreno que pertenece a la Junta de Educación de la Institución. El salón se había dividido en cuatro aulas y las condiciones no eran las más apropiadas. Desde este año, se le cambió el nombre por Unidad Pedagógica Barrio Nuevo. Y gracias a las gestiones administrativas en el año 2014 se inició la construcción de las nuevas aulas para el sector del colegio.

CAPÍTULO II ESTADO DEL ARTE

En esta parte de la investigación, se analizan una serie de estudios en el campo educativo, jurídico y administrativo de la Educación, pues en el ámbito estrictamente de la gestión administrativa en el ámbito jurídico de acuerdo con la Reforma Procesal Laboral y su relación en el plano educativo, pues no se ha trabajado ningún tema que posea relación directa con lo expuesto en este trabajo. Tampoco se encontró referencias de los actos administrativos discrecionales relacionados con la asignación o supresión de lecciones cocurriculares ni con recargos de funciones. Pero sí se han encontrado en este entorno diversas tesis que conciernen con el quehacer propio de cada docente y administrativo. Se determina el abordaje que ha tenido el tema y los avances logrados a través de los años y cómo estos han influido en las mejoras de la administración educativa y en su parte legal. Pues este trabajo parte de la premisa que los docentes desconocen el ámbito legal de su profesión o bien algunos administradores de la educación se ven en conflictos en el momento de asignar a su personal las lecciones cocurriculares.

2.1 Ámbito Nacional

En Costa Rica son pocas las investigaciones que se centran en materia jurídico-administrativa en educación, pues es un tema que hasta hace poco no era trabajado; los análisis relacionados con los procesos de asignación en las lecciones cocurriculares tampoco han sido objeto de estudio en la sociedad costarricense. Lo que se encuentran son circulares del Ministerio de Educación Pública (MEP) en donde se especifica el proceso a seguir para la asignación de este tipo de lecciones, así como el de las interinas. Y es por esta razón que se ve la necesidad de abordar el tema de manera significativa para posibles estudios futuros relacionados con este.

No se han establecido análisis en donde se esclarezca el proceso de los gestores educativos para la asignación o bien eliminación de este tipo de lecciones. Hasta este momento el tema es desconocido y no profundizado. De forma general se encuentran investigaciones de índole administrativo, pero no poseen pertinencia con el tema en estudio, además en otros estudios lo que se habla es de las repercusiones de la Reforma Procesal Laboral, pero no la relacionan con el quehacer de los administradores educativos, son más de tipo jurídico y de las transformaciones legales que esta representa. En materia jurídica se analizaron varios estudios uno con la Reforma Procesal Laboral y su atinencia a los procesos de asignación de lecciones interinas. Los otros dos

estudios son propiamente de derecho, en el cual se nota los cambios producidos por el Código de Trabajo cuando entró en vigor. En los análisis presentados, señalan el análisis de ciertos artículos que son pertinentes en esta investigación.

Galloway (2014) investiga sobre los problemas que enfrentan los docentes en el área jurídica, su investigación es Análisis desde la perspectiva jurídica de los principales problemas que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional en el Colegio Ambientalista de Pejibaye, este es una investigación de tipo cualitativa , de tipo descriptiva, la autora se plantea dentro de sus interrogantes sobre cuáles son las principales limitaciones jurídicas que enfrentan los docentes en la relación laboral con los superiores jerárquicos. Esto es relevante, pues uno de los conflictos que se pretenden evitar en esta tesis es sobre el desconocimiento de los docentes en relación con los temas legales y las normativas que los amparan en el ejercicio de su labor.

Su objetivo principal se basa en el análisis desde la perspectiva jurídica de los principales problemas que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional en el colegio Ambientalista de Pejibaye, con base en esto elaboró una propuesta de gestión para un adecuado manejo de las situaciones jurídicas que enfrentan los educadores. Dentro de sus conclusiones menciona que es la administración la que debe ser vigilante de los procesos que se lleven a cabo para el desarrollo de la organización, pues si son los adecuados se podrá concretar los objetivos de la organización y garantiza el cumplimiento eficaz de los mismos.

También señala que existe un vacío dentro del personal de la institución en relación con la gestión administrativa y estas limitaciones alcanzan tanto a los compañeros como a los estudiantes que se encuentran bajo su cuidado. La persona que dirige el centro educativo requiere de un acervo legal para una gestión eficaz, pues no poseen conocimiento sobre el tema, es aquí donde la autora manifiesta la necesidad de capacitaciones de índole legal para que las personas administradoras sean capaces de enfrentar las situaciones jurídicas que se le presentan.

Ella recomienda capacitaciones no solo para los gestores educativos, sino también para el personal docente, de los principales aspectos legales que atañen las funciones de los trabajadores en educación. También recomienda tener en las direcciones de las instituciones material jurídico relacionado con el quehacer diario, para que cuando se presente una situación sea de fácil acceso para cualquier miembro de la comunidad educativa, pues en la institución no existe este tipo de material disponible cuando se enfrentan a una dificultad de índole jurídico y resalta la importancia de que los administradores posean adecuadas competencias profesionales en todos los campos y

en el caso en estudio sobre gestión administrativa, pues tendrán mejores herramientas para vencer los desafíos.

Montiel (2016) realiza un trabajo de investigación sobre las Necesidades de capacitaciones en el área jurídica de los administradores escolares de la Dirección Regional de Educación de Cartago, Ministerio de Educación Pública; en este análisis de tipo cuantitativa descriptiva, el autor se plantea distintas interrogantes sobre el estudio, entre ellas se mencionan cuáles son las necesidades de esta población y si se posee algún conocimiento sobre legislación educativa. También trata de identificar cuál es la legislación más empleada y trata de determinar las limitaciones evidenciadas en el manejo de elementos jurídicos.

El objetivo general que se planteó el autor era el de analizar las necesidades de capacitación de los administradores educativos en el área jurídica, con base en esto, se planteó varias conclusiones, entre ellas la necesidad capacitaciones en la gestión jurídica de la educación, pues es necesario que un gestor educativo, posea conocimientos, destrezas, habilidades en la interpretación de las normas jurídicas y legales que se relacionan en su labor diaria, pues muchas de las funciones están establecidas en las normas o decretos. Menciona que requiere estar al tanto en temas de Derecho Público, Derecho Educativo y el Principio de Legalidad.

Además aclara que un gestor educativo no solo necesita identificar las normas, sino que debe ser capaz de comprender su jerarquía para que las decisiones tomadas estén conformes con el derecho, de esta manera se evitaría una serie de inconvenientes; luego se refuerza la idea del Principio de Legalidad, el cual determina que solo se puede hacer aquello que permita la ley en busca del bien común, en este caso sería la protección de toda la comunidad educativa, pues se requiere estar preparado y ser capaz de resolver aquellos problemas que presente la institución educativa.

Con base en estas conclusiones, se llega a la determinación que cualquier gestor educativo requiere del conocimiento legal para mejorar su administración, pues al aplicar lo estipulado por el ordenamiento jurídico, se evita situaciones con su personal que podrían traer consecuencias perjudiciales para ambas partes. En su proyecto no ofrece propiamente recomendaciones como un apartado, pero con base en la lectura de las conclusiones, el autor manifiesta que la gestión administrativa de la educación debe encauzar sus esfuerzos en orientar a las personas administradoras de los centros educativos en relación con el tema y que deben existir

oportunidades para capacitar mediante talleres, cursos, seminarios y encuentros para la búsqueda de la innovación de las prácticas pedagógicas, administrativas y financieras.

Por su parte, García (2017) elabora un artículo especializado para obtener el grado de Maestría Profesional en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia, el cual se titula La discriminación laboral en docentes de primaria y secundaria en Pérez Zeledón, en donde se plantea, de acuerdo con la autora, que los docentes de la institución sufren de discriminación laboral y esta no puede ocurrir pues, tanto en el Código de Trabajo como en la Reforma Procesal Laboral están sancionados de manera legal.

Es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo, en donde se quiere describir el grado de discriminación que sufren los docentes en Pérez Zeledón por parte de los administradores educativas en el momento de otorgar los recargos y otras funciones. La investigadora menciona que, a pesar de existir un cuerpo normativo para distribuir de forma equitativa y legal, no se respetan los lineamientos establecidos, al contrario, son muchos los docentes que sufren discriminaciones; además rescata que, en esta nueva reforma del Código de Trabajo, se incluye la protección de fueros especiales y la tutela del Debido Proceso.

En el trabajo mencionan que el Ministerio de Educación Pública al ser un ente público está en la obligación de cumplir con lo estipulado en la Reforma Procesal Laboral y los gestores educativos están en la obligación de efectuar a cabalidad aquellas nuevas regulaciones establecidas en dicha ley; porque de no ser así, los afectados podrán interponer por vía sumarísima las apelaciones correspondientes ante el Tribunal de Trabajo y este proceso conllevaría a un desgaste tanto para el funcionario como para el administrador.

En la misma investigación, se menciona que los docentes de primaria y secundaria de Pérez Zeledón sufren de discriminación, en cuanto a la asignación de lecciones interinas y recargos y explica que de acuerdo con las circulares emitidas por el MEP, la responsabilidad de la retribución de estas lecciones le compete al director de la institución, el cual no debe dejar de lado los lineamientos establecidos por dicha circular para el otorgamiento de las mismas y que en este sector geográfico dichas disposiciones no se cumplen a cabalidad, pues son varios los educadores que presentan quejas ante la administración u otros ni siquiera conocen el ordenamiento jurídico que los ampara.

Después de realizar su análisis lleva a la conclusión que existe un gran porcentaje de docentes en esta región que sufre discriminación laboral, pues le han quitado recargos sin tener en

consideración el Debido Proceso establecido, y esta viene del jefe inmediato que es el encargado de la distribución de las lecciones y los recargos y que la Reforma Procesal Laboral resulta una excelente herramienta legal para lograr defender a todos aquellos docentes que han sido víctimas de procesos en donde vieron su estabilidad laboral afectada.

Una de sus recomendaciones es la necesidad de brindar un mejor acompañamiento a los directores y docentes en asuntos relacionados con temas jurídicos, además que tanto el Ministerio de Educación Pública como los sindicatos deberían brindar capacitaciones en el tema, pues si se conoce la medida y los alcances de esta reforma, se abriría un camino legal y dejarían de ocurrir tratos injustos que afecta la parte económica de los docentes involucrados.

De acuerdo con estas, se determina la necesidad de los directores y los docentes del poseer conocimiento sobre el ordenamiento jurídico y la correcta aplicación de los procedimientos para el otorgamiento de las lecciones interinas y los recargos; se debe cumplir los requerimientos estipulados por el Ministerio de Educación Pública. Con esta investigación se comprueba el desconocimiento y la mala interpretación de leyes y circulares, tanto en primaria como en secundaria en relación con estas lecciones y, además, se menciona que los docentes no elevan el caso a las autoridades competentes. Aunque no menciona los motivos del porqué no lo hacen, un posible factor sería el desconocimiento del personal en temas jurídicos.

Otra investigación que se debe considerar es la de Murillo (2016) llamada Análisis de la aplicación y desarrollo desde la perspectiva jurídica de los procedimientos dirigidos a Educadores y funcionarios administrativos del Liceo de Poás, circuito 07 Regional de Alajuela, Ministerio de Educación Pública. En este trabajo de tipo cualitativo, naturalista e interpretativo tiene como objetivo analizar la aplicación y desarrollo desde la perspectiva jurídica de los procedimientos dirigidos a educadores y funcionarios administrativos.

Lo que busca es determinar las principales inconsistencias de la aplicación del marco jurídico legal de la gestión administrativa tanto en el ámbito del debido proceso a los docentes y administrativos como también a los estudiantes y a nivel institucional. Esto porque en los centros educativos se presentan casos de incumplimiento al debido proceso de las normas jurídicas que encierra la labor de los docentes y de los administrativos.

Dentro de sus principales conclusiones es que la aplicación del debido proceso tanto en docentes como en estudiantes es confusa o no es aplicada correctamente por el desconocimiento que existe en el ámbito legal y a pesar de que la administración realiza esfuerzos para que estos

sean llevados de la mejor manera, no existe un control adecuado para que se termine su cumplimiento y los conocimientos del seguimiento son escasos o inexistentes.

En cuanto al debido proceso en relación con la aplicación del Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en los estudiantes, es un proceso que se lleva a cabo con docentes guías y orientadores, y se evidenció que desconocen los temas legales que conlleva la aplicación del reglamento y que además no reciben apoyo por parte del administrador educativo ni existe un correcto seguimiento de estas faltas. Si no tienen conocimiento se les hace difícil concluir de manera óptima los procesos.

Lo último que menciona el investigador es que el Ministerio de Educación Pública (MEP) no les da acompañamiento y asesoría legal a los gestores educativos, y mucho menos a los docentes, en cuanto se menciona que el MEP debería recordar que el centro educativo está formado por muchos actores que requieren de conocimiento del ordenamiento jurídico para un mejor desempeño de las funciones asignadas tanto por las leyes, decretos y circulares, así como por el Reglamento interno de la Institución.

De acuerdo con lo anterior y la necesidad de capacitación del personal en asuntos legales, la investigadora Chaves (2016) presenta su trabajo titulado Factores asociados al conocimiento que tiene el personal docente de la escuela de Urasca y la Escuela Corazón de Jesús, de sus deberes y obligaciones estipulados en el Estatuto de Servicio Civil y limitaciones que enfrentan en su ejercicio profesional. El objetivo de este trabajo es realizar un análisis comparativo de los conocimientos que el personal docente sobre sus deberes y obligaciones establecidas en el Reglamento al Estatuto del Título II del Servicio Civil.

La metodología del análisis es de tipo cuantitativo con un estudio descriptivo, fue llevado a cabo con maestros que laboraban en las dos escuelas en donde se efectuó el análisis. La autora justifica su análisis refiriéndose a la importancia del conocimiento legal no solo por parte de la administración, sino también de los docentes, pues en ellos está llevar a cabo de acuerdo con las normas jurídicas establecidas, los procesos legales que conllevan el quehacer diario.

En sus conclusiones plantea que, en los dos centros educativos, el conocimiento sobre las normas legales es alto, ellos están comprometidos a cumplir las disposiciones legales establecidas; agrega que esta comprensión beneficia no solo a la institución sino al sistema, pues previene o evita la apertura de procesos disciplinarios legales en donde los funcionarios estén involucrados por un manejo inadecuado de los reglamentos.

También menciona que el personal requiere de capacitaciones, asesoramientos, charlas, redes en línea que les incrementen el conocimiento existente; recalca la importancia de realizar diagnósticos con el personal, así se lograrían identificar las principales problemáticas que se presentan dentro del centro educativo, y de esta manera se evitarían ciertos conflictos que surgen por el desconocimiento legal por parte de los funcionarios.

A este grupo de maestros se les consultó sobre los principales obstáculos que enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones, a lo que respondieron que era la formación académica de los docentes y las situaciones propias del Ministerio de Educación Pública. Consideran que necesitan más apoyo de los padres de familia y requieren cambios en el horario, y la cantidad de estudiantes por grupo, capacitarlos en temas de interés y consultarles en cuanto a las necesidades que presentan. Igualmente mencionan que son víctimas del estrés laboral, tienen mucho papeleo por hacer. La investigadora señala que se debería recurrir a la técnica de trabajo en equipo para dar respuesta a las múltiples inquietudes que surgen en su cotidianidad.

Con base en la función que deben cumplir los administradores educativos, se ubica la investigación de Campos, Esquivel, Rojas y Mejías (2016) llamada Análisis de la gestión para el logro del cumplimiento de las labores inherentes al cargo por parte del personal docente y administrativo. El objetivo general es analizar la gestión para el cumplimiento de las labores inherentes al cargo por parte del personal docente y administrativo. Es un tipo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, en el cual se quiere demostrar que existe un problema en el desempeño de la gestión por parte de los administradores educativos, y que esta podría ser mejor si se incluye dentro de sus áreas la motivación, el liderazgo, empoderamiento, cultura de las instituciones, comunicación y procesos legales que deben planificar a diario para que la labor sea exitosa.

Parte del interés de las investigadoras es conocer qué tanto conocimiento posee los administradores de las instituciones educativas y cuáles insumos les ofrece la ley para todo aquello que se considera inherente al cargo del educador, pues hasta el momento los parámetros no están establecidos de forma concreta y esto dificulta muchas veces el manejo de la institución y de los conflictos por parte de los directores. Pues al no existir lineamientos establecidos para tal fin se vuelve confuso el tratamiento del tema y provoca desacuerdos innecesarios entre las partes involucradas que pudieron haberse evitado con un tratamiento conveniente del tema.

Dentro de las conclusiones relevantes para esta investigación, son aquellas que deben estar apegadas al marco legal del quehacer docente, entre ellos respetar a los funcionarios y no solicitarles nada que esté en contra de sus principios religiosos o que afecten o denigren su integridad; también ratificó el vacío legal que existe tanto en los docentes como en los directores, porque muchos consideran que la cargas que poseen son parte de su función como docentes, y esto los hace conscientes de que llevan una carga de trabajo más de su labor diaria. Es por esto, que las investigadoras manifiestan que está en la figura del administrador el cumplimiento de los cargos inherentes y estos deben ir de la mano con las estipulaciones jurídicas establecidas y deben implementarse en todo momento, para que no se perjudique el funcionamiento interno del centro educativo. Esto conlleva al mejoramiento del clima organizacional y que los docentes se encuentren motivados para realizar aquello que les corresponde.

Recalcan la obligatoriedad de cualquier funcionario de conocer los estatutos legales y justificar cada una de sus acciones en la carrera profesional, los entrevistados mencionaron conocer cada una de las leyes que señalan las labores de acuerdo con el puesto que tienen, además indicaron que sí son conscientes de que muchas de sus labores realizadas no están estipuladas en estos manuales; y que cuando los gestores solicitan alguna actividad según lo estipulado por la ley, ellos atienden la solicitud y la realizan, la ven como parte de sus labores diarias y no porque sean parte de lo inherente al cargo.

Las investigadores mencionan que en su trabajo dedican una parte a los aspectos legales que son aquellos que permiten desarrollar un ambiente de trabajo justo y armónico y erradica o previene las malas costumbres, y de esta manera resguardan los derechos de cada uno de los miembros de la comunidad educativa y el gestor si es conocedor del tema, logrará conseguir el éxito en su administración y resolverá aquellos conflictos que se susciten de forma adecuada, sin lesionar en ningún momento los derechos de sus funcionarios.

Otra de las investigaciones que ayudan a sustentar el tema del presente análisis es la de Morales (2019) llamada Análisis del perfil del gestor de la educación establecido en el Manual Descriptivo de Puestos del Servicio Civil: un estudio por competencias en el colegio Elías Leiva Quirós. El estudio posee un enfoque cuantitativo de tipo estudio de casos, la investigadora justifica su análisis enfocado a que la educación constantemente está en cambio y para llevar a una institución a la calidad, el perfil del gestor educativo debe transformarse, pues los lineamientos establecidos para él y la administración no puede seguir de la forma tradicional, necesita de

innovación en muchos aspectos para que se dirija a una meta en común que será la de mejorar la calidad educativa en todos sus niveles.

Dentro de las conclusiones que menciona es que el perfil de un administrador requiere del liderazgo que guíe y motive a su equipo, además de realizar un adecuado manejo de la institución, pues si hace todo lo anterior y enlazado a esto posee características comunicativas, estaría llevando una adecuada gestión de la organización en la cual se encuentra. Aunado a esto, requiere de constante renovación para estar siempre a la vanguardia e implementar aquellas características propias de una política educativa de calidad.

Morales señala que los docentes muchas veces no se sienten parte de la institución porque algunas decisiones no se les participan, y que no existe espacio para el diálogo. En un entorno de este tipo, los funcionarios desconocen el manejo de la institución y quedan a la espera de los resultados de las disposiciones emanadas por la administración. Y su estudio enfoca que estas debilidades hacen que el personal esté visualizando la labor administrativa en una sola dirección, sin recordar que para que un centro educativo funcione es necesario contar con todos sus miembros para la toma de decisiones relevantes.

Si bien es cierto, es una investigación meramente administrativa, pone en evidencia el poco conocimiento en las normas jurídicas que involucran a los docentes; pues muchos de ellos expresan el descontento con las decisiones, pero si supieran sobre las normas establecidas podrían cambiar de buena manera la situación que se describe en esta investigación, pues en algunas disposiciones es importante tomar la participación de la comunidad educativa.

Dentro del área jurídica propiamente existen tres investigaciones relacionadas propiamente con la Reforma Procesal Laboral y distintos puntos de vista en materia jurisprudencial. El análisis de Solano y Damba (2017) titulada El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en el Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad del despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo, doctrina y jurisprudencial. Ellos justifican esta investigación en el hecho que el trabajador siempre se encuentra en una posición de desventaja ante el empleador por asuntos relacionados con el poder.

Esta investigación de tipo documental presenta la hipótesis de determinar si la Reforma Procesal Laboral implica una limitación a la libertad de despido, ya que permite numerosas interpretaciones sobre lo que se considera un trato discriminatorio. El objetivo del análisis reside en determinar si a partir de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, la libertad de

despido que rige en el sector privado se verá limitada por la ampliación de las causales de discriminación y sus respectivas consecuencias. En esta tesis, se realiza un análisis de los artículos 540 al 547 de la Reforma Procesal Laboral en donde menciona la protección de fueros especiales y la tutela del debido proceso. Se menciona que por vía de un proceso sumarísimo alcanza a aquellas personas que gozan de un fuero especial, por lo tanto, si ocurre un despido en donde no se cumplan las regulaciones aquí planteadas podrá realizarse un reclamo legal.

Dentro de las principales conclusiones que llegan las investigadoras es que cuando ocurra un despido, el empleador deberá demostrar la incurrencia del trabajador en la causa alegada para justificar el despido. Si se demuestra que no existía el sustento legal necesario para que ocurriera, se le debe pagar la cesantía y los salarios que dejó de devengar (lo que se conoce como despido con responsabilidad patronal). De acuerdo con las investigadoras es un derecho del trabajador mantener la estabilidad laboral que ha gozado. Además indica que existen dos tipos de estabilidad laboral, la primera llamada absoluta o propia en donde el empleador no puede dar por terminado los contratos de labores si no media un debido proceso que destaque las causas justas de por qué se efectúa; y de la misma manera está la estabilidad relativa o impropia, la cual implica el pago de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador cuando es despedido de forma abrupta y sin que medie causal de justificación, en esta se debe indemnizar al trabajador si no se comprueba la justificación.

Es decir, según esta investigación con la Reforma Procesal Laboral se limita la potestad del empleador de dar por terminado la relación estatutaria de la función pública con los trabajadores, la libertad de despido queda sujeta siempre al correcto debido proceso que tiene derecho cualquier ciudadano. Con la vigencia de esta reforma existe un replanteamiento total de la jurisdicción laboral al instaurar el proceso sumarísimo, una vía procesal garante de una respuesta pronta ante los reclamos presentados por los trabajadores.

Relacionado con este mismo tema, se toma en consideración la investigación de Parales y Solís (2018) titulada Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: los sindicatos en el ámbito privado. La justificación que presentan los investigadores radica en el hecho de la necesidad de mostrar la realidad de los sindicatos, y su hipótesis se basa en que, por medio de esta reforma, se limita la participación sindical en el ámbito privado. Menciona que para desarrollar el análisis se valieron del método analítico, del histórico y el deductivo. Es relevante recatar de esta investigación el análisis realizado a la Reforma Procesal Laboral y a la importancia

que tiene porque modificó el Código de Trabajo que estaba desde hace muchos años sin actualizaciones y que en muchas ocasiones desproveyó a los trabajadores de las adecuadas herramientas para un mejor desempeño en el ámbito legal.

Los sustentantes mencionan que existe un antes y un después en la legislación laboral en Costa Rica, al entrar en vigor esta ley se procura la renovación e impulsa los derechos individuales y colectivos de los trabajadores por medio de las reestructuraciones de la jurisdicciones laborales, cambios procesales al modificar o incorporar artículos importantes para la protección de los derechos laborales de los trabajadores. De acuerdo con ellos, se agrega en la prohibición de discriminar al menos catorce criterios; de la misma forma, introduce la protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, esto es una novedad, según lo refieren los investigadores, porque se puede impugnar por vía sumarísima el despido, cualquier medida discriminatoria o disciplinaria que lesione los fueros de protección especial o el debido proceso.

En sus conclusiones refieren que la creación del proyecto de la Reforma Procesal Laboral pretende unir los sectores empresariales, empleados y Gobierno para el planteamiento de un consenso sobre las medidas por tomar en cuanto a la legislación laboral costarricense. Pues existían ciertos vacíos que debían ser llenados con nuevas propuestas que encerraran y no lesionaran los derechos de los trabajadores costarricenses. De ahí parte la importancia de la aprobación de esta nueva ley.

Por último, pero no menos importante, existe un estudio de Salas y Chavarría (2018) titulado Análisis crítico del empleo público a partir de la Reforma Procesal laboral Ley N° 9343 en el Estado de derecho costarricense. En esta investigación mencionan las implicaciones sociales y jurídicas de la implementación de la Nueva Reforma Procesal Laboral en el área del empleo público, esta no abarca solo el derecho individual del trabajador sino también contempla a la Administración Pública y su adecuado funcionamiento para que se garantice un trato justo a todo trabajador.

Esta investigación es de carácter descriptivo con un método analítico y deductivo en donde se pretende analizar todos aquellos factores que están inmersos en el empleo público y que se contemplan en esta nueva ley. Mencionan los principios de selección del personal en donde destacan el de idoneidad (la habilidades que tiene el trabajador para ejecutar el cargo impuesto) y el de eficacia, para brindarle al funcionario procesos rápidos en la resolución de aquellos conflictos generados en la relación obrero-patronal.

Luego, mencionan la estabilidad propia, en donde aclaran que esa no es vitalicia, sino que los procesos correctos y con la fundamentación jurídica adecuada, un servidor puede ser removido del cargo o cambiado de sus funciones, argumentado al principio de idoneidad del cargo. El despido puede darse bajo las condiciones estipuladas por la ley y siendo siempre garante el debido proceso que abriga a cualquier ciudadano de todas aquellas condiciones en donde se violenten sus principios constitucionales.

Son muchas las conclusiones de este análisis, pero las más relevantes se refieren a la Reforma Procesal Laboral viene a establecer los principios tanto generales como particulares en relación con el trabajo común y el empleo público, pues dentro de esta ley se regula los procesos administrativos y laborales que están inmersos en las relaciones obrero- patronales. Además, recalca la idea de que el debido proceso debe ser respetado en todo momento por ser garante de un trato justo y equitativo entre todos los trabajadores.

De la misma manera agregan que para que exista un proceso eficiente, justo y pronto, es necesario la creación de juzgados especializados en materia del empleo público, pues la confusa red no posibilita la resolución de un caso que respete los principios constitucionales contemplados en la Reforma Procesal Laboral, por eso ven necesario incluir capacitación a los juzgadores y que les permitan el teletrabajo para que los trámites interpuestos por incumplimientos sean eficientes y eficaces.

En relación con lo expuesto, se visualiza la importancia de que cualquier gestor educativo esté al tanto de los procedimientos legales y administrativos que encierra su labor, pues determina la correcta ejecución del debido proceso en cualquier procedimiento administrativo. Aunado a esto se rescata la importancia de la aprobación de la Reforma Procesal Laboral para mediar como garante ante aquellas injusticias que era cometidas por algunos patronos, que actuaban en perjuicio de los derechos de los empleados que tenían a cargo.

2.2 Ámbito Internacional

En esta parte, se establecen aquellos aportes internacionales que han dado sustento a los análisis con ejes relacionados al tema de investigación y a la gestión administrativa; pues sobre el tema propiamente establecido no se han encontrado aportes que lo respalden. Los estudios abarcados son pocos, pues no se lograron establecer parámetros de comparación en la asignación

de las lecciones cocurriculares en otros países, lo que sí alcanzó a evidenciarse es que la mayoría de las políticas educativas ve como necesarias este tipo de lecciones para formar en el estudiante un perfil generalizado que fomente en él distintas habilidades.

En materia de gestión educativa existe un estudio de López de tipo descriptivo (2005) llamado Percepciones de los directores respecto a la importancia y aplicabilidad de las actuales normas de gestión educativa. Un estudio en los centros educativos públicos del distrito de Huaral. En esta investigación la autora se realiza una serie de preguntas relacionadas con la injerencia de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública de su país con respecto a la labor administrativa del director.

Se establece en dicha investigación la importancia de las normas de la gestión educativa para un manejo adecuado de las instituciones educativas. En su análisis menciona son los directores de los centros educativos los que toman las decisiones relacionadas a la gestión de los recursos humanos y esto permite consolidar una relación con maestros, alumnos y padres de familia. De igual manera hace un llamado para que las instituciones de la sociedad civil presten su apoyo al mejoramiento de la calidad educativa.

Con base en los instrumentos de la gestión, es el Centro el que debe poseer un Proyecto de Desarrollo Educativo, así como planes de trabajo anual y un reglamento interno en donde el responsable de la preparación de estos sea el director de la institución, claro siempre y cuando cuente con la participación de los docentes y administrativos. También deberá ser papel de los directores agrupar o globalizar el currículo con base en las líneas de acción educativas de acuerdo con la realidad de la comunidad y de su país. De acuerdo con esto, es el mismo administrador el que tiene la potestad de disponer del tiempo para la libre elección de asignaturas y contenidos adicionales, proyectos y talleres, además de clubes.

De acuerdo con estas consideraciones, es en la figura del director donde recae la mayoría de las funciones del proceso administrativo y es el que debe implementar dentro de su centro educativo todas aquellas normas necesarias para una función de calidad. Un aspecto que cabe resaltar es que aquí, al igual que Costa Rica, es el gestor quien designa los clubes u otras actividades extracurriculares como complementación de las asignaturas. Pero, no se pone de manifiesto si existen lineamientos emanados por el Ministerio de Educación Pública para una asignación equitativa para los docentes.

La autora concluye que los directores consideran que existen políticas educativas que necesitan conocer, asimismo del tema legal; pero no dan la importancia requerida. Siendo esto una prioridad en cualquier país, pues de esta manera la administración educativa sería más eficiente y con menos problemas. Además, menciona que los encargados no piensan que mejorar en la gestión traería superiores resultados a sus instituciones, pues disminuiría los problemas administrativos que surgen en cualquier empresa y se concentraría el esfuerzo en mejorar la calidad educativa de los discentes.

Otro de los estudios analizados es el de Altaba (2009) denominado «La nueva gestión y gestión por competencias», una investigación para optar por la tesis doctoral de tipo descriptivo. Dentro de esta se destaca la importancia de las nuevas políticas educativas en un mundo globalizante y además señala que para una mejora en la calidad de la educación deben existir incentivos laborales, de esta manera se optimizará el rendimiento académico.

Este aspecto es relevante para la investigación, pues la estabilidad laboral obtenida al completar las lecciones con lecciones cocurriculares se verá reflejada en la calidad de la enseñanza según el enfoque anterior. Altaba llega a una conclusión relevante para este tema, en la que menciona que lo que acontece en los centros educativos depende de las prescripciones legislativas y de la postura que el profesorado adopta a las leyes educativas. Es decir, la gestión educativa está regida por las normas políticas y legislativas que la sociedad del momento requiera y el director no puede ser desconocedor de las mismas.

Agrega que, cuando se formule o aplique un currículo, consideren la identidad y el modelo de la escuela pública; para esto es necesario un análisis que fundamente dicho currículo, lo cual precisa de un estudio entre la cultura y la estructura social, pues de esta manera se crea un sinfín de posibilidades para que el aprendiente logre un panorama más amplio de todo aquellos que puede realizar y esto fomenta las habilidades poseídas. Menciona la importancia dentro de la escuela de fortalecer por medio de la creación de centros culturales para un abordaje completo de la educación, para esto es forzoso la ayuda de las asociaciones privadas y otros entes que estén interesados en la formación de mejores ciudadanos y con más posibilidades para enfrentar los nuevos retos que presenta la sociedad actual; la educación ya no puede ser vista como autónoma o local.

En cuestiones del docente, dice que este debe ser capacitado y que deben existir centros de formación que aúnen la capacitación como la selección, pues generalmente las entrevistas previas

a la contratación solo se tienen por costumbre realizar en los centros privados, mientras que a nivel público se hace mediante un sistema de oposiciones. La idea es que el personal requiere de capacidades y habilidades que lo hagan merecedor del puesto de trabajo o de la labor que realiza y que no solo sea contratado por títulos que lo acrediten, pues, aunque se tenga el conocimiento puede que no se posea la habilidad.

Un último análisis es el de Donattello (2011) llamado El director en los centros educativos de educación primaria. Gestión del conocimiento, gestión de competencias, liderazgo e impacto en la calidad educativa del centro: Estudio de caso de CRA. Una tesis para optar por el grado de Doctorado. El fin de esta investigación es analizar la gestión del conocimiento, las competencias, el liderazgo y el impacto en la calidad educativa que posee el director de la institución.

En la investigación se relaciona la figura del liderazgo de las empresas con la figura del director, pues este es el encargado de implementar los métodos adecuados y trabajar de acuerdo con lo establecido para que su centro sea el apropiado y busque la calidad que se le pide a cualquier empresa. Además, le asigna competencias propias de su labor como ser el representante del centro educativo, coordinar las actividades, promover la innovación pedagógica, garantizar el cumplimiento de las leyes y disposiciones vigentes, entre otras más, esto con el fin de responder a una mejora en su gestión.

Este gestor, para cumplir adecuadamente su trabajo, necesita conocer de todos aquellos cambios legislativos, curriculares, administrativos e implementarlos para que de esta manera logre mejorar el manejo de la institución que tiene a cargo. Es necesario que sea conocedor de su ámbito y sea un guía tanto para los alumnos como los docentes, pues en él recae la representación del Centro Educativo y su función se establecerá con base en las decisiones que elija; de ahí la importancia de que esta figura conozca las normas vigentes que rigen su labor administrativa, y no solo eso, sino implementarlas para hacer que su institución sea de calidad.

Dentro de la importancia de las lecciones cocurriculares, existe una investigación de Gutiérrez (2017) titulada Gestión del tiempo libre: actividades extracurriculares en la satisfacción de los estudiantes del Campus Lima norte, de la Universidad Alas Peruanas en el 2017. El objetivo de la autora era determinar la relación de la gestión de las actividades extracurriculares, desde la perspectiva estudiantil, con el nivel de satisfacción que experimentan al participar en los talleres estudiantiles universitarios, pues esto fomenta la continuidad de los estudios, pues al cambiar su estado de ánimo se logra estabilidad educativa.

La investigación la autora la clasifica dentro del diseño no experimental y emplea un método hipotético deductivo y correlacional bajo la óptica de la investigación cuantitativa. La información fue recolectada por medio de una escala de opinión y una escala de satisfacción ambas aplicadas a los estudiantes. El objetivo general de dicha investigación es establecer la influencia de la gestión de las actividades extracurriculares en la satisfacción en los estudiantes del campus Lima Norte, de la Universidad Alas Peruanas, en el 2017. Su hipótesis oscilaba en que si los estudiantes participaban en actividades extracurriculares iban a estar más satisfechos y esto repercutiría en la estabilidad escolar para terminar sus estudios.

Dentro de sus conclusiones plantea que efectivamente, los estudiantes que son tomados en cuenta o participan en actividades extracurriculares poseen niveles más altos de satisfacción que aquellos que no participan en nada. Además, señala que las actividades brindadas deben ser significativas para los estudiantes, pues esto hace que exista permanencia en la actividad realizada. También determina que uno de los factores para evitar el abandono académico es que el estudiante participe de forma activa y comprometida en su proceso formativo.

En cuanto a las recomendaciones, la investigadora señala que es importante que los responsables de Área de Bienestar consulten sobre las actividades más significativas para los estudiantes y que deben tener en cuenta que el tiempo libre del educando juega un papel relevante en la participación de las actividades extracurriculares. Hace alusión a buscar la forma de fortalecer lo académico con lo no académico, pues esto ayuda a incrementar el rendimiento escolar y por último recomienda promover las actividades extracurriculares en la formación integral de los estudiantes de educación superior.

Otro de los estudios relacionados con la importancia de estas lecciones para el desarrollo integral del estudiantado es la tesis de Altamirano (2014) llamada Las actividades extracurriculares y el mejoramiento cualitativo de la educación en el Bachillerato de la Unidad Educativa “Pedro Vicente Maldonado” de la Parroquia Pirrocha, cantón Bobahoyo, Provincia de los Ríos. Trabajo para optar por el grado de Magíster en Docencia y Currículo. En este trabajo se busca determinar la incidencia de las actividades extracurriculares en el mejoramiento cualitativo. Es un estudio de tipo descriptivo y de campo y los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta. Con estas determinó que en la institución no se promovían este tipo de actividades y que eran favorecedoras para el desarrollo integral del estudiantado.

Dentro de las actividades que se determinaron favoritas para las personas estudiantes fueron aquellas relacionadas con el deporte, por lo tanto, se propuso una actividad de campo que contribuyera a los fortalecimientos de las capacidades intelectuales, motrices y sociales. La hipótesis sostenida en la investigación es que las actividades extracurriculares fomentan el desarrollo de destrezas emocionales, sociales e intelectuales y contribuyen a su fortalecimiento. Por lo tanto, en la propuesta se busca enfatizar en las actividades preferidas para motivarlos de manera indirecta y que sus resultados escolares mejoren.

Dentro de las principales conclusiones se muestran que este tipo de actividades tiene una incidencia positiva en la formación del educando y contribuyen a mejorar el rendimiento académico y fortalecer los aspectos psicológicos. También refiere que les ayuda a socializar y vivir nuevas experiencias. Con base en estas, son capaces de desarrollar sus propios talentos y estimula el tratamiento del tiempo libre. Por último, hace mención que, a pesar de que se conocen los beneficios de estas actividades, el plantel educativo no elabora proyectos que motiven su utilidad en bachillerato y esto limita el fortalecimiento de las capacidades intelectuales y sociales.

Recomienda la incentivación de este tipo de actividades, además de facilitarles a los estudiantes talleres vacacionales, recreación, entrenamientos lúdicos para lograr que los jóvenes fortalezcan sus talentos. Los docentes necesitan ser capacitados en el desarrollo de proyectos de las actividades extracurriculares para la estimulación del tiempo libre y a través de estas mejorar las capacidades sociales, intelectuales y físicas. Y por último es el desarrollo de proyectos con este tipo de actividades para que los educandos sean capaces de vivir nuevas experiencias.

Otro de los estudios relacionados con las lecciones cocurriculares es el de Hermoso (2009) llamado Estudio de la ocupación del Tiempo Libre de la población escolar y su participación en actividades extraescolares. En este trabajo la autora plantea que si los estudiantes ocupan tiempo libre en actividades extraescolares es beneficioso para potenciar las habilidades de los educandos. La investigación la clasifica como no experimental de carácter descriptivo y correlacional y utiliza el cuestionario como instrumento de medida. Participaron estudiantes de tercer ciclo de Primaria y Secundaria de distintos centros públicos.

Es de relevancia para este proyecto, pues menciona la importancia de incorporar al currículo lecciones de índole artístico, deportivo entre otras que motive a los estudiantes a trabajar y genere competencias y habilidades que solo con conocimiento no se podrían evidenciar. Estas actividades requieren de preparación por parte de quienes las imparten, para que logren

adecuadamente los objetivos para los cuales fueron asignadas y que con ayuda de estas el estudiante se motive a participar y desarrolle sus talentos.

Dentro de sus principales conclusiones están que el estudiantado participa de actividades extraescolares, su participación depende del grado de escolaridad de sus padres, pues cuanto más alto, mayor participación, también destaca que depende también de la edad del escolar, los más jóvenes son los activos. Además, señala que muchos no asisten o no se involucran por falta de tiempo, ya que su currículo educativo está cargado o bien no son capaces de organizar el tiempo. Otros por tanta influencia de la tecnología, prefieren el sedentarismo a involucrarse en alguna.

Dentro de su propuesta no incluyen recomendaciones, pero si proponen alternativas de posibles investigaciones, como la relación entre el uso del tiempo y la repercusión en la adquisición de hábitos saludables; además, de cómo pueden este tipo de actividades mejorar las posibilidades físicas y artísticas de los estudiantes. Lo que se resalta en esta investigación es la importancia no tener un currículo solamente enfocado en conocimientos, sino abrirlo a la posibilidad de general una educación integral en las personas estudiantes y descubrir los beneficios que conllevan participar en las distintas actividades.

CAPÍTULO 3. MARCO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se sustentan los aportes teóricos relevantes sobre lo cual está basado el presente análisis, en donde se definirán conceptos propios de la gestión jurídica de la educación y su relación con el tema propuesto. Esto para que sea más claro y amplio el abordaje del tema y no se preste a posibles confusiones. Es importante recalcar la importancia y el sentido de los términos utilizados en el análisis.

3.1 Educación

Un ámbito de gran importancia para el ser humano es la educación, pues esta le posibilita buscar una posición social y económica en el mundo. Además, debe ser entendida desde todos sus aspectos, ya que es un proceso social en el que los seres humanos se desarrollan y potencializan sus habilidades para la vida y con las cuales serán capaces de desenvolverse en forma plena y feliz en un mundo globalizado que exige cada día que pasa más de los habitantes. Esta se vuelve competitiva, porque son muchos los que poseen los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones.

En el proceso educativo se toma en cuenta dos conceptos importantes el de enseñanza y el aprendizaje. Se pensaría que son unilaterales, el docente enseña y el alumno aprende; pero no es correcto, pues dependiendo de contexto cada uno aprende del otro. Es aquí en donde se nota la importancia de la Educación, pues es un proceso recíproco en donde muchos agentes se involucran y aportan distintas nociones sobre esta. Además, es importante recalcar que el proceso de la educación es continuo y no termina nunca, ya que nadie es poseedor del conocimiento absoluto.

A lo largo de la historia se ha querido definir el término educación, Montiel (2016) menciona a Dengo (2011) en donde aclara que «la educación es formación permanente del ser humano, en sentido individual y colectivo, y su acción formativa se dirige a toda sociedad de un país» (p. 74). Esto quiere decir que no solo existe una educación institucionalizada con programas de estudio en instancias propias para la misma, sino también existe educación, mal llamada educación no formal que es la que se obtiene en la relación social y comunicativa con las demás personas, en donde no existen programas de estudios establecidos, pero se logra un proceso de enseñanza-aprendizaje entre los involucrados.

El Ministerio de Educación Pública (2009) define la educación como:

...un derecho fundamental y responsabilidad social del Estado, que ocupa un lugar central en el desarrollo del país, por lo que va ligada a un compromiso político decidido y constante, que demanda la formulación de políticas, la planificación estratégica y la ejecución de planes, programas y proyectos (p.12)

Para el MEP se concibe como un derecho fundamental que es necesario para el que el país se desarrolle satisfactoriamente, pero esta debe estar orientada a políticas educativas que sustenten el tipo de ciudadano requerido por el país. El Estado posee un compromiso primordial con la sociedad y vela para que los ciudadanos accedan a ella.

Para tal efecto, se debe considerar el término educar, León (2007) menciona que:

Educación es formar sujetos y no objetos, tiene el propósito de completar la condición humana del hombre, no tal y como la naturaleza la ha iniciado, la ha dado a luz; sino como la cultura desea que sea. En este sentido la cultura y la educación, su gran aliada, son tremendamente conservadoras. Es una manera, es un esfuerzo, de adaptar el hombre al medio. Porque la educación es construcción de algo que la cultura considera que es digno mantener. Se educa entonces para satisfacer las expectativas y deseos de la cultura, el diseño implícito o explícito de un tipo, de una categoría. Pero el hombre es energía y siempre genera una insatisfacción, una incomodidad, y busca ser distinto de alguna manera, fuera del estereotipo. La educación forma al sujeto individual, subjetivo, responsable ante el mundo y del mundo que le han mostrado, enseñado. Si no es libre no es responsable, no puede decidir, no se ha educado (p.598)

Se rescata de las palabras de León que la educación tiene en su mano sujetos sometidos en una realidad individualizada, a pesar de que vivan en colectividad; y lo que busca es culturalizar a los individuos para que respondan a las exigencias de la sociedad y enfrentarla con las competencias necesarias. Claro está, no debe perder su esencia, pero sí necesita relacionarse con los demás.

De acuerdo con estas concepciones, se vuelve imperante la existencia de un modelo administrativo que logre reunir todas las partes para que el proceso educativo sea eficaz y preciso y no se pierda a través del tiempo, o bien no se convierta en ineficaz. Es aquí en donde la administración juega un papel relevante, pues dotará al gestor administrativo de herramientas para que su labor sea la adecuada.

3.2 Administración

Desde los principios de la humanidad se requieren de modelos que establezcan un orden en la sociedad, es necesario para el correcto funcionamiento de esta y para que todo marche de manera eficaz y eficiente. Si bien es cierto, los conceptos fueron establecidos con el tiempo, la administración desde inicios de la civilización fue necesaria para estar a cargo de grupos de individuos que requerían de un líder y que observaron la necesidad de establecer procesos para facilitar el cumplimiento de las funciones.

Son diversos los autores los que exponen el significado de administración, entre ellos parafraseando a Taylor mencionado por Chiavenato (2006) dice que la administración es una disciplina científica que consiste fundamentalmente en ciertos principios generales y en determinada filosofía que pueden aplicarse de distintas maneras siendo el objeto principal de la administración asegurar la máxima prosperidad para cada uno de los empleados (p.50) En este sentido, se determina que la administración va a ser aquella ciencia que estará regida por principios (pueden ser establecidos) que buscarán las mejoras del sistema y la estabilidad de los empleados. Esta es relevante en cualquier organización, pues como tal establecerá los parámetros para su desarrollo, para que de esta manera se ordene de una forma sistemática las funciones necesarias y determine el crecimiento de esta.

Para administrar es necesario establecer objetivos y velar porque estos sean cumplidos. Este proceso no solo implica planear, sino también, contar con los recursos necesarios para la ejecución de los objetivos. El monitoreo constante de estos determinará lo que necesita cambiarse o bien, una modificación en la estructura. Lo anterior permitirá que una organización se establezca y mejore día con día en la labor para lo que fue creada. De no cumplirse lo establecido, es necesario que la persona al mando realice una evaluación detallada de todos los factores que intervinieron en el proceso y busque nuevas soluciones para poner en marcha los objetivos.

No existen modelos establecidos para la administración educativa, estos son tomados de distintas teorías y el administrador establece cuáles son efectivos en el momento de su quehacer diario. Si bien es cierto la administración educativa tiene distintas bases que una general; sus fundamentos son similares y busca el bien de la empresa y de sus colaboradores para que con ello tenga éxito en la sociedad. Además, involucra a más agentes, ya que es responsable de la comunidad educativa que tiene al mando. Por lo tanto, los procesos requieren de excelente coordinación y de agilidad en el cumplimiento de las metas establecidas.

3.3 Administración Educativa

Se entiende por administración educativa a todos aquellos procesos que se toman en cuenta en el momento de gestionar una institución de índole educativo. En donde se consideran aspectos sociales, culturales e ideológicos para el correcto funcionamiento de la sociedad. Guido (2006) menciona a Jiménez (1986) quién planteó una definición dada por el Centro de Estudios Democráticos de América Latina (1971) en donde dice que

la Administración Escolar es un proceso integrado por medio del cual se traza una política educativa encaminada al logro de los fines claramente determinados, esta va a estar determinada con base en las necesidades del país y en las aspiraciones del grupo, y toma en cuenta las características de la época... Es un proceso en el que deben cumplirse entre otras, las siguientes etapas: a) investigación, b) definición de problemas, c) planeamiento, ch) organización, d) acción y ejecución, e) evaluación, f) rectificación. (p.44)

Para que exista una administración educativa se requieren de políticas establecidas para lograr fines determinados, los cuales son condicionados por las necesidades del país y su visión de ciudadano de ese momento.

Cualquier gestor educativo está en el deber de conocer dichas políticas y planear de acuerdo con estas, así formará una organización acorde con las necesidades de la sociedad. Con base en esto, Mata (2002) menciona que

...la administración educativa nos permite entender un sistema o proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere, con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los alumnos aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales. (p.11)

Con base en esta información, los gestores educativos están en la obligación de fomentar en su organización un aprendizaje significativo para los estudiantes y que este sea un lugar en donde vean satisfechas sus necesidades. Requieren de igual forma, provocar un ambiente propicio para que la comunidad educativa se logre desarrollar en forma integral y de manera pacífica y adecuada a sus necesidades particulares.

Este mismo término ha sido definido por Castillo (2000) y mencionado por Fernández y Rosales (2014) como

...un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes. La administración consiste en lograr los objetivos con la ayuda de todos los participantes. Es un proceso sistemático de hacer las cosas. Los administradores requieren de sus habilidades, aptitudes y atributos para realizar ciertas actividades, interrelacionadas con el fin de lograr las metas deseadas. (pp.7-8)

La tarea de los administradores educativos radica en el ofrecimiento de servicios educativos y velar por la parte logística de forma efectiva y con el menor gasto de recursos. para lograr esto no solo se debe valer de conocimientos, sino que debe contar con habilidades y aptitudes que le ayuden en la ejecución de cada una de las tareas que se le presenten y con su personal para cumplir con los objetivos de la institución.

Trabajar con recurso humano es una de las tareas que requiere de estrategias no solo en el área intelectual, sino también en la social y la personal; pues cada una de las personas que se tiene a cargo representa micromundos que vienen con ellos y traen cargas personales y sociales diferentes, es en la institución en donde se le debe abrir espacios para una adecuada convivencia sea entre los docentes o las personas estudiantes, y es tarea de la persona encargada de la administración del centro educativo gestionar estos espacios y brindarles seguridad a cada uno de los involucrados.

Es por esto, que se requiere de personas con distintas capacidades organizativas que ayuden a crear espacios en donde se enseñe y aprenda de distintas formas; Salas (2003) menciona que

... la Administración Educativa tiene por objeto de estudio la organización educativa, en sus distintos niveles: primario, secundario, terciario y no formal. Cada nivel educativo posee características y requerimientos diferentes, en función de la edad y necesidades de las poblaciones que atiende. Cada nivel educativo exige a la organización educativa procesos de administración distintos, en el tanto sus responsabilidades, objetivos y metas son diversos y obedecen a las características propias de cada etapa de formación. El grado de autonomía del aprendiz, así como los contenidos del aprendizaje varían desde la infancia hasta la adultez, en el entendido de que cada etapa del proceso educativo articula un andamiaje que hace posible que las personas accedan a niveles superiores de educación, hasta alcanzar los niveles de especialización. (p.12)

Como lo aclara el autor, el gestor debe administrar de forma distintas cada uno de los procesos a los que se enfrente, pues requerirán de una atención especializada, esto trae consigo

una gran responsabilidad, pues se necesitan destrezas para coordinar entre responsabilidades, objetivos y metas y que cada una de estas obedezca a una situación particular de todos los involucrados.

No se puede perder de vista lo que busca la administración educativa, no solo es administrar como cualquier empresa, lo que debe generar es una buena educación y propiciar las condiciones para que el aprendizaje y la enseñanza fluyan adecuadamente: Martínez (2012) dice que

la función principal de su servicio que es la educación, el enfoque humano al que se brinda el servicio, que los alumnos tengan la ganancia educativa, al recibir un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad que le brinda un mejor desarrollo al individuo en su medio social, a la larga el alumno y su familia valoran esto en el servicio (p.5)

Como se menciona en la cita anterior, los servicios brindados en Administración Educativa están basados en el servicio enseñanza-aprendizaje para que los educandos adquieran herramientas competentes tanto personales como sociales. Estas determinarán el tipo de ciudadano que se espera determinado por las políticas educativas del momento.

Por tanto, la persona encargada de administrar el centro educativo debe ser consciente de la realidad de su comunidad y aprovechar cada una de las particularidades de esta para determinar la clase de organización que desea implementar, la cual debe satisfacer no solo las necesidades personales de su población, sino las sociales, sin dejar de lado la visión de que el servicio educativo está a la disposición de todas las personas que lo necesiten y este propicia espacios y herramientas para enfrentar el mundo actual en donde estamos inmersos.

3.4 Gestión de la Educación

Cuando se habla de administración, se relaciona con el ámbito empresarial, puesto que el término administrador no se percibe en el ámbito educativo. Es en este momento cuando se ocupa realizar una relación entre una gestión propiamente dicha y la gestión educativa; pues, aunque posean una relación directa, una está orientada al ámbito empresarial y otra al {educativo. La palabra gestión indica el ocuparse de una organización, es decir, es el manejo que se tiene de una determinada empresa en donde se establece una relación de productividad por parte de esta. La gestión educativa vendría a ser aquella administración en donde su gerente trabaja con materia educativa, en una relación en donde los objetivos organizacionales sean cumplidos.

Por tanto, resulta imperante buscar una definición al término gestión educativa; Martínez (2012) menciona que:

por *gestión educativa* entenderemos una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea. (p.17)

De acuerdo con la cita, existe una relación directa entre la estructura, estrategia, liderazgo, capacidades y la gente y estos estarán determinados por los objetivos que se deseen alcanzar. Si bien es cierto, es el director el que dirige el centro educativo, este no puede ser el único, pues necesita de todas las partes involucradas para que su gestión sea la adecuada.

Los gestores educativos requieren de estrategias para que su proceso educativo sea eficiente y eficaz, además de desarrollar un currículo acorde a las políticas educativas del momento. Se vuelve imperante concebir a la educación como un servicio que se presta y requiere de una administración adecuada. De acuerdo con Botero (2007)

Es importante aclarar que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión, que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración; pero, además existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son: la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología. (p.22)

Es decir, que la gestión educativa viene a clarificar el papel que tiene el administrador educativo como tal, pues determina un análisis entre diversas ciencias para así de esta manera, formar una amalgama entre administración y educación. Esta conlleva a plantearse objetivos distintos y específicos dentro del ámbito educativo que velen por el cumplimiento de las normas establecidas por las políticas educativas del momento.

Para ser un líder se requiere estar a la vanguardia, analizar, estudiar e implementar modelos educativos actuales, vigentes e innovadores que promuevan no solo en la administración, sino también en toda la comunidad educativa. Este debe contar con la habilidad de ser capaz de trabajar con personas que están inmersas e impregnadas con distintos puntos de vista, son parte de

realidades complejas y que no pueden separarse unas de las otras. Un gestor no solo cumple objetivos, sino que posee la iniciativa para iniciar una transformación a nivel educativo.

Cuando se habla de Gestión Administrativa, dentro de este concepto se encuentra implícita la parte jurídica, pues un administrador educativo no puede ejercer su cargo con desconocimiento de todas las leyes que atañen su labor. Por tal razón se vuelve importante que se mencione la parte jurídica, pues una depende de la otra. No se pueden separar, así que si la persona que dirige el centro educativo no conoce del ordenamiento jurídico que involucra la labor docente

3.4.1 Gestión Educativa y su ámbito jurídico

Ser un gestor educativo implica estar al tanto de las leyes, reformas, circulares y directrices que rigen a la educación en su ámbito legal. Toda organización, está sometida al ordenamiento jurídico y amparada en legislaciones y normativas existentes; por lo tanto, se vuelve imperante conocer la normativa legal, para así enfrentar el día a día en la administración de los centros educativos. Ya que en el quehacer diario se precisan de estas herramientas para el correcto funcionamiento de la organización.

Todo gestor educativo debe conocer el marco jurídico para ejercer su labor de forma adecuada, en donde los procesos administrativos, pedagógicos, financieros sean acordes con lo establecido por las leyes vigentes. Con base en estas, utilizar todos los recursos disponibles para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización y de esta forma cumplir con las reglas de forma adecuada para evitar procesos innecesarios que lo único que hacen es entorpecer la eficiencia y eficacia de la institución.

Se vuelve relevante incluir el derecho educativo en la labor de las instituciones, es por ello por lo que Arce (1990) menciona que:

Derecho educativo es la regulación de la educación en la sociedad en todas sus manifestaciones, como es el sistema educativo, las formas de prestación educativas, los derechos y deberes de sus beneficiarios, y los derechos y deberes fundamentales de las personas respecto a la educación en fin el régimen jurídico de la educación en sociedad determinada. (p.15)

Como toda organización social, la educación está regida por derechos y deberes, en donde todos los implicados se ven inmersos. Cada uno de los que componen el sistema educativo, poseen

garantías que lo posibilitan a enfrentar diversas situaciones dentro del sistema y que son necesarias para optimizar la eficiencia en las organizaciones educativas.

En relación con lo anterior, Carmona (2014) menciona que gestión jurídica de la educación ...busca concretizar con eficacia y eficiencia los procesos emanados de la administración educativa en función del producto con la finalidad de ajustar todo lo resultado con la normativa vigente. Es por medio de la gestión jurídica que se le da sello de concordia normativa y legal, a todo lo desarrollado a lo interno de los centros educativos. Dentro de las instituciones educativas, suceden una serie de eventos desde la administración hasta los administrados que deben responder con la normativa legal. (p.87)

En toda organización se busca eficacia y eficiencia, estos se logran con base en reglamentos o leyes en donde estén sujetos todos los actores involucrados. Gracias al derecho educativo es que se tiene un panorama más claro para determinar los elementos necesarios en la administración y que todos ellos respondan ante una sociedad jurídicamente establecida. Es este tipo de gestión la que va a permitir que al administrador educativo apearse al principio de legalidad como base para la toma de decisiones, el planteamiento de objetivos y la búsqueda de recursos para su cumplimiento. Este principio limita al gestor educativo a realizar acciones por encima de la ley y lo encamina al uso adecuado de herramientas legales para facilitar su labor.

3.5. Lecciones cocurriculares

Dentro del currículo educativo brindado en las instituciones públicas de secundaria del país, se encuentran distintos tipos de lecciones que son parte del plan de estudios brindado a los educandos. Las lecciones curriculares son aquellas que brindan los conocimientos necesarios para ampliar el conocimiento o en otros casos el bagaje cultural (el caso de las materias complementarias). Y existen también las lecciones cocurriculares, las cuales vienen a integrar los conocimientos con las habilidades, pues son aquellas que fortalecen las aptitudes que poseen las personas estudiantes.

Se considera importante rescatar la definición de lección cocurricular, por tanto, se trabajará con las definiciones de varios autores que delimitan las actividades cocurriculares como parte de los procesos educativos. De la misma manera se conceptualizará el término de acuerdo con el Ministerio de Educación Pública y los tipos de lecciones que encierra. Entre ellas, las guías,

clubes, fortalecimiento, huertas, coordinaciones y más que buscan establecer y fomentar procesos distintos en la comunidad educativa.

Sobre este tema se encontró la definición de Morán (2011) en donde dice que:

Las actividades co-curriculares en el salón de clases, gimnasio escuela, ofrecen la posibilidad para los estudiantes de aprender y socializar fuera del aula. Las extra-curriculares son organizadas y supervisadas por los miembros del plantel de la escuela, mientras que las co-curriculares no lo son típicamente (párr.1)

La idea de estas lecciones es para brindarles a los estudiantes aún más posibilidades de socialización, así como una diversificación de temas que no estén regulados en los programas de estudio. Motivan a un tipo de enseñanza-aprendizaje distinto y facilitan el descubrimiento de habilidades de índole deportivo, artístico, literario, tecnológico que, tal vez, en un salón de clases no son observados cuidadosamente.

Por su parte la Organización Kokuk (s.f.) habla sobre el término y expone que:

Las referencias acerca de este tecnicismo provienen de países como Canadá, Singapur, México, Pakistán, Estados Unidos... y a pesar de darse ciertas diferencias entre sus interpretaciones, todas hacen relación a programas, proyectos y actividades que complementan el currículum de un centro educativo. Se trata de acciones intencionales que se desarrollan tanto en horario lectivo como fuera del mismo, dirigidas a incrementar las competencias del alumnado mediante experiencias significativas donde el estudiante participa de manera voluntaria interaccionando con la comunidad, convirtiéndose de esta manera en una extensión de la educación formal. (párr. 1)

De esta manera se advierte que se considera que este tipo de actividades está para la creación de competencias mediante experiencias que no estén dentro de un currículo determinado. Si se relaciona la definición anterior con las lecciones cocurriculares se podrían definir como todas aquellas que fomentan distintas competencias en los estudiantes con el fin de promover las habilidades que cada uno posee.

Por tanto, estas funcionan para mejorar de forma integral al estudiante y potencializarle distintas aptitudes que, en otros contextos educativos, no podrían ser trabajados y que son necesarios para un desarrollo satisfactorio en el ser humano, pues refleja la complejidad de cada individuo. Pues el currículo educativo no solo puede estar lleno de materias básicas, sino que incluye las complementarias para un mejor desarrollo de las potencialidades. Además, busca un

currículo basado en las aptitudes de los estudiantes y potencializarlas al ofrecerles un adecuado espacio para su libre expresión.

Este tipo de lecciones se imparten en secundaria, y resulta relevante para esta investigación, ver la definición del Ministerio de Educación Pública y basarse en aquellos tipos que encierra el término. La dirección de Recursos Humanos de este Ministerio le envía al exministro Leonardo Garnier lo que se entenderá por el término, lo hace llegar vía circular (DRH-29110-2012- DIR), en la Resolución N°3624-12 en donde se indica que los Centros de Educación Pública se desarrollan lecciones de tipo no académica, pero estas son autorizadas por esta dependencia. Ellos se cimentan en la Ley Fundamental de Educación, en la cual uno de sus artículos menciona uno de los fines que persigue la educación de contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana.

Para esta dependencia, las lecciones cocurriculares se definen como

...actividades que contribuyen a la formación integral de los estudiantes, dándoles la oportunidad de participar, voluntariamente o en forma estructurada en programas suplementarios que promueven intencional y organizadamente el desarrollo y la práctica de algunos valores, actitudes y habilidades que comprenden el perfil de los estudiantes, y contemplan además aquellas que colaboran con los docentes académicos y técnicos en los procesos de enseñanza- aprendizaje. Se desarrollan en áreas diversas como la educación física, la difusión cultural, el liderazgo o la formación social y deben ser aprovechadas con la finalidad de reforzar contenidos de los respectivos programas académicos. (p.4)

De acuerdo con lo anterior, las lecciones cocurriculares están al servicio del estudiante y ellos participan de forma voluntaria, además estas deben promover algunos valores. Las áreas en donde se ubican son varias y van a depender del perfil del estudiante que esté en el centro educativo. Estas lecciones son asignadas por la persona gestora de la institución y vienen a contribuir con los contenidos ya establecidos en las lecciones académicas.

En el ámbito de III Ciclo y Educación Diversificada se ofrecen lecciones club, según el MEP estas son ofrecidas por el centro educativo con el fin de atender las necesidades de los estudiantes y que además faciliten la convivencia, cada una de estas lecciones cuenta con 40 minutos a la semana y tienen el antecedente legal en el Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media en el artículo 40, el cual menciona que «En cada institución se organizarán aquellos centros de estudio y clubes que necesiten sus alumnos y que permitan los

recursos de la institución y sus posibilidades de asesoramiento». Por tanto, los clubes serán acordes con la necesidad de la comunidad educativa y deberán ser organizados por el gestor educativo tomando en cuenta las características de la población.

Existen las lecciones Club 4-S, están destinadas para III Ciclo y Educación Diversificada del área técnica; abarcan campamentos, giras demostrativas, talleres de capacitación, concursos, proyectos comunales, exposiciones, recreación, dentro de la filosofía 4S: saber, sentimiento, salud y servicio. Para este tipo de actividades el MEP reconoce ocho lecciones de 40 minutos. El colegio técnico para optar por este tipo de lecciones debe pertenecer a una zona rural y el docente necesita conocer la filosofía Club 4-S.

Otro tipo de lecciones son las de Cooperativismo, estas garantizan la cultura emprendedora cooperativa y está apegada a la Ley 6437. Deben contar con el visto bueno de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, son reconocidas por medio de lecciones (profesor de Enseñanza Media se le reconocen 15 lecciones de 40 minutos y al profesor de Enseñanza Técnico Profesional 12 lecciones de 60 minutos). La idea de estas lecciones es capacitar a las personas estudiantes en Gestión de Empresas y educación Cooperativa.

Por otra parte, se disponen de lecciones de seguimiento para los docentes técnicos profesionales que atienden el Ciclo Diversificado Vocacional en los niveles de 11° y 12°, el objetivo de este tipo de lecciones es que se garantice a los estudiantes con discapacidad un apoyo adecuado y específico en los procesos de pasantía y práctica supervisada. Para estas se requieren 12 lecciones para cada una de las formaciones vocacionales.

La Coordinación académica es otra modalidad de lecciones cocurriculares, de acuerdo con la circular DRH-29110-2012-DIR establece que la naturaleza de estas lecciones es «para colaborar en la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades curriculares que realiza el centro educativo» (P.11). Estas tienen requisitos previos, como, por ejemplo, experiencia como docente de más de siete años docente, tener propiedad y estar en el colegio hace mínimo dos años. La cantidad se otorga dependiendo del tipo del colegio, en una Dirección 1 son 10 lecciones; en una 2, 20 lecciones y en una 3, 30 lecciones. De acuerdo con Mora (2011) en el Servicio Civil no existe la descripción del puesto de coordinación académica, pero el MEP, por medio de una directriz de la Viceministra Académica Alejandrina Mata Segreda habló sobre este tipo de lecciones.

La Coordinación Técnica impulsa el desarrollo de los programas de estudio, especialidades y talleres exploratorios de manera que garantice a las personas estudiantes el desarrollo de sus potencialidades, estas lecciones son remuneradas, son 40 lecciones de 60 minutos. Están destinadas a Centros Educativos Técnicos al igual que la Coordinación con la Empresa que tiene como función la coordinación, supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica; al igual que las anteriores, cuentan como 40 lecciones y un aspecto relevante es que para su nombramiento deben contar con el visto bueno de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras.

El Coordinador de Bachillerato Internacional es el que brinda a la comunidad educativa la información, orientación y apoyo en todo lo relacionado con la gestión del programa. Su remuneración es de un 40% sobre el salario base según el número de lecciones y el grupo profesional. Se asignan 25 lecciones de 60 minutos. Dentro de esta misma modalidad está el Coordinador de Creatividad, Acción y Servicio (CAS) de Bachillerato Internacional, es para que los estudiantes potencien su desarrollo personal e interpersonal a través del aprendizaje experimental. Se le reconoce un 40% sobre el salario base y se asignan 10 lecciones de 60 minutos. Ambas lecciones poseen requisitos especiales para ostentar por ellas.

Existen también distintas coordinaciones dentro de esta malla curricular, una de ellas es la Coordinación de III Ciclo y IV Ciclo de la Educación Especial, establece un vínculo entre los docentes y la administración y brinda apoyo cuando se requiere, cuenta con un sobre sueldo de 40% sobre las cuarenta lecciones. Se encuentra el Coordinador de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional, y al igual que la anterior sirve de apoyo en todos los procesos relacionados con el servicio. Su remuneración dependerá de la cantidad de la población estudiantil, y son lecciones de 60 minutos, las lecciones para tal fin oscilan entre las cinco y las cuarenta.

Otro puesto es el de Coordinador del Equipo Base en III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional equivalen a dos lecciones, son asignadas a los docentes que conforman el equipo base (Educación Especial, área Técnico Profesional, Artes industriales, Vida Cotidiana y Agropecuaria). Para que sean asignadas debe tener como mínimo 15 lecciones en la institución. Se utilizan para brindar apoyo técnico, canalizar dudas y realizar consultas para mejorar el trabajo docente.

Existen otras lecciones que son otorgadas particularmente al Conservatorio Castella, pues por su malla curricular presenta gran complejidad de las producciones artísticas, posee distintos

tipos en relación con la Coordinación Artística por áreas, dentro de estas se ubican: Planeamiento y Evaluación Artística, Administración por Instrumentos, Administración del Teatro Arnoldo Herrera, Extensión Cultural y Artística y Producción Artística Institucional. Cada una de estas es reconocida en remuneración equivalentes a 14 lecciones. Y existen dos cocurriculares más dentro de la misma categoría, como la Coordinación de Departamento por Especialidad y Diseño y Divulgación, la primera equivale a 5 lecciones y la segunda a 10 lecciones. Por supuesto, poseen requisitos especiales y para ser acreedor de estas se requiere laborar en un Centro Artístico.

Luego, se ubican las lecciones por Coordinación de un departamento, los que poseen este tipo colaboran en la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades curriculares que se realiza; están sujetas a la matrícula del Centro educativo (debe superar los 600 estudiantes) y son remuneradas como 2 lecciones. Estas existen tanto para colegio académicos como para instituciones técnicas. Estas se asignarán a criterio del encargado de administrar el Centro Educativo. Las coordinaciones por departamento son destinadas a las materias de: Ciencias, Matemática, Estudios Sociales, Español, Inglés y Francés; debe existir como mínimo 60 lecciones o más por cada una de estas asignaturas.

Por tanto, se entenderá como lecciones cocurriculares, todo aquel tipo de lecciones que venga a complementar el currículo y no estén dentro de la consideración de académicas, además estas vienen a ser complementarias al currículo y los centros educativos tendrán en consideración sus características específicas para otorgarlas a los docentes. En cuanto a las lecciones club, los gestores deben considerar las características de su población educativa y brindarles posibilidades de acuerdo con sus intereses y necesidades específicas. En relación con la Coordinación Académica, la Coordinación Técnica, Comité de Evaluación y Comité de Apoyo de acuerdo con la Resolución-1384-2012 de abril del 2012, son considerados recargos, pero su remuneración es con base en el valor de las lecciones curriculares.

Estas lecciones cocurriculares, a pesar de que su existencia es para beneficio de la comunidad educativa, los docentes las perciben como un complemento del salario del educador, pues de acuerdo con la normativa vigente si un docente labora 44 lecciones, tiene derecho a cuatro de planeamiento; por lo tanto, se le remuneran 48 lecciones. De acuerdo con una investigación realizada por Cordero, Molina, Páez y Vargas (2013), se menciona que

Según la argumentación legal relacionada con el pago de las lecciones el docente tiene derecho al pago de 48 lecciones cuando este imparta 44 lecciones, de las cuales un mínimo

de 40 lecciones debe ser curriculares y el resto cocurriculares (no correspondiente a materias curriculares), tales como guía, club, entre otros; en este caso, se le asignarían 4 lecciones de planeamiento y por esto le serían remuneradas en total de 48 lecciones. A continuación, ofrecemos dos posibles ejemplos de lo explicado anteriormente:

40 curriculares + 4 cocurriculares = 44 + 4 de planeamiento = 48 lecciones

43 curriculares + 1 cocurriculares = 44 + 4 de planeamiento = 48 lecciones

En el caso de que una o un profesor tenga 36 lecciones de materias curriculares y 8 lecciones entre guía y club, no le corresponderían las cuatro lecciones de planeamiento.

(p.15)

De acuerdo con lo anterior, cuando un docente complete las características anteriores, tendrá derecho de ostentar por un salario completo dentro de la Administración Pública, lo que provoca mejor estabilidad económica al funcionario y, además, dependiendo de la categoría profesional asignada por Servicio Civil (basado en los títulos que posea el servidor), este salario se incrementa, pues cuanta más categoría mayor es el pago. Aunado a esto, los docentes también cuentan con puntos de carrera profesional, estos se otorgan por los años de servicios y también por capacitaciones u otros que haya ido adquiriendo a lo largo de su labor.

Con base en esto, cuando un docente ha trabajado durante cierto tiempo esta cantidad de lecciones (48 lecciones) y sin un debido proceso el administrador educativo le retira las lecciones cocurriculares, se crean problemas a nivel administrativo para recuperar este tipo de lecciones. Aquí donde entra en juego la Nueva Reforma Procesal Laboral, pues los docentes consideran que, si han trabajado este tipo de lecciones durante un ciclo lectivo o más, adquieren derechos sobre estos, ya que se ha malinterpretado como un fuero especial (estipulado en varias circulares del MEP) en el cual se determina la protección y estabilidad salarial de los trabajadores, De esta manera se ha creado erróneamente una especie de protección para este tipo de situación.

3.6 Reforma Procesal Laboral

Dentro del ámbito jurídico, desde hace años se escucha sobre una ley que quería evolucionar y modernizar la legislación laboral en Costa Rica y que ayudara a gestionar de forma más eficiente los problemas presentados ante el Ministerio de Trabajo. Esta ley viene a corregir las desavenencias producidas entre patronos y obreros con base en la interpretación del Código de Trabajo. En distintas ocasiones los trabajadores se han visto afectados por despidos injustificados, por sobrecarga laboral, no reconocimiento de horas extras entre múltiples factores, lo anterior dio origen a una transformación en el Código de Trabajo para protegerlos de las distintas situaciones que pueden surgir cuando existe una relación laboral patronal y así salvaguardar su estabilidad laboral dentro de las empresas u organizaciones.

De acuerdo con la información suministrada por el Poder Judicial (s.f.) «La Reforma Procesal Laboral es una iniciativa del Poder Judicial. Procura agilizar la tramitación de los procesos en la materia. No es un Código de Trabajo nuevo, es una modificación vigente desde 1943» (p.1). Por tanto, lo que se pretende es que aquellos procesos que duraban años en resolverse puedan ser impugnados en forma rápida y que las resoluciones salgan pronto. Esta estipula el cumplimiento del debido proceso y condena las formalidades exageradas que hacen que los litigios se alarguen y no se llegue a una solución en forma adecuada y en tipo oportuno.

Referente al tema menciona Retana (2017) que «esta reforma, profunda y general, modifica por completo la parte procesal del Código de Trabajo. En derecho sustantivo se abordan tres ejes, a saber: derecho individual, derecho colectivo y los trabajadores del Estado» (p.13). Por lo tanto, viene a defender aquellos derechos que se han visto afectados a lo largo de los años y que poseían vacíos legales que dejaban sin protección a la clase trabajadora.

3.6.1. Historia de la Reforma Procesal Laboral

De acuerdo con información suministrada por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y con el Ministerio de Trabajo, encontraron que esta ley tardó aproximadamente 17 años en salir, pues fue aprobada hasta diciembre del 2015 y entró en vigor en el 25 de julio del 2017. Fue aprobada casi por unanimidad y viene a reformar más de 300 artículos del Código de Trabajo de 1943. Este proceso comenzó gracias a las múltiples denuncias sindicales sobre la falta de instrumentos adecuados para la tutela de los derechos laborales.

Es en el año de 1998 cuando ejerce la presidencia de la República el mandatario Miguel Ángel Rodríguez que planteó la necesidad de desarrollar un proceso que trabajara en la negociación sobre temas complejos, es en este año que se incorpora en la mesa de discusión las libertades sindicales y después de varias negociaciones se logra llegar a un acuerdo para mejorar los procedimientos laborales, sancionar las infracciones y tutelar el fuero sindical. En 1999 se constituyó una comisión técnica con representación del Ministerio de Trabajo, Poder Judicial, sindicatos y empresarios y elaboraron un texto que querían incluir en un Código Procesal, este se le entregó en el 2002 al Poder Judicial, quien elaboró un anteproyecto y fue dado al Consejo Superior de Trabajo (CST).

Dentro del escrito incluyeron temas como la huelga, la resolución de conflictos colectivos en el sector público y su negociación colectiva. El Consejo Superior de trabajo conformó una comisión que trabajó durante el 2005 y presentó un documento el 28 de julio del 2008, en donde se corregía problemas del proyecto y dejó de lado aquellos temas en donde no hubo acuerdo. Es el 22 de agosto del 2005 que la Corte Plena aprobó el proyecto y lo envió el Ejecutivo a la Asamblea. Desde ese año se realizaron procesos de negociación que involucraron la UCCAEP, sindicatos, sucesivos gobiernos y fracciones legislativas. Este proceso se frenó por la polarización con el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica-República Dominicana y los Estados Unidos.

Algunas sub-comisiones legislativas, el CST dictaminaron una comisión de asuntos jurídicos de la Asamblea Legislativa; sin embargo, un desacuerdo entre sindicatos y empleadores impidió que el proyecto fuera votado en el plenario. Se requirió de nuevo acuerdo entre estas partes que abarcaba el tema de los arreglos directos y comités permanentes; se aprobó el 31 de julio del 2012. Pero, el 09 de octubre de ese mismo año el Ejecutivo como la fracción oficialista que habían participado en las negociaciones vetó cinco artículos relacionados con el tema de las huelgas en los servicios esenciales. Se logró un nuevo dictamen en donde se excluyó los artículos vetados.

A pesar de las solicitudes directas del Poder Judicial y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que el proyecto se convocara en extraordinarias, el Ejecutivo se negó y la presidente en ese momento Laura Chinchilla estuvo de acuerdo en levantar el veto por razones de constitucionalidad y mantener el veto por razones de oportunidad en contra del proyecto; por tanto, esto se podía resolver por medio de una negociación política. Es en el año del 2014 que concluyeron en una negociación con el compromiso de aprobar la Reforma Procesal Laboral con algunas modificaciones, las cuales se harían por medio de un proyecto.

Pera el 1 de diciembre del 2014 cuando llegaba a su plazo la Reforma Procesal Laboral (plazo cuatrienal, de pasar esto el proyecto se archivaría) y a pesar de que los diputados pueden ampliar este periodo, los que se oponían no quisieron y es por eso por lo que el 12 de diciembre del 2014 el presidente Solís levantó el veto y firmó la RPL como, Ley 9076. El tema se llevó a la Sala Constitucional (tribunal constitucional concentrado y vinculante) que por sentencia 2015-012251 estableció que el levantamiento del veto que hizo el presidente Solís fue constitucional, pero el que había hecho la presidente Chinchilla (2013) fue inconstitucional. Se anuló la ley 9076 y se retomó el procedimiento legislativo. Ya no era posible hacer ninguna modificación a la RPL, sino solamente decidir si se aceptaba el veto o no, eliminando los artículos vetados o no.

Sindicatos inician una labor de negociación para proponer algunos ajustes, se acordó eliminar los artículos vetados y presentar un nuevo proyecto, en donde ya estos artículos no estaban. Se logró presentar a la Asamblea el 13 de diciembre del 2015 y se aprobó en segundo debate. la Ley entraría en vigor 18 meses después de que fuera publicada en el Diario Oficial La Gaceta. El 25 de enero la reforma es firmada definitivamente por el Presidente y representa la mayor reforma laboral en Costa Rica, en esta se incluyen temas como: la huelga, la negociación colectiva y la solución de conflictos colectivos de trabajo, la protección de fueros especiales (mujer embarazada, representantes sindicales, denunciante de hostigamiento sexual entre otros); el juzgamiento de infracciones a las leyes de trabajo, los procesos ordinarios laborales, las medidas cautelares, la defensa laboral gratuita para trabajadores de bajos ingresos, entre otros importantes aspectos.

3.6.2. Artículos concernientes a la gestión propiamente docente

Para la comprensión del tema investigado es importante determinar ciertas definiciones y enumerar los artículos que atañen propiamente a la gestión de los docentes y que tanto administradores como educadores estarán influenciados en su labor pedagógica y administrativa. Por este motivo, se entenderá por artículo de ley como un «segmento, parte o disposición que compone una ley, un periódico u otro tipo de escrito» (Pérez y Merino, 2011, párr1). De acuerdo con este término se consideran artículos a todas aquellas partes que regulen temas en particulares y expresamente en esta investigación serán los que se relacionen con la gestión propiamente docente.

Por su parte, la UNAM, definen el artículo como

... división elemental y fundamental de las leyes, comprensiva de una disposición legal condensa en una sola o en varias frases, a veces repartidas en varios párrafos o apartados. Cada artículo deberá regular un solo tema o precepto o, en su caso, varios preceptos que respondan a una estricta unidad temática. (p.90)

En esta parte, se indica que cada uno de los artículos tendrán un tema específico, pues solo normará una parte de toda una ley, deben poseer coherencia entre ellos y no verse afectado por contrariedades ni arbitrariedades, su cohesión y coherencia es importante para un mejor entendimiento.

Por otro lado, se requiere conocer las acepciones del término y en el caso de esta investigación ratificar lo que se entiende por artículo de índole legal. Raffino (2019) propone la definición de artículo como

Un artículo es un tipo de texto en donde se demuestra la postura que tiene un periodista, redactor o persona particular acerca de un tema específico que responde al interés general, como por ejemplo política, seguridad, salud pública y educación, entre otros, y que es publicado en medios masivos gráficos, como diarios, páginas de internet, o revistas.(...)

Además, encontramos artículos numerados y ordenados en libros del Estado (como una constitución, una ley, decreto) o en cualquier otro documento legal, como un contrato de alquiler, por ejemplo (párr.2 y 6)

Dentro del Código de Trabajo y la Reforma Procesal Laboral se encontrarán los artículos ordenados y concatenados con un mismo tema, divididos por secciones y servirán como guía para los trabajadores y la debida defensa de sus derechos laborales.

En este trabajo se trabajarán con los artículos 540 a 547 de la Reforma Procesal Laboral, los cuales indican:

Artículo 540.-

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

- 1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.
- 2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.
- 3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.
- 4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.
- 5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.
- 6) Las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.
- 7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.
- 8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo.

También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él.

Artículo 541.-

Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) El debido proceso de las personas indicadas en los incisos 1), 2) y 8) del artículo anterior se regulará por el procedimiento administrativo de la dependencia competente conforme a la norma de tutela correspondiente, salvo el caso del inciso 8) en que no esté previsto un debido proceso.

- b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.
- c) El debido proceso de las personas indicadas en el inciso 7) del artículo anterior deberá gestionarse ante el juzgado de trabajo respectivo.
- d) Excepcionalmente, el órgano del debido proceso podrá ordenar la suspensión de la persona trabajadora mientras se resuelve la gestión de despido, en los casos en que las faltas alegadas sean de tal gravedad que imposibiliten el desarrollo normal de la relación laboral.
- e) Para que sea válido el despido, la parte empleadora deberá comprobar la falta ante el órgano del debido proceso correspondiente y obtener su autorización por resolución firme.
- f) Autorizado el despido por resolución firme, el empleador o la empleadora gozará de un plazo de un mes de caducidad para hacer uso de la autorización del despido, contado desde la firmeza.

De acuerdo con lo anterior y con otros artículos concernientes, no solo protege los fueros especiales, sino que se le brinda información para, en caso de verse violentado este derecho, puedan interponer un recurso por vía sumarísima en donde se agilice su resolución y pueda el trabajador contar con los beneficios descritos en esta reformulación al Código de Trabajo.

Existe un apartado en esta Reforma que incluye la protección de fueros especiales en el ámbito laboral. En el artículo 540 se habla de jurisdicciones personales, los cuales nacieron en aras de proteger a los trabajadores del libre despido. De acuerdo con el Saborio y Díaz (2017) los fueros especiales:

... alcanzan a aquellos trabajadores con condiciones especiales como trabajadoras embarazadas, adolescentes, dirigentes sindicales y en los casos de discriminación, mediante procesos especiales y de atención prioritaria que garantice que sean rápidos. Pero, además se crea un proceso previo al despido, en sede administrativa para la protección de dichos trabajadores protegidos por dichos fueros, principalmente para el caso de los dirigentes sindicales que hoy día no tienen regulación en el Código de Trabajo vigente. Además, a partir de la entrada en vigor de la ley, en caso de que alguno de los trabajadores protegidos por fueros de protección cometa una falta grave cometida, las empresas deberán tener cuidado de llevar el proceso previo al despido (párr. 7)

Esta protección nace para brindar a estabilidad laboral a los empleados, para que, si van a ser despedidos, tengan un debido proceso del porqué y de no tenerlo, ellos bajo la protección de esta Reforma pueden plantear ante las entidades pertinentes para su reclamo.

Las personas trabajadoras van a estar protegidas por este tipo de jurisdicciones en caso de presentarse algún problema laboral, de acuerdo con OIT (2017), las personas protegidas por un fuero especial son «aquellas que tiene derecho a estabilidad laboral en el empleo, y en algunos casos, tienen derecho a procedimientos especiales para ser afectadas en sus condiciones de trabajo» (p.62). Dentro de este documento, se expresa la existencia de tres diversas estabilidades: la relativa impropia (despedir el trabajador sin la existencia de una causal de despido), la relativa propia (se niega la validez del despido, pero la reinstalación depende de la voluntad del trabajador) y la absoluta (niega la validez del despido y asegura la reinstalación del puesto).

Dentro de estas protecciones se engloban las personas: servidores en servicio civil y servidores del resto del sector público con estabilidad de empleo, mujeres en estado de embarazo, personas trabajadoras adolescentes, personas con fuero sindical, denunciante de hostigamiento sexual, personas trabajadoras protegidas por haber interpuesto un conflicto de carácter económico social, personas protegidas por fuero por medio de ley, normas especiales o instrumentos colectivos de trabajo, personas trabajadoras discriminadas y personas trabajadoras con derecho a reinstalación no protegidas por el procedimiento de protección de fueros y debido proceso.

De las mencionadas anteriormente, se rescatarán dos en específico que son las que afectan directamente en la asignación o destitución de las lecciones curriculares. La primera son la de aquellos servidores en servicio civil y servidores del resto del sector público con estabilidad de empleo, de acuerdo con la OIT (2017) menciona que

... El artículo 192 de la Constitución política dispone que los servidores públicos “solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causal legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada.” (p.63)

De acuerdo con lo anterior, se tiene presente que, sin un debido proceso, el trabajador no puede ser afectado de su cargo, se elimina toda posibilidad de despido de forma injustificada y que subsistiendo las condiciones que dieron origen a su puesto, no es removido de su lugar.

Además del anterior, en esta investigación, se analiza el que menciona a las personas protegidas por fuero por medio de ley, normas especiales o instrumentos colectivos de trabajo, en este punto la OIT (2017) dice que se protege «a todas aquellas personas que se encuentren amparados por una norma especial de estabilidad de empleo, que bien puede ser una ley, un instrumento de trabajo (convención colectiva, arreglo directo, arreglo conciliatorio o laudo arbitral), o bien una norma especial...» (p.65). Por lo tanto, se desprende que aquellas personas que tengan una norma de estabilidad serán protegidas de despidos injustificados o arbitrariedades presentadas por sus patronos. Para que exista una disolución de un contrato laboral, debe existir un debido proceso en el cual se evidencia de forma clara y explícita, justificadas por la ley del porqué termina la relación entre empleado y empleador.

Se requiere aclarar la idea de la protección de fuero, no es que en la actualidad el trabajador sea indestructible e intocable en materia laboral, sino que en circunstancias diversas de discriminación o injusticia puede verse beneficiado. De acuerdo con esto, Calvo (2015) menciona que

...atendiendo al bien jurídico tutelado y a la finalidad que tienen el fuero, hay que resaltar dos aspectos de los fueros, el primero de ellos es que el fuero tiene una doble dimensión si se quiere, es decir, por un lado, funciona como mecanismo de garantía o de protección y por otro lado constituye un auténtico derecho subjetivo, a favor de la persona aforada con el fuero. Esa doble dimensión, proyecta también consecuencias jurídicas diferentes como mecanismo jurídico de protección contra prácticas discriminatorias, implica una obligación para el Estado, de reconocerlos y de implementar políticas públicas, que van desde un acto formal como la creación de una ley hasta cualquier acción de la administración pública, tendientes a respetar y hacer valer el fuero y como derecho subjetivo implica la legitimidad, la titularidad que le da la persona aforada para directamente hacerlo valer en su favor.

Luego, el otro aspecto necesario para destacar es que el fuero tiene un enorme o un estricto sentido de oportunidad, esto quiere decir que para tutelar ese bien jurídico, para cumplir con esa finalidad el fuero requiere de inmediatez en su ejecución, si el fuero retarda sus

efectos protectores, podríamos decir que no satisface esa finalidad y que, al fin y al cabo, está dejando desprotegido el bien jurídico a tutelar. (p.50)

En este sentido, se estima que las jurisdicciones individuales implican los derechos subjetivos para legitimarlos y que, en otros aspectos, son inmediatos y si no cumplen este precepto dejan de ser funcionales, lo cual hace que se pierdan la protección o tutela del bien que se poseía.

Se torna relevante conocer este término de fuero especial y las implicaciones de este, pues es el que se está tomando como relevante para mantener la asignación de las lecciones curriculares a pesar de que, como se ha expuesto, no tiene relación con el quehacer docente. La destitución de este tipo de lecciones dependerá de la potestad discrecional, del clima organizacional de la institución y la aplicación de todas las directrices emitidas por el Ministerio de Educación Pública con base en el tema de estudio.

3.7. Directrices que rigen en torno a la asignación de las lecciones curriculares

Al estar regidos como docentes, en el Título II de servicio Civil, se poseen distintas regulaciones en cuestiones administrativas; por lo tanto, es importante aclarar cuáles regulaciones son pertinentes en materia de asignación de lecciones curriculares. En este apartado se ven las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública que regulan el tema y los procedimientos por seguir para ostentar por este tipo de lecciones y que los administradores de Centros Educativos deben conocer para determinar sin arbitrariedades a quienes designan para trabajarlas.

Los procedimientos están basados no solo en las leyes y normas, sino también en circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública. De acuerdo con el Dictamen C-158-2008 se ha definido circular menciona que:

Las circulares administrativas corresponden a actos administrativos internos o interorgánicos de alcance general (artículo 120.1 ley general de la administración pública, en adelante LGAP) que a su vez son resultado del ejercicio de la potestad de jerarquía, específicamente del poder de instrucción en manos del superior jerárquico (artículo 102.a LGAP). A través de ellas, el superior jerárquico puede determinar de manera general la forma en la que se ejercen las funciones por parte del inferior, tanto en aspectos de oportunidad y conveniencia, como de legalidad, salvo las restricciones que establecen otras fuentes superiores del ordenamiento administrativo (artículos 6 y 105.1 LGAP)

Por lo tanto, las circulares emitidas por el MEP regulan las actividades propiamente docentes y serán respetadas, pues pertenecen al ordenamiento jurídico actual, estas no pueden ser tomadas por menos y son de acatamiento obligatorio por cada uno de los miembros del personal docente, administrativo e inclusive de los altos jefes.

Otra definición que explica el término es dada por Solís (1999) y dice que la directriz es «un acto general, cuyo contenido es un conjunto de instrucciones o normas generales para el cumplimiento de fines públicos» (párr.23). El mismo autor menciona

...las directrices son actos de racionalización y facilitación de la acción administrativa. Las directrices buscan asegurar la coherencia de la acción administrativa y de prevenir o limitar el riesgo de contradicciones en dicha acción, tomando en cuenta la gran cantidad de entes públicos que conforman la Administración Pública y la diversidad y complejidad de sus funciones. (párr. 26)

Por tanto, lo buscan coordinar adecuadamente la labor administrativa y evitar los vicios legales y administrativos que pueden darse en el ejercicio del cargo. Seguir las directrices evitan procesos innecesarios que generan desgaste tanto emocional como económico.

Muchas personas consideran que las circulares son solo comunicados y no las ven como el tipo de norma que está circunscrita en el ámbito interno y que, si no se toman en consideración, no existe un cargo legal que le atañe, pero Rivero (1984) citado por Solís (1999) dice que

De las circulares, la jurisprudencia distingue las directrices, las cuales toman con frecuencia de aquéllas su forma. Se trata de disposiciones mediante las cuales una autoridad, investida de un poder discrecional, cuyo ejercicio le impone, en principio, el examen de las situaciones individuales a las cuales se aplica da a conocer los criterios generales a los cuales ella subordinará sus decisiones, sin que por ello se abstengan de derogarlas en un caso particular si estima que éste lo exige. (párr.24).

Por tanto, se debe tener claro que son criterios orientadores no obligatorios y tienen una fuerza similar a una circular; en cambio las circulares son de acatamiento obligatorio, pero su incumplimiento puede llevar a procesos de índole administrativo, penal e inclusive judicial.

La Circular de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública DRH-11122-2017-DIR estipula que cuando queden lecciones interinas, recargo de funciones y ampliaciones de jornada, deben tomar en cuenta en primer lugar el grupo profesional, si existen varios funcionarios con la misma categoría, se valoran los años de servicio en el puesto (debe tener

calificación de excelente o muy bueno), luego si siguen en igualdad de condiciones, se tomará en cuenta alguna formación académica adicional o complementaria al ámbito de educación, si aun así siguen con iguales semejanzas, se valorará la experiencia en otra clase de puestos y continuar, se considera el puntaje de Carrera Profesional reconocido en el Sistema de pagos INTEGRA2. Esta misma circular aclara que, si el funcionario no puede ostentar por el puesto por horario o no cuente con interés, deberá redactar una carta al director en donde indique la situación, solo de esta manera se le podrán asignar a otro funcionario.

Con base en lo anterior, se determinan dos aspectos, el primero es que se dan nuevos criterios de selección en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares y en cierta medida deja de lado la potestad discrecional para su otorgamiento y también surge una confusión de un derecho subjetivo (la posibilidad concedida a una persona por una norma) con un interés legítimo (situación jurídica no protegida directamente por el derecho). Y si se analiza adecuadamente la asignación de las lecciones cocurriculares se determina que no son derechos subjetivos, por lo tanto, no deben verse como tal.

Es importante recalcar que los funcionarios administradores de los centros educativos poseen la potestad bajo los criterios mencionados para disponer de las lecciones cocurriculares; sin embargo, existen otras que necesitan ser aprobadas por instancias superiores como la ampliación de jornada y recargos en centros educativos indígenas, proyectos de la Fundación Omar Dengo, el proyecto de Huertas Escolares, el Proyecto PIAD, el recargo de Cooperativismo y el Recargo de Apoyo Académico a mujeres, niños y niñas albergados en los Centros de atención para mujeres que enfrentan situaciones de violencia y que se encuentran en riesgo de muerte.

En otra circular emitida por la misma dependencia, DRH-12939-2017-DIR emite que, si los docentes trabajaron este curso lectivo en forma de interinas, serán dadas como prórrogas siempre y cuando se mantengan las condiciones establecidas y no sean dadas en propiedad y otra circular de ese mismo año DRH-9875-2017-DIR, menciona que al salir 25 de julio de 2017 en vigencia la Reforma Procesal Laboral se tendrán que efectuar cambios en el momento de la asignación de las lecciones. Se hace referencia al artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral y que los servidores del Estado en régimen del servicio civil y demás funcionarios públicos están bajo la tutela del debido proceso.

De no continuar el recargo o la ampliación de la jornada la persona encargada del Centro Educativo será el responsable de comunicar de manera formal los casos y es un acto administrativo

que deberá ser motivado y que ser el caso que exista una impugnación, el administrador necesitará motivar los actos que lo llevaron a tal decisión y presentar las pruebas del caso. Siempre respetando el Principio de Legalidad que es un límite para el ejercicio de las potestades de imperio del Estado, pues están obligados de acuerdo con la ley a cumplir los deberes estipulados en el ordenamiento jurídico costarricense.

La última circular en donde se brindaron lineamientos sobre los actos administrativos que deben cumplir los administradores educativos en cuanto a la asignación o supresión de recargos, ampliaciones de jornada o bien aumento o disminución de las lecciones interinas (aquí entran las lecciones cocurriculares) es la VM-A-DRH-08-051-2020 emitida el 31 de agosto. En esta se brindan especificaciones para los administradores para ejercer este tipo de actos discrecionales de mejor manera y recordarles que al ser funcionarios públicos, están sometidos al ordenamiento jurídico y al Principio de Legalidad de acuerdo con el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública.

Indica, además, que al ser funcionarios del Estado deben adaptarse a todos los cambios y garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores. En dicho documento se establece que:

Asimismo, los artículos 123 del Código de Educación (en el caso de primaria) y 6 del Reglamento de Establecimientos Oficiales (en caso de las instituciones del III y IV ciclo), confieren al director del centro educativo la responsabilidad del ser el administrador del centro educativo, razón por la cual le compete legalmente (de acuerdo con la necesidad institucional) la asignación de los recargos de funciones, ampliaciones de jornadas y aumento o disminución de las lecciones interinas, fundamentando su asignación en lo que establece el artículo 114 del Estatuto de Servicio Civil... (p.2)

Como lo dice la cita anterior, es responsabilidad del administrador educativo asignar o suprimir este tipo de lecciones y lo ejecuta por medio de un acto discrecional, el cual, al ser de este tipo, no implica que sea arbitrario, pues la ley no lo permitiría. Necesita ser motivado y velar porque se cumpla el interés público por el que fue ejecutado.

En esta circular especifican los criterios tomados en cuenta en el momento de la asignación de las lecciones interinas como lo son el grupo profesional, años de experiencia en la clase de puesto y la especialidad de puesto que corresponde al tipo de recargo a asignar con base en las calificaciones que haya obtenido; además si posee alguna formación académica adicional o

complementaria, la puntuación de Carrera Profesional, la experiencia que tenga en otra clase de puesto y la mayor experiencia al cargo a asignar. De rescata en esta circular que las lecciones interinas se mantendrán como prórroga mientras que exista la necesidad del servicio o que las lecciones no sean entregadas en propiedad.

En la Resolución DG-RES-144-2024 dictada por el Servicio Civil menciona en el punto 10 que es responsabilidad de las autoridades de Ministerio de Educación Pública la asignación de los horarios, funciones y cargas de trabajo y que debe establecer mecanismos de control para su correcta asignación. Además, la Dirección de Gestión de Talento Humano de Ministerio de Educación Pública es la que debe velar porque la asignación de estos recargos cumpla con lo establecido por la ley establecidos por los manuales de puestos de la Dirección General de Servicio Civil.

En esta se establece que los recargos son temporales y no deben verse como un derecho y si finalizan las causas por la que fueron asignadas no dará lugar a reclamos ni a indemnizaciones en contra de las instituciones o el Estado. Los pagos establecidos serán remunerados de acuerdo con la jornada laboral y no se ve afectada por la Nueva Ley de Salarios.

A pesar de existir más circulares sobre el tema, las anteriores son las más relevantes porque surgen después de la aprobación de la reforma y vienen a ordenar el proceso administrativo que tiene a cargo el gestor educativo; lo dota de herramientas para que, bajo el Principio de Legalidad, administre de forma correcta la institución y vele para que sus objetivos, visión y misión se cumplan de forma satisfactoria y velando porque los procesos sean eficaces y efectivos para toda la comunidad educativa.

3.8. Acto Administrativo

Cuando se es un funcionario público, cada día de labor se producen actos administrativos de diversa índole, los cuales repercuten de manera satisfactoria o errónea en los demás administrados del sistema público; es por eso por lo que cuando se ejecuta un acto administrativo, este debe considerar todos los elementos que lo componen para que sea efectivo y benéfico al interés público. Pues, si solo beneficia a unos pocos, estaría violentando los principios por los que fue creado o ejecutado.

Es necesario definir lo que es un acto administrativo, el cual será entendido como «una declaración unilateral de voluntad, conocimiento o juicio efectuada en el ejercicio de la función

administrativa, que produce efectos jurídicos concretos o generales, de alcance normativo o no, en forma directa o inmediata» (Jinesta, 2009, p.289). Con base en esta definición se podría decir que los actos administrativos son unilaterales en donde no media la voluntad del administrado, están hechos para ejercer la voluntad del Estado.

Esta voluntad se ejecuta en el momento de la toma de decisiones por parte de la Administración, con base en lo expuesto por Romero (2011) el carácter ejecutorio de las decisiones administrativas son la base del Derecho Público; en otras palabras, las decisiones se deben ejecutar para buscar la finalidad esperada y que beneficie al interés público dispuesto por la Administración, pues su función está en ello. Si bien es cierto, constantemente se toman decisiones, estas no pueden ser arbitrarias, sino que deben fundamentarse en el ordenamiento jurídico vigente y cumplir con las expectativas esperadas. Este mismo autor define acto administrativo «como una decisión unilateral ejecutoria de la Administración Pública, en la que se concreta el ejercicio de una potestad administrativa» (2011, p.122). Al igual que Jinesta, menciona la unilateralidad del acto administrativo, es decir los administrados son afectados por estos, pero no son tomados en cuenta para las decisiones tomadas.

Por su parte Gordillo (2017) define el acto administrativo «como la declaración unilateral realizada en ejercicio de la función administrativa, que produce efectos jurídicos individuales en forma directa» (p. 199). Conviene subrayar, que al igual que los autores anteriores, el acto administrativo es unilateral, o sea, está basado en las decisiones de la administración, pero debe sujetarse al Principio de Legalidad, pues no puede ser arbitrario ni beneficiar solo a una persona.

Por consiguiente; es importante tomar en cuenta los elementos del acto administrativo; Jinesta (2009) los clasifica en formales (forma) y en materiales (fondo). Con el primero se ejerce la potestad que autoriza el acto para lograr su realización; mientras que el segundo se condiciona la realización del fin del acto, condicionan la conducta administrativa para satisfacer sus necesidades. Él subclasifica los materiales en subjetivos y objetivos. Dentro del primer grupo se ubica como número uno al sujeto, el cual es el autor del acto y contiene tres elementos: materia (fin del acto), territorio (lugar en donde se ejecuta el acto), tiempo (el plazo legal para la ejecución) y el grado (el órgano de mayor jerarquía revisa el acto).

En segundo lugar, indica sobre la regularidad del nombramiento del funcionario, es decir, debe haber sido designado de acuerdo con la ley, pues es el que tiene competencia y la investidura para la ejecución del acto. Como tercer lugar se ubica la legitimación que se refiere a la posibilidad

de ejercer la competencia. Todos estos aspectos se deben tomar en consideración en el momento de la emisión del acto administrativo. A parte del sujeto, existen otros dos elementos subjetivos como lo es la voluntad en donde se establece que el acto es una manifestación libre y consciente para que produzca el efecto jurídico esperado; el otro es el objeto, el cual es materia del acto administrativo donde se ubica el interés público, es decir, en donde se reciben los efectos del acto emitido

En cuanto a los elementos materiales objetivos se encuentra el motivo, el cual abarca las razones que hacen posible o necesaria la emisión del acto. Es importante que el acto sea motivado, pues permite ejercer la competencia de este. También está el contenido, el cual encierra el efecto que produce el acto, este puede tener distintos alcances que dependerán del motivo y de los otros elementos mencionado. Por último, está el fin, este podría entenderse como el resultado que persigue el acto y se relaciona con el motivo.

Jinesta (2009) también explica los elementos formales, estos son tres: la forma de expresión del acto, la motivación (no es lo mismo que el motivo) y el procedimiento administrativo. El primero es como se expresa el acto, si es en forma escrita, oral, simbólica, entre otras formas. Aunque el acto administrativo siempre debe ser escrito. La motivación es la declaración de las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado a la administración pública al dictado del acto. Por último, está el procedimiento administrativo, este es un mecanismo de autotutela para el mejor cumplimiento de los fines de la Administración relacionado con los derechos subjetivos e intereses legítimos del administrado.

Para que el acto sea válido este debe ser conforme a derecho y cumple con cada uno de los elementos mencionados. El acto debe ser eficaz para producir efectos jurídicos. Cuando un administrador educativo asigna o suprime recargos, ampliaciones de jornada o asigna lecciones interinas está emitiendo actos administrativos, estos son eficaces y válidos para lograr el fin propuesto y que no estén viciados o sea nulos en el momento de su asignación. A los administradores se les da potestades para el ejercicio de su cargo, las cuales pueden ser regladas (el ordenamiento jurídico establece cómo resolverse) o discrecionales (se elige entre varias opciones legalmente posibles), el hecho de que sean discrecionales no implica que deban ser arbitrarias.

3.7.1 Acto administrativo discrecional

Los administradores educativos, como muchos funcionarios públicos, poseen la competencia de emitir actos administrativos discrecionales, la discrecionalidad ha sido entendida como la posibilidad de elegir entre varias opciones legales, esta potestad es ejercida por la Administración para oportunidad o conveniencia, en esta debe realizarse un análisis jurídico de la situación en donde elige soluciones posibles y viables en busca de la satisfacción del interés público.

Prat (1961) menciona que

...lo que existe es un poder discrecional de la administración, más o menos amplio, que no justifica bajo ningún concepto, la exclusión a priori del examen jurisdiccional del acto administrativo (...) Si por discrecionalidad administrativa entendemos el margen de libertad de que dispone la administración para apreciar la oportunidad o la conveniencia de su acción dentro de ciertos límites... (p.72)

De acuerdo con las palabras del autor, los actos de este tipo tienen límites impuestos por el ordenamiento jurídico, estos no son decisiones tomadas por los funcionarios con investiduras para tales efectos solo por querer, sino que deben buscar el fin más beneficioso para todos los involucrados.

Por su parte, en un informe de investigación titulado Discrecionalidad Administrativa (2011) realizado por CIJUL, define este término como

La discrecionalidad es la libertad del funcionario otorgada por el ordenamiento de escoger entre varias interpretaciones posibles de la norma y entre varias conductas posibles, dentro de una circunstancia. El ordenamiento puede otorgar esa libertad al funcionario con el fin de que éste pueda compaginar y armonizar al máximo la satisfacción de un interés público, encomendado como principal, con la de otros intereses secundarios, pero también públicos, que pueden resultar afectados por la misma actividad administrativa (Giannini). Así, cuando se trata de otorgar una exención a un industrial es necesario que el Ministerio tenga cierto grado de libertad para hacerlo, tomando en cuenta no sólo la protección y fomento de la industria (interés principal) sino también la situación fiscal del Estado, la naturaleza de la industria solicitante, el ingreso de divisas, la repercusión que la industria puede tener sobre otros ramos de la economía nacional, etc. (p.p. 2-3)

Al igual que la definición anterior, resulta relevantes indicar que esta discrecionalidad está dentro de los márgenes de la ley y además siempre busca la satisfacción del interés público; pues el funcionario debe cumplir con los objetivos propuestos por la Administración y ser eficaces y eficientes en su labor. No es que la persona a cargo decida por sí misma sin consultar los límites legales de sus actuaciones, sino que, dentro de toda la gama de posibilidades legales, elija la mejor opción para el cumplimiento del fin público.

Pareciera que en sí mismos los actos administrativos discrecionales no lo son, pero es que se parte del hecho de que son a voluntad libre del administrador; sin embargo, no es así, pues son discrecionales en cuanto a la elección de la alternativa, dentro de ciertos parámetros de legalidad. Para especificar lo anterior, Navarro (2012) indica que

La cualidad discrecional de un acto administrativo se puede definir, al menos inicialmente, en oposición al acto administrativo reglado. Mientras que el acto reglado se refiere a la simple ejecución de la ley, la cual señala cómo debe la administración pública comprender el deber de actuar en el ejercicio de su autoridad, el acto administrativo propiamente discrecional alude a aquellos casos en los que existe cierto margen de libertad necesario para el aseguramiento de una apreciación y comprensión justas en la aplicación de la norma y, por consiguiente, en el marco del respecto al principio de legalidad. (p.201)

En relación con lo dicho por la autora, los actos reglados son solo ejecuciones de la ley, mientras que los discrecionales poseen libertades en algunos elementos constitutivos, pero deben sujetarse al principio de legalidad.

De acuerdo con la investigación de CIJUL, no todos los elementos constitutivos del acto son discrecionales, solo lo son el motivo o el contenido del acto, porque son elementos que se adaptan a la realidad del momento; pero es el mismo ordenamiento jurídico que exige la regulación de alguno de los dos, pues de no hacerlo el administrado estaría a merced de la Administración y sus derechos podrían verse amenazados. Esto debido a que existiría demasiada libertad y no habría orden en la ejecución de los actos.

3.9. Principio de Interdicción de la Arbitrariedad

Para evitar que los actos se vuelvan convenientes a unos pocos o que solo satisfagan las necesidades de los interesados, es que se existen límites para los actos administrativos, el Principio de Interdicción de la arbitrariedad está establecido para que la Administración no violente las

situaciones jurídicas de los administrados, pues un acto arbitrario se convierte en un acto nulo que deberá pasar por varios procesos para declararse y con esto hace gastar a la Administración tiempo y dinero que pudieron ser empleados en otras causas.

Es importante definir este concepto y comprender que la discrecionalidad no es sinónimo de que el funcionario actúe de acuerdo con sus intereses, lo primordial es establecer actos administrativos que garanticen la ejecutoriedad y ejecutividad de estos. De acuerdo con Argüello (2017), este principio se define como

aquel principio que reconocido por la jurisprudencia de la Sala Constitucional busca prohibir -en tesis de principio-toda manifestación caprichosa, subjetiva o antojadiza por parte de los funcionarios públicos en el ejercicio de la conducta administrativa; se convierte en consecuencia en una garantía más para el administrado en la correcta corrección de juridicidad que debe imperar en toda relación jurídico-administrativa. (p.120)

Es decir, este principio busca garantizar que los derechos de los administrados no sean violentados a pesar de su desventaja como subordinados del poder. Aunque algunos de los actos administrativos se consideran discrecionales, es importante que estén motivados y bajo el ordenamiento jurídico establecido para cada caso en particular. Este mismo autor menciona que los actos discrecionales deben guardar relación con otros principios legales a los que están sujetos; asimismo, cada vez que se emitan, es importante motivarlos adecuadamente y tener presente que deben satisfacer el interés público para lo que fueron creados.

Por otra parte, en CIJUL se puede reforzar lo dicho anteriormente, pues en el análisis hecho determina la importancia de este principio tanto para la administración como para los administrados, aquí se establece que:

El principio de interdicción de la arbitrariedad fue concebido por el jurista alemán Leibholz en 1928 como un criterio para ponderar el respeto del principio de igualdad por el legislador. Según esta formulación, el principio de interdicción de la arbitrariedad supone la prohibición de la arbitrariedad, esto es, de toda diferencia carente de una razón suficiente y justa. (p.18)

La idea de este principio es que exista igualdad entre el Estado y los que dependen de él posean las mismas oportunidades y los mismos derechos ante el aparato estatal. Este no ejerce más poder del que le brinda la ley y no debe ser parcial en las decisiones que tome, al contrario, cada uno de los actos requiere de un motivo para su ejecución.

Por su parte, La Sala Constitucional en el voto No. 14421-04 de las 11:00 hrs. de 17 de diciembre de 2004, señaló lo siguiente:

Un aspecto de primer orden en todo acto administrativo es la proporcionalidad en sentido estricto entre los medios empleados por la administración pública respectiva y los fines que se pretenden lograr con éste, así como la idoneidad o necesidad de su contenido y, desde luego, cuando resulta aflictivo o de gravamen, la ponderación de su intervención o impacto mínimo. Precisamente por lo anterior, ha surgido en el Derecho Constitucional contemporáneo, como uno de los principios rectores de la función administrativa el de la interdicción de la arbitrariedad, de acuerdo con el cual la conducta administrativa debe ser suficientemente coherente y razonablemente sustentada en el bloque de legalidad, de modo que se baste y explique por sí misma.

En este sentido, es relevante rescatar que para evitar que los administradores tengan actos antojadizos requieren conocer del acervo legal que rige su función. No se pueden tomar decisiones a la ligera y pensar que van a favorecer si un adecuado plan para lograr los mejores beneficios y buscar la efectividad del acto.

En el ámbito educativo, como se ha venido comprobando se emiten este tipo de actos, los cuales requieren estar basados en los principios rectores del ordenamiento jurídico y además cumplir con cada uno de los elementos que conlleva y con eso evitar la nulidad del este, o bien evitar los procesos a los que es sometida la administración por no motivarlos adecuadamente o porque algún otro de sus elementos se encuentra viciado. Las personas que lideran los centros educativos consideran las circulares establecidas para la asignación de recargos, lecciones curriculares, pero esas directrices no implican que los actos no sean discrecionales, pues debe escoger qué tipo de lecciones curriculares va a implementar en la institución o recargo de funciones necesita para mejorar la función administrativa.

CAPÍTULO IV DISEÑO METODOLÓGICO

En esta sección del trabajo se determina el enfoque y el tipo de investigación realizada, los sujetos con los cuales se trabaja para establecer los objetivos planteados al inicio de esta. El alcance de los objetivos se logra por medio de la implementación de técnicas e instrumentos investigativos debidamente validados. Cuando estas sean aplicadas se procede a recolectar la información pertinente para su respectivo análisis. Además, en este capítulo se mencionan los alcances y las limitaciones que se presentaron en el transcurso de esta.

4. 1. Enfoque

Existen distintos enfoques que pueden ser utilizados para fijar el logro de objetivos propuestos y que llevan a procesos adecuados de recolección de información, con los cuales se comprueben las hipótesis formuladas en el proceso investigativo. De acuerdo con sus características este trabajo de investigación se ubica dentro del marco del enfoque cuantitativo, puesto que se basa en una situación observada que genera el planeamiento de un problema y con base en el método científico se busca darle solución o bien verificar o refutar una hipótesis.

Con base en lo expuesto por Barrantes (2003) él menciona que la investigación cuantitativa pone una concepción global positivista, hipotética-deductiva, objetiva, particularista y orientada a los resultados. Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de estudios muestrales representativos. Aplica las pruebas y medidas objetivas, utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad. (p.70)

De acuerdo con esta definición, lo que se plantea es que un problema de estudio va a ser verificado y comprobado por medio de estudios y se somete a prueba por medio de instrumentos debidamente elaborados que brinde las respuestas necesarias para contestar las interrogantes planteadas o bien para dilucidar los objetivos formulados.

El enfoque cuantitativo lo que busca es plantearse un problema por resolver que sale de algún fenómeno observable y de esta manera por medio de la revisión de material bibliográfico se llegue a la comprobación del cuestionamiento de la indagación. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque usa «la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento

y probar teorías» (p.15). De esta forma lo que se pretende es buscar, por medio de instrumentos debidamente diseñados, todos aquellos datos que son relevantes para la investigación y con base en estos evidenciar la interrogante que se planteó al inicio de esta.

Si bien es cierto, este modelo de investigación lo que busca es la comprobación de una hipótesis, Briones (1996) se refiere a que

la investigación social cuantitativa está directamente basada en el paradigma explicativo, en el cual se utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable para describir o tratar de explicar los fenómenos que estudia, en las formas que es posible hacerlo en el nivel de estructuración lógica en el cual se encuentran las ciencias sociales actuales. (p.17).

Por tanto, con base en la recolección de datos tratará de explicar todo aquellos en donde ha centrado su atención y con los posibles resultados contribuir a futuros investigadores para que estudien otras variables del mismo tema.

4.2 Tipo de investigación

La investigación cuantitativa posee diversos estudios, entre ellos el estudio descriptivo el cual ha sido visto por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como los que

miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga. (p.81)

De esta forma en los estudios descriptivos lo que se espera recoger datos sobre las variables establecidas en los objetivos y de esta forma se representa lo investigado y con base en los resultados, establecer las dimensiones de un fenómeno.

Los estudios de tipo descriptivo pretenden por medio de la recolección de datos representar una realidad en la cual está basada la investigación, en el caso de este estudio, lo que pretende es ver la realidad de la asignación de las lecciones cocurriculares y los debidos procesos implementados por los administradores educativos en función de retirar estas lecciones a los docentes que tienen a su cargo, a la vez se quiere identificar la gestión del recurso humano en los centros educativos con base en las nuevas disposiciones de la Reforma Procesal Laboral y la protección de fueros especiales.

En los centros educativos establecidos en la investigación se determina el proceso de asignación de las lecciones cocurriculares por parte de las personas encargadas para este fin y además se establecerá como su asignación se mantiene por disposiciones establecidas en la Reforma Procesal Laboral o cuáles son los procedimientos utilizados por las personas encargadas de los centros educativos para quitar este tipo de lecciones. La idea es describir la injerencia jurídica de la Reforma en las instituciones educativas públicas. Los datos arrojados en la investigación servirán para observar la realidad de las instituciones en el tema.

4.3 Método

De acuerdo con el enfoque cuantitativo, el método de esta investigación es el deductivo, pues se parte de una hipótesis que es probada o no de acuerdo con el análisis arrojado de los instrumentos utilizados. Monje (2011) menciona que

... el predominio del método hipotético-deductivo implica que los científicos sociales focalicen su atención en probar hipótesis a partir de un doble referente: «el cuerpo conceptual de un lado y la realidad concreta que se estudia del otro lado». El método científico se aplica primordialmente para fundamentar, justificar y respaldar hipótesis específicas que se deducen de un marco conceptual. (p.16)

De esta manera se entiende que este tipo de método lo que realmente busca es probar la hipótesis establecida en la investigación por medio de los referentes conceptuales establecidos y la realidad de estos en las instituciones educativas seleccionadas. Los datos utilizados serán de ayuda para lograr la fundamentación de los objetivos planteados y además ayudará a la justificación del análisis planeado.

Se escogió este tipo de método porque es aquel que desea mostrar una realidad de datos observados, según Dávila (2006)

es de utilidad para la investigación, ofrece recursos para unir la teoría y la observación, además de que permite a los investigadores deducir a partir de la teoría los Fenómenos que habrán de observarse. Las deducciones hechas a partir de la teoría pueden proporcionar hipótesis que son parte esencial de la investigación científica. (p.185)

De acuerdo con la autora, este método servirá en esta investigación para deducir las posibles implicaciones en el quehacer de los administradores educativos en el momento de la

asignación o destitución de las lecciones cocurriculares en los centros educativos en estudio. Esto se determinará por medio del análisis de los instrumentos aplicados.

En la utilización de este método no se pretende influenciar en las personas, pero si mostrar o describir una realidad y determinar por medio del análisis de resultados las posibles mejoras del tema o bien sea el caso, dotar de herramientas necesarias a los administradores educativos de herramientas que permitan una oportuna gestión en los centros educativos y que no afecten en ningún momento la continuidad de sus servicios, estos deberán ser de calidad y sin dañar los derechos de los funcionarios que tiene a cargo.

4.4. Población

Para esta investigación se trabaja con la población de dos instituciones educativas del circuito 03 de Cartago, se escogieron porque sus características son particulares, la primera es el Colegio Elías Leiva Quirós, una institución de más de 1500 estudiantes, en donde existen diversos clubes impartidos por los docentes y la segunda es la Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo, una institución que se caracteriza por tener los primeros tres ciclos de la educación; ella cuenta con 76 docentes en general, pero en el área de secundaria son aproximadamente 30 y 13 administrativos.

Una población no es meramente un conjunto de personas, pueden ser tratadas de distintas maneras, Monje (2011) menciona que «la población en investigación no se refiere siempre a la definición de tipo demográfico: conjunto de personas ubicadas en un área geográfica determinada, claramente definida. Se pueden formar poblaciones estructurales de diferentes maneras...» (p.122) Las poblaciones que se trabajan en la investigación pertenecen al Circuito 03 de Cartago, pero sus características contextuales son distintas por el tipo de institución a donde pertenecen.

Se requiere definir la población en estudio para esto debe tomarse en cuenta las características de esta y determinar con cuántos sujetos se trabajará. De acuerdo con Lepkowski (2008) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174)

Por tanto, en todos estos centros educativos lecciones cocurriculares que has sido asignadas de diversas formas, a pesar de ser centros con características distintas, coinciden en que tienen lecciones cocurriculares asignadas por parte del Ministerio de Educación Pública.

4. 5. Sujetos y Fuentes de Información

Se trabaja con el personal docente (que posea lecciones cocurriculares) y administrativo (personas encargadas de la administración de los centros educativos). Existen en el área administrativa (director, directoras y subdirectora), la muestra será del 100%, se les aplica el instrumento a las tres personas. En el caso de los docentes el cuestionario es enviado anticipadamente por correo electrónico a los correos oficiales del MEP, se envía recordatorios para que lo completen y busca una muestra aproximada del 60%, pues si se cuenta en total con aproximadamente 58 docentes en todas las instituciones, se buscará que lo devuelvan unos 35 docentes. Los dos colegios son de modalidad diurna y se cuenta con la presencia de dos directoras; además de una subdirectora y un asistente de dirección. También en la parte administrativa se contará con la información brindada por los coordinadores académicos.

Los segundos sujetos de la investigación son los docentes de las distintas materias impartidas en las instituciones (académicas, complementarias y tecnologías), que poseen las lecciones cocurriculares, se escogen de esta manera para determinar el grado de conocimiento jurídico-administrativo que poseen sobre el tema o verificar si en algún momento tuvieron este tipo de lecciones y se las retiraron y cómo fue el proceso que siguió el administrador educativo en el momento de la creación de clubes y la repartición de las lecciones cocurriculares a sus docentes.

Se conoce como fuente de información a todo aquello que brinde datos relevantes para resolver los problemas de la investigación, Campos (2017) define como fuente de información

...los lugares de donde podemos obtener los datos para la investigación. En general, una fuente de información puede ser cualquier cosa: desde un conjunto de estrellas hasta una pila de periódicos, desde un determinado grupo de personas hasta una ciudad maya, desde muchos libros hasta un solo libro. (p. 53)

Por tanto, todo aquello que se manifieste información sobre la investigación es tomado como fuente.

Existen varios tipos de fuentes, entre ellas la humana que se ve reflejada en el personal docente y administrativo de las instituciones en estudio que brinda información sobre el

otorgamiento de las lecciones cocurriculares y los distintos procesos por los cuales pueden mantenerse o eliminarse. Con los datos suministrados, se evalúa y cuantifica el proceso administrativo realizado por direcciones educativas y si estas respetan los pasos del debido proceso contemplados en las directrices emitidas por el Ministerio de Educación Pública.

Además, también se toma en la base de datos en donde se encuentre información confiable sobre la designación de las lecciones en estudio relacionadas con los procesos administrativos pertinentes derivados de la Reforma Procesal Laboral para este tipo de procedimientos. Se trabajará con toda la información pertinente para determinar el alcance de esta reforma al Código de Trabajo en aquellos procedimientos e implicaciones que solo afectan a los del Título Segundo del Servicio Civil.

4.6 Categorías de análisis.

Dentro de este aspecto se describen los objetivos específicos en la siguiente tabla con sus respectivos constructos teóricos, operacionalización, indicadores e instrumentalización.

Tabla 1

Tabla de operacionalización de la variable del proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral

| |
|--|
| Objetivo General: Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en tres colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares. |
| Objetivo específico: Indicar los aspectos más relevantes en la creación de la Reforma Procesal Laboral y su posible atinencia en la gestión administrativa. |
| Categoría de análisis: Proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral |
| Definición conceptual: De acuerdo con el Poder Judicial «La Reforma Procesal Laboral es una iniciativa del Poder Judicial. Procura agilizar la tramitación de los procesos en la materia. No es un Código de Trabajo nuevo, es una modificación vigente desde 1943» (p.1). Menciona Retana (2017) que «esta reforma, profunda y general, modifica por completo la parte procesal del Código de Trabajo. En derecho sustantivo se abordan tres ejes, a saber: derecho individual, derecho colectivo y los trabajadores del Estado» (p.13). |
| Definición operacional: Para efectos de este trabajo, la Reforma Procesal Laboral será tomada como una modificación al Código de Trabajo, en donde se regulan ciertos aspectos que la ley había dejado ambiguos. El proceso de creación es entendido como todos aquellos aspectos históricos que dieron lugar a las modificaciones hechas y las fases de aprobación de mismo. y cuáles de estas repercuten directamente en la labor administrativa. |
| Indicadores: ➤ Conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral. ➤ Conocimiento sobre los artículos 540 al 547 que afectan de forma directa el ejercicio administrativo. |

| |
|--|
| ➤ Implicaciones de esta ley en el proceso de protección de las lecciones cocurriculares. |
| Instrumentalización: Cuestionario: II Parte. Preguntas de la 5 a la 14 |

Tabla 2

Tabla de operacionalización de la variable artículos concernientes a la labor administrativa y docente

| |
|---|
| Objetivo General: Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en tres colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares. |
| Objetivo específico: Identificar la gestión administrativa en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral. |
| Categoría de análisis: Gestión administrativa. |
| Definición conceptual: Martínez (2012) menciona que «...la administración educativa nos permite entender un sistema o proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere, con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los alumnos aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales» (p.11). Por su parte Pérez y Merino (2011), definen artículo «al segmento, parte o disposición que compone una ley, un periódico u otro tipo de escrito» (párr. 1). Por su parte, la UNAM, definen el artículo como «división elemental y fundamental de las leyes, comprensiva de una disposición legal condensa en una sola o en varias frases, a veces repartidas en varios párrafos o apartados. Cada artículo deberá regular un solo tema o precepto o, en su caso, varios preceptos que respondan a una estricta unidad temática» (p.90). |
| Definición operacional: Se entenderá por gestión administrativa a toda aquella serie de pasos, responsabilidades y obligaciones que un gestor educativo tiene a cargo y que a la vez cumpla con lo estipulado por el Principio de Legalidad del ordenamiento jurídico costarricense. |
| Indicadores: ➤ Pasos del debido proceso en la administración educativa. ➤ Obligaciones de la parte administrativa de acuerdo con las nuevas disposiciones. ➤ Deberes docentes en relación con la gestión administrativa. ➤ Obligaciones de los docentes de acuerdo con el debido proceso regulado en los artículos. |
| Instrumentalización: Cuestionario. Tercera Parte. Preguntas de la 15 a la 23. |

Tabla 3

Tabla de operacionalización de la variable: Directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública

| |
|---|
| <p>Objetivo General: Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en tres colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Objetivo específico: Estudiar las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública los procedimientos a seguir en la asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Categoría de análisis: directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública</p> |
| <p>Definición conceptual: De acuerdo con la Real Academia Española, se define directriz como «instrucción o norma que ha de seguirse en la ejecución de algo».</p> <p>Solís (1999) dice que la directriz es «un acto general, cuyo contenido es un conjunto de instrucciones o normas generales para el cumplimiento de fines públicos» (párr.23).</p> <p>El mismo autor menciona «las directrices son actos de racionalización y facilitación de la acción administrativa. Las directrices buscan asegurar la coherencia de la acción administrativa y de prevenir o limitar el riesgo de contradicciones en dicha acción, tomando en cuenta la gran cantidad de entes públicos que conforman la Administración Pública y la diversidad y complejidad de sus funciones» (párr.26).</p> <p>Rivero (1984) citado por Solís (1999) dice que «De las circulares, la jurisprudencia distingue las directrices, las cuales toman con frecuencia de aquéllas su forma. Se trata de disposiciones mediante las cuales una autoridad, investida de un poder discrecional, cuyo ejercicio le impone, en principio, el examen de las situaciones individuales a las cuales se aplica da a conocer los criterios generales a los cuales ella subordinará sus decisiones, sin que por ello se abstengan de derogarlas en un caso particular si estima que éste lo exige» (párr.24).</p> |
| <p>Definición operacional: Se entenderá por directriz aquellas disposiciones emanadas del Ministerio de Educación Pública a todos aquellos administradores y docentes, en donde se especifica las normas establecidas en la asignación de las lecciones cocurriculares en los colegios públicos.</p> |
| <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descripción de las directrices relacionadas con la asignación de las lecciones cocurriculares. ➤ Procesos para la asignación de las lecciones cocurriculares. ➤ Factores administrativos que intervienen en la asignación de este tipo de lecciones. ➤ Pasos del debido proceso. |
| <p>Instrumentalización: Cuestionario de la pregunta 24 a la 54.</p> |

Tabla 4

Tabla de operacionalización de la variable: Actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares

| |
|--|
| <p>Objetivo General: Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en tres colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Objetivo específico: Explicar los principios de los actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Categoría de análisis: Actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares</p> |
| <p>Definición conceptual: Prat (1961) menciona que «...lo que existe es un poder discrecional de la administración, más o menos amplio, que no justifica bajo ningún concepto, la exclusión a priori del examen jurisdiccional del acto administrativo (...) Si por discrecionalidad administrativa entendemos el margen de libertad de que dispone la administración para apreciar la oportunidad o la conveniencia de su acción dentro de ciertos límites...» (p.72).</p> <p>Por su parte CIJUL define el término como La discrecionalidad es la libertad del funcionario otorgada por el ordenamiento de escoger entre varias interpretaciones posibles de la norma y entre varias conductas posibles, dentro de una circunstancia. El ordenamiento puede otorgar esa libertad al funcionario con el fin de que éste pueda compaginar y armonizar al máximo la satisfacción de un interés público, encomendado como principal, con la de otros intereses secundarios, pero también públicos, que pueden resultar afectados por la misma actividad administrativa (Giannini). Así, cuando se trata de otorgar una exención a un industrial es necesario que el Ministerio tenga cierto grado de libertad para hacerlo, tomando en cuenta no sólo la protección y fomento de la industria (interés principal) sino también la situación fiscal del Estado, la naturaleza de la industria solicitante, el ingreso de divisas, la repercusión que la industria puede tener sobre otros ramos de la economía nacional, etc (p.p. 2-3)</p> <p>Y Navarro (2012) indica que La cualidad discrecional de un acto administrativo se puede definir, al menos inicialmente, en oposición al acto administrativo reglado. Mientras que el acto reglado se refiere a la simple ejecución de la ley, la cual señala cómo debe la administración pública comprender el deber de actuar en el ejercicio de su autoridad, el acto administrativo propiamente discrecional alude a aquellos casos en los que existe cierto margen de libertad necesario para el aseguramiento de una apreciación y comprensión justas en la aplicación de la norma y, por consiguiente, en el marco del respecto al principio de legalidad (p.201)</p> |
| <p>Definición operacional: Se entenderá como acto administrativo discrecional a aquellas ejecuciones que el administrador toma con mayor libertad con el fin de satisfacer el interés público, pero sin salirse de los márgenes de la legalidad y sin caer en la arbitrariedad.</p> |
| <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actos administrativos. ➤ Actos administrativos discrecionales. ➤ Asignación de lecciones cocurriculares por medio de los actos discrecionales. ➤ Principio de interdicción de la arbitrariedad como medio para evitar la nulidad del acto. |
| <p>Instrumentalización: Entrevista. De la pregunta 6 a la 12</p> |

Tabla 5

Tabla de operacionalización de la variable: Repercusiones en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares basadas en lo establecido en la Reforma Procesal Laboral.

| |
|--|
| <p>Objetivo General: Analizar los actos administrativos discrecionales y su relación con la gestión administrativa en tres colegios de la Dirección Regional de Cartago en el Circuito 03 en materia de asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Objetivo específico: Determinar las repercusiones en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares sujetas a lo establecido en la Reforma Procesal Laboral.</p> |
| <p>Categoría de análisis: repercusiones de la Ley Procesal Laboral en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares.</p> |
| <p>Definición conceptual: Morán (2011) define lección cocurricular: «Las actividades cocurriculares en el salón de clases, gimnasio escuela, ofrecen la posibilidad para los estudiantes de aprender y socializar fuera del aula. Las extra-curriculares son organizadas y supervisadas por los miembros del plantel de la escuela, mientras que las co-curriculares no lo son típicamente» (¿Qué son cocurriculares? párr.1).</p> <p>Para la Organización Kokuk (s.f.) habla sobre el término y expone que: Las referencias acerca de este tecnicismo provienen de países como Canadá, Singapur, México, Pakistán, Estados Unidos... y a pesar de darse ciertas diferencias entre sus interpretaciones, todas hacen relación a programas, proyectos y actividades que complementan el currículum de un centro educativo. Se trata de acciones intencionales que se desarrollan tanto en horario lectivo como fuera del mismo, dirigidas a incrementar las competencias del alumnado mediante experiencias significativas donde el estudiante participa de manera voluntaria interaccionando con la comunidad, convirtiéndose de esta manera en una extensión de la educación formal. (Actividades cocurriculares, párr.1)</p> <p>Para el MEP son ...actividades que contribuyen a la formación integral de los estudiantes, dándoles la oportunidad de participar, voluntariamente o en forma estructurada en programas suplementarios que promueven intencional y organizadamente el desarrollo y la práctica de algunos valores, actitudes y habilidades que comprenden el perfil de los estudiantes, y contemplan además aquellas que colaboran con los docentes académicos y técnicos en los procesos de enseñanza- aprendizaje. Se desarrollan en áreas diversas como la educación física, la difusión cultural, el liderazgo o la formación social y deben ser aprovechadas con la finalidad de reforzar contenidos de los respectivos programas académicos (p.4)</p> |
| <p>Definición operacional: Se entenderá por lecciones cocurriculares aquellas tipos de lecciones que no se relacionan con el área académica, sino más bien viene a reforzar el currículo en distintas áreas, sean deportivas, artísticas, tecnológicas, entre otras. En donde se promuevan valores y habilidades y creen espacios de recreación para los estudiantes.</p> |
| <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento del proceso de tutela y protección de fuero especial de la Reforma Procesal Laboral. ➤ Procesos para la asignación de las lecciones cocurriculares. ➤ Tipos de actividades de las lecciones cocurriculares. ➤ Proceso por seguir para la asignación de las lecciones cocurriculares. |

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">➤ Proceso para renunciar las lecciones cocurriculares.➤ Proceso para destituir a un docente de las lecciones cocurriculares. |
|---|

| |
|--|
| Instrumentalización: Entrevista. De la pregunta 13 a la 20 |
|--|

4. 7. Técnicas e instrumentos de investigación

Para indagar los resultados, se necesita de técnicas e instrumentos de investigación que lleven a la búsqueda de una información confiable y de ayuda para la resolución de los objetivos planteados, de acuerdo con Monge (2011) «Con frecuencia los investigadores obtienen datos cuantitativos para expresar numéricamente el resultado de la medición de sus variables y mediante procedimientos estadísticos describir fenómenos o evaluar la magnitud y confiabilidad de las relaciones entre ellos» (p. 133). Estas técnicas deben ser pertinentes para medir adecuadamente los resultados de la investigación.

Las técnicas de recolección son importantes para la obtención de la información que se espera, parafraseando a Hernández, Fernández y Batista mencionan que el cuestionario es el más utilizado para recoger los datos suministrados por los sujetos de la investigación. De acuerdo con Sierra (1994) mencionado por Corral (2010) el cuestionario «consiste en aplicar a un universo definido de individuos una serie de preguntas o ítems sobre determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo» (p.156). Es decir, que este instrumento ayudará a investigar sobre un problema determinado. Para ello, las preguntas determinan la medida de una o más variables. En él se pueden utilizar preguntas abiertas o cerradas, «las primeras dejan abierta la posibilidad de contestar al sujeto y las segundas las respuestas son delimitadas» (p.217). En este trabajo se elabora un cuestionario que será contestado tanto por los docentes como por los administrativos, en donde habrá tanto, respuestas abiertas como cerradas.

Este cuestionario dirigido al personal, pueden contestarlo si tienen asignadas lecciones cocurriculares para determinar el grado de conocimiento que se posee en el tema del otorgamiento de estas lecciones o bien si conocen las implicaciones de la Reforma Procesal Laboral en estos procesos administrativos. Martínez (2002) citado por Fernández (2007) menciona que

«un cuestionario nos puede ayudar a obtener la información necesaria si nuestra investigación tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social, su relación con otro fenómeno o cómo o por qué ocurre, especialmente en el caso de sea necesario conocer la opinión de una gran cantidad de personas» (p.1)

Con base en las respuestas obtenidas de este instrumento se busca la información relevante que ayude a la investigación y además se verificará el conocimiento que tienen los docentes en el ámbito jurídico y los procesos administrativos en relación con la asignación de las lecciones curriculares.

Cada una de las partes del cuestionario refleja una variable a medir y se analizará cada una de las preguntas por medio de la tabulación de los datos en tablas y gráficos. Son enviados vía correo electrónico, pero para contestarlo no requiere de colocar su correo; pues de esta forma se fomenta el anonimato de los participantes y que estos se sientan con mayor libertad de contestar. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cuestionario autoadministrado es aquel que se brinda directamente a los participantes para que estos los contesten en algún lugar que consideren necesario.

Se aplica este tipo de cuestionario porque se considera relevante para esta investigación mantener el anonimato de los participantes, ya que muchas veces se abstienen de participar cuando se sienten expuestos y tienden a declinar su colaboración por miedo a represiones en su lugar de trabajo. Las preguntas planteadas sirven para analizar de forma precisa las variables de los objetivos planteados y de esta forma determinar cada una de las interrogantes de la investigación y cumplir con los objetivos propuestos.

En este instrumento se manejan, como se dijo anteriormente, las preguntas abiertas, las cuales han sido definidas por los mismos autores como aquellas que «no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población» (p. 220). Este tipo de preguntas es utilizado para conocer la opinión de los participantes en cuanto al tema de estudio y considerar de forma cuantitativa el grado de conocimiento o en su defecto desconocimiento que poseen los sujetos de estudio en relación con los aspectos legales y administrativos en el momento de la asignación de las lecciones curriculares en la institución en donde laboran.

También cuenta con preguntas cerradas. Las preguntas cerradas «contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas» (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217). Es decir, se trabaja con preguntas en donde existan posibilidades de respuesta necesarias para la investigación y de esta forma determinar las respuestas a las variables utilizadas con el fin de obtener la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos. Otro tipo de

interrogantes utilizadas son las dicotómicas, son aquellas que brindan dos opciones de respuesta. De acuerdo con Corral (2010)

«son reactivos que brindan sólo dos (2) alternativas de respuesta como son: verdadero-falso, sí-no, acuerdo-desacuerdo, presente-ausente, entre otras (...) Este tipo de pregunta, frecuentemente puede presentarse como pregunta de opción múltiple si se complementa con una alternativa neutral como: no opino, no sé, ambos o ninguno, no aplica». (pp.157-158)

Con este tipo de preguntas, el análisis de ciertos temas se vuelve más factible en el momento del análisis.

El cuestionario será validado por medio del pilotaje de esta forma se determina el alcance de las preguntas elaboradas y si las posibles respuestas de estas favorecerán el logro de los objetivos de investigación; se aplicará a docentes y administrativos de otras instituciones que sí cuenten con asignación de lecciones cocurriculares. La idea es determinar si con las respuestas brindadas se extrae la información relevante y necesaria para el desarrollo de este trabajo.

4. 8. Procedimientos de recopilación y análisis de la información

Uno de los aspectos relevantes de cualquier investigación es la recolección de datos, esta debe ser precisa y confiable para no afectar de manera negativa esta, de acuerdo con Grinnell, Williams y Unrau (2009) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) «un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente» (p.199). De esta manera es necesario velar porque el procedimiento de recopilación y el de análisis sea el adecuado para las variables que se estudian en la investigación no se vean viciadas por factores externos a estas. Y de esta forma se debe seleccionar un proceso adecuado para su recolección y análisis.

La recolección de datos se realiza por medio del cuestionario y las respuestas brindadas por los docentes y administrativos de los tres colegios en estudio, en donde se pretende determinar el conocimiento que poseen los mismos sobre el tema de investigación y las experiencias que han tenido en el momento de la asignación de las lecciones cocurriculares o bien los procesos a los que los han sometido para reasignarlas.

El análisis de la información se realizará por medio de gráficos y tablas en donde se esquematicen los datos recolectados y de esta manera establecer relaciones entre los distintos centros educativos y los debidos procesos implementados por los administradores de las instituciones en relación con el otorgamiento de las lecciones cocrurriculares; también se analizará el conocimiento jurídico para determinar las implicaciones de la Reforma Procesal Laboral en el proceso de la destitución de este tipo de lecciones.

4.9 Alcances

El propósito de esta investigación es determinar los lineamientos establecidos para la asignación de las lecciones cocrurriculares a los docentes de las instituciones públicas y los alcances de la Reforma Procesal Laboral para los trabajadores del Ministerio de Educación Pública con respecto de ese tema, pues se determinó por medio de la revisión bibliográfica que no existen criterios instituidos para que sirvan como guía en este tema y además los sindicatos resuelven problemas de este tipo, pues muchos de los gestores desconocen el tema.

Los datos establecidos en la investigación pueden sustentar futuros análisis en donde se establezcan los parámetros brindados por el Ministerio de Educación Pública para los procesos de control en la asignación de las lecciones y evitar futuros inconvenientes en el momento de otorgarlas o bien la manera adecuada de suprimirlas si el docente incumple con su trabajo. Es relevante establecer un manual para personal administrativo, propiamente para las personas que dirigen el centro educativo en donde sigan paso a paso cada parte de los debidos procesos y de esta manera evitar posibles conflictos de índole legal con sus trabajadores.

Otro importante alcance es establecer pautas concretas para los gestores educativos como los docentes sobre la protección de los fueros especiales contemplados en la Reforma Procesal Laboral y como estos repercuten en la estabilidad de las lecciones cocrurriculares a docentes que ya las tenían asignadas. Siempre y cuando no incumplan con sus deberes para el trabajo de este tipo de lecciones. Pues es necesario siempre en cualquier gestión administrativa establecer los principios legales que sustentan la labor.

Una contribución de este análisis es brindar las herramientas necesarias a los administradores educativos sobre los procesos adecuados para repartir las lecciones cocrurriculares con base en las legislaciones vigentes y también reforzar el conocimiento de los docentes en cuanto aspectos legales necesarios para su labor, pues algunos desconocen las leyes que los rigen o los

amparan. Además, brindarle información oportuna y adecuada a todos los funcionarios públicos de los debidos procesos y las faltas en que pueden incurrir si no se siguen adecuadamente.

4.10 Limitaciones

Una de las principales limitantes son las situaciones provocadas por la pandemia que hace que no exista un contacto más directo con los docentes y administradores de los centros educativos en estudio, pues puede ser que no se alcance a toda la población esperada para un adecuado análisis de datos en las instituciones en estudio. En el Circuito 03 existen cuatro colegios, pero dos no fueron tomados en cuenta por la poca disposición por parte de la administración: por lo tanto, se decide trabajar con las modalidades diurnas del Cantón.

Otro de los inconvenientes es la poca información que se posee de los procesos para la asignación de las lecciones cocurriculares o la poca regularidad jurídica que ha habido durante los años. Son varias las circulares que determinan el proceso, pero existen vacíos legales que no especifican circunstancias en las que se ven envueltos los administradores al no tener claro el panorama de las nuevas regulaciones implementadas en la Reforma Procesal Laboral y que vienen a confundir una potestad discrecional y le otorgan un estatus de derecho subjetivo a este tipo de lecciones.

Solo se trabaja con un 60% de la población de estudio, pues se prevé que muchos de los docentes no contesten el cuestionario, pueden destacarse varios motivos como por ejemplo poco acceso internet, no tener tiempo disponible para contestarlo, no tener voluntad de hacerlo, recibirlo y no contestar en el momento, lo que genera un olvido y no se envía, entre otros motivos. Se espera contar con el apoyo de los administradores educativos para que promuevan dentro de sus instituciones la participación en estas investigaciones.

Como solamente se está trabajando con dos colegios en la Dirección Regional de Cartago no se pueden generalizar los datos y análisis de la investigación, pero de igual forma los resultados podrán ser útiles para los gestores educativos en relación con su administración educativa y el manejo de su personal; pero si se pueden establecer parámetros de las necesidades a nivel de conocimientos que poseen tanto los docentes como los administradores para la aplicación de los debidos procesos en la asignación de las lecciones cocurriculares.

CAPÍTULO V SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Presentación

En este apartado se presenta el análisis de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos aplicados tanto al personal docente como a la subdirección del Colegio Elías Leiva Quirós y la Unidad Pedagógica de Barrio Nuevo, en los cuales se determinan los principales hallazgos relacionados con el tema investigado y su importancia para de esta forma determinar una propuesta que favorezca los procesos de asignación de lecciones cocurriculares y recargos en las instituciones públicas.

Resulta relevante la aclaración de que se aplicó el cuestionario docente a aquellos que tienen lecciones cocurriculares de cualquier tipo. En el caso de la Unidad Pedagógica se aplicó a los docentes que tenían recargos y lecciones cocurriculares. Se enviaron 58 cuestionarios por medio del correo MEP a estos docentes (las direcciones electrónicas fueron facilitados por la dirección de ambas instituciones). Pero, solo 31 docentes enviaron las evidencias, a pesar de enviar un recordatorio. En el caso de la entrevista, solo fue aplicada a la subdirección del colegio Elías Leiva Quirós, pues la otra administradora canceló en repetidas ocasiones la entrevista y luego el Ministerio de Educación Pública envió el comunicado para las vacaciones adelantadas y se perdió el contacto con ella.

En la parte docente, participó un 51.6% de hombres y un 48.4% mujeres, la mayoría cuenta con más de 21 años de servicio, le siguen servidores que cuentan con 16 a 20 años. Un 77.4% está en propiedad y en su mayoría cuentan con un grado de Licenciatura en la materia que imparten. Esto se determinó con las primeras cuatro preguntas dirigidas a una información general de los participantes.

La información que se recopiló fue sistematizada y analizada de acuerdo con el orden de las categorías establecidas de análisis, las cuales corresponden a los objetivos específicos propuestos para esta investigación. Estas categorías son: procesos de creación de la Reforma Procesal Laboral, la gestión administrativa, las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública y los actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares.

El cuestionario aplicado a los docentes contó con cincuenta y ocho preguntas en total, entre ellas cuarenta y seis eran cerradas y doce abiertas. Se dividieron en 5 secciones que correspondían a las categorías de análisis propiamente del personal docente. La entrevista a los administradores educativos contiene veinte preguntas que corresponde a la última categoría de análisis relacionada con la potestad discrecional en la asignación de las lecciones cocurriculares.

Concerniente con lo expuesto, se procede a presentar la información recopilada por medio de tablas y gráficos en donde se anotan los indicadores en estudio y los porcentajes obtenidos o bien las respuestas abiertas dadas tanto por los docentes como por la subdirectora del centro educativo. Se describen los resultados para su análisis tomando en cuenta lo expresado por los sujetos de la investigación en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares como una potestad discrecional y el papel que el Ministerio de Educación Pública le ha dado a la Reforma Procesal Laboral en relación con este tema.

5.2 Proceso de creación de la Reforma Procesal Laboral

La Reforma Procesal Laboral fue una transformación al Código de Trabajo que tardó casi diecisiete años en salir, fue aprobada hasta el año 2015 y entró en vigor en el año 2017, vino a modificar más de treientos artículos del Código de Trabajo que, por las denuncias de varios sindicatos, se estableció que no existían los instrumentos adecuados para la tutela de ciertos derechos laborales.

Dentro de los artículos modificados, entra una serie de temas como lo son las huelgas, la resolución de conflictos colectivos en el sector público y la negociación colectiva. Hubo oposición y conflicto en su aprobación y es hasta que llega al poder Luis Guillermo Solís que se levanta un veto que tenía desde el año 2012. Después de eliminado el veto, se inician unas negociaciones entre los sindicatos para realizar ajustes y se presenta un nuevo proyecto el cual fue firmado en el año 2015 y entró en vigor 18 meses después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dentro de los artículos reformados existe un apartado, el cual es el más relevante en este estudio, pues trata de la protección de fueros especiales en los trabajadores y son los que han sido tomados en cuenta en el momento que los administradores educativos asignan o destituyen este tipo de lecciones. Aunque, por conocimiento general los docentes deberían conocer sobre esta Reforma (pues de acuerdo con las fuentes citadas, solo cuando surge un problema se amparan en

esta ley) la mayoría desconoce su existencia, el año en que entró en vigor y sobre los temas que trata.

Cuando se consulta a los docentes en la pregunta número cinco si conocen la Reforma Procesal Laboral el 51.6% contesta que no y el 49.4% dice que sí. Desde este momento se comienza a notar u desconocimiento de la ley por parte de los docentes pues, aunque la Reforma no debería ser vinculante para los docentes, el Ministerio de Educación Pública lo es, ya que basa varias de sus circulares para la asignación de lecciones cocurriculares, ampliaciones de jornada y recargos con base en esta. Si bien la Reforma Procesal Laboral modificó artículos del Código de Trabajo, estos han venido a repercutir en la función administrativa pública y ha hecho que lecciones que no son derechos, se vean como tal.

Gráfico 1. Conocimiento sobre la existencia de la Reforma Procesal Laboral



En la última circular emitida por el Ministerio de Educación Pública en relación con este tema (VM-A-DRH-08-051-2020) menciona que todo funcionario público está en deber de actuar con observación del ordenamiento jurídico establecido en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública y por este motivo resulta relevante que los docentes conozcan sobre esta Reforma.

Desde el año 2017 entró en vigor la Reforma al Código de Trabajo y en ese momento inició la modificación para la asignación o supresión de recargos de funciones o ampliaciones de jornadas y aumento o disminución de las lecciones interinas (las lecciones cocurriculares son de este tipo), cuando se les preguntó a los que conocen sobre la Reforma si sabían el año en que entró en vigor se obtuvieron distintas respuestas.

En la siguiente tabla se puede observar la cantidad de respuestas obtenidas en la pregunta seis y también la cantidad de docentes que contestaron.

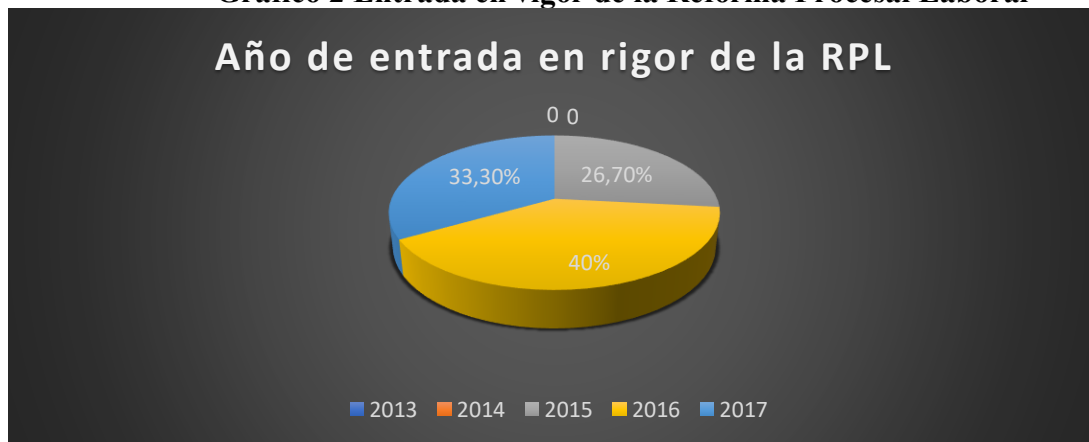
Tabla 6 Sistematización de las respuestas sobre el año que entró en vigor la RPL

| | Año | Respuestas docentes |
|------------------------------------|------|---------------------|
| Cantidad de docentes participantes | 2013 | 0 |
| | 2014 | 0 |
| | 2015 | 4 |
| | 2016 | 6 |
| | 2017 | 5 |
| | | |

Tabla de elaboración propia (Artavia, 2021).

En esta pregunta solo participaron los 15 docentes que habían escuchado sobre la Reforma Procesal Laboral (RPL), pero la mayoría desconoce el año en que comenzó a tomarse en cuenta para la asignación o supresión de recargo de funciones, aumento o disminución de las lecciones interinas y ampliaciones de jornada. En el gráfico siguiente se aprecian los porcentajes de la tabla anterior.

Gráfico 2 Entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral

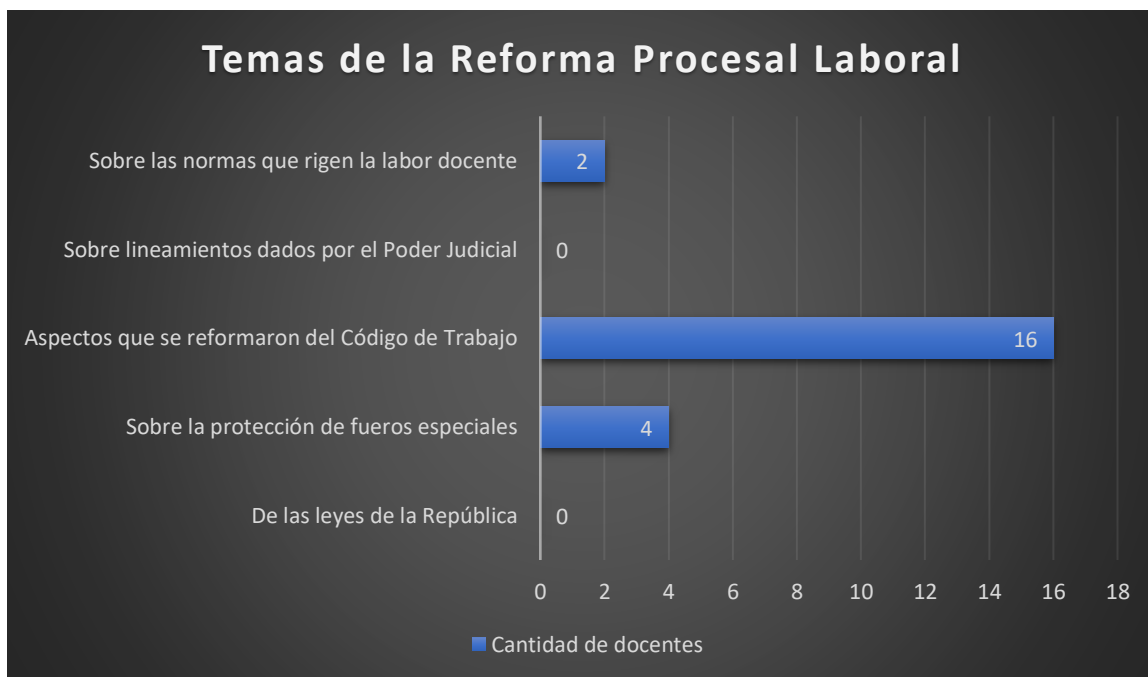


Como se ha venido mencionando es importante recordar que la Reforma Procesal Laboral tuvo un proceso complejo para su aprobación, sus inicios se remontan en el año 1998 con las reuniones entre los sindicatos, empresarios y el Gobierno, pero es el año 2000 que es retomada por

la Corte Suprema de Justicia porque urgía un cambio en ciertos artículos del Código de Trabajo de 1943. Se aprueba por la Asamblea en el 2012, pero fue vetada. Es en el 2014 cuando Luis Guillermo levanta el veto y es en el 2015 que queda aprobada. Sin embargo, entró en rigor hasta mediados del año 2017.

En una pregunta siete se les brindan distintos temas que trata esta ley, entre ellos huelgas, los fueros especiales, aspectos reformados del Código de Trabajo, sobre leyes de la República, lineamientos dados por el Poder Judicial y sobre las normas que rigen la labor docente. Los encuestados podían marcar una o varias opciones que dependían de su saber en la materia. Participaron dieciséis docentes, uno más de los que habían marcado si tenían conocimiento sobre la Reforma Procesal Laboral. En el siguiente gráfico se evidencia la cantidad de respuestas y los tipos sobre la interrogante planteada.

Gráfico 3. Temas tratantes en la Reforma Procesal Laboral



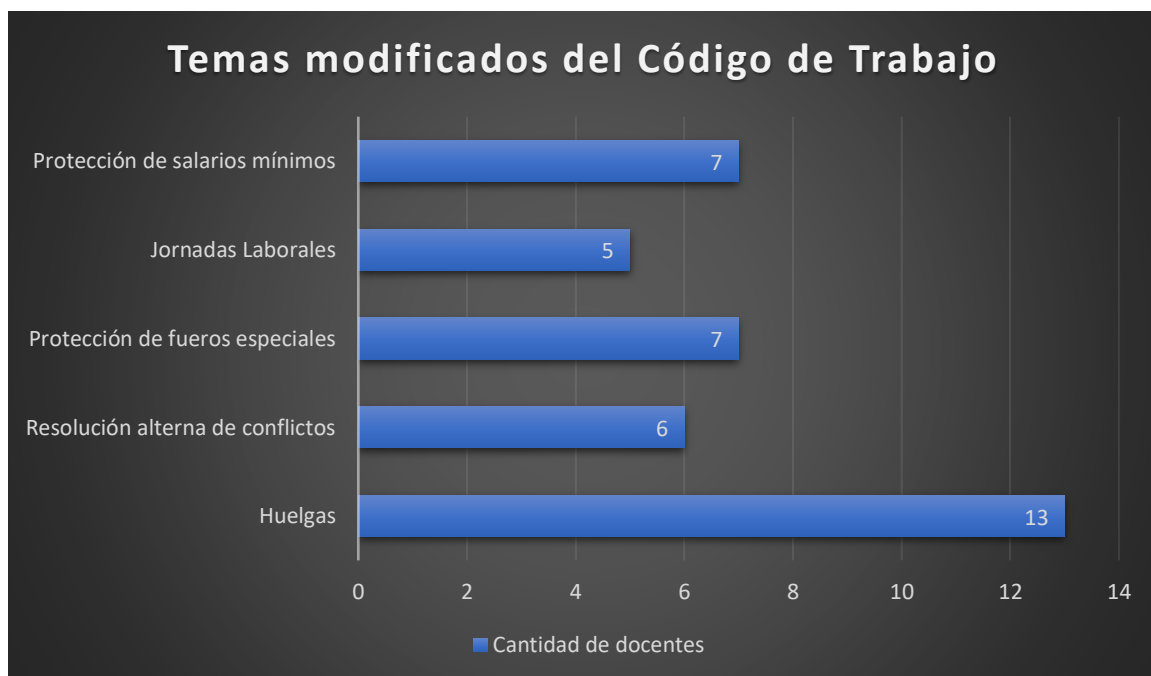
Si bien es cierto que la Reforma Procesal Laboral es una ley que vino a modificar el Código de Trabajo en muchos aspectos, pues son muchos los artículos modificados y los temas tratados en cada uno de ellos. Sí resulta importante resaltar que los que contestaron esta pregunta están conscientes del tema de la ley; esto hace suponer que escucharon o han leído sobre esta. Son solo

cuatro docentes que también menciona que uno de los temas modificados es la protección de fueros especiales (este es el aspecto más relevante, pues se ha tomado las lecciones cocurriculares y recargos como un privilegio que goza el docente). Y dos más, mencionan que trata de aspectos que atañen la labor docente.

El Código de Trabajo cubre a los trabajadores, se debe tener presente que los docentes están sujetos a la Administración Pública y por este motivo, es que deben tener presente la Ley General de Administración Pública y el Estatuto de Servicio Civil, es en este último en donde se encuentra las regulaciones propias de la labor docente y administrativa de los centros educativos públicos del país. Sin embargo, existen algunos docentes que piensan que el Código de Trabajo representa la labor que desempeñan.

En la pregunta ocho se les solicita marcar los aspectos que se han reformado del Código de Trabajo (no en la Reforma Procesal Laboral, sino en aquellos que poseen conocimiento) de ahí que participaron solo 16 docentes, al igual que la anterior. En el siguiente gráfico se determina la cantidad de respuestas de los distintos temas que se le brindaron a los docentes.

Gráfico 4. Temas reformados del Código de Trabajo



Como se ejemplifica la mayoría de los docentes encuestados sabe que uno de los temas que fueron reformados es el de las huelgas, un poco más de la mitad también está consciente que la

protección de salarios mínimos y la protección de fueros especiales, seis encuestados menciona que otro tema es el de la resolución alterna de conflictos y por último cinco indican que también trata de las jornadas laborales.

Los temas que se colocaron en el ítem sí corresponden a las modificaciones del Código de Trabajo, lo ideal hubiera sido que los dieciséis participantes hubiesen marcado todos los temas; pero se demuestra que en lo que más coinciden es en las huelgas; mas no solo eso. Las modificaciones principales se dieron en que se amplió la protección por discriminación en el empleo (ahora hay catorce causales), cambios en el despido sin responsabilidad patronal, en los representantes patronales, regulaciones en el ejercicio de derecho a huelga y se trata un aspecto sobre los aspectos procesales (es aquí en donde se regula la protección de fueros especiales y la tutela del debido proceso en situaciones como maternidad, lactancia, trabajadores adolescentes, líderes sindicales ,trabajadores en régimen de empleo público, denunciante de acoso sexual y otros.

En la interrogante nueve, se les consulta a todos los encuestados si han escuchado que la Reforma Procesal Laboral abarca a los trabajadores del sector público, en la cual en su mayoría contestan afirmativamente, son solo siete docentes que contestan que no. En el siguiente gráfico se ejemplifican los porcentajes de las respuestas.

Gráfico 5. Cantidad de docente que han escuchado si la RPL incluye al sector público



De acuerdo con el Código de Trabajo en su artículo 1 menciona que «El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo

con los principios cristianos de Justicia Social». Como se aprecia en la cita, el Código regula a todos los trabajadores; sin embargo, en la Ley General de la Administración Pública se menciona en los artículos del uno al tres que:

Artículo 1º.- La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado.

Artículo 2º.-

1. Las reglas de esta ley que regulan la actividad del Estado se aplicarán también a los otros entes públicos, en ausencia de norma especial para éstos.
2. Las reglas que regulan a los otros entes públicos no se aplicarán al Estado, salvo que la naturaleza de la situación requiera lo contrario.

Artículo 3º.-

1. El derecho público regulará la organización y actividad de los entes públicos, salvo norma expresa en contrario.
2. El derecho privado regulará la actividad de los entes que por su régimen de conjunto y los requerimientos de su giro puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes. (P. 7)

Es en la Ley General de la Administración Pública en donde se evidencia que la parte administrativa pública va a estar reglada por esta ley, pues es la que se aplica a los entes públicos del Estado y es el Derecho Público el que regulará la organización de estos. Por tal razón es importante recalcar que, aunque existe el Código de Trabajo, cuando existen asuntos legales que resolver, sea de los docentes o bien de cualquier otra parte de las instituciones educativas se amparan en distintas leyes que rigen la función pública administrativa del país.

La pregunta número diez fue abierta, se preguntó que cuáles temas tratados en la Reforma Procesal Laboral tenían relación en el sector público con la Reforma Procesal Laboral con los trabajadores del sector público, existen diversas respuestas, las cuales se tabularan en la siguiente tabla, en donde se agruparan por similitudes encontradas, de acuerdo con los conocimientos que tenían cada uno de los encuestados en el momento de responder. Como se dijo anteriormente, los trabajadores del sector público están amparados por otras leyes, pero no deja de lado que en algunos temas se tome el Código de Trabajo para resolver.

Tabla 7. Sistematización de las respuestas docentes en relación con los temas del Código de Trabajo que se aplican al sector público

| Temas tratados | Cantidad de docentes |
|---|-----------------------------|
| Discriminación | 3 |
| Salarios, pluses y anualidades | 6 |
| Maternidad | 1 |
| Jornadas Laborales | 1 |
| Huelgas | 5 |
| Sindicatos | 1 |
| Nombramientos y aumento de lecciones en propiedad | 2 |
| Licencias | 1 |
| Despidos | 1 |
| Infraestructura | 1 |
| Normas de la labor docente | 1 |
| Acoso sexual | 1 |
| Contrataciones | 1 |
| Derechos adquiridos | 2 |
| Regímenes especiales de aplicación | 1 |
| Garantías Sociales | 3 |
| Estabilidad Laboral | 1 |
| No tienen conocimiento o no lo recuerdan | 3 |
| Respuestas en blanco. | 2 |

Tabla de elaboración propia (Artavia, 2021), de acuerdo con los datos recolectados en el cuestionario.

De acuerdo con la tabla anterior, de los treinta y un docentes participantes hay seis que coinciden que la Reforma Procesal Laboral afecta al sector público en relación con el salario, pluses y anualidades. Si bien es cierto que el Código de Trabajo regula los salarios de los trabajadores, los empleados de la educación pública son regulados de forma distinta por el Estatuto del Servicio Civil, tanto en su Título I y Título II, por tanto, si se necesita aclarar términos sobre esos aspectos se deben dirigir a este reglamento para este tipo de temas.

Luego, cinco docentes mencionan que otro tema regulado son la huelgas, efectivamente es el Código de Trabajo reformado el que trabaja el tema de huelgas y sindicatos, pero este aplica tanto en el sector público como en el privado, en el artículo 372 se menciona que:

Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una coalición temporal, en las empresas, las instituciones, los establecimientos o los centros de trabajo donde no hubiera

personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical. (P. 138)

Se puede ver que no está especificado si es para el sector público o privado, es un derecho que posee cualquier trabajador. En esta ley viene cuáles son los requerimientos para ejercer este derecho y los porcentajes necesarios para declararse legal o ilegal.

Existen tres docentes que mencionan que la Reforma Procesal Laboral trata dentro de sus temas la discriminación, y realmente al igual que lo anterior, sí se regula tanto en el sector público como el privado, pues es en el artículo 404 dice que:

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

En este sentido también tienen razón, la discriminación no puede darse para ninguno de los dos sectores.

Tres encuestados también responden que la Reforma Procesal Laboral incluye las garantías sociales, es importante mencionar que las garantías están mencionadas en todo el Código de Trabajo; por tanto, no solo es parte de las reformas que se dieron. Dos docentes indicaron que también cubre al sector público los nombramientos y el aumento de las lecciones en propiedad, pero en este ámbito no está regulado por el Código de Trabajo o por la reforma que se hizo de este; este tipo de regulaciones se encuentran en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, el tema no le compete a la Reforma Procesal Laboral.

Otros dos docentes mencionan que los derechos adquiridos, no especifican a cuáles se refieren. El Código de trabajo menciona en todo el documento solo tres veces ese término, la primera mención se realiza en el artículo 14, el cual dice que

ARTÍCULO 14.- Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades. Se exceptúan: a) Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas; b) Las empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente afectados los

derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este Código y de sus Reglamentos, aun cuando se haga constancia escrita en contrario, y... (P. 3)

ARTÍCULO 156.- Las vacaciones serán absolutamente incompensables, salvo las siguientes excepciones (...)

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos en materia de vacaciones.” (P.50)

ARTICULO 573.- La parte demandada tendrá obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que ordene la reinstalación de una persona trabajadora a su puesto, de forma inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva, en definitiva, readmitiéndola y restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento. (P.224)

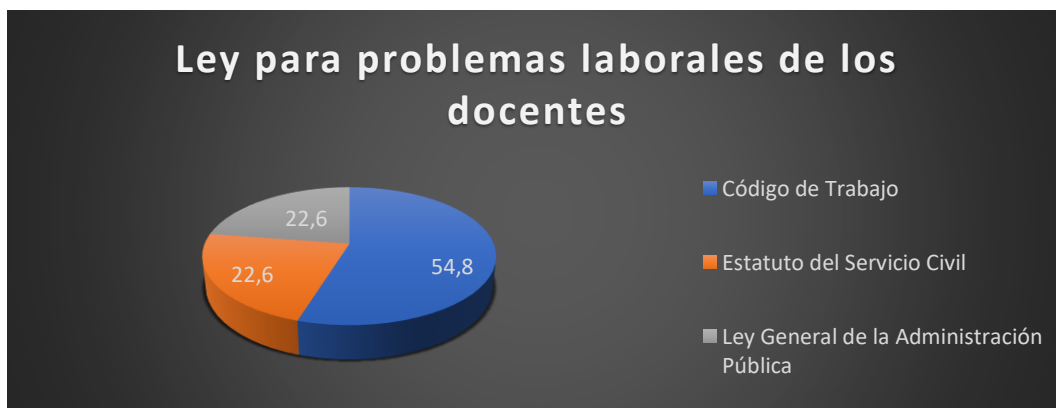
Son estos tres artículos los que reflejan la mención de derechos adquiridos, pero se basan en distintas temáticas; el primero está relacionado con la sujeción tanto del sector público como privado a la ley, pero se exceptúan algunas empresas con concesiones o contratos con el Estado y que se vean afectados los derechos adquiridos. En el segundo artículo es sobre las vacaciones como derecho adquirido por el trabajador y el último se refiere a que cuando un trabajador sea reinstaurado en su puesto se le devolverán los derechos adquiridos antes de la sentencia. No hay una relación directa de la Reforma Procesal Laboral y el sector educativo.

Después, los docentes señalan una vez los siguientes temas: maternidad, jornadas laborales, sindicatos, licencias, despidos, infraestructura, normas de la labor docente, acoso sexual, contrataciones, regímenes especiales de aplicación y estabilidad laboral. En relación con este tema, la mayoría se puede encontrar en el Estatuto del Servicio Civil que es el que ampara a los docentes y también en la parte de la Ley de Carrera Docente. Lo único de esos temas que, inclusive está

fuera del Código de Trabajo es sobre el acoso sexual, este tiene una ley distinta, la cual es la N°7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia que regula este tipo de temas. En relación con los sindicatos, sí son parte de la Reforma que se hizo del Código de Trabajo y un docente mencionó la infraestructura, pero el tema no pertenece a ninguno de las leyes y reglamentos citados.

En la pregunta número once se le consulta de tener un problema laboral, en cuál ley se ampararían para resolverlo, se les dio tres opciones en las cuales se mencionaron el Código de Trabajo, la Ley General de la Administración Pública y el Estatuto de Servicio Civil, siendo este último a donde se debe recurrir si un docente presenta algún problema en la función de sus labores asignadas en el Manual Descriptivos de Clases de Puestos Docentes, a pesar que la Ley General de la Administración Pública rige a los funcionarios de este sector, los docentes y administrativos están bajo la tutela del Estatuto. En el siguiente gráfico puede verse los porcentajes otorgados a cada una de las opciones.

Gráfico 6. Ley en la que se ampara un docente en un problema laboral



De los treinta y un docentes entrevistados, diecisiete mencionan que se ampararían en el Código de Trabajo, lo que representa al 54.8%, mientras que siete docente dicen que se irían a la Ley General de Administración Pública y otros siete sí recurrirían a Estatuto de Servicio Civil, en el cual menciona en los artículos uno y dos que:

Artículo 1- Este Estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración Pública, y proteger a dichos servidores.

Artículo 2- Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Ejecutivo, los trabajadores a su servicio remunerados por el erario y nombrados por acuerdo formal publicado en el Diario Oficial. (P. 1)

Como se refleja en la cita, los docentes deben amparar su labor en este estatuto, pues contienen las regulaciones para el ejercicio de su función y pueden encontrar aquí los distintos temas citados en la pregunta anterior.

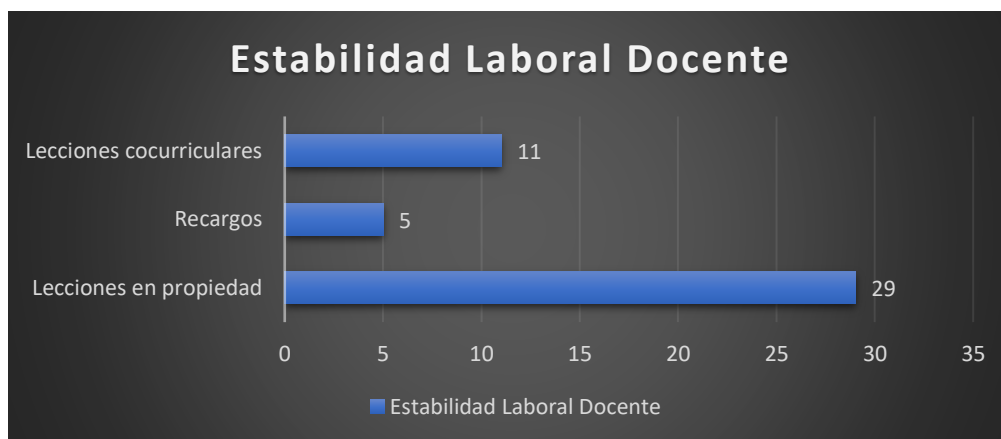
En la interrogante 12 se les solicita leer el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral e indicar que sería para ellos la estabilidad laboral, se les presenta tres opciones como las lecciones en propiedad, los recargos y las lecciones cocurriculares. Se dio la posibilidad de marcar más de una opción para establecer si perciben los recargos y las lecciones cocurriculares como derechos adquiridos. El artículo 540 de la RPL dice:

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. Se encuentran dentro de esa previsión: 1) Los servidores y las servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento. 2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal. 3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código. 4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N° 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998. 5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical. 6) Las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N° 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995. 7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código. 8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo. La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas

aforadas a que se refiere este artículo. También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él. (P.207)

En esta pregunta participaron los treinta y un docentes. En el siguiente gráfico de demostrarán las respuestas obtenidas.

Gráfico 7. Estabilidad Laboral Docente



El 93.5% correspondiente a veintinueve de los docente encuestados dice que la Estabilidad Laboral está en las lecciones en propiedad, en este sentido es cierto, de acuerdo con el artículo 10 del Manual de procedimientos para administrar personal docente el servidor podrá trabajar 48 lecciones, de las cuales son 32 en propiedad (esto fue reformado después a 40 lecciones en propiedad), se debe decir que estas lecciones proporcionan un bienestar tanto económico como psicológico para el educador que sabe que, si cumple con los requisitos y las leyes dadas a su puesto, podrá mantenerlas hasta que cumpla el tiempo determinado para su labor. Otros, como lo son las lecciones guías, dependerán de la cantidad de grupos que existen en la institución, por tanto, no son tampoco un derecho adquirido del profesorado.

Es en el Estatuto del Servicio Civil, en su artículo 43 es en donde se menciona las causales de despido, pero si no existe ninguno de los motivos estaría injustificado quitara los docentes de sus funciones. Dentro de las razones en artículo mencionado cita que los funcionarios podrán ser removidos si incurren en las causas del artículo 81 del Código de Trabajo y el 41 inciso d) del Estatuto del Servicio Civil, o actos que infrinjan de forma grave el Estatuto. Por tanto, las lecciones en propiedad sí representan para los funcionarios del Ministerio de Educación Pública una estabilidad propia.

Un 35.5% de los encuestados (once docentes) marcaron también que las lecciones cocurriculares representa parte de la estabilidad laboral, pero se recuerda que estas lecciones no representan un derecho adquirido por parte del docente, ya que corresponden a las necesidades estudiantiles en un momento determinado. De acuerdo con el Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media en su artículo 40 se menciona que «En cada institución se organizarán aquellos centros de estudio y clubes que necesiten sus alumnos y que permitan los recursos de la institución y sus posibilidades de asesoramiento». Es decir, estos clubes (que son parte de las lecciones cocurriculares) serán aprovechados por los educandos de acuerdo con sus necesidades, talentos y gustos. Además, se debe recordar que este tipo de lecciones poseen un rige y un vence y que su continuidad dependerá del interés y necesidad del estudiante.

Un 16.1% (cinco docentes) indicó que los recargos son también parte de la estabilidad laboral, pero al igual que las lecciones cocurriculares van a depender de las necesidades de la institución y, en la Resolución MEP N°538-2015 menciona en el considerando III que:

III: Que sobre el recargo de funciones la sala Constitucional ha señalado que “(...) la asignación de tales recurso—por obedecer a la necesidad de prestación de servicio en el momento determinado—, tiene un carácter temporal y se paga por una cantidad de labores específicas siendo que, lógicamente, su valor deberá ser determinado por la autoridad recurrida con fundamento en criterios técnicos y objetivos que son propiamente de su interés y de su competencia (ver en ese sentido sentencia número 2003-09533 de las doce horas veintiocho minutos del cinco de setiembre del dos mil tres y 20067717 de las dieciséis horas cuarenta y siete minutos del treinta de mayo del dos mil seis, entre otras). Por tal razón, el recargo constituye un 'plus' beneficio salarial que depende del hecho de que las funciones se ejerzan o no, sin que la circunstancia de haberlas realizado por un plazo determinado tenga el efecto de constituir un derecho subjetivo a favor del interesado para que se le siga pagando tal extremo, o para que se le mantenga el recargo u horario alterno”.

(P.1)

De acuerdo con la cita anterior, se hace la aclaración que los recargos no son parte de una estabilidad laboral, pues tienen un rige y un cese, por ser asignados no implica que se vuelva un derecho subjetivo del trabajador, sino solo para que cumplan las funciones asignadas, son de carácter temporal y la administración no está en la obligación de dar ese recargo a través de los años, es solo en el curso lectivo correspondiente.

En la pregunta número 13 se les consulta que, si el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral tenía relación con el quehacer educativo, en lo que el 87.1% (27 docentes) menciona que sí y solo un 12.9% (4 docentes) dice que no. En el siguiente gráfico se muestran los resultados de la pregunta

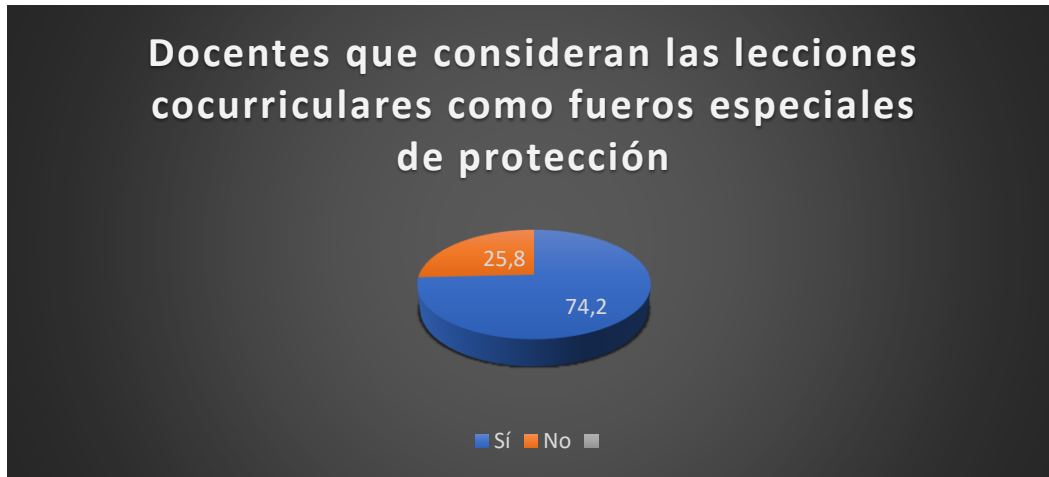
Gráfico 8. La Reforma Procesal Laboral y el quehacer educativo



Es importante recalcar que el artículo 540 reformado del Código de Trabajo menciona que existe una protección para el trabajador relacionada con los fueros especiales que afecta tanto al sector público como privado y si existe una estabilidad en su empleo y son afectados pueden impugnar porque no fueron respetados. Pero, estos fueros de protección no son todos los derechos que cree tener el trabajador, surgieron porque en Costa Rica existe la potestad en el sector privado del libre despido, pero este no es ilimitado, de ahí el nacimiento de estos fueros especiales para evitar que los despidos fueran injustificados. Por ejemplo, si una persona está incapacitada por alguna situación, no puede ser despedida, pues está protegido por ese fuero especial; lo mismo ocurre con una mujer embarazada o en periodo de lactancia.

En el caso del sector educativo, los recargos y las lecciones cocurriculares no son derechos subjetivos de los docentes; por tanto, no deberían verse como fueros especiales, pues estos dependen de las necesidades de la institución y de sus estudiantes. Es importante tomar en cuenta que en la pregunta número catorce se les consulta si ellos consideran que las lecciones cocurriculares son fueros especiales de protección. En su mayoría contesta de forma afirmativa. En el siguiente gráfico se determinan las respuesta y porcentajes.

Gráfico 9. Lecciones cocurriculares como fueros especiales



De los treinta y un docentes, ocho docentes (25.8%) consideran que no existe un derecho inherente de esas lecciones, mientras que el grupo más grande, veintitrés encuestados (74.2%) sí perciben este tipo de lecciones o recargos como derechos adquiridos por el trabajador. Es bastante considerable la diferencia entre una y otra cifra y es posible que, por esta forma de pensar, los administradores educativos han tenido dificultades para suprimir recargos y lecciones cocurriculares y la información dada por medio de las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública que han sido malentendidas por los docentes y han traído una repercusión legal, pues ha habido apelaciones sobre este tema, ya que los docentes cuando el administrador por alguna razón le retira las lecciones cocurriculares o el recargo se va a la vía jurídica para su apelación sustentados en el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral.

Es relevante aunar la pregunta número quince, en la cual se les consulta a los encuestados por qué las lecciones cocurriculares podrían considerarse un fuero especial, la ser una pregunta abierta, hubo treinta y una respuestas distintas, entre ellas las más similares coinciden en que son derechos laborales adquiridos dada la labor realizada, además se agrega que aumenta la estabilidad laboral, otros mencionan porque son fueros. Existen otras respuestas dadas por los docentes que, son únicas, pues no tienen grado de comparación con las anteriores. Los que respondieron afirmativamente en la interrogante anterior, aclaran que: se distribuyen de acuerdo con la oferta educativa, existen por ley y son parte del trabajo asignado siempre que existan las condiciones que le dieron origen, porque requiere justificación para quitarlas.

Los que contestaron de forma negativa dicen que es porque no protegen al trabajador en su estado vulnerable, no es un derecho, la periodicidad es de un año, porque son a discreción del

director, que es el director el que tiene la potestad de asignarlas, estas lecciones cumplen con el objetivo de fortalecer habilidades y el perfil del educador debe ir acorde con lo planteado, no ha todos los docentes se les da. Una de las respuestas es que desconoce el motivo.

Como se ha recalcado, y están en la Resolución MEP N°538-2015 este tipo de lecciones o recargos son de carácter temporal, pues obedecen a la necesidad de un servicio determinado. Las lecciones cocurriculares deben responder a los intereses y necesidades de los estudiantes y estas pueden cambiar constantemente, no siempre serán las mismas. Además, se puede ir alternando los talentos que tiene el personal docente para ponerlos al servicio de la comunidad educativa o bien la experiencia en ciertos temas.

5.3 Gestión Administrativa

La segunda variante que se analizó es la gestión administrativa en relación con los lineamientos planteados en la Reforma Procesal Laboral en torno a lo que comúnmente se conoce como el Debido Proceso, este es un derecho de defensa que tiene el imputado, está amparado en la Constitución Política en los artículos 39 y 41, en los cuales expresamente se dice que:

ARTÍCULO 39.- A nadie se hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad.

No constituyen violación a este artículo o a los dos anteriores, el apremio corporal en materia civil o de trabajo o las detenciones que pudieren decretarse en las insolvencias, quiebras o concursos de acreedores.

ARTÍCULO 41.- Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

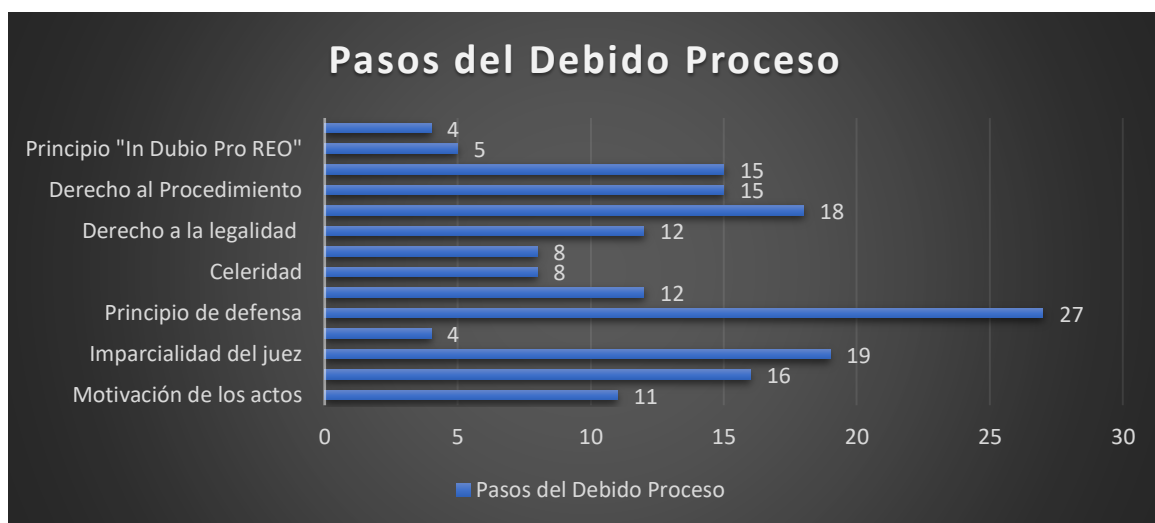
Existe aún más jurisprudencia sobre el tema, pero desde la Constitución Política se regula que a aquellos que se les vean afectados sus derechos pueden ejercer un derecho de defensa que consta de una serie de procedimientos para que pueda probar de ser así su inocencia en las acusaciones o las causales que vieron afectado algún derecho subjetivo de la persona.

A los docentes en una segunda parte del cuestionario relacionado con el tema en la pregunta número quince se les consultó si habían escuchado sobre el Debido Proceso, en un 100% contestó

afirmativamente, lo que revela que en algún momento de su trayectoria estuvieron expuestos a dicha información o bien han leído sobre el tema. Es importante que el personal, tanto docente como administrativo, posea el conocimiento necesario sobre el tema, pues dentro de las directrices emitidas por el Ministerio de Educación Pública menciona que si un recargo de funciones o una ampliación de jornada asignada no fuere prorrogado debe comunicar al interesado los motivos que median para tal decisión, en otras palabras, debe existir por parte del administrador educativo una motivación de los actos, pero el afectado puede presentar un proceso de apelación.

En la pregunta número dieciséis se les brinda los pasos del Debido Proceso para que marquen aquellos que le son conocidos, aquí hubo múltiples respuestas, que serán graficadas a continuación para demostrar los porcentajes sobre el conocimiento de cada uno de los pasos.

Gráfico 10. Conocimientos sobre los pasos del Debido Proceso por parte de los docentes



El debido proceso es un derecho que tienen las personas para que existan justicia en el caso que presente o en los derechos que han sido lesionados. En cada uno de los pasos está para respetar cada derecho del involucrado. En el Voto 1739-92 de la Sala Constitucional, el Magistrado Rodolfo Piza hace un repaso por cada uno y explica en qué consiste. De forma general lo que se explica en cada uno. El primero es el Derecho General a la justicia que consiste en la existencia y disponibilidad de un sistema con mecanismo idóneos para el ejercicio jurisdicción, todos tiene derecho a ella y debe ser pronta y cumplida.

Otro es el Derecho General a la Legalidad en la cual se solicita que la autoridad actúe bajo el Principio de Legalidad. Otro es el Derecho al Juez Regular es cual es la existencia de una autoridad competente es necesaria la judicial y ordinaria. El Derecho de Audiencia y Defensa consiste en que el acusado sea defendido por un abogado y que tenga su audiencia y los principios de imputación e intimación, además del derecho a la motivación o fundamentación debida.

El principio de inocencia implica que debe demostrarse la culpabilidad antes de ser tratado como tal; en el de “In Dubio Pro Reo” implica que el Tribunal debe superar cualquier duda razonable y si hubiese una debe fallar a favor del imputado. El Derecho a una Sentencia Justa en donde se respete todas las normas procesales sirven para la administración de la sentencia, también entre la acusación y la sentencia debe haber fundamentación en los hechos discutidos y las pruebas recibidas del proceso.

En el principio de la doble instancia en juez no puede fallar en diversas instancias para una misma causa. En la Eficacia Formal de la Sentencia implica la impugnabilidad de la sentencia, no puede abrirse causa penal y el derecho a la Eficacia Material de la Sentencia menciona que la autoridad suprema está en los jueces en los estados democráticos y los fallos deben acatarse y existen garantías que son exclusivas y universales de la persona humana. Estos pasos deben acatarse en caso de que exista algún problema de índole legal.

Cabe destacar que, en materia de la asignación o supresión de las lecciones cocurriculares debe existir motivación por parte del administrador educativo, en este aspecto es importante informarle al docente del porqué de la decisión, pero esto no debería implicar que no se pueda efectuar el acto administrativo como tal, lo que debe evitar es que sea arbitrario para de esta forma evitar, los problemas legales que puedan suscitarse en la labor docente como administrativa.

En el cuestionario efectuado, en el interrogante número diecisiete se consulta sobre si en algún momento de su labor se les ha efectuado un procedimiento administrativo, de los treinta y un docentes participantes solo uno contestó afirmativamente (representa el 3.2%), mientras que treinta docentes contestan que no (96.8%). De acuerdo con la cantidad de respuestas, podría verse que en estas dos instituciones son muy pocos los procedimientos administrativos realizados al personal, pero sí queda explícito que por lo menos a una persona le han tramitado uno. En las siguientes interrogantes dieciocho y diecinueve, solo contestó, por obvias razones la persona que se le ejecutó el procedimiento administrativo, en la primera de estas interrogantes, se le consultó qué si respetaron los pasos del procedimiento, a lo que respondió que no y en la segunda si se

resolvió conforma a las garantías que posee como funcionario público y respondió de manera positiva.

Lo importante de estas interrogantes es determinar que sí se realizan procedimientos administrativos en los centros educativos y que lo ideal sería que se sigan los pasos adecuados, de esta manera se evitarían los administradores educativos sanciones que lo único que hacen es atrasar la eficacia de la institución. De igual manera, la persona docente menciona que, a pesar de no haberse seguido los pasos adecuados, siempre se resolvió de manera adecuada para la persona afectada.

Hasta ahora se ha analizado el papel del administrador en los procedimientos administrativos, pero no se debe dejar de lado que los educadores también poseen obligaciones que deben ser cumplidas en la administración, en la pregunta veinte se les pregunta si como docentes se poseen obligaciones dentro de la administración, la mayoría de los encuestados (veintisiete) contesta que sí, pero existe un pequeño porcentaje que menciona que no (cuatro). Como parte de la institución, los educadores tienen deberes propios del cargo desempeñado, no solo con lo que respecta a la materia que imparten, sino también con los recargos o las lecciones curriculares que le son asignadas.

En la pregunta veintiuno, se les pide que mencionen las obligaciones que poseen en la institución, esta pregunta fue de carácter abierto; por tanto, en la siguiente tabla se verá la frecuencia de las respuestas en relación con su similitud, pues algunos mencionan los aspectos generales de las obligaciones poseídas, pero no abarcan su rol general en la institución en donde se labora.

Tabla 8. Menciones de las obligaciones docentes en la institución

| Respuestas brindadas por los docentes | Cantidad de menciones |
|---|-----------------------|
| Planear lecciones | 5 |
| Asistir a consejos | 1 |
| Prepara informes sobre alumnos | 1 |
| Cumplir con las labores asignadas | 8 |
| Funciones inherentes | 1 |
| Motivar al estudiante | 1 |
| Brindar informes | 3 |
| Cumplir con las jornadas laborales | 7 |
| Acatar las leyes, reglamentos y circulares | 5 |
| Velar por el cumplimiento de la normativa interna | 1 |
| Educar a los estudiantes | 2 |
| No sé | 2 |

Tabla de elaboración propias Artavia (2021) basada en las respuestas obtenidas en el cuestionario

Es en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes en donde se puede determinar las funciones propias de los docentes, muchas dependerán de su especialidad, en el caso de los colegios estudiados ambos son académicos, diurnos. Los docentes se clasifican en distintas clases, como por ejemplo de enseñanza técnica, de enseñanza media, enseñanza primaria, enseñanza preescolar, enseñanza especial. Técnico administrativo-docente. Cada una de estas series requiere de habilidades y conocimientos específicos que deben utilizarse en el momento de impartir las lecciones.

Las series mencionadas van a tener subdivisiones que dependerán de la especialidad del docente y cada una de esas va a requerir responsabilidades por las funciones ejecutadas; además de habilidades demostradas. Lo anterior en relación con los puestos propiamente docentes, pero si algún docente también está a cargo de un club, recargo, lecciones guía, coordinación u otros, estas obligaciones aumentan y deben poseer obligaciones de igual manera con la administración del centro educativo.

En cuanto a las lecciones cocurriculares, en la circular de la Dirección de Recursos Humanos DRH-29110-2012-DIR expresa que este tipo de lecciones no requieren el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil, en este documento menciona la naturaleza de cada una de las lecciones cocurriculares, como las funciones, las condiciones para autorizar este tipo de lecciones, la remuneración, las observaciones generales y los antecedentes legales. De acuerdo con esta circular y con el manual se determina que sí existe una obligación con la administración del centro educativo de cumplir con lo solicitado, pues por eso fue contratado por el Ministerio de Educación Pública.

En la pregunta número veintidós, se les consulta que, si se incumple con alguna de las obligaciones mencionadas en la pregunta anterior, cuál sería el procedimiento de los funcionarios para interponer una apelación sobre la situación laboral presentada. Los treinta y un docentes contestaron de manera abierta la pregunta, en la siguiente tabla se observarán las similitudes planteadas por los docentes en la pregunta y la frecuencia en que se mencionaron.

Tabla 9. Procedimientos para interponer una apelación sobre situaciones laborales

| Respuestas brindadas por los docentes | Cantidad de menciones |
|--|-----------------------|
| Aplicación del Debido Proceso | 11 |
| Amonestación o memorando | 1 |
| Presentar la queja ante el jefe inmediato | 9 |
| Presentar la queja a la Dirección Regional | 1 |
| Entrega de la evidencia y la queja | 1 |
| Presentar recurso de apelación | 1 |
| Récord de horario | 1 |
| No sé | 4 |

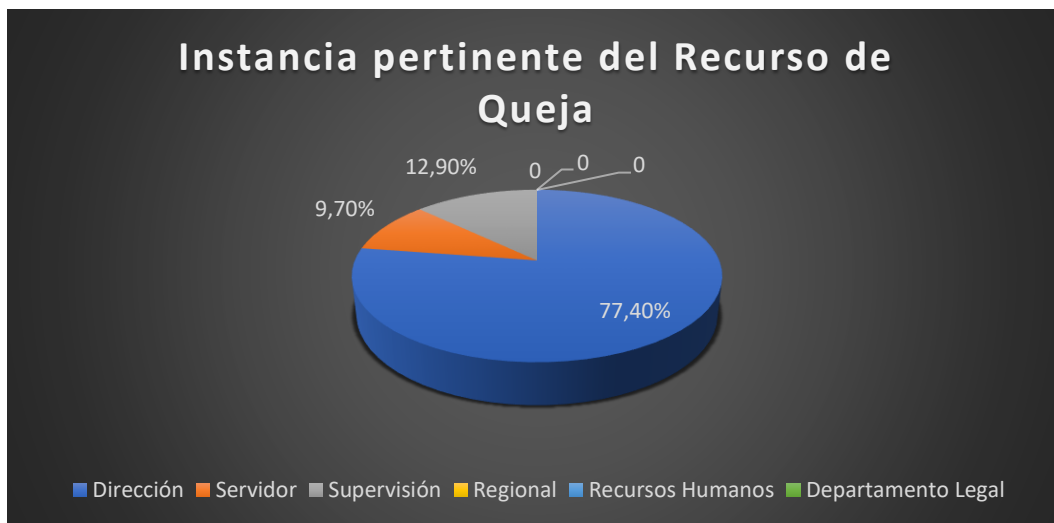
Tabla de elaboración propias Artavia (2021) basada en las respuestas obtenidas en el cuestionario

De acuerdo con las respuestas anteriores, se puede determinar que la mayoría de los docentes mencionan que, si se incumple algunas de las obligaciones, el debido proceso es lo que debería implementarse; nueve docentes menciona que se debe presentar la queja al jefe inmediato, cuatro dicen que desconocen el procedimiento y existen respuestas individuales en donde se menciona que se requiere de una amonestación o memorando, presentar la queja a la Dirección Regional, entregar la evidencia y la queja, presentar recurso de apelación y el récord de horario.

Con base en la información dada, la mayoría de los docentes considera que lo primero que debe hacerse es un procedimiento administrativo, de acuerdo con la Ley General de la Administración Pública en su artículo 214 menciona que: «El procedimiento administrativo servirá para asegurar el mejor cumplimiento posible de los fines de la Administración; con respeto para los derechos subjetivos e intereses legítimos del administrado al acto final» (P. 68). De acuerdo con la cita, lo que debe seguirse en el procedimiento administrativo y acudir a la autoridad competente para el inicio del acto administrativo.

En la última pregunta de la sección en análisis se consultó sobre la instancia (en este caso la autoridad competente en donde se presentaría un recurso de queja, se les brindó varias opciones como al director, al servidor, a la supervisión, a la Regional, a Recursos Humanos del MEP o al Departamento Legal del MEP, en el siguiente gráfico se ejemplifica las participaciones obtenidas por parte de los encuestados.

Gráfico 11. Instancia Pertinente para el Recurso de Queja



De acuerdo con la Ley General de la Administración Pública en su artículo 358.-2 «La queja se presentará ante el superior jerárquico de la autoridad o funcionario que se presume responsable de la infracción o falta, citándose el precepto infringido y acompañándose copia simple del escrito». Es decir, en el momento que el funcionario requiera de un recurso de queja, se debe presentar con el superior jerárquico, en este caso el administrador educativo de la institución. Y es a partir de ahí que inicia el procedimiento administrativo y se debe respetar los pasos que conlleva.

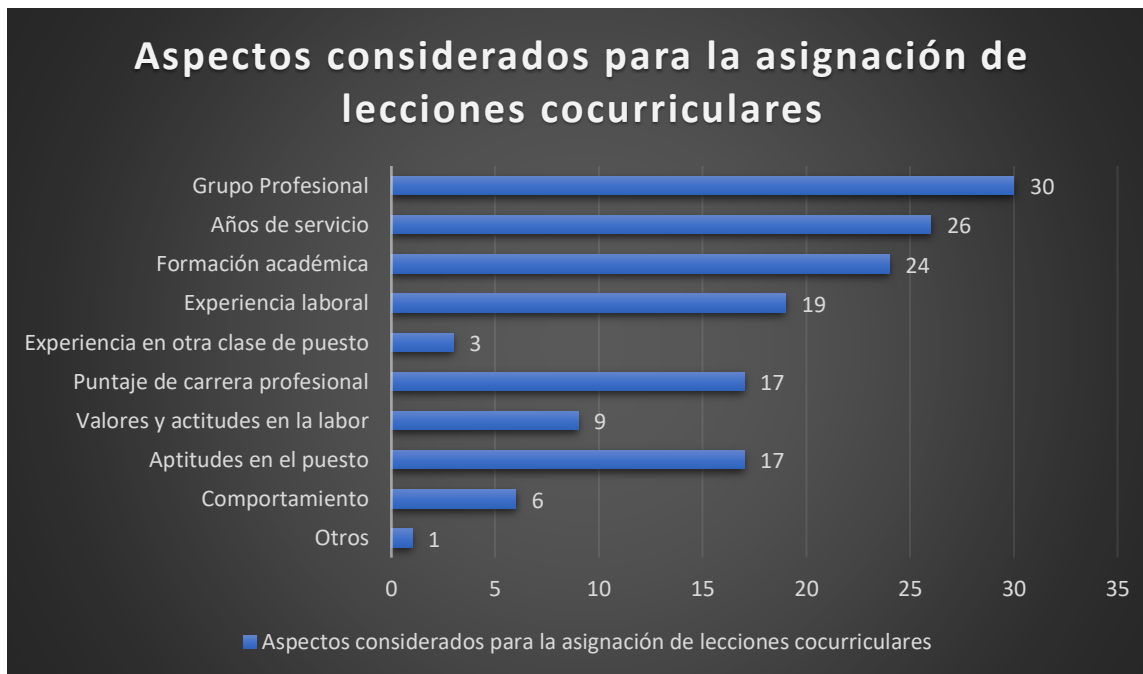
5.4 Directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública en relación con la asignación de las lecciones cocrurculares.

Ha sido bastante las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Públicas desde el año 2017, en donde se les brindan lineamientos a las personas directoras para la asignación de lecciones interinas, lecciones cocrurculares y los recargos. La más reciente- en relación -con este tema es la emitida por la Dirección de Recursos Humanos VM-ADRH-08-051-2020 en donde se les recuerda a los Directores Regionales de Educación, Jefe de Departamento de Servicios Administrativos y Financieros, al Jefe de Departamento de Asignación del Recurso Humano y al Jefe de la Unidad de Gestión los actos administrativos que deben cumplir los directores de centros educativos en cuanto a la asignación o supresión de recargos de funciones, ampliaciones de jornada y aumento o disminución de lecciones interinas, con la fundamentación en la reforma de la Ley 9343 denominada Reforma Procesal Laboral.

De aquí la necesidad de analizar el conocimiento que tienen los funcionarios a cargo de este tipo de lecciones o recargos. En la pregunta número veinticuatro se consultó sobre el conocimiento de la existencia de circulares que norman la asignación de las lecciones cocurriculares, lecciones interinas y recargos. El 61.3% (19 docentes) mencionaron que sí las conocían, mientras que el 38.7% (12 docentes) no saben sobre ellas. La mayoría de estos documentos llega solo a los administrativos, no es una información que se comparta en general y si existe algún caso que se requiera consultar, algunas a parecen en internet, pero no todas son de conocimiento general.

En la veinticinco se les pregunta si han leído algunas de estas circulares emitidas por el MEP, el 58.1% de los docentes contestaron de forma negativa y el 41.9% que sí. Es importante conocer sobre el tema, pues de alguna manera se está involucrado en él, mientras se trabaje en una institución educativa, en cualquier momento puede otorgarse algún tipo de lección interina. En el interrogante número veintiséis se les solicita marcar a aquellos aspectos que deben tomarse en cuenta de acuerdo con el conocimiento poseído para la asignación de las lecciones cocurriculares. En el gráfico siguiente se demostrará las respuestas de los docentes.

Gráfico. 12. Aspectos para la asignación de lecciones cocurriculares



En las circulares del Ministerio de Educación Pública se especifican los criterios que debe ser tomados en cuenta en el momento de- la asignación de las lecciones interinas, un ejemplo de ello está en la Circular VH-A-DRH-08-051-2020 en donde menciona

En virtud de lo anterior y ante la necesidad de implementar mejoras en los procesos y procedimientos que se vienen desempeñando, se definen a continuación los criterios **a seguir para el otorgamiento** de recargos de funciones, ampliaciones de jornada y aumento de lecciones interinas:

1. En primera instancia, se tomará en cuenta el grupo profesional que ostente el servidor al momento del análisis (en la clase y especialidad del puesto que corresponde al tipo de recargo a asignar); sólo se reconocerán las categorías que hayan sido otorgadas por las instancias competentes de este Ministerio al amparo de los artículos 114 y 115 del Estatuto de Servicio Civil.
2. En caso de que existan dos o más funcionarios en igualdad de condiciones, deberán valorarse los años de experiencia específica en la clase y especialidad del puesto que corresponde al tipo de recargo a asignar, discriminado por calificación de Excelente, Muy Buena, Buena, etc. En caso de que el servidor cuente con períodos menores al año (cursos lectivos completos en centros educativos), los mismos se podrán sumar siempre y cuando conste la calificación de caso uno de ellos. Se considerará como supletorio de este proceso el artículo 83, inciso b), del Estatuto de Servicio Civil. Esta discriminación por calificación de servicios se realiza únicamente si dos o más docentes cuentan con el mismo número de años de experiencia específica en la clase de puesto y especialidad.
3. Si conforme al análisis efectuado del grupo profesional y los años de experiencia específica en la clase de puesto y especialidad se mantiene la igualdad, se deberá considerar a aquel funcionario que posea alguna formación académica adicional o complementaria al ámbito de educación (Currículo, Educación Adultos, Administración Educativa, etc.).
4. Si posterior al análisis indicado en los puntos anteriores se mantuviera la igualdad, será necesario valorar y considerar al funcionario que al momento del análisis registre el mayor puntaje de Carrera Profesional reconocido dentro del sistema de pagos de INTEGRA2.
5. En caso de persistir la igualdad, será necesario valorar la experiencia en otras clases de puesto, siempre que la misma haya sido obtenida en uno ubicado en los estratos Docente, Administrativo Docente o Técnico-Docente (considerar lo indicado en el punto 2, sobre la sumatoria).

6. Si posterior al análisis indicado en los puntos anteriores se mantuviera la igualdad, será necesario valorar y considerar al funcionario que al momento del análisis registre la mayor experiencia en el recargo por asignar.

7. Salvo aquellos casos en que el oferente calificado no posea capacidad horaria para laborar el recargo o las lecciones, o no cuente con interés en impartirlo, el director del centro educativo deberá contar con una nota emitida por el involucrado que indique tal situación. Solo de esta manera podrá designar a otro funcionario.

8. Las lecciones curriculares que imparten los docentes en el presente curso lectivo, correspondientes a servidores interinos **calificados**, así como a propietarios (**por aumento de lecciones interinas**), se deben mantener como prórroga, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las mismas no sean otorgadas en propiedad. (P.4)

Con base en la información anterior, las circulares emitidas por el MEP dan los requerimientos para que los administradores educativos asignen este tipo de lecciones, pues hace una generalidad porque existen tanto lecciones curriculares como cocurriculares que son de índole interino. Lo primero es tomar como base el grupo profesional del docente, luego los años de experiencia (esto basado en las calificaciones), se incluye si existe otra formación adicional o complementaria, luego el registro del puntaje de Carrera Profesional, valorar la experiencia en otras clases de puesto y si aún existen igualdad de condiciones se valora la experiencia que tiene el funcionario en el recargo por asignar.

Es considerable notar que en todas estas especificaciones no existe mucha potestad discrecional para efectuar el acto de asignación de las lecciones, y se torna relevante mencionar que algunos recargos son mejor ejercidos por docentes que, en ocasiones, tienen menor puntaje, pero mayor experiencia en un cargo. La mayoría de las respuestas tiene coincidencia con algunos de los criterios mencionados en el documento y cabe destacar que uno de los entrevistados mencionó otros y contestó posteriormente (en la interrogante veintisiete que era importante considerar la responsabilidad en el desempeño de esas lecciones).

En la pregunta veintiocho se les consultó que cuáles eran las principales funciones de los gestores educativos, se busca determinar si la información brindada por los docentes coincide con las circulares emitidas del Ministerio de Educación en donde mencionan la responsabilidad que tienen para administrar de manera adecuada el centro educativo. En la siguiente tabla se tabularán

las respuestas dadas por los docentes sobre esta función, basada en el nivel de coincidencia de sus réplicas.

Tabla 10. Funciones de los gestores administrativos

| Funciones | Coincidencia |
|--|--------------|
| Promover orden dentro de la institución y fomentar cambios | 5 |
| Ejecutar Reglamentos y leyes | 3 |
| Manejar conflictos | 3 |
| Velar por el cumplimiento de las funciones de los trabajadores y garantizar sus derechos | 1 |
| Orientar y velar en cada proceso | 2 |
| Liderar la organización del centro educativo | 8 |
| Administrar personal | 2 |
| Ser imparcial | 2 |
| Desconoce | 4 |

Tabla de elaboración propia (Artavia 2021) basada en los resultados del cuestionario aplicado.

Para determinar las funciones propiamente de los gestores educativos, se debe acudir al Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes y dependiendo de qué tipo de institución lidere, tendrá distintas funciones que cumplir. En la mayoría de los casos coinciden en que debe planear, dirigir, coordinar y supervisar las actividades curriculares y administrativas de la institución, además de brindarle asesoramiento al personal tanto en aspectos curriculares y administrativos.

En la circular VM-A-DRH-08-051-2020 les reitera que tanto en el Código de Educación (art. 123 en el caso de primaria) y 6 del Reglamento de Establecimiento Oficiales (en caso de las instituciones de secundaria), le dan la autoridad al director del centro educativo la responsabilidad de ser el administrador; por tanto, está entre sus funciones asignar los recargos, ampliaciones de jornada y aumento o disminución de las lecciones interinas. Dentro de las respuestas, muchos de los docentes coinciden con las labores principales de los administradores educativos.

En la siguiente interrogante (la veintinueve) si los gestores educativos poseen potestad sin límite para la asignación de las lecciones, el 87.1% (27 encuestados) mencionan que no y el 12.9% (4 encuestados) consideran que sí sucede. Se debe recordar que la potestad discrecional es un margen de libertad que tiene la administración para tomar algunas decisiones para conveniencia de la organización. En CIJUL (2011) se ha definido como «la libertad del funcionario otorgada por el ordenamiento de escoger entre varias interpretaciones posibles de la norma y entre varias conductas posibles, dentro de una circunstancia...» (P.2). Esto se realiza con la finalidad de satisfacer el interés público, y por esta razón es que no existe una potestad sin límites en la

administración, ni en el Estado lo tiene, es el Principio de Legalidad, en donde se permite realizar todos aquellos actos que la ley permita.

En esta misma línea se consulta en la pregunta treinta que si todas las lecciones cocurriculares deben ser autorizadas por la dirección, en este caso el 71% contestó que sí y el 29% que no. En este aspecto se debe realizar una diferenciación entre aprobar y autorizar. Las lecciones cocurriculares surgen de la necesidad de la institución, y se debe considerar que es el administrador educativo en que, con base en su planeación anual, determina esas necesidades y el cómo resolverlas. El término aprobar va a estar relacionado con la posterioridad de la realización del acto, después de su ejecución se obtiene el permiso; mientras que autorizar va a depender de tener primero el permiso y luego ejecutar el acto.

Para las lecciones cocurriculares se necesita siempre la aprobación del gestor educativo, pues, por ejemplo, en el caso de las lecciones guías, es él el que determina la cantidad de grupos y los docentes idóneos para cada uno de ellos, y si fuese el caso de los clubes, también requieren de una propuesta previa a dirección para que se determine si llena alguna necesidad de las identificadas en el Plan Anual de Trabajo. Si fuese el caso de algún recargo, este también debe estar sujeto a la autorización del gestor, pues al igual que las anteriores, necesita de un conocimiento previo.

Ahora en la siguiente interrogante, la número treinta y uno, menciona que, si a un docente se le asigna un tipo de recargo, este se le debe otorgar siempre. El 87.1% dice que no, mientras que un 12.9% responde de manera afirmativa. Esta pregunta está aunada con la siguiente que se les pide el motivo de su respuesta. En la tabla que se muestra a continuación se determinan las razones del porqué su consideración en estas lecciones.

Tabla 11. Causas para la asignación o no de las lecciones cocurriculares

| Causa | Menciones |
|--|------------------|
| Si se mantienen los mismos requisitos | 3 |
| Depende de la demanda educativa | 8 |
| Depende del director | 3 |
| Dependen del cumplimiento | 7 |
| Porque es un derecho adquirido | 1 |
| Depende de la Regional | 1 |
| Existe motivación del acto | 1 |
| Depende de la conveniencia | 1 |
| Es un acto discrecional | 4 |
| No son parte de las lecciones en propiedad | 2 |

Tabla de elaboración propia (Artavia 2021) basada en los resultados del cuestionario aplicado.

En relación con esta interrogante, en la circular DVM-PICR0029-08-2015 se especifica que:

Al respecto, y de la manera más respetuosa, solicitamos que se atienda en el tiempo requerido las disposiciones que se detallan a continuación:

1. Reporte de cambio significativos de aumentos y disminución de lecciones, así mismo lecciones cocurriculares, de acuerdo con la matrícula de la institución. Es importante indicar que, en caso de existir incremento de matrícula, no es posible efectuar nombramientos interinos hasta que el Departamento de Formulación Presupuestaria, autorice y emita la correspondiente Hoja de Cálculo de Lecciones.
2. No se podrán realizar fraccionamientos en las vacantes.
3. Se deberá respetar el derecho a prórroga de los nombramientos interinos.
4. En caso de baja matrícula los/as servidores/as en condición de propietarios, no podrán completar lecciones co-curriculares, por cuanto ese proceso deberá ser analizado por esta dependencia. (P.1)

Basado en lo anterior y tomando en cuenta que las lecciones cocurriculares son interinas, en esta circular indica que se respetará un derecho a prórroga, una de las razones por las que los docentes consideran que esas lecciones cocurriculares como un derecho adquirido y que mientras o suceda nada tiene derecho a prórroga.

En la pregunta número treinta y tres se consulta sobre si debe existir motivación por parte de la dirección si las lecciones no son asignadas en el siguiente curso lectivo, para esta pregunta un 98.6% de los docentes mencionaron que sí y el 3.2% que no (en este caso solo fue un docente). En la siguiente se les pregunta sobre la razón por la cual consideran que debe justificarse el acto

administrativo de la disminución o supresión de las lecciones cocurriculares o de los recargos.

Parafraseando las respuestas dadas por las docentes se mencionaron distintas razones:

- Dar el detalle del porqué no se le asigna más, y si cumple con lo requerido o si no cumplió debidamente las funciones, además porque esas lecciones se debe realizar un debido concurso interno.
- Si hay lecciones debe existir la prórroga.
- Por respeto al trabajador.
- Para analizar las expectativas que no se cumplieron.
- Por formar parte de un mismo equipo de trabajo.
- Para saber en qué fallo.
- Para corregir actitudes.
- Para el detalle del incumplimiento.
- Para la transparencia.
- Por el debido proceso.
- Por el mismo derecho que asiste a la prórroga.
- Es lo mínimo que se espera.
- Justificar toda decisión que afecte a los funcionarios, tanto positiva como negativa.
- Si no hubo objeciones, se supone que mantengo el derecho de seguir trabajándolas.
- Por el derecho de la Reforma Procesal Laboral.
- Porque sería discriminación.
- Es parte de la comunicación asertiva.
- Para conocer las causas.
- Para dejar claro que no se trata de favoritismos.
- Debe existir un sustento legal.
- Se requiere una explicación solo si afecta el número de lecciones, porque podría tener el próximo año solo curriculares.
- Las lecciones cocurriculares responden a una necesidad del servicio, si el director considera que este tipo de lecciones ya no cumplen los criterios establecidos, debe consignarse por escrito.
- Porque la administración tiene el poder para hacerlo.
- Se debe tener criterio profesional y técnico que justifica el cambio o criterio.

Estas respuestas fueron diversas, no hubo un grado de comparación entre ellas; pero sí aclaran que algunos docentes consideran que estas lecciones son “permanentes”, es decir, si no existe un motivo, no se les puede suprimir.

En relación con estas dos preguntas el administrador educativo sí debe motivar el acto administrativo, pues es parte del procedimiento administrativo, además en la circular VM-A-DRH-08-051-2020 aclara que:

En aquellos casos en los que un recargo de funciones o ampliación de jornada que se asignó a un servidor no fuere prorrogado, el director del centro educativo (en todas las modalidades), el Director Regional de Educación o bien el Supervisor de Educación o Jefe de Servicios Administrativos y Financieros, según corresponda la asignación de aquellos, será el responsable de comunicar de manera formal al interesado los motivos que mediaron para tal decisión (La acreditación de tal acto administrativo -como en todos los demás- **deberá ser motivada**, dejando constancia de las razones por las que la Administración adopta la decisión, de suerte tal que el destinatario tenga la posibilidad de presentar ante las instancias que corresponda el respectivo proceso de apelación.

Téngase claro que la motivación es el elemento más importante de todos los que conforman el **acto administrativo** ya que le otorga al mismo los elementos fácticos y jurídicos necesarios para que las decisiones de la administración pública gocen de la legitimidad y validez.

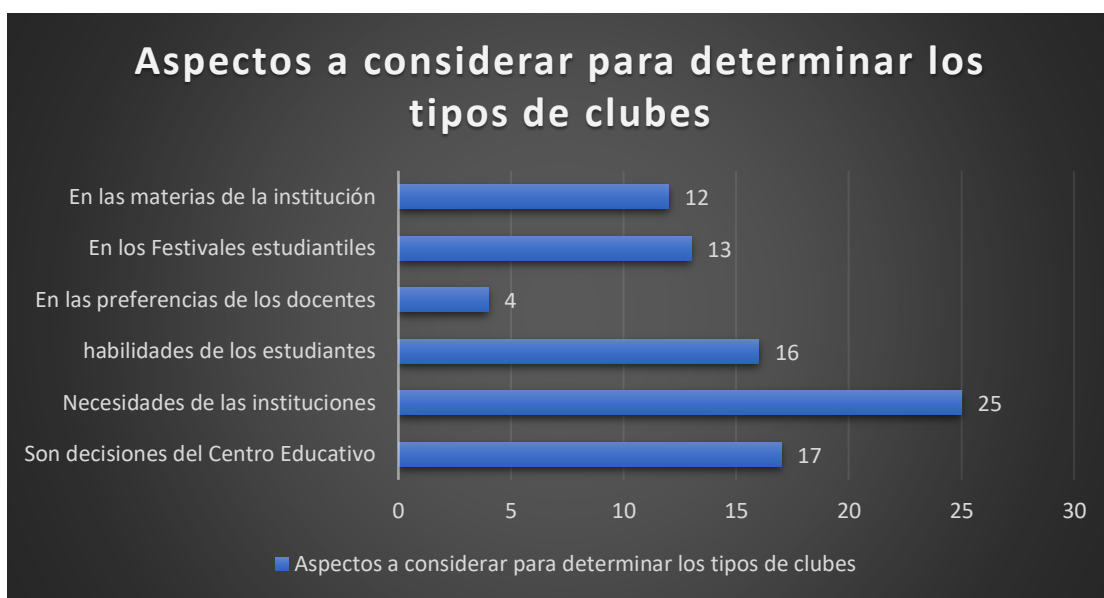
Ante la ausencia de la comunicación y motivación antes señaladas, corresponderá a los superiores inmediatos del funcionario responsable aplicar la normativa contenida en el Estatuto de Servicio Civil, artículos 61 y 63 al 66, que les confiere la obligación de conocer todas las faltas leves en que incurran sus subalternos y actuar de conformidad con las potestades sancionatorias que les otorga el artículo 102 de la Ley General de la Administración Pública mediante amonestación oral o advertencia escrita.

De acuerdo con lo anterior, el administrador educativo está en la obligación de motivar su acto en el momento de suprimir los recargos o lecciones cocurriculares; además se extiende esta inclusive en el caso de las lecciones en propiedad de algún servidor. Pues, el acto debe ser conforme a derecho y la motivación requiere declarar las circunstancias de hecho y derecho que llevaron a la administración a tomar la decisión.

En el momento que se motiva el acto administrativo, se evita la arbitrariedad, pues se los administradores educativos son simples depositarios de la ley y no puedan actuar más allá de lo permitido. El hecho de que exista el poder discrecional no implica que sea antojadizo, sino por el contrario, requiere de planificación y estrategia para que este cumpla la función para lo que fue creado, en este sentido siempre satisfacer el interés público y buscar el beneficio para todos los involucrados.

En la pregunta treinta y cinco se les brinda opciones en los que se basa la dirección para determinar los clubes y podían marcar varias opciones. La idea es determinar la visión que poseen los trabajadores de las instituciones de cómo la administración planifica y distribuye este tipo de lecciones cocurriculares. En el siguiente gráfico se determina la frecuencia en que los encuestados perciben este tipo de acto administrativo.

Gráfico.13 Asignación de club en las instituciones



Como se observa en la gráfica anterior, la mayoría de docentes (veinticinco) coincide que se asignan de acuerdo con las necesidades de la institución, aunque diecisiete consideran que también son decisiones del centro educativo, dieciséis dicen que están relacionados con las habilidades de los estudiantes, hay trece menciones en donde relacionan las lecciones club con los festivales estudiantiles, doce con materias de la institución y cuatro creen que se relacionan con las preferencias de los docentes que las imparten.

En relación con esta pregunta, se debe tomar en cuenta la definición de los que es una lección cocurricular y los fines de los clubes. En el documento DRH-29110-2012-DIR indica que

las lecciones cocurriculares sirven para contribuir a la formación integral de los estudiantes, y les da la oportunidad de participar voluntariamente en programas suplementarios. Con los clubes su naturaleza es para ofrecer a los estudiantes lecciones semanales para la atención de intereses y necesidades.

Por tanto, es importante que el administrador educativo esté al tanto de las necesidades de su centro y de los intereses de los estudiantes, para brindarles mayores oportunidades de desarrollar los talentos llevan. En las preguntas treinta y seis y treinta siete se les pregunta si la administración toma en cuenta las necesidades de la institución y la razón por la cual lo consideran. En la primera el 67.7% (21 docentes) contesta afirmativamente y 32.3% (10 docentes) lo realiza de manera negativa.

Dentro de las razones dadas por los docentes, menciona diversas causas de sus respuestas, en la siguiente tabla se agruparán para determinar una coincidencia entre sus respuestas.

Tabla 12. Necesidades de la institución en relación con las lecciones club.

| Razones | Menciones |
|--|-----------|
| La necesidad y el interés del estudiante es el eje central | 13 |
| Es para completar lecciones a compañeros | 1 |
| Toman en cuenta las habilidades | 5 |
| Toma en cuenta el entorno y los recursos existentes | 5 |
| Es para la representación de las actividades | 1 |
| El MEP las otorga | 1 |
| No toma la opinión de los docentes | 1 |
| Se ponen arbitrariamente | 4 |
| Son por gusto del docente | 1 |

Tabla de elaboración propia, Artavia (2021), basada en los resultados del cuestionario

De acuerdo con la tabla anterior, se puede notar que este tipo de lecciones está para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa, estas respuestas cumplen con la expectativa para lo que fueron creadas, darle al estudiantado la oportunidad de expandir el área curricular y brindarle a la población estudiantil una gama de actividades para que mejore su desarrollo como persona. El administrador educativo debe realizar un diagnóstico del centro educativo y a la vez contrastarlos con los recursos que posee para brindar un mejor servicio; no solo tomar en cuenta las habilidades de los estudiantes, sino también la de su personal docente y escoger a personas idóneas para brindar ese tipo de lecciones.

Algunos encuestados todavía perciben que existe arbitrariedad en esas decisiones, pues consideran que los docentes no son tomados en cuenta para la elección de dichas lecciones o existe

simpatía por parte de la administración con algunos docentes y por esa razón les completan las lecciones. La asignación de recargos y lecciones cocurriculares es un proceso complejo y se requiere de una mejor comunicación entre la dirección y los docentes para que no existan desavenencias en relación con el tema.

En la pregunta treinta y ocho los encuestados respondieron sobre lo que se tomaba en cuenta en su institución para la asignación de recargos, lecciones interinas o lecciones cocurriculares, las respuestas son diversas, en la tabla número trece se agrupan por la coincidencia de sus respuestas.

Tabla 13. Aspectos tomados en cuenta en la institución para asignar recargos, lecciones cocurriculares e interinas

| | Coincidencias |
|---|----------------------|
| Categoría y años de servicio | 7 |
| Necesidad de los estudiantes | 2 |
| Habilidades | 1 |
| Responsabilidad y habilidad del docente | 7 |
| Representación del docente | 1 |
| Petición del docente | 1 |
| Desempeño logrado | 1 |
| Disponibilidad del docente | 2 |
| Lineamientos del MEP | 1 |
| Simpatía con la administración | 3 |
| Desconoce | 5 |

Tabla de elaboración propia, Artavia (2021), basada en los resultados del cuestionario.

En los criterios donde existe mayor coincidencia es el de los años de servicio y la responsabilidad y habilidad del docente que impartirá el tipo de recargos a las lecciones a su cargo. Son cinco los docentes que mencionan el desconocimiento de las prácticas institucionales en relación con el tema, inclusive en una de esas respuestas la persona mencionó frustración del procedimiento implementado. Tres docentes consideran que en su respectivo centro educativo la simpatía con la administración es la que logra que esas lecciones sean asignadas, las demás categorías como lo son los lineamientos del MEP, el desempeño logrado, las habilidades, la representación docente y que sean pedidos por ellos, son otros criterios que observan en sus respectivas instituciones.

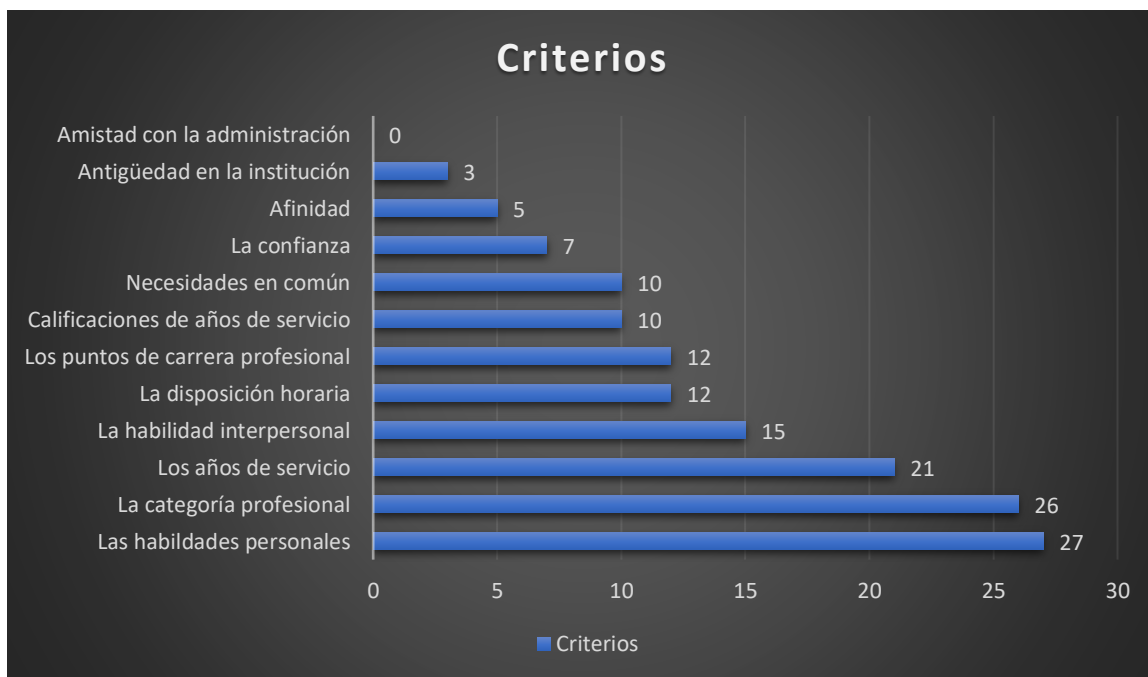
De acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Educación Pública, se deben considerar los años de servicio como primera opción y después continúan otros aspectos, pero deja de lado habilidades blandas que también podrían haberse tomado en cuenta para que sea de provecho para

la comunidad educativa. Por eso, se considera importante el análisis de la realidad institucional y el compromiso del personal docente para el mejoramiento de la calidad educativa, tanto en los estudiantes como el cuerpo docente que lo integra.

Muchas veces los educadores mencionan criterios como favoritismos o simpatías porque desconocen los procesos administrativos y lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública en relación con el tema; es por tal motivo que el la interrogante treinta y nueve se consulta sobre la información que tienen sobre los procesos para la implementación de las lecciones cocurriculares como lo son los clubes, comité de evaluación, comité de apoyo, lecciones guías y coordinaciones de departamento. El 51.6% (dieciséis docentes) no están informados, mientras que el 48.4% (quince docentes) sí lo están.

El desconocimiento puede hacer que no exista objetividad en el momento de percibir el reparto de las lecciones; como se mencionó, muchos de estos documentos solo se les envía a los administradores y los docentes no llegan a leerlas. Por tal razón, en la pregunta cuarenta se les consulta sobre los criterios que consideran para la asignación de este tipo de lecciones. En el gráfico catorce se ejemplifican estos con base en las respuestas brindadas por los encuestados.

Gráfico 14. Aspectos que deberían ser tomados en cuentas por la administración para otorgar las lecciones cocurriculares



Como se evidencia en el gráfico anterior, veintisiete docentes mencionan que las habilidades personales debería ser el primer criterio por tomar en cuenta para la asignación de este tipo de lecciones o bien recargos. Esto se ve reforzado en el artículo 15 del Reglamento del Servicio Civil del Título II donde dice que:

...Para determinar la nómina con los candidatos más idóneos, como lo establece el artículo 26 del estatuto del Servicio Civil, la Dirección General podrá convocar a los candidatos elegibles a una nueva evaluación, con el fin de poder ubicar los candidatos que ofrezcan el mejor pronóstico del éxito...» (P. 8)

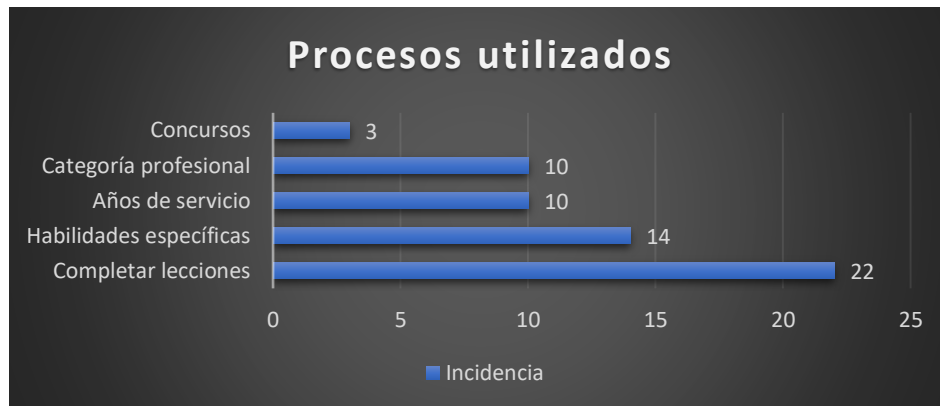
Es decir que, la idoneidad es uno de los principales aspectos para los puestos docentes, y también es importante incluirlo dentro de los criterios por tomar en cuenta.

En la Resolución DG-155-2015 de la Dirección General de Servicio Civil se define el término idoneidad como «persona que haya superado las pruebas de idoneidad general para la clase y especialidad del puesto sujeto a Concurso Interno, de conformidad con los criterios establecidos y aplicados por la Dirección General» (P.5). Es decir, que para la Dirección General debe existir un examen de idoneidad para el trabajador opte por el puesto, como en muchos puestos no lo hacen, se toma en consideración los aspectos regulados en las circulares estudiadas.

Otro aspecto que tuvo bastante participación fue el de la categoría profesional, al igual que las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública, para los docentes encuestados esta sería la segunda variante y una tercera son los años de servicio. Los puntos de carrera profesional y la disposición horario son factores que se tomarían en cuenta; recalcan que las calificaciones y las necesidades en común requieren ser consideradas para la asignación de este tipo de lecciones. Por último, la confianza, la afinidad y la antigüedad en la institución. El único aspecto que ninguno marcó fue que fueran dadas por la amistad con la administración.

Se les preguntó después, que cuáles eran los procesos utilizados en la institución en donde laboran para la asignación de este tipo de lecciones, pues, aunque estén estipulados en distintas directrices del Ministerio de Educación Pública, podría ser que las instituciones implementen ciertos requisitos para escoger a los docentes idóneos para las lecciones cocurriculares, recargos e inclusive las interinas. En la siguiente tabla se ejemplifican los procesos utilizados en las instituciones. Cabe aclarar que los docentes podían marcar más de una opción, ya que podría ser que se utilicen varios procedimientos a la vez.

Gráfico. 15. Procesos implementados por la institución para la asignación de lecciones cocurriculares



Como se ha venido mencionando en análisis anteriores, los administradores educativos deben considerar los aspectos regulados en las directrices del MEP, pero cuando existen igualdad de condiciones, el director puede tomar decisiones de índole discrecional para buscar lo mejor en su organización. Como se demuestra en esta pregunta, la mayoría de los encuestados perciben que en su institución solo se utilizan como primera opción para completar lecciones y llegar a las 48 lecciones permitidas, tal como lo reitera la Circular DVM-PICR-0065-11-2017 en donde menciona que

6. Se les recuerda utilizar las lecciones interinas disponibles y lecciones co-curriculares, para asignarlas a los docentes, el director deberá ampararse en lo citado en el artículo 11 del Manual de Procedimientos para Administrar Personal Docente, así como en el artículo 114 de la Ley de Carrera Docente, para completar el máximo permitido de 48 lecciones académicas u 40 lecciones técnicas, según sea el caso. (P. 2)

Por esta razón es que los docentes buscan completar con este tipo de lecciones, porque además de generar un bienestar económico, también les brinda la posibilidad de desarrollar potenciales distintos a los que están acostumbrados. En un segundo punto, se identifica las habilidades, aquí no son las de los estudiantes, sino la de los docentes; esto quiere decir que algunos club son tomados en cuenta, después de un análisis de la potencialidad de los candidatos a impartir el club o trabajar el recargo. La categoría profesional y los años de servicios quedaron en un tercer lugar, aunque este es el primer aspecto que debe considerarse de acuerdo con las circulares estudiadas. Por último, están los concursos, parece ser que en las instituciones en estudio o por lo

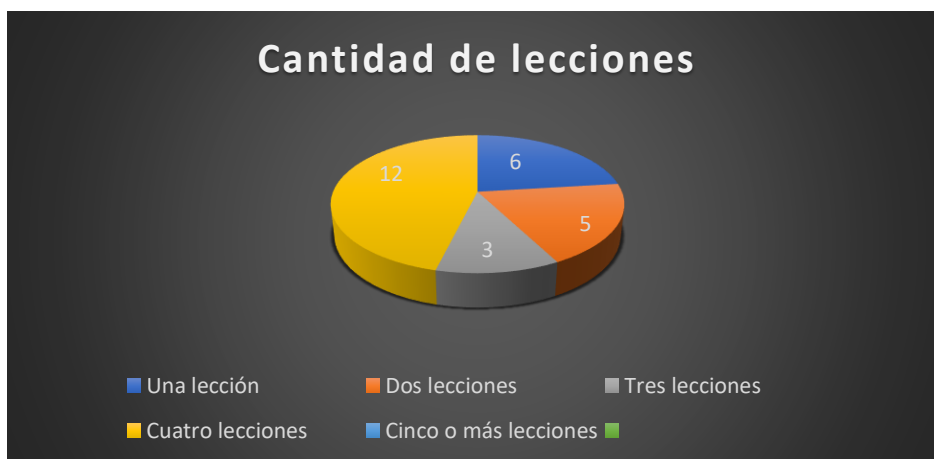
menos, en una de ellas la administradora educativa toma en cuenta concursos internos para asignarlas.

El cuestionario estaba enfocado en que solamente contestaran los docentes que en el momento de la aplicación contaran con este tipo de lecciones o recargos, así que en la pregunta cuarenta y uno se les consultó si estaban a cargo de este tipo de lecciones, para sorpresa hubo un 77.4% (24 docentes) que sí las ejerce, mientras que un 22.6% (7 docentes) en el momento no lo tenían. Un aspecto que pudo influenciar aquí es que cuando los datos fueron solicitados a las direcciones respectivas, fue al inicio del curso lectivo, entonces en ese momento tal vez las tenían, pero por cambios de índole administrativo en el momento de la aplicación ya no.

La siguiente interrogante se preguntó por el tipo de lección cocurricular que poseen en el momento de la aplicación del cuestionario, veinte profesores mencionan que tienen guías, diez docentes imparten clubes, cinco son coordinadores de departamento, tres son del comité de evaluación, dos del comité de apoyo, un docente tiene un recargo y cinco docentes marcan la opción otros. Estas lecciones no poseen un límite un docente puede trabajar una o cinco o más. En estos términos, por ejemplo, el profesor puede ser guía, tener club y ser coordinador de departamento.

En la pregunta cuarenta y cinco se les pregunta a los docentes cuántas lecciones poseen de este tipo, lo curioso es que, aunque siete docentes respondieron no tener lecciones cocurriculares, aquí se ve las treinta y una respuestas. En el siguiente gráfico se representan las respuestas obtenidas en relación con la cantidad de lecciones cocurriculares impartidas por los docentes.

Gráfico 16. Cantidad de lecciones cocurriculares que trabajan los docentes en el año 2021



La gran parte de docentes posee cuatro lecciones cocurriculares, debido a que, al tener cuarenta lecciones en propiedad, se le hace un pago salarial de 48 lecciones; dicha información se aclara en el artículo 10 del Manual Procedimientos Administración Personal Docente, en el cual señala

Artículo 10.—El máximo de lecciones que podrá atender un servidor en la Educación General Básica o en la Educación Diversificada, será 48, de las cuales hasta 32 podrán ser en propiedad; estas podrán ser distribuidas de acuerdo con el plan de estudios, con lecciones propias de la especialidad y las "lecciones optativas" que señale, tales como Guía, Club, Recuperación, Actividades de Promoción Democrática, etc., sin que ello signifique disminución alguna de sus lecciones en propiedad. Para efectos de salario éste se calculará de acuerdo con el grupo profesional del servidor y los aumentos que le correspondiere en sus lecciones en propiedad, los cuales se pagarían también en las lecciones interinas.

Se retribuirá el equivalente a cuatro lecciones, por las labores de planeamiento, preparación de instrumentos de evaluación, calificación de pruebas, entre otros, a los educadores que, en el III Ciclo de la Educación Diversificada, les corresponda atender cuarenta y cuatro lecciones (44).

Es por este motivo es que la mayoría de los docentes tiene a su cargo cuatro o más lecciones cocurriculares, pues al llegar a las 44 lecciones, se pagan cuatro lecciones extra de planeamiento. La asignación del tipo de lección y la cantidad son actos que el director determinará de acuerdo con sus decisiones administrativas.

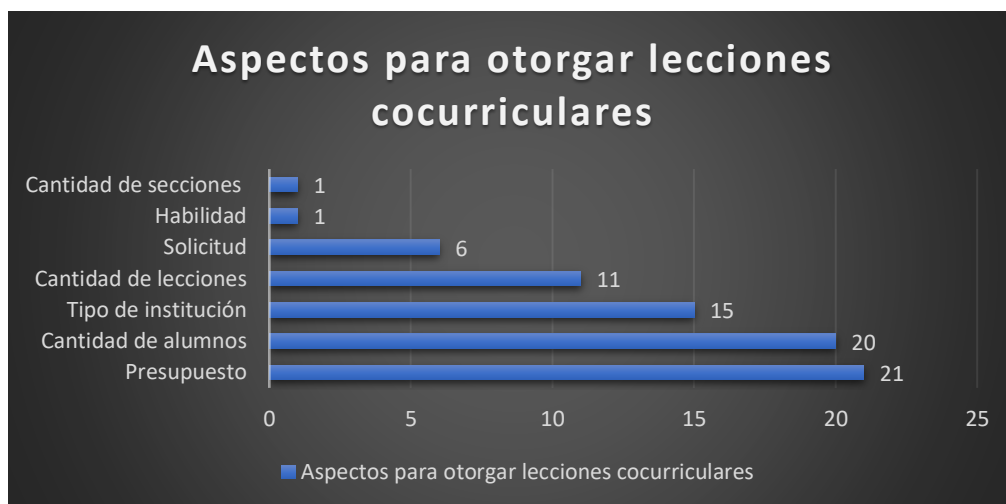
Como los docentes poseen este tipo de lecciones, es importante saber cómo se administran y se obtienen, en la pregunta 46 se les consultó si poseen conocimiento sobre como las instituciones obtienen este tipo de lecciones, a lo que el 58.1% responde que no, mientras que el 41.9% dice estar al tanto sobre el tema, en la siguiente debían escoger en una escala del 1 al 5 (en donde uno es la más baja y cinco las más alta) que tanto saben de su obtención. En estos aspectos solo cuatro docentes marcaron que saben mucho del tema, cuatro mencionan que saben bastante, nueve están en el medio, cinco muy poco y once docentes casi nada.

La mayoría de los docentes desconocen sobre el tema, inclusive tienen un desconocimiento en cómo se trabajan este tipo de lecciones o bien como se otorgan, inclusive desconoce cuántos grupos guías puede trabajar un docente. En relación con este tema, existe un documento, la Circular VM-A-DRH-10-056-2020 en donde se menciona en la página 7 que de acuerdo con el oficio DDC-

DTCED-308-04-2019 de la Dirección de Desarrollo Curricular el máximo permitido de lecciones guías por cada docente son dos.

Luego, se les consulta a los encuestados sobre cuáles aspectos, según el criterio propio, son los que considera el MEP para otorgar el número de lecciones cocurriculares en la institución. Es el Ministerio de Educación Pública, en su rama presupuestaria el que da el visto bueno para otorgar la apertura de grupos, aumentos en las lecciones cocurriculares, entre otros. En el siguiente gráfico puede verse ejemplificados la información suministrada por ellos.

Gráfico 17. Aspectos que toma en cuenta el MEP según los docentes



Los docentes consideran que el presupuesto es uno de los temas fundamentales en el que el Ministerio de Educación Pública basa su decisión para asignar las lecciones cocurriculares a los colegios, veinte docentes mencionan que dependen de la cantidad de alumnos, quince que es por el tipo de institución, once por la cantidad de lecciones, seis por solicitud, un docente por habilidad y uno por la cantidad de secciones. Muchos de los aspectos mencionados son claves para otorgarlas, pero lo que hace que se aprueben las lecciones cocurriculares dependerá del tipo. Por ejemplo, por la cantidad de grupos se terminan las lecciones guías, las de evaluación y comité de apoyo dependen del tipo de colegio (sea dirección uno, dos o tres) y los clubes dependerán de la cantidad de grupos en III ciclo.

De acuerdo con el Compendio de ofertas y servicios del Sistema Educativo Costarricense 2016, en la malla curricular de los colegios Académicos Tradicionales existen distintas materias con sus respectivas lecciones para que se cumplan los objetivos propuestos, en el respectivo informe presenta la siguiente tabla:

Tabla 14. Malla curricular de los colegios académicos tradicionales

| ASIGNATURAS | N° DE LECCIONES | | | | |
|---|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| | II | III | X | | I |
| Español | | | | | |
| Estudios Sociales | | | | | |
| Educación Cívica | | | | | |
| Fortalecimiento en áreas específicas | | | | | |
| Matemáticas | | | | | |
| Física | | | | | |
| Química | | | | | |
| Biología | | | | | |
| Ciencias | | | | | |
| Club | | | | | |
| ASIGNATURAS | N° DE LECCIONES | | | | |
| | II | III | X | | I |
| Inglés | | | | | |
| Francés | | | | | |
| Idioma extranjero (Inglés o Francés) | | | | | |
| Artes Plásticas | | | | | |
| Educación Física | | | | | |
| Educación Religiosa | | | | | |
| Psicología | | | | | |
| Filosofía | | | | | |
| Tecnología | | | | | |
| Informática educativa | | | | | |
| Consejo de curso (Hora guía) | | | | | |
| Educación Musical | | | | | |
| Educación para el Hogar/Artes Industriales* | | | | | |
| Total | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |

Tabla elaborada por el MEP en el Compendio de ofertas y servicios del Sistema Educativo Costarricense 2016 (P-.54)

Con base en la tabla anterior, se puede ver la asignación de las lecciones club en los colegios Académicos tradicionales dependen de los grupos existentes en tercer ciclo. Es de acuerdo con la cantidad de grupos es estos niveles (séptimo, octavo y noveno) que asignan los clubes en las instituciones, es decir, si entre esos niveles hay veinte grupos, ese sería los clubes disponibles para la institución.

En las preguntas cuarenta y nueve y cincuenta se les consulta, en la primera por la cantidad de lecciones cocurriculares que existen en la institución, a lo cual el 12.9% (cuatro docentes) lo saben, mientras que el 87.1% desconoce. En la otra se les pregunta que, si consideran que al

asignarles lecciones cocurriculares a un docente, este adquiere derecho sobre ellas, en donde un 67.7% (21 docentes) dice que no, pero un 32.3% (10 docentes) lo afirma. En relación con el tema, es importante recordar la resolución del Tribunal de Carrera Docente, la TCD-582-2009 en donde menciona que «ningún educador tiene derecho subjetivo alguno a exigir la asignación de lecciones interinas, ya que dicha definición depende de las necesidades del servicio público», es decir, que el educador no puede exigir, en ninguna circunstancia, que estas le sean otorgadas y menos obtener un derecho subjetivo sobre ellas.

Como se ha venido mencionando, cuando la administración decida (por diversas razones) que las lecciones no se prorrogarán, este acto administrativo debe ser motivado; en la interrogante cincuenta y dos se consulta sobre cuáles serían los procedimientos para la disminución de las lecciones cocurriculares hacia los docentes que las tengan asignadas en un curso lectivo anterior y que en el siguiente no fueren asignadas. Esta fue una consulta abierta; por tanto, en la siguiente tabla se verán reflejadas las coincidencias de sus respuestas.

Tabla 15. Procedimientos para disminución de las lecciones cocurriculares

| | Coincidencias |
|--|----------------------|
| Incumplimiento por parte del docente | 8 |
| No haya disposición horaria | 1 |
| Necesidades institucionales actuales | 2 |
| Motivación del acto | 7 |
| Disminución de matrícula | 6 |
| Docentes con mayor categoría o en propiedad | 1 |
| Resultados | 1 |
| Seguir lineamientos de la Reforma Procesal Laboral | 1 |
| Aplicación de criterios correctos para su aplicación | 1 |
| Presupuesto | 1 |
| Acto discrecional | 1 |
| Desconoce el procedimiento | 1 |

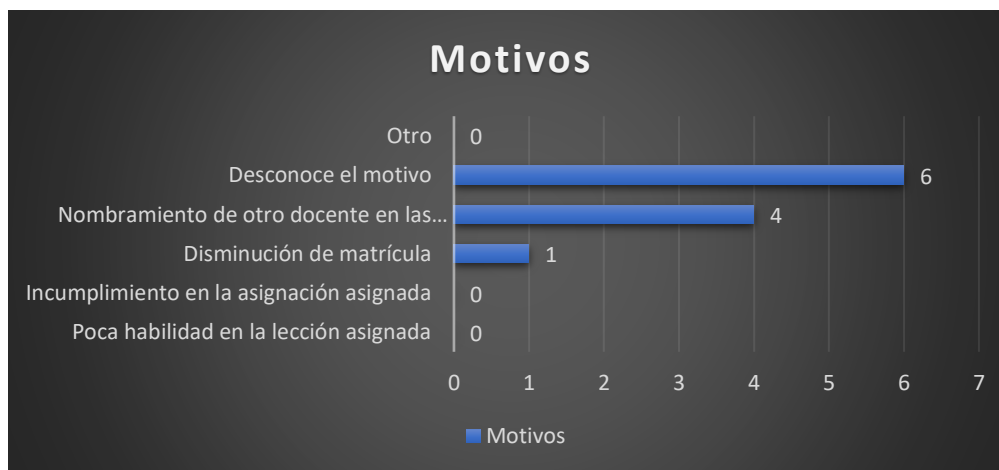
Tabla de elaboración propia, Artavia (2021), basado en los resultados del cuestionario aplicado.

La mayoría de los docentes menciona que si existe un incumplimiento por parte del que posea las lecciones cocurriculares puede, otros mencionan que debe existir la motivación del acto, también cuenta si existe disminución de matrícula o si cambian las necesidades de la institución. Existe solo una mención para los elementos como la disposición horaria, docentes con mayor categoría o en propiedad, resultados de lo que se trabaja, los lineamientos de la Reforma Procesal Laboral, aplicación de criterios para su aplicación, por temas presupuestales, porque es un acto discrecional o porque desconoce el procedimiento.

Como se ha venido analizando, es importante la motivación del acto, es parte del procedimiento administrativo y es parte de las obligaciones del administrador educativo. Cualquier acto administrativo que sea emitido debe tener una fundamentación legal y recordar que son servidores públicos y como parte de la Administración Pública solo pueden realizar actos que autorice el ordenamiento jurídico (art.11 de la LGAP). Además, en esta misma ley se menciona en el artículo 11 inciso 2 que «Se considera autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto al motivo o contenido, aunque sea de forma imprecisa» (p.9). Si hubo alguna causal que el administrador educativo considere y se disminuya a algún docente las lecciones interinas (sea curriculares o cocurriculares) debe quedar fundamentado, a pesar de que sea un acto discrecional.

Se consultó en la pregunta número cincuenta y tres si se le habían suprimido las lecciones cocurriculares, a lo que veintidós docentes (71%) contestó negativamente y nueve docentes (29%) lo afirmaron. En la siguiente se les preguntó el motivo de la disminución o supresión de las lecciones, en esta solo participaron los nueve docentes a los que se les aplicó la supresión de estas, ellos podían marcar una o varias dependiendo del caso. En el siguiente gráfico, se demuestran los resultados de dichas respuestas.

Gráfico 18 Causas de la disminución de las lecciones cocurriculares



Seis de los docentes desconocen la motivación del acto administrativo, al parecer no se les informó el procedimiento, marcan también que hubo un nombramiento de otro docente en las lecciones que ellos ocupaban y uno menciona la disminución de matrícula. Sea cual fuese el motivo, de acuerdo con las circulares en estudio, el administrador educativo debió informar la razón por la cual emitió la decisión.

En la pregunta cincuenta y cinco se preguntó si se les había avisado con anterioridad, el 100% de los docentes contestó negativamente y en la siguiente se consultó sobre el procedimiento que siguió la administración, que si lo consideraron adecuado; aquí el 88.9% dice que no y un 11.1% (un docente) menciona que no aplica la pregunta. Si bien es cierto que existe una potestad discrecional para tales casos, en donde los directores consideran de manera adecuada lo mejor para su institución, esta no puede ser arbitraria; en estos casos aplica informarles a los afectados sobre el procedimiento tomado y las razones.

En la interrogante cincuenta y siete se consulta sobre la visión de los encuestados sobre la asignación de recargos, lecciones interinas y las cocurriculares en la institución en donde laboran. Las respuestas fueron diversas y se emitieron criterios subjetivos al respecto; por tanto, se mencionará las respuestas de manera general para conocer esa visión de los docentes. Las coincidencias es que seis docentes desconocen el procedimiento administrativo y tres que es debida.

Las demás respuestas son heterogéneas, entre ellas, los docentes dicen que: les completan a los docentes con mayor tiempo, que es por necesidad del docente e intereses de los alumnos, por la matrícula, por actividades, el administrador no tiene criterio, deficiente e imparcial, si le cae bien a la administración, por el desempeño docentes, es para los privilegiados, que son lecciones de fortalecimiento, por la confianza, las habilidades y responsabilidad; solo se usan para completar lecciones, cuando la dirección informa, cuando existe la necesidad institucional, porque requiere conocer los docentes guías de los grupos, por los cuadros de matrícula, son decisión del director y se las da a quien le agrada más, solo lo comunican al inicio del año, existe criterios administrativos y que son por transparencia.

De acuerdo con la mayoría de las respuestas anteriores, no existe un procedimiento claro y evidente de cómo solicitar (si es que el docente está interesado) las lecciones, o a quien se les asigna y por los motivos que se hace. Cualquier administración debe actuar desde el principio de la transparencia, pues los colaboradores deben conocer los procesos implementados en su lugar de trabajo y de esta forma se alcanza mayor grado de satisfacción laboral y seguridad.

En la última pregunta hecha a los encuestados es sobre si estarían de acuerdo con que se norme la asignación de las lecciones cocurriculares, a lo que el 80.6% (25 docentes) mencionan que sí y el 19.4% (6 docentes) que no. Si bien es cierto que existen diversas directrices emitidas por el Ministerio de Educación Pública, existen muchos espacios en blanco en cuanto a las

lecciones cocurriculares (especialmente las de club), pues las de comité de evaluación, las del comité de apoyo, coordinación de departamentos, cooperativismo, coordinación académica y técnica, entre otros, tienen mejores especificaciones y requisitos que las lecciones club; estas ni siquiera indican cuántos alumnos deben matricularse en uno para que este se conforme.

Un ejemplo, de acuerdo con el oficio DRH-29110-2012-DIR, si algún docente está interesado en las lecciones de cooperativismo debe contar con el visto bueno de la Dirección Técnica y de Capacidades Emprendedoras, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria que autorice la Dirección de Planificación Institucional, en el III ciclo y Educación Diversificada se reconoce por medio de lecciones con base en la especialidad y el grupo profesional. Es decir, requieren de una aprobación previa y de ciertos requisitos. Mientras que los centros de estudio o los clubes solo necesitan estar nombrados en el puesto de PEM o PETP (III Ciclo y Educación Diversificada).

Resulta importante que existan normas para regular la función pública en aquellos aspectos que así lo requieran, pero no se puede dejar de lado la potestad discrecional del administrador educativo, porque existen diversas situaciones en donde un criterio adecuado y con fundamento es necesario para la toma de decisiones administrativo, claro está que puede verse como amistad con la dirección, pero si los lineamientos son claros y existe una asertiva comunicación con los funcionarios, podría mejorar la percepción de los docentes en este ámbito.

5.5 Actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares

El acto administrativo discrecional es la facultad que posee la Administración para elegir entre varias opciones legales, después de un análisis jurídico elige soluciones viables y posibles, es un margen de libertad que dispone el administrador para la toma de decisiones. Esto no quiere decir que exista un libertinaje y que no deba ajustarse a los criterios establecidos por el ordenamiento jurídico, sino que elija de manera correcta lo mejor para la organización en la que se encuentra.

Esta variante del tema en estudio fue analizada por medio de una entrevista a la subdirectora de una de las instituciones en estudio en donde, en conjunto con la directora de la institución, trabaja en los cuadros de personal y se le solicita criterios técnicos para la asignación de los niveles, lecciones cocurriculares y recargos. La directora confía en su punto de vista y en

equipo determinan qué es lo mejor para la institución y la comunidad educativa para cumplir con los objetivos propuestos en el plan de trabajo.

La primer pregunta está relacionada con el significado que posee sobre el acto discrecional, a lo cual respondió que:

era un procedimiento o una función que se le asigna al director y que le permite cierta libertad para tomar decisiones con respecto a la asignación de lecciones entre otras cosas y que no necesariamente tienen que ajustarse a algún reglamento, si existiera debe ajustarse a la ley, pero, si no le permite tomar decisiones basados en la experiencia que tenga como director. (M., 2021)

De acuerdo con la respuesta de la subdirectora, el acto discrecional es una potestad asignada dentro de las funciones del director (en este caso) que no deben ajustarse a un reglamento y están basadas en su experiencia. De acuerdo con Cijul (2011) la discrecionalidad es «la libertad del funcionario otorgada por el ordenamiento jurídico de escoger entre varias interpretaciones posibles de la norma y entre varias conductas posibles, dentro de una circunstancia» (P.2). Es decir, que cuando se tenga que tomar una decisión administrativa es necesario que se tenga cierta libertad para elegir, no solo tomando en cuenta el interés primordial, sino también las circunstancias que lo rodean.

Los actos discrecionales proporcionan ciertas alternativas viables y legales para buscar un fin adecuado a la circunstancia, pues se analizan criterios que, para lo que se busca, son necesarios y con ellos se alcanzan mejor los objetivos propuestos. Pues se debe recordar que el fin de toda buena administración es buscar el interés público. Con este tipo de actos no se puede transgredir ninguno de los derechos establecidos para las personas ni saltarse ninguna ley, es solo que, en el momento de establecer un acto administrativo, exista la posibilidad de escoger entre distintas conductas posibles.

En los centros educativos se ejercen actos discrecionales de diversos tipos, entre ellos cuando se asignan las lecciones interinas, las cocurriculares y los recargos; porque a pesar de que la mayoría de los criterios por tomar en consideración están regulados en las circulares del Ministerio de Educación Pública, se necesitan de ciertas decisiones para buscar el fin más adecuado a los objetivos planteados. Cuando se le consulta a la subdirectora si este tipo de asignaciones mencionadas anteriormente tienen relación con los actos administrativos

discrecionales, ella dice que sí porque dependerán de la disposición o habilidades de los docentes para ejercerlas.

Un ejemplo de lo anterior podría ser cuando el administrador educativo requiere un docente para impartir un club de canto, no puede elegir al docente de mayor categoría y años de servicio si este no tiene la habilidad requerida, es aquí en donde puede escoger entre docentes del área musical que puedan dar el club o bien entre interesados que destaquen en el canto. De acuerdo con Cijul (2011) «Las reglas que orientan al funcionario en esa elección se llaman de oportunidad o de buena administración y tienen por finalidad lograr al máximo la satisfacción del interés público en el caso concreto» (P. 3). El acto debe tener el fin para lo que fue creado y de esta manera no será invalidado.

Otra de las consultas fue que cuáles aspectos son tomados en cuenta en el momento de asignar este tipo de lecciones, a lo que respondió que dependía del tipo de lección cocurricular que fuera. Mencionó el ejemplo de las lecciones guías que, de acuerdo con los lineamientos dados por el MEP, se les debe dar asignar a los docentes que las han venido ejerciendo en años anteriores (excepto si existe alguna razón de peso para no hacerlo), ella mencionó que el docente adquiere cierto “derecho”; de igual manera las lecciones de evaluación. Pero, las lecciones club sí quedan a discreción del director, pues existe muy poca normativa que las regule.

Aunado a lo anterior, la discrecionalidad administrativa no consiste en decidir de forma arbitraria ante un vacío jurídico o ante una posibilidad para buscar el interés público, sino que se busca la mejor vía para alcanzar el objetivo propuesto. En Cijul (2011) se menciona que:

El origen de la discrecionalidad sobre aspectos o elementos del acto por adoptar, normalmente en cuanto al contenido de este, se funda en la ausencia de la ley o en una autorización de ley para, que el funcionario escoja el motivo y el contenido del acto, según su relación con el fin mismo. (P. 3)

Con base en la cita, lo que puede ser discrecional entre todos los elementos del acto administrativo son el motivo y el contenido, pero las decisiones tomadas no pueden invalidar el acto o bien no alcanzar la meta propuesta es, al contrario; se busca con la discrecionalidad del acto que los funcionarios busque la mejor alternativa.

Otra de las interrogantes fue sobre los aspectos que se consideraban en la institución para determinar los tipos de club (otra potestad discrecional), porque en ningún documento encontrado para la investigación se cita o especifica cuáles serán las lecciones club para el tipo de institución

en la cual se esté trabajando. La subdirectora contestó que se toman en cuenta los campos artísticos, deportivos, oratoria que vaya más allá de lo meramente académico y se considera el desarrollo de otras habilidades en los estudiantes.

Relacionado con el cuestionamiento anterior, se le consulta si existe esa libertad en el momento de escoger al personal para impartir las lecciones cocurriculares, a lo que responde que como subdirectora no posee esa competencia, pero la directora conversa con ella para tomar decisiones en conjunto y solicita opiniones al respecto; se basan en lineamientos y se apegan a la ley, pero en el caso de las lecciones club se basan en la preparación de los docentes en otras áreas que no sean las académicas. La potestad discrecional no es ilimitada, se da cuando existen excepciones y no son actos antojadizos, porque para evitar dichos actos existe el principio de interdicción de la arbitrariedad, lo cual es una garantía para los administrados para que sus derechos no sean violentados.

Se consultó si como Administración los docentes elegidos cumplen con lo estipulado en las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública, a lo que respondió que, de existir un lineamiento en esa toma de decisiones, buscan que el elegido lo cumplan, pero de no existir toman en cuenta a personas que se les asigne y cumplan a cabalidad con la lección. Aquí en este aspecto es necesario motivar el acto de la escogencia del docente, que no se vea como arbitraria, sino que represente un acto administrativo cabal y centrado en los principios rectores que le dieron origen.

De acuerdo con lo anterior, no se puede tomar determinaciones por gusto o conveniencia solamente, sino que deben existir razones que respalden la decisión que ha sido tomada por la administración. Cuando se consulta sobre lo considerado en el momento de asignar las lecciones cocurriculares para que no se perciba como un acto arbitrario, la entrevistada mencionó que, si eran las lecciones guías y las del comité de apoyo se respeta la continuidad, en el caso del comité de evaluación se respeta la continuidad, pero se considera las solicitudes de los docentes interesados y en las lecciones club la preparación de los docentes con respecto a temas artísticos, deportivos y otros que hagan que los estudiantes crezcan en otros aspectos.

Además, se determina que las decisiones están fundamentadas en un interés superior, no solo se busca un objetivo general, sino que para garantizar el derecho a una educación de calidad y que los administrados estén satisfechos por el servicio brindado. Un aspecto interesante que cabe rescatar es que, de acuerdo con las preguntas, tanto en las lecciones guías como en los comités

existe una continuidad, parece ser que estas lecciones interinas se vuelven un derecho adquirido para el docente que, de no existir una falta en su labor, se le seguirán otorgando mientras exista la necesidad del servicio.

5.6 Repercusiones en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares basadas en lo establecido en la Reforma Procesal laboral

En este apartado se analizaron las respuesta brindadas por la administración del centro educativo en relación con las transformaciones en el área de la asignación o supresión de las lecciones cocurriculares, pues dada la implementación de la Reforma Procesal laboral, los docentes han considerado este tipo de asignaciones como un derecho (para ellos, protección de un fuero especial) que no puede ser quitado.

De esta manera si la necesidad no existiera más y la administración debiera decidir sobre una disminución de estas lecciones y los afectados en el proceso, el Ministerio de Educación Pública brinda los lineamientos para efectuar dicha disminución. Se consultó a la administración sobre estos y respondió lo siguiente:

Primero, para disminuir las lecciones a una persona que tenga o ha adquirido el derecho a tenerlas debe existir todo un expediente que haga probar o justifique esa disminución, de ser por una reducción en la matrícula, entonces se deben tomar en cuenta años de servicio, categoría, preparación académica en ese ámbito, entre otras cosas para justificar la disminución; pero si se debe hacer todo un procedimiento porque se le debe justificar a una persona porqué se le disminuyen las lecciones. (M., 2021)

En relación con la respuesta anterior, se puede determinar que existe un procedimiento administrativo que regula este tipo de sucesos; además, se resalta de nuevo la importancia de la motivación de los actos para evitar la arbitrariedad, pues una administración (sea cual sea) debe velar por cumplir con los principios legales en la cual está sustentada y, además, vigilar por el cumplimiento de los fines para o cual fue creada.

De acuerdo con las palabras de la entrevistada, pareciera que sí se adquiere un derecho al trabajar ese tipo de lecciones, a pesar de que en distintas sentencias se establece que «ningún educador tiene derecho subjetivo alguno a exigir la asignación de lecciones interinas, ya que ello depende de las necesidades del servicio público» (Resolución TCD-582-2009). Es por ello, que el artículo 540 de la Reforma de la Procesal Laboral ha sido utilizado para la asignación y supresión

de este tipo de lecciones, claro está que este tipo de lecciones no deben verse como fueros especiales, son lecciones que surgen de la necesidad de la institución y como tal, pueden variar año con año.

Aunado a lo anterior, muchas veces, por razones presupuestarias, sí se debe disminuir lecciones cocurriculares, recargos o jornadas de lecciones; se le consultó a la entrevistada cuál era el procedimiento para determinar cuáles eliminar sobre los funcionarios afectaría, su respuesta versa en que debe existir una razón de peso para disminuir las lecciones, pero de ser el caso se toma en cuenta la categoría, los años de servicio, preparación académica en el ámbito, entre otros aspectos; sí recalca que no puede ser una decisión arbitraria, sino que existe toda una justificación técnica para el procedimiento.

Así como lo menciona la subdirectora, los procedimientos están establecidos en las distintas directrices del Ministerio de Educación Pública, en donde al igual que si se le asignan a un docente, también debe suprimirse, el afectado será el de menor categoría, menos años de servicio, entre otros aspectos que se consideran en el momento de tomar la decisión. Se recalca que no puede existir arbitrariedad en las decisiones y que cualquier acto administrativo debe ser motivado y comunicado de forma correcta al docente afectado.

Las acciones mencionadas en algún momento se han tenido que aplicar en los centros educativos; se le consultó sobre ellos, pero como subdirectora no le compete este tipo de procedimientos; sin embargo, sí aclara que la directora los ha realizado y en el momento de aplicarlos toma en cuenta los aspectos regulados en los lineamientos del Ministerio de Educación Pública y lo más importante es que se le comunica formalmente al educador las causas de la disminución y la razón del porqué él es afectado. Claro está que muchos docentes apelan (tienen derecho) ante esta resolución de la dirección. Luego, la administración lo comunica al Ministerio de Educación por medio de los cuadros de personal o si ya fueron enviados, porque surgió a lo largo del curso lectivo, envían un oficio a la persona encargada de aprobar los cuadros, a ella también se le motiva la disminución.

Con base en las respuestas obtenidas, se ha ido observando que en la administración pública (en este caso, los centros educativos) se puso en práctica el artículo de la Reforma Procesal Laboral y ha ido transformado la visión que se tiene de las lecciones cocurriculares, las cuales surgen por una necesidad y poseen fecha de rige y cese, pues se han tomado como un derecho subjetivo del docente debido a que de existir la necesidad del servicio se le prorroga año con año, a pesar de que

podría ser que exista con el tiempo un docente con mejores habilidades para ejercer el cargo propuesto y si la administración considera que existe un docente mejor calificado para el ejercicio de las lecciones requiere de un procedimiento administrativo para realizarlo.

También se consultó a la entrevistada si había escuchado sobre la Reforma Procesal Laboral y cuál es la relación que tiene en salvaguardar las lecciones cocurriculares que los docentes han trabajado a lo largo del curso, a lo que contesta de la siguiente manera:

Sí, la Reforma Procesal Laboral llegó a implementar una serie de medidas para brindar unos lineamientos técnicos más especializados con respecto a las personas o a la persona que tiene derecho a estas lecciones; sin embargo, si alguien viene con el derecho adquirido de tener esas lecciones antes que la Reforma Procesal Laboral entrara en vigencia, esas personas tiene derecho a seguir las trabajando, siempre y cuando no haya un motivo de peso legal para quitárselas, contrario si existe un expediente se pueden eliminar. (M., 2021)

Es decir, las administraciones educativas perciben, al igual que el Ministerio de Educación Pública, que la Reforma Procesal Laboral viene a dar un derecho subjetivo sobre lecciones que son de carácter temporal y que si se desea cambiar al docente o el tipo de recargo por las necesidades de la institucionales, debe primeramente elaborar un expediente en donde motive cada una de sus decisiones, lo que deja de lado la potestad discrecional que disponen las administraciones en la toma de decisiones adecuadas para mejorar la organización.

Por tal motivo, la mayoría de los administradores educativos saben que, uno de los artículos más mencionados en las circulares del MEP es el artículo 540 de la RPL y se resalta la parte que dice:

...que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Es decir que se está, en cierto modo, eliminando en su totalidad esa potestad discrecional que goza la administración, pues en el artículo se menciona sobre el mantenimiento de esa estabilidad laboral que ha gozado el trabajador y si es afectado puede impugnar por la vía administrativa, lo que generalmente conlleva un procedimiento extenso en donde se entorpece la labor pública para lo que fueron creadas en virtud se salvaguardar el interés público. Como se ha

mencionado, los actos administrativos no pueden ser arbitrarios, por eso existe la motivación; pero esta no debe ser un obstáculo para que los gestores educativos analicen las situaciones y busquen las personas idóneas para el puesto que debe ser desempeñado.

Es por ese motivo que se les consultó a la entrevistada sobre si aún existía potestad discrecional en función de estas lecciones dados todos los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Pública, a lo cual respondió que en relación con las lecciones guías y de evaluación se debían seguir lineamientos, pero con las de club aún existe potestad del director para asignarlas a ciertos docentes de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y los proyectos que se quieran llevar a cabo por medio de ellas.

La potestad discrecional no debe verse como un poder absoluto en las decisiones, pues estaría contradiciendo los principios de la administración pública, debe entenderse como la posibilidad de decidir en aquellos aspectos que no están regulados por el ordenamiento jurídico. De acuerdo con Cijul (2011)

La actuación discrecional debe entenderse como la posibilidad de que, en variadas circunstancias, se pueda acudir a un espacio normativo ayuno de reglas, para resolver una situación que el ordenamiento en general así lo exige, pero no como una entrega general de poderes. (P.20)

Con base en lo anterior, es por eso por lo que, la funcionaria nos comentó que algunas de las lecciones cocurriculares deben seguirse procedimientos dados por las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública, pero para otras existe una pequeña brecha en donde por bien de la administración se buscan las mejores alternativas con el fin de cumplir el propósito de su creación.

No se puede dejar de lado, dado lo anterior, que los docentes que desconocen los procedimientos administrativos los vean como actos arbitrarios (más en el tema de las lecciones club), aunque las circulares brindan lineamientos concisos, no se puede afirmar que los administradores educativos no cometan dentro de su función actos arbitrarios alejados del ordenamiento jurídico establecido. Cuando se le consulta a la administración si considera que alguna vez estos actos se vuelven arbitrarios, menciono que, al ser potestad del director, este puede asignarlas a personas que no poseen la preparación académica o que se otorga por «argolla», esto sucede por los pocos lineamientos o la falta de claridad emitidos por el MEP en la asignación de

las lecciones club y a esto se suma que año tras año los cambian y confunden a los gestores educativos.

Es por tal motivo que se le consultó a la administración si considera que la asignación de lecciones cocurriculares es un acto arbitrario y por qué a lo que contestó:

Algunas veces la asignación de estas lecciones se ha vuelto arbitraria, porque si se le da potestad del director, muchas veces se las da a personas que no tienen preparación académica para trabajarlas o como dicen son de la argolla y también culpa del MEP porque no dan los lineamientos claros o los cambian de un año a otro y confunden al director. (Morales, 2021)

Se puede observar en la respuesta anterior, que en ciertas situaciones se vuelven arbitrarias, violando así el Principio de Interdicción de la Arbitrariedad, en donde se menciona que

... aquel principio que reconocido por la jurisprudencia de la Sala Constitucional busca prohibir -en tesis de principio-toda manifestación caprichosa, subjetiva o antojadiza por parte de los funcionarios públicos en el ejercicio de la conducta administrativa; se convierte en consecuencia en una garantía más para el administrado en la correcta corrección de juridicidad que debe imperar en toda relación jurídico-administrativa. (Argüello, 2017, p.120)

Cuando se tiene a cargo la administración de personal o bien se busca con las decisiones tomadas mejorar la calidad de la institución dirigida, no puede existir intereses personales en la asignación de las lecciones cocurriculares, pues si lo que se requiere son personas capacitadas para desarrollar la labor encomendada, el favoritismo no puede cumplir un papel primordial en la toma de decisiones

Claro debe estar que, si se habla de discrecionalidad administrativa no se puede confundir con opciones de arbitrariedad por parte de la administración, pues la discrecionalidad se basa en elecciones que son jurídicamente correctas, pero se escoge una que beneficie en todos los ámbitos a los intereses públicos. Por su parte Argüello (2017) cita a García (1991), el cual menciona que este principio «donde ha de tener mayor eficacia, donde ha de tener mayor efecto, donde ha de tener mayor trascendencia, donde ha de tener mayor rigor ha de ser en el ámbito de las Administraciones Públicas» (P. 125). Así como lo presenta el autor, es en las Administraciones Públicas donde el principio de interdicción de la arbitrariedad posee mayor rigor, pues a través de

la historia se ha prestado a favoritismos y deja de lado su función principal, mejorar la calidad de los servicios para lo que fueron creadas.

La mayoría de las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública regula la asignación de las lecciones cocurriculares, tratando de evitar que exista conflictos en su distribución, pero dejan de lado la importancia del acto discrecional en la función administrativa, pues este ayuda en la toma de decisiones para mejorar el funcionamiento de la institución administrativa y, además, les brinda un mejor servicio a la comunidad educativa a la que está sujeta.

Como última pregunta, se le consulto sobre las recomendaciones que como administrador educativo daría para mejorar el trabajo de los docentes en las lecciones cocurriculares, a lo cual respondió que:

El Ministerio debería dar los lineamientos claros para la asignación de estas, algunas veces hay ignorancia con respecto al tema.

De ser posible, solicitar planes de trabajo con cronogramas y metas por lograr.

Solicitar informes de trabajo para una mejor valoración de las actividades realizadas.

Trabajar sobre metas reales y que su consecución se pueda observar a lo largo del año.
(Morales, 2021)

Con base en las respuestas dadas por la subdirectora se puede deducir que muchos de los lineamientos establecidos para este tipo de lecciones no es clara, a pesar de que existen diversas circulares que mencionan cómo se deben otorgar, no dicen lo que se debe esperar de ellas o bien cómo estipularse el trabajo (en el caso de las lecciones club).

Algunos administradores educativos para el mejoramiento de su labor y para obtener mejores resultados solicitan planes de trabajo, actividades por realizar, entre otros aspectos, pero otros no lo hacen y, tristemente, aún existen administradores que otorgan estas lecciones solo por amistad, para completar u otras razones personales, creando de esta manera conflictos entre el personal docente y la administración y violando el principio de interdicción de la arbitrariedad. Lo anterior da como resultado que se regule aún más la asignación de lecciones y puede llegar a provocar en las instituciones educativas se pierda la discrecionalidad administrativa que, a pesar de lo que se cree, es importante en la toma de decisiones por parte de la persona directora.

Con base en todas las respuestas obtenidas, los docentes como de la subdirectora de la institución perciben la discrecionalidad administrativa de mala manera y más bien los docentes la

relacionan como actos injustos que no se ajustan a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Pública, pero ellos tampoco conocen sobre las circulares emitidas que regulan el funcionamiento de las lecciones cocurriculares, al igual el desconocimiento sobre temas legales que rigen la labor docente.

La potestad discrecional es un principio necesario en la administración de las instituciones públicas y debería existir más conocimiento por parte de los involucrados, pues ser administrador educativo no es una tarea fácil, requiere de conocimientos no solo administrativos, sino legales para lograr que su labor sea la más adecuada y que alcance las metas propuestas, sin dejar de lado la efectividad de las estas.

Tanto docentes como personas directoras deben ser capaces de buscar mejores maneras para cumplir con los objetivos propuestos, y que las decisiones tomadas sean las adecuadas para lograr el objetivo, que no exista el favoritismo u otros elementos que en nada benefician a la toma de decisiones correctas. También, se requiere que las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública sean adecuadas y fundamentadas en leyes que realmente atañen la labor docente y que no se presten a confusión tanto para administradores como para el personal a su cargo.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Presentación

En esta parte del trabajo, se brindan las conclusiones que dependen de cada uno de los objetivos específicos de la investigación, así como de los resultados obtenidos tanto en el cuestionario aplicado al personal docente de dos instituciones de secundaria, como en la entrevista a la persona subdirectora de una de las instituciones seleccionadas del Circuito 03 de la Regional de Cartago, en donde se realizó el trabajo.

Las conclusiones serán presentadas en el orden de los objetivos, el cual es: los aspectos más relevantes en la creación de la Reforma Procesal Laboral y su posible atinencia en la gestión administrativa, la identificación de la gestión administrativa en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral, las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública sobre los procedimientos a seguir en la asignación de las lecciones cocurriculares, la explicación de los principios de los actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares y las repercusiones en la gestión administrativos para la asignación o supresión de la lecciones cocurriculares basadas en una estabilidad impropia establecida en la Reforma Procesal Laboral.

6.2 Aspectos más relevantes en la creación de la Reforma Procesal Laboral y su posible atinencia en la gestión administrativa

En relación con este primer objetivo de la investigación se determinó que:

- Dentro de los artículos modificados del Código de Trabajo se encuentran principalmente aquellos que se refieren a huelgas, resolución de conflictos colectivos en el sector público, protección de fueros especiales en el trabajo y la negociación colectiva. La Reforma Procesal Laboral es el resultado de estos cambios y no debe tomarse como una ley nueva, es parte del Código de Trabajo.
- Menos de la mitad de los docentes conocen sobre la Reforma Procesal Laboral y de los temas reformados en este. El Ministerio de Educación Pública la vincula con la labor docente y aún más, la considera en el momento de la asignación de lecciones cocurriculares, recargos o asignaciones de lecciones interinas y ha hecho ver este tipo de lecciones como derechos subjetivos del trabajador.

- Se debe tener en cuenta que al trabajador público lo rige la Ley General de la Administración Pública y que a los docentes están bajo la Ley de Carrera Docente y el Estatuto del Servicio Civil, es de ahí de donde se toman las disposiciones para su labor, no es del Código de Trabajo. Por tal motivo, cuando un docente presente un conflicto laboral, debe buscar su jurisprudencia en la Ley de Carrera Docente, Estatuto del Servicio Civil y la Ley General de la Administración Pública.
- El Código de Trabajo afecta en el tema de huelgas, porque estas rigen tanto para el sector público como el privado, pues todo aquello que no esté regulado en las leyes mencionados va a estar reglado por el Código de Trabajo. Pero, los docentes mencionados consideraron que, en el tema de asignaciones de lecciones, pluses, salarios sí son parte del Código de Trabajo, cuando no es así.
- De acuerdo con la Reforma Procesal Laboral en su artículo 540 da «estabilidad laboral» por medio de la protección de los fueros especiales, la mayoría de docentes coincide que la estabilidad está en las lecciones en propiedad, pero esto no es regulado por la Reforma (ya que las lecciones en propiedad no es un fuero especial), es en el Manual de procedimientos para administrar personal docente y es en el Estatuto de Servicio Civil en donde mencionan las causales de despido de un funcionario público.
- Es el mismo Ministerio de Educación Pública el que menciona una sentencia de la Sala Constitucional en donde indica que las lecciones cocurriculares, los recargos y las lecciones interinas obedecen a una necesidad institucional en un determinado momento, esto significa que tienen un carácter temporal y que el hecho de haberlas ejercido durante un tiempo determinado no debe constituir el convertirse en un derecho subjetivo del trabajador.
- Es erróneo asumir que este tipo de lecciones son fueros especiales que le pertenecen al docente siempre, la asignación dependerá de una necesidad educativa en un momento determinado, pero en el instante que deje de existir, el educador no puede alegar daños en su estabilidad laboral, pues la asignación respondió a esa necesidad.

Recomendaciones:

- El Ministerio de Educación Pública debe implementar talleres de capacitación en donde docentes y el administrador del centro educativo reciban guías orientadoras que brinden

un panorama claro y legal sobre la asignación de las lecciones cocurriculares, los recargos y los aumentos de jornadas que son característicos del ejercicio de la administración en los centros educativos, pues de acuerdo con la investigación se determinó que el desconocimiento de las leyes que atañen a la labor docente es bastante y esto entorpece la administración, pues se resuelven problemas que surgen por el desconocimiento del tema de estudio.

- La reforma al Código de Trabajo condujo a que miles de docentes tomaran como un “fuero interno” las lecciones cocurriculares o interinas que laboran desde hace años y adquirieron derechos subjetivos sobre estas, es por ello que se debe aclarar con fundamentación legal que, este tipo de lecciones son parte de la potestad discrecional que posee los administradores educativos y son ellos quienes determinan en cada curso lectivo al personal que las labore, sin caer en la arbitrariedad.
- Los educadores del país requieren que las universidades impartan cursos sobre legislación educativa y no solo en materia de evaluación, pues el desconocimiento sobre la Ley de Administración Pública, el Estatuto del Servicio Civil y la Ley de Carrera Docente (entre muchas otras) es considerable y esto implica que, por reclamos que al final no son necesarios, el entorpecimiento de los procesos administrativos de las instituciones educativas.

6.3 Identificación de la gestión administrativa en relación con la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con el artículo 540 de la Reforma Procesal Laboral

De acuerdo con los resultados de este apartado, basados en las respuestas de los docentes participantes, se concluye que:

- El Debido Proceso es un derecho de defensa que tiene el imputado amparado en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, la totalidad de docentes entrevistados conoce sobre él, pues dentro de las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública se especifica que cuando un recargo de funciones o una ampliación de jornada no fuera prorrogada, debe existir la motivación de dicho acto y darlo a conocer a la persona afectada.
- En el caso de la asignación o supresión de las lecciones cocurriculares la motivación forma parte del procedimiento, pues, aunque no sean las lecciones un derecho subjetivo del docente, sí requiere saber las razones por las cuales no serán asignadas en un futuro, porque

constituye un derecho para el trabajador conocer los motivos por los cuales dejará de desempeñarse en la labor.

- Las lecciones cocurriculares no requieren del visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil, pero existen algunas que poseen funciones y condiciones para autorizarlas. La persona administradora del centro educativo debe velar por el cumplimiento de estas disposiciones, pues debe responder ante el Ministerio de Educación Pública en una posible eventualidad.
- Los docentes están sujetos a cumplir lo determinado por la administración en relación con los requisitos o parámetros establecidos para el ejercicio de las lecciones (siempre sujetos a las indicaciones dadas por el ordenamiento jurídico). De existir un incumplimiento, lo que corresponde es iniciar un procedimiento administrativo y acudir a la autoridad competente (en el caso de un recurso de queja, este se presentará ante el superior inmediato).

Recomendaciones:

- Capacitar a los administradores educativos sobre temas del Debido Proceso y su aplicación en el tema de la asignación o supresión de recargos de funciones, aumento o disminución de lecciones interinas, pues en algunas ocasiones su desconocimiento sobre el tema hace que se tomen decisiones arbitrarias en el campo administrativo lo que conlleva a supresiones de cargos basados en motivaciones personales y no laborales sin la argumentación adecuada y clara para el docente.
- Las direcciones de centros educativos deben emanar mediante oficios debidamente identificados las razones claras y concisas de la supresión de algún recargo, lecciones interinas y cualquier otra función que repercuta en el sobresueldo de la persona trabajadora, así como lo establecen los lineamientos y directrices establecidas por el Ministerio de Educación Pública, pues como lo establece la ley, todo acto administrativo debe ser motivado.
- Las direcciones de centros educativos deben comunicar de manera clara los parámetros establecidos por las leyes, reglamentos, circulares entre otros sobre los requerimientos, actitudes y aptitudes que debe poseer una persona para optar por un recargo de funciones y dejar claro por medio de visitas, circulares y observaciones el desempeño y rendimientos de estas lecciones y con esto determinar si quien ocupa el cargo posee lo necesario para desempeñarlo.

6.4 Directrices emanadas por el Ministerio de Educación Pública sobre los procedimientos a seguir en la asignación de las lecciones cocrurriculares

Con base en este aparatado y aunado a las respuestas de los docentes participantes en el proceso investigativo, se determinó que:

- Son muchas las circulares emitidas a lo largo de los años y cada una de ellas brinda lineamientos específicos sean para la asignación o supresión de las lecciones cocrurriculares, recargos o ampliaciones de jornada, la más reciente en el momento de la investigación, fue la publicada por la Dirección de Recursos Humanos VM-ADRH-08-051-2020 en donde se recuerda que estos actos administrativos tienen su fundamentación en la reforma de la Ley 9343 (Reforma Procesal Laboral).
- Es poco el conocimiento que poseen los docentes sobre estos lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Pública y desconocen la naturaleza de las lecciones ejercidas, su fundamentación legal y las funciones que deben ejercer. Lo anterior se debe a que muchas de las circulares no llegan a la población del MEP en general, pues se dirigen a personas específicas, por lo que la información queda a la sombra para el cuerpo docente que ejerce las funciones correspondientes. Son pocas las que se encuentran en las páginas de internet o en la página del MEP, o bien se ubican aquellas que son muy viejas y que posiblemente ya no tienen injerencia.
- Existe un orden legal establecido en las circulares emitidas, en el cual el primer aspecto por tomar en cuenta es la categoría del servidor, después se toma en consideración los años de experiencia, formación académica adicional o complementaria, el puntaje de Carrera Profesional, la experiencia en otra clase de puesto y la mayor experiencia en el recargo por asignar.
- Al dar tales lineamientos, la Potestad Discrecional de la persona administradora del centro educativo disminuye, pues no puede valorar otros aspectos que podrían resultar beneficiosos para el ejercicio del recargo o las lecciones cocrurriculares que serán impartidas.
- La asignación de esas lecciones son parte de las funciones del administrador del centro educativo, los docentes participantes coinciden en estas, pero si la persona directora no considera los aspectos estipulados, los docentes discurren que existe favoritismo en la

distribución de las lecciones y no ven (porque desconocen) que existe un margen de libertad para tomar decisiones que le convengan a la organización.

- Si las condiciones no cambian en relación con las lecciones coccuiculares, con los recargos y las lecciones interinas, los docentes poseen el derecho a prórroga, pero si el administrador educativo requiere, por bien de la administración, realizar cambios debe motivarlos, pero esto no significa que al docente se le estén lesionando sus derechos sobre estas lecciones.
- Las lecciones coccuiculares como las lecciones club deben responder a las necesidades e intereses de la institución; el administrador educativo necesita velar por el cumplimiento y la naturaleza para lo que fueron creadas y que ellas fomenten no solo el trabajo de los docentes, sino la participación de la comunidad educativa. Nunca deben verse como una ayuda a los docentes para que completen su carga laboral.
- Para evitar la arbitrariedad en los actos administrativos es importante que cada vez que exista una necesidad en el centro educativo sea compartido con el personal docente y aquellos interesados en la asignación de las lecciones o del recargo informen a la administración de su interés para ser tomados en cuenta, claro está, en respeto a los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Pública.
- Los docentes desconocen el ámbito administrativo para el otorgamiento o supresión de las lecciones coccuiculares, ni siquiera saben los procedimientos para la asignación de las lecciones guías, es por eso por lo que de acuerdo con el ordenamiento jurídico la organización educativa debe actuar bajo el principio de transparencia y dar a conocer los procedimientos implementados en el momento de ejercer el acto administrativo.

Recomendaciones:

- A pesar de que existe una página en donde se puede consultar las circulares emitidas por el Ministerio de Educación Pública, esta no está actualizada en su totalidad y la búsqueda de fundamentación legal se vuelve tediosa y con pocos resultados. Es por ello por lo que se recomienda al personal encargado del tema que actualice de manera constante y alimente la plataforma con los documentos necesarios que son de conocimiento general y que requieren ser consultados de manera continua por los trabajadores.
- Los docentes requieren saber todo lo que atañe a la labor docente y los lineamientos establecidos para ejercer su profesión y, a pesar de que nadie puede alegar desconocimiento

de la ley, el hecho que el Ministerio de Educación Pública envíe solamente información a cierto sector de los trabajadores provoca inconformidades de los docentes ante los actos administrativos y también puede prestarse para que algunos administradores realicen actos fuera de la ley establecida.

- Los administradores educativos necesitan tener a su disposición lineamientos claros sobre las tareas que sus docentes deben ejecutar en las lecciones cocurriculares ejercidas y no solo tomar en cuenta los parámetros establecidos por medio de las circulares, sino también contar con profesionales idóneos y responsables para el ejercicio de estas.
- A pesar de que existen los lineamientos para otorgar este tipo de lecciones, dejar de lado la Potestad Discrecional de la persona administradora es un error, pues es la que conoce el centro educativo y tiene a su mando la responsabilidad de satisfacer las necesidades presentadas en el lugar. Esa potestad no debería verse como un acto arbitrario, sino más bien como una decisión fundamental en búsqueda de lo mejor para la comunidad educativa, pues no todo docente que tenga el más alto grado académico o mayor cantidad de años laborados es el idóneo para ejercer el cargo propuesto.

6.5 Principios de los actos administrativos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares

Tomando en cuenta las respuestas de la subdirectora, en este apartado se puede concluir lo siguiente:

- La discrecionalidad es una potestad dada al director que le permite cierta libertad (no absoluta) en la toma de decisiones, es otorgada por el ordenamiento jurídico y es la posibilidad de escoger entre varias interpretaciones de la norma establecida. Cabe destacar que la persona al ejecutar el acto administrativo no puede dejar de lado el ordenamiento jurídico establecido para el fin buscado.
- En la asignación de las lecciones cocurriculares, recargo de funciones y aumentos de jornadas, el administrador educativo debe elegir a la persona que mejor desempeñe la función encomendada y no aquellos que tengan más años de servicio o categoría profesional. Es aquí en donde, por bien de la administración, debe ejercer su derecho a la Potestad Discrecional y buscar lo mejor para la institución educativa.

- Existen tipos de lecciones cocurriculares que, por lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Pública, se deben seguir asignando, como el caso de las lecciones guías, el comité de evaluación, el comité de apoyo; siempre y cuando no exista una justificante de peso (motivación de los actos).
- Los tipos de clubes impartidos en la institución dependerán de las necesidades de esta, es por ello por lo que, la persona administradora de la institución debe elegir las necesidades que solventará primero y en ejercicio de la Potestad Discrecional brindará los clubes necesarios y escogerá las personas idóneas para el cargo a desempeñar.
- Todas las decisiones tomadas por la persona administradora deben estar sustentadas en el ordenamiento jurídico, pero esto no debe ser limitante para que siempre se busque el interés superior para la institución educativa y que responda a las metas planteadas para buscar mejoras en la calidad educativa, no solo en la parte administrativa, sino también en procura del bienestar de la comunidad estudiantil.
- Cuando deje de existir la necesidad del servicio educativo brindado (sea un recargo, un club u otro), el administrador debe fundamentar el acto administrativo, no porque el docente tenga un supuesto derecho sobre la función desempeñada, sino porque es parte del procedimiento administrativo fundamentar el acto para evitar la arbitrariedad de este.

Recomendaciones:

- El administrador educativo debe realizar durante el año escolar distintos análisis para determinar las necesidades de la institución para implementar nuevos clubes o sustituir a docentes que no cumplen con los objetivos establecidos. Con base en esos análisis determinar al final del año lo requerido y abrir en la institución la posibilidad de cambiar año con año los clubes disponibles atendiendo a lo deseado por la comunidad educativa y a la vez proyectarse a la comunidad.
- Los docentes necesitan capacitarse de manera continua en relación no solo con la materia que imparten, sino también buscar fomentar habilidades que le ayuden en el caso de que sea escogido para desempeñar un cargo en donde sus habilidades requeridas para el beneficio de la institución y no solo una manera de completar las lecciones para que los docentes mantengan la estabilidad salarial a la que están acostumbrados.
- Los administradores educativos no deben verse limitados en el momento de asignar este tipo de lecciones y menos que sus decisiones sean cuestionadas en relación de cómo ejercen

su labor dentro de la institución. Deben ajustarse a lo estipulado por la ley, pero que no sea una limitante cuando toma las mejores decisiones para que el centro educativo responda a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad a donde pertenece.

- El hecho que el director ejerza su potestad no implica que sea arbitrario en la toma de decisiones, siempre debe actuar con la transparencia que exigen los actos administrativos, pero sin dejar de lado las necesidades, la idoneidad, la responsabilidad y demás atributos que requiere el cargo por el que va a optar el docente. Se debe implementar un concurso en donde se evidencien los parámetros claros y concisos en relación con las características que un docente deba poseer para ejercer el cargo correctamente.

6.6 Repercusiones en la gestión administrativos para la asignación o supresión de la lecciones cocurriculares basadas en una estabilidad impropia establecida en la Reforma Procesal Laboral.

- La Reforma Procesal Laboral vino a cambiar la manera en cómo se administraba las instituciones, pero es importante recalcar que el artículo 540 no debe tener injerencia en el quehacer educativo, pues se comprueba que las lecciones cocurriculares, recargos de funciones y ampliaciones de jornada son producto de una necesidad momentánea y cuando esta se satisfaga ya no será necesaria la prestación del servicio. Esto no quiere decir que exista arbitrariedad en los actos o que se estén violentado los derechos de los trabajadores.
- Las disminuciones en las lecciones se dan por distintos motivos, como, por ejemplo: disminución en el presupuesto de la institución, eliminación de clubes, disminución de grupos, entre otros. De ser por estos motivos, la persona directora deberá comunicar de manera oficial a los afectados, sin que pueda ser interpretado como un acto arbitrario de la administración.
- Los administradores de centros educativos deben acatar las circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública, estas son claras en decir que, la asignación de los recargos, lecciones cocurriculares, ampliaciones de jornada deberán seguir otorgándose a la persona que las haya venido trabajando. Por esta interpretación es que las personas trabajadoras lo han convertido en un derecho subjetivo, cuando realmente no lo es, solo es una prestación de un servicio en el momento que aparece una necesidad educativa en la institución.

- La potestad discrecional no debería verse como un poder absoluto por parte de la administración, sino como una herramienta que poseen los administradores educativos para tomar las mejores decisiones en su gestión y buscar el alcanzar las metas propuestas de la mejor manera. Nunca debe ser visto como actos arbitrarios para buscar favorecer intereses propios, es el resultado de un plan para buscar la satisfacción del acto administrativo para lo que fueron creados.
- Existen tantos lineamientos por parte del Ministerio de Educación Pública, que muchas veces confunde a los administradores educativos, es preciso que tengan siempre a mano un resumen de todos los procedimientos administrativos que deben aplicar en el momento de la asignación o supresión de las lecciones cocurriculares y también de los requisitos que se requieren para que un docente las pueda ejercer.
- Nunca puede existir arbitrariedad en la asignación de las lecciones cocurriculares, recargo de funciones o ampliaciones de jornada y en demás actos administrativos, porque siempre debe responder al bien colectivo en busca de las metas propuestas para el mejoramiento de la calidad educativa, no solo para el estudiantado, sino para el personal e inclusive los padres de familia.

Recomendaciones:

- Deben revisarse los parámetros en el Ministerio de Educación Pública implementa la Reforma Procesal a la asignación de los recargos y demás, pues estos responden a una necesidad y en el momento de que deja de existir, el administrador educativo es libre para escoger aquellos docentes que cumplan y sean idóneos para el desempeño de las funciones que le son confiadas.
- Los docentes necesitan asesoramientos por parte del Ministerio de Educación Pública o que las universidades brinden dentro de su plan de estudios cursos de legislación educativa que permita la existencia de un panorama más claro en relaciones con las leyes que rigen la labor realizada por los profesionales del área educativa y que esto permita mayor flexibilidad a los administradores de las instituciones para tomar las decisiones correctas que beneficien el sistema educativo.
- La Potestad Discrecional para los administradores educativos requiere de conocimiento legal para ejercerla adecuadamente, además de implementar guías para la distribución

equitativa de los recargos, lecciones ccurriculares y jornadas para que los docentes a quienes se la otorguen sean los más idóneos para desempeñar los cargos y no irse por temas personales o salariales. Cada acto administrativo debe ser motivado adecuadamente y con esto evitar cualquier implicación legal que sea ejercida por parte de los docentes.

➤ El Ministerio de Educación Pública deberá capacitar a los técnicos que están incluyendo los cuadros de personal y explicar que este tipo de lecciones o recargos se dan por una necesidad y que cuando un administrador educativo realice cambios ellos lo fundamenten y verifiquen que el proceso fue transparente y no obstaculizar el procedimiento hecho de manera legal, pues obedecen a necesidades temporales en las instituciones.

CAPÍTULO VII. PROPUESTA METODOLÓGICA

7.1 Presentación

El capítulo siguiente presenta una propuesta de un manual para las personas directoras de centros educativos para la ejecución de los actos administrativos que deben cumplir en cuanto a la asignación o supresión de recargos de funciones, ampliaciones de jornada y aumento o disminución de lecciones interinas.

7.2 Introducción

En la actualidad, los administradores educativos se enfrentan a diversas situaciones en el momento de organizar las instituciones educativas y deben estar al tanto de todas las circulares, directrices y leyes que rigen cada una de las funciones que desean desempeñar. Por tal razón muchas veces se pasan desapercibidos algunos lineamientos que requieren ser empleados en el momento de asignar las lecciones interinas, los recargos y las lecciones cocurriculares, pues la labor docente está rodeada de lineamientos que deben ser acatados por cada uno de los actores.

De acuerdo con el Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media (1965), en su artículo 7, incisos 21 y 22 algunas de las labores de la persona directora son:

- 21) Designar los profesores consejeros de cada curso, los que deban integrar los Comités Asesor de la Dirección y de Evaluación que les correspondan conforme a los artículos 23 y 24 del Reglamento, y a los que deban formar parte del Departamento de Orientación según dispone el artículo 11;
- 22) Cumplir las otras obligaciones que le señalen las leyes y reglamentos y ejercer las demás atribuciones de su cargo.

Es decir, corresponde al administrador educativo organizar en cada curso lectivo designar los docentes guías, orientadores y a los que serán los representantes de los comités, de igual manera debe cumplir con todo aquello que le ha conferido la ley de acuerdo con su puesto. Por tal motivo resulta relevante que la persona directora tenga a su disposición un manual en donde se recopilen los lineamientos para la asignación de este tipo de lecciones y recargos, el cual facilite la asignación de estos sin que se tome como un acto arbitrario o bien que se aleje de los parámetros establecidos por el ordenamiento jurídico al cual están sujetos estos actos administrativos.

Como se ha determinado a lo largo de la investigación, el proceso de la administración de los centros educativos es complejo y aquellos que asuman el rol de las direcciones requieren de conocimientos legales y administrativos para que se respete el ordenamiento jurídico establecido y que los centros educativos sean lugares adecuados para proporcionar a los estudiantes no solo los conocimientos, sino habilidades y destrezas y de esta manera brindar herramientas para la vida en sociedad a la que se enfrentarán después de salir del colegio.

Para la asignación o supresión de los recargos de funciones, lecciones cocurriculares, ampliaciones de jornada y demás actos administrativos en donde se debe aplicar los lineamientos establecidos por el ordenamiento jurídico existente, los administradores educativos requieren tener a mano todos aquellos documentos que rigen estos procesos y de esta manera evitar denuncias, malentendidos y posteriores recursos que duran casi dos años en una resolución incumpliendo el Principio de Celeridad.

7.3 Justificación

Para que exista una eficiente y eficaz administración de los recursos públicos en las instituciones educativas del país la educación requiere de criterios claros y uniformes para la asignación o supresión de los recargos de funciones, lecciones cocurriculares, ampliaciones de jornada y la distribución de lecciones interinas para que estos actos administrativos realmente se ajuste al ordenamiento jurídico dado para tal fin.

Los procesos incorrectos han llevado a distintas quejas e inclusive a que la sala Constitucional reciba miles de casos en relación con este tema, a lo cual contesta que es materia del Tribunal del Servicio Civil resolver con celeridad y de manera expedita estos procesos conocidos como sumarísimos y distintos a los que la atiende la Sala Constitucional como de amparo.

Se debe tomar en cuenta que es la Dirección General de Servicio Civil es la que está dotada de personalidad jurídica de acuerdo con las leyes. Es desde la Constitución Política en sus artículos 191 y 192, en los cuales se mencionan:

Artículo 191. —Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.

Artículo 192. —Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

Este órgano desconcentrado a grado máximo es el encargado de velar y administrar de la mejor manera al personal administrativo público y de establecer los lineamientos para que los procesos sean los adecuados y se rijan bajo las directrices establecidas; pues la falta de lineamientos precisos en esta materia pueden generar inequidad en la distribución de cargas laborales, conflictos administrativos y errores en la aplicación de las normativas vigentes.

En la Resolución N.º 13299 – 2024 la Sala menciona:

SOBRE EL REBAJO DE INTERINAS. - Sobre este extremo, esta Sala ha reconocido que existen situaciones objetivas del servicio de las instituciones educativas, como la disminución, la falta de matrícula o la organización interna, que obligan a la Administración a reducir el número de y horas asignados a un funcionario o, incluso, a prescindir de su plaza, sin que ello signifique lesión de los derechos fundamentales del servidor o de sus alumnos. En el informe rendido bajo juramento por la directora del instituto recurrido se tiene que las, como la de trabajo comunitario que alude la recurrente, se asignan de acuerdo con las particularidades y necesidades del curso lectivo vigente, las cuales se encuentran sujetas a cambios por la fluctuación de la matrícula en ese tipo de servicio educativo. Aunado a ello, se extrae del memorial inicial que el reclamo de la recurrente, no involucra la lesión a su estabilidad impropia consignado en el artículo 192 constitucional, sobre el cual la Sala se pronunciado reiteradamente, ... (P.1)

De acuerdo con lo anterior, es sabido que la matrícula puede fluctuar cada curso lectivo y que los docentes se vean afectados por la disminución y que esto no debe verse como lesión de los derechos fundamentales de los servidores porque no está en el control de los administradores educativos. Tampoco puede verse, como lo señala la Sala como una lesión de los fueros especiales a los que erróneamente se han entendido como las lecciones cocurriculares, recargos y demás que se establecieron en la Reforma Procesal Laboral.

Es la misma Sala la que menciona en la Resolución N.º N.º 08246 – 2023 que:

...el interinazgo es una situación provisional y una excepción a la regla, así que ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno. (P. 3)

Es decir, las lecciones interinas, recargos de funciones y ampliaciones de jornada no son derechos subjetivos adquiridos por las personas que lo laboran, pues dependen de una situación provisional presentada en los centros educativos y estará determinada por la fluctuación de la matrícula o bien por las causas que al inicio le dieron origen. Lo anterior no quiere decir que, si aún existen estas causas, el administrador educativo pueda, sin ningún procedimiento administrativo, eliminar estas lecciones y dárselas a otro docente sin que medie lo establecido por la ley.

Se vuelve necesario que al ejecutar cualquier acto administrativo estos estén sujetos al debido Proceso Administrativo, el cual de acuerdo con el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL), «no es un principio general de derecho, sino una garantía y seguridad ofrecida al ciudadano frente a sus bienes en la actuación del Estado» (P.2). Cuando se establece que debe ejecutarse un acto administrativo por parte de las direcciones de los centros educativos (en el caso de la investigación), las personas administradoras velan por el cumplimiento de la ley y siguen los principios establecidos por la ley en relación con el tema.

Se establecen principios para que los actos administrativos no incumplan o no presenten vicios que pueden llevar a la nulidad del acto, entre ellos se rescatan que se debe notificar al interesado del procedimiento que se entabla contra él (supresión de las lecciones cocurriculares, recargos, disminución de lecciones interinas y ampliaciones de jornada), darle oportunidad que prepare su alegato en contra del acto administrativo y que pueda tener acceso a la información que dio causa al hecho. Además, considerar su derecho de ser oído (puede ser de manera oral o escrita) y que en ella presente los argumentos en su defensa con todas las pruebas posibles. También dar la oportunidad de contar con un abogado y que toda decisión que la administración tome al respecto requiere una fundamentación y ser comunicada por escrito.

Con lo anterior, no se pretende en ningún momento sabotear la Potestad Discrecional que poseen los administradores educativos dentro del ámbito jurídico y mucho menos tratar de socavar las funciones dadas de acuerdo con el Manual de Puestos Descriptivos, pero después de toda la

investigación se determina que un manual será de gran ayuda para que cuando se ejecutan este tipo de actos administrativos tengan a la mano toda la jurisprudencia correspondiente y los pasos que deben seguirse con base en las circulares emanadas por el Ministerio de Educación Pública.

Pues, según el artículo 8 del Código de Educación, corresponde a las personas directoras velar por la correcta administración de los centros educativos, incluyendo la asignación equitativa de funciones dentro del marco legal aplicable. Asimismo, el Estatuto del Servicio Civil establece principios de igualdad, eficiencia y racionalidad en la administración del recurso humano en el sector público.

Dado todo lo que se ha formado durante el transcurso de los años y aún más con la publicación de la Reforma al Código de Trabajo (Reforma Procesa Laboral) se ve la necesidad de que los administradores cuenten con un manual que esté a su servicio para ayudarlos en la ejecución de estos actos administrativos y de esta manera evitar la existencia de tantos malentendidos y que la Sala Constitucional (recursos de amparo) y el Tribunal de Servicio Civil (procesos sumarísimos) estén dictando sentencias que, en muchas ocasiones, como se han visto a lo largo de esta investigación, requieren más tiempo de lo normal y dejan a los interesados sin la pronta respuesta que esperan recibir de la ley y de la cual poseen un legítimo derecho.

7.4 Objetivos de la Propuesta

7.4.1 Objetivo General

- Elaborar un manual administrativo con los procedimientos para la asignación de las lecciones cocurriculares de acuerdo con lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Pública.

7.4.2 Objetivos Específicos

- Especificar el Marco Normativo y la Jurisprudencia Aplicable que le dan origen a los actos administrativos para la asignación, supresión de recargos, ampliaciones de jornada, aumento o disminución de lecciones interinas y lecciones cocurriculares.
- Crear un manual administrativo con los pasos correspondientes para que los administradores educativos ejecuten de manera legal la asignación, supresión de recargos, ampliaciones de jornada, aumento o disminución de lecciones interinas y lecciones cocurriculares.

7.5. Marco Jurídico y Jurisprudencia

Cuando se establecen la asignación de recargos de funciones, ampliaciones de jornada, asignación o supresión de lecciones cocurriculares y lecciones interinas por parte de las personas administradoras de los centros educativos deben realizarse con base en el ordenamiento jurídico y en las disposiciones del Ministerio de Educación Pública (MEP). Son diversas las circulares emanadas por este Ente, pero para efectos de esta investigación se tomarán las principales que regulan este proceso y, además, se establecerán los parámetros sobre la base de las lecciones cocurriculares establecidas por el MEP.

Para mejor comprensión se tomará las definiciones dadas por la Resolución N° 3624-12 mencionada en la circular DRH-29110-2012-DIR en donde se establece lo que se entenderá por lecciones cocurriculares y cuáles son las que se imparten y administran en los centros educativos del país. De acuerdo con el documento, se entiende por lecciones cocurriculares aquellas actividades que ayudan a la formación integral y les da la oportunidad de participar en programas suplementarios que promuevan su desarrollo y fomenten los valores, actitudes y habilidades en materia no académica, sino más bien en la formación social, liderazgo, cultura, entre otros aspectos y ayuden al reforzamiento de los programas académicos.

En la siguiente tabla se muestran las definiciones de los club, a quiénes van dirigidas ese tipo de lecciones la naturaleza para lo que fueron creadas, los requisitos que deben poseer los oferentes y el tipo de pago que se realizará por su ejecución.

Tabla 16 Sobre las lecciones cocurriculares

| Nombre del Club | Dirigidas | Naturaleza | Requisitos | Tiempo pagado |
|---------------------------|--|--|---|---|
| Centros de estudio y club | Colegios Técnicos y Académicos (III ciclo y Educación Diversificada) | Ofrecer a los estudiantes, lecciones semanales con el propósito de atender intereses y necesidades particulares de los estudiantes, así como implementar estrategias | Estar nombrado en un puesto de PEM o PETP | Una lección de 40 minutos por cada sección formada. |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | | que permitan una convivencia en sociedad en armonía y de crecimiento espiritual. | | |
| Club 4-S (saber, sentimiento, salud y servicio) | III Ciclo y Educación Diversificada de Colegio Técnico Profesional | Abarcan campamentos, giras demostrativas, talleres de capacitación, concursos, proyectos comunales, exposiciones, recreación, dentro de la filosofía 4-S | El colegio técnico para optar por este tipo de lecciones debe pertenecer a la zona rural y el docente que se le asigne debe conocer la filosofía 4-S y contar con el visto bueno de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras | El MEP reconoce 8 lecciones de 40 minutos. |
| Cooperativismo | Colegios Académicos y Técnicos | Garantizan la cultura emprendedora cooperativa y está apegada a la Ley 6437 para capacitar a las personas en Gestión de Empresas y educación Cooperativa. | Contar con el visto bueno de la Dirección Técnica y Capacidades Emprendedoras | Se reconocen por medio de lecciones, al profesor de Enseñanza Media se le reconocen 15 de cuarenta minutos y al profesor de Enseñanza Técnico Profesional 12 lecciones de 60 minutos |
| Lecciones de seguimiento | Ciclo Diversificada Vocacional en los niveles de 11° y 12° | Garantizar a los estudiantes con discapacidad un apoyo adecuado y | No menciona | Requieren 12 lecciones para cada una de las formaciones vocacionales |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | específico en la pasantía y práctica supervisada | | |
| Coordinación Académica | Colegios Técnicos y Académicos. | Colaborar en la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades curriculares que realiza el centro educativo. | Licenciatura en una rama académica, más de siete años de docente, tener propiedad y estar en el colegio hace mínimo dos años. | La cantidad se otorga dependiendo del colegio, si es Dirección 1 son 10 lecciones: si es 2 son 20 lecciones y si es 3 son 30 lecciones. En el caso de los Colegios Bilingües se otorgan 20 lecciones de Coordinación Pedagógica (Académica) |
| Coordinación Técnica | Centros Educativos Técnicos | Impulsa el desarrollo de los programas de estudios, especialidades y talleres exploratorios. | Visto bueno de la Dirección Técnica y Capacidades Emprendedoras | Son 40 lecciones de 60 minutos |
| Coordinación con la empresa | Centros Educativos Técnicos | Supervisión, control y promoción de la calidad de la educación técnica | Visto bueno de la Dirección Técnica y Capacidades Emprendedoras | Son 40 lecciones de 60 minutos |
| Coordinador de Bachillerato Internacional | Colegios que ofrecen la modalidad de Bachillerato Internacional. | Brinda a la comunidad educativa la información, orientación y apoyo a todo lo relacionado con el programa. | Se autorizan estas lecciones en los centros educativos del III Ciclo y Educación Diversificada que posean la aprobación de las | Su remuneración es de un 40% sobre el salario base según el número de lecciones y el grupo profesional. Se |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | autoridades ministeriales para desarrollar el plan de estudios de Bachillerato Internacional. Los docentes interesados deben cumplir también con requisitos. | asignan 25 lecciones de 60 minutos. |
| Coordinador de Creatividad, Acción y Servicio (CAS) de Bachillerato Internacional | Colegios que ofrecen la modalidad de Bachillerato Internacional | Permite a los estudiantes potenciar su desarrollo personal e interpersonal a través del aprendizaje experiencial. | Centros educativos que posean la aprobación de las autoridades ministeriales para desarrollar el plan de estudios de Bachillerato Internacional. El funcionario debe cumplir con requisitos. | Se reconoce el 40% sobre el salario base que ostente el funcionario según el número de lecciones y el grupo profesional. Se asignan 10 lecciones de 60 minutos. |
| Coordinación de III Ciclo y IV Ciclo de la Educación Especial | Colegios Prevocacionales | Corresponde a un docente de III y IV Ciclo de Educación Especial ser un agente promotor de la gestión del trabajo entre el cuerpo docente a cargo de los estudiantes. | El docente debe pertenecer al Equipo Base, laborar en el III y IV Ciclo y en ambos casos debe asumir además de las funciones como docente. | Sobresueldo del 40% sobre el salario base de 40 lecciones. |
| Coordinador de III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional | Colegios Prevocacionales | Servir de apoyo en los aspectos técnicos y de gestión de la calidad de servicio, además de facilitar la | Licenciatura o Bachillerato en Educación Especial (Generalista) o en Educación Técnica. | Sobresueldo del 40% sobre el salario base de 40 lecciones. De acuerdo con la población estudiantil que |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | comunicación entre los miembros del Equipo Base. | | se encuentre matriculada, procede que el docente que ejerce funciones de Coordinador labore exclusivas para coordinar el mismo de acuerdo con la cantidad de secciones. |
| Coordinador del Equipo Base en III Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional | Colegios Técnicos Profesionales y Colegios Prevocacionales. | Las lecciones de coordinación (2 Lecciones) son asignadas a los docentes que conforman el Equipo Base (docentes de Educación especial y docentes del área Técnico profesional) | Licenciatura o Bachillerato en Educación Especial o en Educación Técnica, el docente debe tener como mínimo 15 lecciones curriculares. | Dos lecciones. |
| Coordinación Artística por áreas | Conservatorio de Castilla. | Debido a la cantidad de docentes especializados en las diferentes ramas artísticas que laboran en el Conservatorio de Castilla, la complejidad de instrumentos musicales tutelado, la administració | Contar con nombramiento en la clase de puesto PETP en cualquiera de las siguientes especialidades: Música, Teatro, Artes Plásticas, danza y Creación Literario, independiente de la subespecialidad y el grupo profesional que ostente. | Las lecciones de coordinación artísticas por área en III Ciclo y Educación Diversificada son reconocidas por medio de lecciones, de acuerdo con el grupo profesional. Profesor de Enseñanza |

| | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|---|--|--|
| | | <p>n de un teatro y la demanda de presentaciones artísticas hace necesario un coordinador por áreas que capacite, instruya, brinde lineamientos generales y controle el nivel técnico de cada área.</p> | <p>Tener 5 años como docente (3 años en el caso de la coordinación de departamento).</p> | <p>Técnico Profesional III y IV ciclos: Planeamiento y Evaluación Artística, Producción Artística Institucional, Administración de Instrumentos, Administración del Teatro Arnoldo Herrera y Extensión Cultural y Artística son 14 lecciones para cada una. Coordinación de Departamento por Especialidad 5 lecciones por cada una. Diseño y Divulgación son 10 lecciones.</p> |
| <p>Coordinación de Departamento</p> | <p>Colegios de secundaria</p> | <p>Colaborar en la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades curriculares que se realizan en un centro educativo.</p> | <p>El Director del Centro Educativo elige anualmente el docente idóneo de la asignatura específica. La asignación del coordinador está sujeto a que la matrícula sea igual o mayor a 600 estudiantes en las asignaturas</p> | <p>Se asigna el pago de 2 lecciones a docentes de asignaturas específicas.</p> |

| | | | | |
|----------------------|---|---|--|---|
| | | | de ciencias, estudios sociales, español, matemática, inglés y francés. | |
| Comité de Evaluación | Instituciones Educativas de primaria y secundaria | Para los docentes: poseer título universitario que lo acredite en su especialidad, experiencia como docente de 3 años, nombrado a tiempo completo en el centro educativo, nombramiento en propiedad o en su defecto interino durante todo el curso lectivo. | En primaria está integrado por docentes que el director designe para orientar el trabajo técnico (direcciones 4 y 5 por 4 docentes, direcciones 2 y 3, son 3 docentes, direcciones 1 y unidocentes el comité lo designa el supervisor y se conforma por tres docentes); en secundaria está asignado por tres docentes que el director designe (tanto de académicas como complementarias) | En I y II Ciclos de la Educación General Básica sesiona 3 lecciones a la semana. En los unidocentes y direcciones 1 sesionan una vez al mes. En III ciclo y Educación Diversificada sesiona bajo los siguientes criterios: Matrícula que sobrepase los 1000 estudiantes sesionará 4 lecciones a la semana y en la que no sobrepase sesionará 3 lecciones semanalmente. |
| Comité de Apoyo | Instituciones de primaria y secundaria | Determinar los apoyos que requieran los alumnos matriculados en la institución, aprobar e improbar las | En primaria está integrado por el director, dos docentes de Educación Especial, dos representantes de los otros docentes y un | Los docentes recibirán un 25% del Salario Base del PEGBI |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>adecuaciones significativas, asesorar al personal docente</p> | <p>representante de los padres de familia.</p> <p>En III ciclo y Educación Diversificada es el director, un representante de docentes, uno o dos orientadores, un representante de los profesores guías, un representante de los padres de familia</p> | |
|--|--|--|--|--|

Tabla elaborada por Artavia (2024) con base en la circular DRH-29110-2012-DIR, Resolución -47-MEP del 2013 y el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes.

Aunado a lo anterior, el Estatuto del Servicio Civil en su Título III, regula la correcta distribución de las funciones y de los recargos en el sector público con el fin de asegurar la transparencia y eficiencia de la administración. En el artículo 190 se mencionan las atribuciones dadas por la ley:

Artículo 190. Son atribuciones del Tribunal conocer:

- a) En primera instancia, de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General, que deberá hacerse en un término no mayor de sesenta días;
- b) En única instancia, de las reclamaciones que le presenten los quejosos por disposiciones o resoluciones de la Dirección General, cuando se alegue perjuicio causado por ellas;
- c) En única instancia de las reclamaciones contra las disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando se alegue perjuicio causado por ellas, previa información levantada por la Dirección General, en el mismo plazo que indica el inciso a) de este artículo; ch) Decretar, en cualquier estado de las diligencias de gestión de despido, si lo considera pertinente con vista del mérito de los autos y a solicitud del respectivo ministro actor (sic), la suspensión provisional del servidor en el ejercicio del cargo; y (La Sala Constitucional mediante resolución N° 927 del 15 de febrero de 1994, declaró inconstitucional la interpretación y aplicación del inciso ch) de este artículo, en cuanto implique que la suspensión de un servidor público, acordada

durante la sustanciación de un procedimiento administrativo sancionatorio, sea sin goce salarial.)

d) De los demás asuntos que le encomiendan la ley y los reglamentos.

Tomando en cuenta lo anterior, los docentes que se encuentren inconformes con los actos administrativos podrán presentar procesos sumarísimos ante el Tribunal de Servicio Civil, pero se debe tomar en cuenta que son por actos mal administrados, no por la creencia de un derecho subjetivo impropio en relación con este tipo de lecciones.

Las personas administradoras de centros educativos requieren tener conocimiento sobre la Jurisprudencia de la Dirección General del Servicio Civil y la Dirección de Recursos Humanos del MEP, que han dictaminado sobre la correcta interpretación y aplicación de las normativas en casos específicos.

Para el caso de estas lecciones se establecen procedimientos para la asignación de este tipo de lecciones, las cuales no requieren del visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos por lo que son asignadas por los directores de los centros educativos por medio de la Potestad Discrecional siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por las distintas circulares emitidas por el MEP. En la circular DVM-A-044-2010 se establece el procedimiento para la asignación de lecciones cocurriculares, aclarando la potestad del director para gestionarlas sin requerir autorización previa de la Dirección de Recursos Humanos y en ella se aclara que no es un derecho adquirido para que después de la finalización del curso lectivo se siga asignando después de finalizado el curso lectivo que le dieron origen.

En la circular DVM-A-DRH-09-039-2021 se regula la asignación de recargos de funciones, ampliaciones de jornada y aumento de lecciones interinas, estableciendo los criterios para su otorgamiento, la cual menciona:

En consecuencia, como funcionarios públicos deben adaptarse a todo cambio garantizando el respeto de los derechos laborales de los interesados y los deberes a la educación de los estudiantes. Asimismo, los artículos 123 del Código de Educación (en el caso de primaria) y 6 del Reglamento de Establecimientos Oficiales (en caso de las Instituciones de III y IV ciclos), confieren al director del centro educativo la responsabilidad de ser su administrador, razón por la cual le compete legalmente (de acuerdo con la necesidad Institucional) la asignación de los recargos de funciones, ampliaciones de jornada y el aumento o disminución de las

lecciones interinas, fundamentando su asignación en lo que establece el artículo 114 del Estatuto de Servicio Civil: «Para efectos de selección, nombramientos, traslados y valoración, se deberá tomar en cuenta a los candidatos, de acuerdo con el orden de grupos que establece la presente ley».

Aunado a lo anterior, el Oficio Circular DVM-A-30-2010 de 28 de junio de 2010, establece:

...nótese que para efectos de otorgar un recargo de funciones en este caso la distribución de lecciones interinas debe tomarse en cuenta la categoría o grupo profesional que ostente el servidor y que se le haya otorgado con base a sus atestados académicos ubicándose dentro del escalafón docente según corresponda».

No obstante, cuando existan dos o más oferentes en igualdad de condiciones, y ambos se encuentren anuentes a desempeñar el recargo de funciones que se desee asignar o soliciten la asignación de las lecciones interinas, debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el artículo 83 inciso d) párrafo tercero, del Estatuto de marras, que indica en lo que interesa: «...En todo caso se tomará en cuenta: la calificación de servicios, la experiencia, los estudios y demás condiciones de los educadores...»

Por su parte, artículo 540 del Código de Trabajo (derivado de la Ley 9343, «Reforma Procesal Laboral») anota las siguientes disposiciones en relación con el debido proceso: ...

Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. (PP. 2-3)

Con base en lo anterior se demuestra que existen distintos puntos por considerar como idóneos para la asignación de este tipo de lecciones o recargos:

- Categoría o Grupo Profesional.
- Años de experiencia.
- Calificaciones de los servidores.
- Formación académica complementaria.

- Puntaje de Carrera Profesional.
- Experiencia en otra clase de puestos.
- Mayor experiencia en el recargo o las lecciones por asignar.
- Capacidad horaria del servidor que ostenta el recargo o las lecciones.

Es importante aclarar que las lecciones otorgadas para Coordinación Técnica y de la Empresa, Coordinador de Sede del CNVMTS, Coordinación Deportiva, y Coordinaciones Académicas, las mismas al ser cargos no son objeto de este procedimiento, pues cuentan con requisitos específicos para su designación.

En la misma circular se establece que, si un docente no continúa con el recargo o las lecciones, el director del centro educativo es quien comunicará de manera formal los motivos de la decisión y dejar en constancia las razones por la cual la Administración adopta la decisión para que el docente (en este caso) pueda continuar con los derechos brindados por el Debido Proceso y presente su apelación por vía administrativa, primero al Director y luego a la Supervisión y Dirección Regional. De no hacerlo, la dirección estaría irrespetando el ordenamiento jurídico y se le aplicaría la normativa por la falta incurrida de acuerdo con el artículo 102 de la Ley General de la Administración Pública.

Si después de aplicar todos los criterios anteriormente mencionados, aún existe la igualdad de condiciones entre dos o más oferentes el director de un centro educativo posee potestad discrecional en la distribución de lecciones y recargos, siempre que se mantenga dentro del marco normativo vigente. Esta le permite tomar decisiones en función de las necesidades institucionales, en donde se priorice la continuidad educativa y la eficiencia administrativa.

Sin embargo, se aclara que la discrecionalidad no es absoluta y está limitada por los principios de legalidad y razonabilidad establecidos en la Ley General de Administración Pública en sus artículos 11 y 13.1, los cuales mencionan

Artículo 11

1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.
2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.

Artículo 13

1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.

Es por ello por lo que los directores de centros educativos deben conocer todo el acervo jurídico en relación con la toma de decisiones de los actos administrativos relacionados con la materia de estudio y de esta manera cumplir los requerimientos establecidos para que exista en la Administración Pública mayor eficiencia y eficacia y que las labores sean cumplidas de acuerdo con el fin para el que fueron creadas.

7.6 Ejemplo de Cuadro para la asignación y supresiones de recargos de funciones, ampliaciones de jornadas, lecciones cocurriculares y lecciones interinas

Con base en toda la jurisprudencia utilizada para el caso de asignación y supresiones de recargos de funciones, ampliaciones de jornadas, lecciones cocurriculares y lecciones interinas se propone los siguientes materiales que podrían ser utilizados en el momento de ejecutar los actos administrativos estudiados en esta investigación. Es relevante mencionar que cuando existan lecciones por asignar siempre se debe priorizar a los docentes que tengan propiedad en la institución e informar al personal docente de las lecciones para que participen de su asignación de estar interesados.

| Asignación de recargo de funciones, ampliaciones de jornada, lecciones cocurriculares, lecciones interinas |
|---|
| Centro Educativo: _____ |
| Dirección Regional: _____ |
| Circuito: _____ |
| Persona Directora: _____ |
| Tipo de recargo: _____ |
| Horario de la ampliación de la jornada (solo en casos para su asignación): _____ |
| Tipo de lecciones cocurriculares _____ |
| Cantidad de lecciones por asignar: _____ |
| Tipo de lecciones interinas (cuanto aplique): _____ |
| Cantidad de lecciones por asignar: _____ |
| Nombre del oferente: _____ |
| Especialidad: _____ |
| Criterios por tomar en cuenta para la asignación: |
| Categoría o Grupo Profesional: _____ |
| Años de experiencia: _____ |
| Calificaciones de los servidores: _____ |

| | Excelentes | Muy buenos | Buenos | Insuficientes | Inaceptables |
|--|------------|------------|--------|---------------|--------------|
| Cantidad | | | | | |
| Formación académica complementaria: | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Puntaje de Carrera Profesional: _____ | | | | | |
| Experiencia en otra clase de puestos: | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| Posee mayor experiencia en el recargo o las lecciones por asignar: | | | | | |
| Sí _____ | | No _____ | | | |
| Capacidad horaria del servidor que ostenta el recargo o las lecciones: | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| En caso de que los oferentes mantengan igualdad de condiciones en los aspectos anteriores, se tomaron en cuenta los siguientes criterios discrecionales para la asignación de las lecciones: | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |
| <hr/> | | | | | |

En el caso de las asignaciones de Coordinación Técnica y de la Empresa, Coordinador de Sede del CNVMTS, Coordinación Deportiva, y Coordinaciones Académicas se toman los requisitos necesarios para su distribución, los cuales serán ejemplificados en los siguientes cuadros de ejemplo.

Coordinación Académica:

**Asignación de recargo de funciones, ampliaciones de jornada, lecciones
cocurriculares, lecciones interinas**

Centro Educativo: _____

Dirección Regional: _____

Circuito: _____

Persona Directora

Tipo de recargo: Coordinación Académica

Cantidad de lecciones por asignar: _____

Nombre del oferente: _____

Especialidad: _____ }
_____ }

Requisitos por tomar en cuenta:

El Coordinador Académico debe ser propuesto por el director del centro educativo considerando los requisitos específicos para el puesto, así como su naturaleza y funciones establecidas en la **Resolución 3624-12** de 12 de diciembre de 2021 y oficio **DVM-AC-1102-11-2019** de 11 de noviembre de 2019 suscrito por la Viceministra del Despacho Académico.

- Requisitos: (Establecidos en el oficio **DVM-AC-1102-11-2019**)
- Licenciatura en una rama académica o del currículo.
- Ser docente activo del sistema educativo con al menos 4 años de experiencia en labor docente.
- Experiencia mínima de 2 años en la institución donde va a ser nombrado.
- Tener conocimientos básicos o experiencia en la evaluación académica y planificación curricular.
- Estar incorporado a COLYPRO.

Si existen más de dos oferentes que cumplan los requisitos anteriores, se tomarán también en cuenta los siguientes:

Criterios por tomar en cuenta para la asignación:

Categoría o Grupo Profesional: _____

Años de experiencia: _____

Calificaciones de los servidores:

| | Excelentes | Muy buenos | Buenos | Insuficientes | Inaceptables |
|----------|------------|------------|--------|---------------|--------------|
| Cantidad | | | | | |

Formación académica complementaria:

Puntaje de Carrera Profesional: _____

Experiencia en otra clase de puestos:

Posee mayor experiencia en el recargo o las lecciones por asignar:

| | |
|----------|----------|
| Sí _____ | No _____ |
|----------|----------|

Capacidad horaria del servidor que ostenta el recargo o las lecciones:

En caso de que los oferentes mantengan igualdad de condiciones en los aspectos anteriores, se tomaron en cuenta los siguientes criterios discrecionales para la asignación de las lecciones:

Coordinación Deportiva:

**Asignación de recargo de funciones, ampliaciones de jornada, lecciones
cocurriculares, lecciones interinas**

Centro Educativo: _____

Dirección Regional: _____

Circuito: _____

Persona Directora

Tipo de recargo: Coordinación Deportiva

Cantidad de lecciones por asignar: _____

Nombre del oferente: _____

Especialidad: Educación Física

Para la **Coordinación Deportiva**, el perfil de la persona colaboradora lo debe aprobar el Viceministerio Académico, y se debe aplicar lo siguiente para su asignación.

En este caso el Coordinador debe ser propuesto por el director del centro educativo considerando los requisitos específicos para el puesto, así como su naturaleza y funciones establecidos en el oficio **DVM-AC-DDC-0469-2021** de 14 de mayo de 2021 suscrito por

la Jefatura del Departamento de Tercer Ciclo y Educación Diversificada y la Directora de la Dirección de Desarrollo Curricular y avalado con oficio **DVM-AC-032-2021** de 09 de junio de 2021 suscrito por la Viceministra del Despacho Académico.

Requisitos:

- Ser docente de Educación Física con licenciatura en alguno de los deportes que se implementan en los énfasis del centro educativo.
- Ser propuesto por el director del centro educativo.
- Licenciatura en una rama académica o de currículo de educación secundaria.
- Experiencia mínima de 7 años en labor docente.
- Experiencia mínima de 2 años en la institución.
- Con conocimiento básico o experiencia de evaluación educativa, planificador curricular y deportivo.
- Tener disponibilidad para las capacitaciones y de tiempo fuera del horario lectivo para llevar a cabo actividades con sus estudiantes de manera que estimule la creatividad, la actividad y el servicio.

En el caso de que existan dos personas docentes o más aspirantes al puesto que cumplan los requisitos de forma similar, se establece por orden de prioridad de la siguiente manera:

- Personal docente con calificación más alta de servicio civil.
- Personal docente con más años de servicio.

En caso de que los oferentes mantengan igualdad de condiciones en los aspectos anteriores, se tomaron en cuenta los siguientes criterios discrecionales para la asignación de las lecciones:

Coordinación Técnica o con la Empresa

**Asignación de recargo de funciones, ampliaciones de jornada, lecciones
cocurriculares, lecciones interinas**

Centro Educativo: _____

Dirección Regional: _____

Circuito: _____

Persona Directora

Tipo de recargo: Coordinación Técnica o con la Empresa

Cantidad de lecciones por asignar: _____

Nombre del oferente: _____

Especialidad: _____

En el caso de los Colegios Técnicos, la asignación de coordinación es responsabilidad del Director(a) Institucional. Cuando se trate de una Coordinación Técnica o de Empresa se requiere, adicionalmente, el visto bueno de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, por lo que en caso de no prorrogarse debe aplicarse la comunicación formal del acto según los parámetros dispuestos en la presente Circular.

Asimismo, el coordinador(a) debe cumplir con los requisitos establecidos en el oficio VM-A-DRH-7531-2020: Los oferentes o docentes propuestos deberán poseer a los siguientes requisitos:

- Ser docente activo del sistema educativo con al menos 3 años de experiencia en la educación técnica profesional.
- Poseer grupo profesional VT-6 en alguna de las especialidades de la oferta educativa de Educación Técnica que culmine con la obtención de un título de técnico medio.
Asimismo, deben considerar los siguientes parámetros:
 - Para el caso de servidores en propiedad: El mismo debe de mantener su propiedad en el centro educativo que lo está proponiendo.
 - Los funcionarios con nombramiento interino: debe registrar grupo profesional VT6 en alguna de las especialidades técnicas aprobadas por la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras. Adicional a lo anterior, el docente propuesto debe de haber reclutado y estar consignado en el registro de elegibles de la Dirección General de Servicio Civil, para la Dirección Regional de Educación y circuito respectivo.
 - Si al servidor (a) se le aprueba la coordinación y presenta alguna situación de incapacidad, reubicación, permiso u otro, a la hora de sustitución; el suplente debe de ajustarse a los requisitos solicitados para los nombramientos interinos, así como contar con la misma especialidad del funcionario titular. Esto debe ser aplicado también por las Direcciones Regionales de Educación, en caso de requerirse una sustitución.

En caso de que los oferentes mantengan igualdad de condiciones en los aspectos anteriores, se tomaron en cuenta los siguientes criterios discrecionales para la asignación de las lecciones:

De acuerdo con la Circular DVM-A-DRH-09-039-2021 de lo anterior quedan excluidos de los procedimientos los siguientes recargos:

- Las ampliaciones de jornada y recargos de funciones correspondientes a los centros educativos indígenas.
- Los proyectos de la Fundación Omar Dengo (FOD) en los que se exija capacitación previa (Robótica en I y II Ciclos y III y IV Ciclos).
- Los proyectos de Huertas Escolares cuyos requisitos exijan formación específica en esa área. Al efecto, los directores deberán adjuntar los títulos de los cursos recibidos por los servidores.
- El proyecto PIAD para el cual se requieren conocimientos y habilidades en el uso de la herramienta respectiva.
- El recargo de Cooperativismo dado que el mismo debe tener capacitación en educación de cooperativas escolares y estudiantiles (talleres de emprendimiento y educación cooperativa, campamentos, encuentros, cursos y otros), preferiblemente emitidos por el INFOCOOP o el CENECOOP.
- Ampliaciones de Jornada Laboral para Educación Abierta I y II Ciclo, ya que las mismas requieren del aval por parte de la respectiva Dirección Regional de Educación, que las aprueban a partir de las propuestas de los Coordinadores de Sedes considerando los conocimientos y experiencia que posea el docente en la formación para personas jóvenes y adultas, así como condiciones y posibilidades de acceso para atención de estos servicios en su jornadas particulares, generalmente en horarios nocturnos.

Ahora, si el docente que está ejerciendo las lecciones interinas, los recargos de funciones, lecciones cocurriculares se le deben motivar las causas por las que fueron suprimidas, para lo cual se deberá elaborar un documento en donde se indiquen las causas que llevaron a cabo tal situación. Es relevante tomar en cuenta que se debe tratar de mantener la estabilidad laboral primero de las personas trabajadoras que están en propiedad y que al igual que la asignación se deben tomar en cuenta las categorías del grupo profesional, años de servicio, calificaciones, entre los otros aspectos.

Se sugiere el siguiente ejemplo:

**Supresión de recargo de funciones, ampliaciones de jornada, lecciones
cocurriculares, lecciones interinas**

Centro Educativo: _____

Dirección Regional: _____

Circuito: _____

Persona Directora

Tipo de recargo: _____

Horario de la ampliación de la jornada (solo en casos para su asignación):

Tipo de lecciones cocurriculares _____

Cantidad de lecciones por asignar: _____

Tipo de lecciones interinas (cuanto aplique):

Cantidad de lecciones por asignar: _____

Nombre del trabajador: _____

Especialidad: _____

Tipo de nombramiento: Propiedad _____ Interino _____

Categoría o Grupo Profesional: _____

Años de experiencia: _____

Motivos por los que se suprime el recargo o las lecciones:

Fundamentación jurídica:

Se extiende al día _____ del mes _____ del año _____

Firma de la persona directora: _____

7.7. Beneficios de la Implementación del Manual

La creación de este manual proporcionará a los directores una herramienta clara y accesible para garantizar una administración eficiente de los recursos humanos en los centros educativos públicos, asegurando que:

- Se respeten los principios de equidad y transparencia en la distribución de funciones.
- Se minimicen conflictos laborales derivados de asignaciones irregulares de recargos o lecciones interinas.
- Se reduzca el riesgo de sanciones administrativas por errores en la aplicación de la normativa.
- Se optimicen los procesos de asignación de personal, alineados con las necesidades reales de cada institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argüello, L (2017) El principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad. Revista Pensamiento Actual. Vol. 17. N°29, 2017. Pág. 116-131. Recuperado de: [https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiv7oH66MDzAhVTQzABHQYpDEIQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucr.ac.cr%2Findex.php%2Fpensamiento-actual%2Farticle%2Fdownload%2F31584%2F31288%2F%23%3A~%3Atext%3D%2F%2F520esencia%252C%2520el%2520principio%2520de%2C%2520abusos%2520de%2520exceso%2520de%2520discrecionalidad\).&usq=A0vVaw3lpx4ONjf9aOjGtZkeDgeJ](https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiv7oH66MDzAhVTQzABHQYpDEIQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucr.ac.cr%2Findex.php%2Fpensamiento-actual%2Farticle%2Fdownload%2F31584%2F31288%2F%23%3A~%3Atext%3D%2F%2F520esencia%252C%2520el%2520principio%2520de%2C%2520abusos%2520de%2520exceso%2520de%2520discrecionalidad).&usq=A0vVaw3lpx4ONjf9aOjGtZkeDgeJ)
- Agüero, R (1995). *El proceso de formación de la ley en Costa Rica*. San José: Asamblea Legislativa/ Centro de Democracia.
- Altaba, E (2009). *La nueva gestión y gestión por competencias*. Tesis doctoral. España. Universidad Rovira I Virgili. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8818/TESIS.pdf;jsessionid=047AF9ED6044B4DA83E80B8A2E5EC2AE?sequence=1>
- Altamirano, J. (2014) *Las actividades extracurriculares y el mejoramiento cualitativo de la educación en el Bachillerato de la Unidad Educativa “Pedro Vicente Maldonado” de la Parroquia Pirrocha, cantón Bobahoyo, Provincia de los Ríos*. Trabajo para optar por el grado de Magíster en Docencia y Currículo. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. Recuperado de: http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1957/1/Tesis%20Julia%20Altamirano%202014_final.pdf
- ANEP (2016) *Reseña histórica de la Reforma Procesal Laboral*. Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. Recuperado de: <https://anep.cr/resena-historica-de-la-reforma-procesal-laboral/>
- Arce (1990). *Derecho Educativo*. Editorial de la UNED. San José, Costa Rica.
- Argüello, L (2017) El principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad. Revista Pensamiento Actual. Vol 17-. N° 29, 2017. P.p. 116-131. Universidad de Costa Rica- Sede de Occidente.
- Arroyo, J (2011) *Gestión estratégica de las organizaciones*. 1ed. Costa Rica. Editorial UCR.

- Asamblea Legislativa de Costa Rica (4 de diciembre del 2018) Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. Ley de Carrera Docente y su Reglamento. Publicaciones Jurídicas.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (25, enero, 2016) Reforma procesal Laboral [Ley N° 9343]. DO: [Diario Oficial La Gaceta] Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>
- Barrantes, R (2007) Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo. 6. reimp. de la 1 ed. San José. EUNED.
- Botero, C (2009) Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Iberoamericana de Educación, Colombia. Recuperado el 25 de octubre, 2018 de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/.2811Botero.pdf>
- Briones, E (2016) Infracciones laborales (Conforme a la Reforma Procesal Laboral) 1ed. San José Briones, G (1996) Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Instituto colombiano para el fomento de la Educación Superior, ICFES.
- Calvo, E (2015) Fueros especiales de protección, Sustantivación del Procedimiento. Seminario de Reforma Procesal Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colegio de Abogados de Costa Rica.
- Campos, L.; Esquivel, E.; Rojas, C.; Mejías, P (2016) Análisis de la gestión para el logro del cumplimiento de las labores inherentes al cargo por parte del personal docente y administrativo (Informe final de Seminario de Graduación al grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con Énfasis en la Administración de la Educación). Universidad de Costa Rica. Sede de San Ramón de Alajuela.
- Campos, M (2017) Métodos de investigación académica. Fundamentos de investigación bibliográfica. Universidad de Costa Rica. Sede de Occidente. Recuperado de: [http://www.icomoscr.org/m/investigacion/\[METODOS\]Folleto_v.1.1.pdf](http://www.icomoscr.org/m/investigacion/[METODOS]Folleto_v.1.1.pdf)
- Carmona, O (2014), Abordaje de los conflictos laborales desde la normativa vigente en los centros educativos Liceo Mauro Fernández Acuña, Liceo Nocturno José Joaquín Jiménez Núñez y Liceo experimental Bilingüe la Trinidad de Moravia, de la Dirección Regional de San José Norte (Trabajo final de graduación sometido a la consideración de la comisión del programa de estudios de Posgrado en Ciencias de la Educación para optar al grado y

- título de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.
- Cerdas, D (14 de diciembre, 2017) MEP tiene más dinero y más maestros, ¿pero qué se hicieron los niños? La Nación. Recuperado de: <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/mep-tiene-mas-presupuesto-y-docentes-pero-cada-vez/UHHHOB4LQVALVPQMJ5WNUNEGZU/story/>
- Chacín, B (2008). Modelo teórico-metodológico para generar conocimiento desde la Extensión universitaria. Laurus, Revista de Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Año 14, número 26 [56-88] Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491004.pdf>
- Chacón, A (2012) Gestión del debido proceso en las acciones correctivas del CTP Abelardo Bonilla, Circuito 05 Moravia, de la Dirección Regional San José Norte. Tesis de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación. Universidad de Costa Rica.
- Chaves, M (2016) Factores asociados al conocimiento que tiene el personal docente de la Escuela de Urasca y la Escuela Corazón de Jesús, de sus deberes y obligaciones estipulados en el Estatuto de Servicio Civil y limitaciones que enfrentan en su ejercicio profesional (Tesis de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación). Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.
- Chiavenato, I (2006). Introducción a la teoría General de la Administración. Séptima edición. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
- CIJUL (2011) Discrecionalidad Administrativa. Recuperado de: https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiThvqh48TsAhUk01kKHf9fB6EQFjAMegQIFxAC&url=https%3A%2F%2Fcijulonline.ucr.ac.cr%2Fportal%2Fdescargar.php%3Fq%3DMzi4Mg%3D%3D&usg=AOvVaw1ZE0-138-S_BNBazzhQc7X
- CIJUL (2017) PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD E INTERDICCIÓN DE LA ARBITARIEDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Recuperado de: <https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiUsb6Dwc7sAhUByFkKHAYVDTIQFjAJegQIHBAC&url=https%3A%2F%2Fcijulonline.ucr.ac.cr%2F2017%2Fprincipios-de-razonabilidad-e-interdicion->

de-la-arbitrariedad-en-la-administracion-publica%2F&usg=AOvVaw3nuLSn8fsjVPEb6IQ0SNUx

Código de Trabajo [Código] (s.f.) Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Constitución Política de la República de Costa Rica [Const.] (1949). Edición 34. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

Cordero, R.; Molina, N.; Páez, W.; Vargas, Y (2013) Educación Secundaria: análisis de funciones y carga docente. El caso personal docente agremiado a la ANDE. Instituto de Investigaciones en Educación, INIE
<http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/205/1/13.09.09%202096.pdf>

Corral, Y (2010) Diseño de cuestionario para recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación. Año 2010. Vol. 20, N°36. Valencia. Julio-diciembre.

Dávila, G (2006) El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. Laurus. Revista de Educación. Año 12, número extraordinario, 180-205. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/761/76109911/index.html>

Dirección General de Servicio Civil. Resolución DG-155-2015. Recuperado de:
[RESOLUCION-DG-155-2015-CONCURSOS-INTERNOS_compressed-2.pdf \(mep.go.cr\)](RESOLUCION-DG-155-2015-CONCURSOS-INTERNOS_compressed-2.pdf)

Donadello, B (2011) El director en los centros educativos de educación primaria. Gestión del conocimiento, gestión de competencias, liderazgo e impacto en la calidad educativa del centro: Estudio de caso de CRA. Tesis Doctoral. Universidad de Zaragoza. Recuperado de:
<https://zagan.unizar.es/record/5745/files/TESIS-2011-026.pdf>

Fernández, L (2007) ¿Cómo se elabora un cuestionario? Butlletí La Recerca. Universitat de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.udea.co/bitstream/10495/2628/1/.AignerJose_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf

Fernández, S.; Rosales, M (2014) Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. Congreso Iberoamericano de Ciencia y Tecnología, Innovación y Educación. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:

https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUK Ewig9IfW1pTjAhVMuVvKkHYx_AIIQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.o ei.es%2Fhistorico%2Fcongreso2014%2Fmemoriactei%2F1582.pdf&usg=AOvVaw0RhJ Zg_6ZYkaQ5hlJB79my

Ferrell, O.; Hirt, G. y Ferrell, L (2010) Introducción a los negocios en un mundo cambiante.

Sétima edición. Mc Graw Hill/Interamericana Editores. S.A. de C.V. México

Gabrielle, B (2013) Técnicas de Recolección de datos. Recuperado de:

<https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/técnicas-de-recolectic3b3n4.pdf>

Galloway, G (2014) Análisis desde la perspectiva jurídica de los principales problemas que enfrentan los docentes en su ejercicio profesional en el Colegio Ambientalista de Pejibaye. Trabajo Final de investigación aplicada para optar al grado y título de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.

García, B (2017). La discriminación laboral en docentes de primaria y secundaria en Pérez Zeledón. Artículo Especializado para obtener el grado de Maestría Profesional en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia. Universidad Internacional San Isidro Labrador.

Gordillo, Agustín (2017) Tratado de derecho administrativo y obras selectas: Parte genera / Agustín Gordillo. - 1a ed. 1a reimp. - Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo, 2017. Recuperado de: https://www.gordillo.com/pdf_tomo9/libroi/capitulo9.pdf

Guido, K (2006). Gestión del Asesor Supervisor en el Mejoramiento Administrativo de seis escuelas unidocentes del Circuito 03 de Liberia (Proyecto de investigación para optar por el grado de Magíster en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Educativa). Universidad de Costa Rica. Sede de Guanacaste.

Gutiérrez, F. (2017) Gestión del tiempo libre: actividades extracurriculares en la satisfacción de los estudiantes del Campus Lima norte, de la Universidad Alas Peruanas en el 2017. Tesis para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8504/Gutierrez_CFR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hermoso, Y (2009) Estudio de la ocupación del tiempo libre de la población escolar y su participación en actividades extraescolares. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. Recuperado de: <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4576/17TYHV.pdf>

- Hernández, Fernandez y Batipsta (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edit. México. McGrawHill/INTERAMERICANA S.A.
- Jinesta, E (SF) Motivación de la actuación administrativa y principio de interdicción de la arbitrariedad: Legitimación democrática de las Administraciones Públicas
https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiNtqG348TsAhVjuVkKHcevDtcQFjAOegQIDRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ernestojinesta.com%2F_REVISTAS%2FMOTIVACION%25C3%2593N%2520DE%2520LA%2520ACTUACION%25C3%2593N%2520ADMINISTRATIVA%2520Y%2520PRINCIPIO%2520DE%2520INTERDICCION%25C3%2593N%2520DE%2520LA%2520ARBITRARIEDAD.DOC&usg=AOvVaw1N4VbR7wzxyuglgwd-8Ott
- Jinesta, E (2009) Tratado de derecho administrativo Tomo I. San José, Iusconsultec S.A. Y Editorial Jurídica Continental, 2ª Edición.
- Kokuk (s.f.) Proyectos curriculares. Recuperado de: <http://Kokuk.org/actividades-cocurriculares/>
- León, A (2007). Qué es la Educación. Educere, vol.11 núm. 39, octubre-diciembre, pp. 595-604. Universidad de los Andes Venezuela. Recuperado el 20 de octubre del 2018 de: <http://www.redaluc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- Ley General de la Administración Pública. 26^{ava} ed. San José, C.R.: EDITEC EDITORES, 2020.
- López, A (2005) Percepciones de los directores respecto a la importancia y aplicabilidad de las actuales normas de gestión educativa. Un estudio en los centros educativos públicos del distrito de Huaral. Tesis para optar por el grado de Magister en educación con mención en gestión educativa. Pontifica, Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/126/LOPEZ_RODAS_ANA_PERCEPCIONES_DIRECTORES.pdf?sequence=1
- Martínez, A (2012) Régimen disciplinario de los educandos en la enseñanza general básica Y diversificada en el derecho educativo costarricense. Tesis para optar por grado académico de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Recuperado el 24 de octubre, 2018 de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr.8080/jspui/bitstream/123456789/1373/1/21796.pdf>
- Martínez, L (2012) Administración educativa. Red Tercer Milenio. 1ed. México. Recuperado

de:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Administracion_educativa.pdf

Mata, A (2002). Régimen Disciplinario de los Educandos en la Enseñanza General Básica y

Diversificada en el Derecho Educativo Costarricense (Tesis de grado, Universidad

de Costa Rica).

Recuperado

de [http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1373/21796.](http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1373/21796.pdf?sequence=1)

[pdf?sequence=1](http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1373/21796.pdf?sequence=1)

Mc Millan, J. y Schumacher, S. (2005) Investigación Educativa. 5ta edición. Madrid.

Pearson Educacion.

Ministerio de Comunicación (2017) Reforma Procesal Laboral. Recuperado de:

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>

Ministerio de Educación Pública (2006-2014) Memoria Institucional (2006-2014).

Recuperado de:

<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/memoria/memoria-2006-2014.pdf>

Ministerio de Educación Pública (2012) Circular: DRH-29110-2012-DIR. San José

Ministerio de Educación Pública (2015) Circular: DVM-PICR-0029-08-15. San José.

Ministerio de Educación Pública (2017) Circular DVM-PICR-0065-11-2017. San José

Ministerio de Educación Pública (2017) Circular DRH-9875-2017-DIR. San José.

Ministerio de Educación Pública (2017) Circular DRH-11122-2017-DIR. San José

Ministerio de Educación Pública (2017) Circular DRH-12939-2017-DIR. San José

Ministerio de Educación Pública (2019) Circular VM-A-DRH-10752-2019

Ministerio de Educación Pública (2020) Circular VM-A-DRH-08-051-2020

Ministerio de Educación Pública (2020). Circular VM-A-DRH-10-056-2020

Ministerio de Educación Pública (2017). Compendio de ofertas y servicio del Sistema

Educativo Costarricense 2016. Dirección de Planificación Institucional. San José, Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública (2013) Liceos Rurales. Propuesta curricular. Dirección de

Desarrollo Curricular

Ministerio de Educación Pública (2009). Manual Procedimientos Administración Personal.

Docente.

Ministerio de Educación Pública (2015). Resolución MEP N°538-2015. Recuperado de:

[9resolucion_mep_no_538-2015.pdf](#)

Ministerio de Educación Pública (2015) Transformación curricular: fundamentos

conceptuales en el marco de la visión “Educar para una Nueva Ciudadanía”.

Transformación curricular. República de Costa Rica. Recuperado de:

[http://cse.go.cr/sites/default/files/acuerdos/9-](#)

[2016 educar para una nueva ciudadaniafinal.pdf](#)

Ministerio de Educación Pública (2015) Transformación curricular: Fundamentación

Pedagógica de la Transformación curricular. República de Costa Rica. Recuperado de:

[http://www.idp.mep.go.cr/sites/all/files/idp_mep_go_cr/publicaciones/7-](#)

[2016 educar para una nueva ciudadaniafinal.pdf](#)

Ministerio de Educación Pública (1965) Reglamento General de Establecimientos Oficiales de Educación Media.

Monge, C (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía

didáctica. Universidad Surcolombiana. Recuperado de:

[https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-](#)

[investigacion.pdf](#)

Montiel, E (2016) Necesidades de capacitaciones en el área jurídica de los administradores

escolares de la Dirección Regional de Educación de Cartago, Ministerio de Educación

Pública (Tesis sometida a la consideración de la comisión del programa de Estudios de

Posgrado en Ciencias de la Educación para optar el grado y título de la Maestría en Gestión

Jurídica de la Educación). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.

Mora, C (2011) Labor del Coordinador Académico en la gestión del currículo en las

organizaciones educativas de secundaria pública, Revista Gestión de la Educación, Vol.1,

N°2, pp.1-34, ISSN 2215-2288, julio-diciembre, 2011

[https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKE](#)

[wjYxo-](#)

[Ei67wAhUqZN8KHxlbAGQQFjACegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frevistas.ucr.ac.](#)

[cr%2Findex.php%2Fgestedu%2Farticle%2Fdownload%2F2142%2F2103%2F&usg=AO](#)

[vVaw1E007x89unjeWS4-tjoLFA](#)

Morales, C (2019) Análisis del perfil del gestor de la educación establecido en el Manual

- Descriptivo de Puestos del Servicio Civil: un estudio por competencias en el colegio Elías Leiva Quirós (Tesis de Maestría Profesional en Administración Educativa) Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.
- Morán, R (2011) ¿Qué son cocurriculares? [Entrada de blog] Recuperado de <https://sites.google.com/site/ruthamayranymorangarcia101/home/.primavera>
- Murillo, P (2016) Análisis de la aplicación y desarrollo desde la perspectiva jurídica de los procedimientos dirigidos a educadores y funcionarios administrativos del Liceo de Poás, circuito 07 Regional de Alajuela, Ministerio de Educación Pública (Tesis de Maestría Profesional en Gestión Jurídica de la Educación). Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.
- Nájera, S (2002), El proceso de supervisión que desarrolla el administrador educativo al área técnica pedagógica en el Liceo Santa Teresita del Circuito 04 de la Dirección Regional de Educación de Turrialba. Informe final para optar al grado de Magíster en Administración Educativa, Universidad de Costa Rica.
- Navarro, M (2012) Discrecionalidad administrativa. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad N° 3, septiembre 2012 – febrero 2013, pp. 200-205 ISSN 2253-6655 Recibido: 16 de noviembre de 2011 Aceptado: 23 de marzo de 2012 V O C E S 200. Recuperado de: <https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjjviayMzsAhWfXVvKkHbMIBgcQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fe-revistas.uc3m.es%2Findex.php%2FEUNOM%2Farticle%2Fview%2F2134&usg=AOvVaw1L7f-DWhX-cluLAqrq7I-A>
- OIT (2017). La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras. Oficina de Actividades para los trabajadores ACTRAV, San José
- Parrales, O.; Solís. J (2018) Reforma Procesal laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: los sindicatos en el ámbito privado (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.
- Pérez, J. y Merino, M (2011) Definición de modificación. Recuperado de: <https://definicion.de/modificacion/>
- Poder Ejecutivo. Manual Procedimientos Administración Personal Docente. Recuperado de:

https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjui5P8INDxAhVFIWoFHb6AAOAQFjABegQIBBAD&url=http%3A%2F%2Fwww.pgrweb.go.cr%2Fscij%2FBusqueda%2FNormativa%2FNormas%2Fnrn_texto_completo.aspx%3Fparam1%3DNRTC%26nValor1%3D1%26nValor2%3D73203%26nValor3%3D89701%26strTipM%3DTC%23%3A~%3Atext%3D%252D%2520Que%2520en%2520el%2520a%25C3%25B1o%25201981%2Crealizar%2520el%2520proceso%2520de%2520nombramiento.&usg=AOvVaw1Pi99N5IjkGPHPT-0bxPni

Poder Judicial. Reforma Procesal Laboral (s.f) Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.

Prat, J. (1966) De la recurribilidad de los llamados actos discrecionales. Revista de ciencias jurídicas. Número 7. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/16965/16408>

Presidencia de la República (2017) MEP registra la menor exclusión estudiantil de los últimos 10 años. Recuperado de: <https://presidencia.go.cr/comunicados/2017/03/mep-registra-la-menor-exclusion-estudiantil-de-los-ultimos-10-anos/>

Procuraduría General de la República. Dictamen C-158-2008. Recuperado de:

<https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwis47GY2a7wAhXshOAKHVzYBD0QFjABegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.encyclopedia-juridica.com%2Fd%2Fcircular%2Fcircular.htm&usg=AOvVaw3PGKHJLbON2i6F5to0Z3>

Procuraduría General de la República. Dictamen C-201-2000. Recuperado de:

[Sistema Costarricense de Información Jurídica \(pgrweb.go.cr\)](http://www.sistema-costarricense-de-informacion-juridica.com/)

Procuraduría General de la República. Opinión jurídica 053-J del 29 de mayo del 2000

recuperado de: [Sistema Costarricense de Información Jurídica \(pgrweb.go.cr\)](http://www.sistema-costarricense-de-informacion-juridica.com/)

Raffino, M (2019) “Artículo” para Concepto de. Recuperado de:

<https://concepto.de/articulo/>

Resolución-1384-2012 abril del 2012 recuperado de:

[resolucion_1384_recargo_cooperativas_0.pdf \(mep.go.cr\)](http://www.mep.go.cr/resolucion_1384_recargo_cooperativas_0.pdf)

https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2zNbMq67wAhVrUt8KHVzkbB2YQFjABegQIAxAD&url=http%3A%2F%2Fwww.detce.mep.go.cr%2Fsites%2Fall%2Ffiles%2Fdetce_mep_go_cr%2Fadju

[ntos%2Fresolucion_1384_recargo_cooperativas_0.pdf&usg=AOvVaw06nwmIE-KIyysvdZM0Hsha](#)

Romero, J (2011) EL ACTO ADMINISTRATIVO La arbitrariedad producida desde y a partir del acto administrativo. Revista de Ciencias Jurídicas N° 125 (117-144) mayo-agosto 2011.

Recuperado de:

<https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiThvqh48TsAhUk01kKHf9fB6EQFjAKegQIHRAC&url=https%3A%2F%2Frevistas.uc3m.es%2Findex.php%2FEUNOM%2Farticle%2Fdownload%2F2134%2F1063&usg=AOvVaw30k29wQcx0Nj6gEySNnAPh>

Sala Constitucional. Voto 1739-92. Recuperado de:

https://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjnlua6ur7xAhWUkWoFHdLyBdgQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fnexuspj.poder-judicial.go.cr%2Fdocument%2Fsen-1-0007-83512&usg=AOvVaw22GCql_4fV210aohswtiA

Salas, F (2003) La administración educativa y su fundamentación epistemológica. Revista Educación, (27), (1), [pp. 9-16]. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf>

Salas, M. (1999) Memorias: Modelos Administrativos y Calidad de la Educación. San José, C.R.: Editorial UCR.

Retana, A (2017) Reforma Procesal Laboral impactos, retos y acciones prioritarias. -2ª ed. – San José, Costa Rica 2017

Saborío, S.; Díaz, G (2017). Nuevas reglas ante la Reforma Procesal laboral. Revista Alimentaria. Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria. Recuperado de: <https://alimentaria.cacia.org/151-mayo-2017/nuevas-reglas-ante-la-reforma-procesal-laboral/>

Salas, D. y C, Y (2018) Análisis crítico del empleo público a partir de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 en el Estado de derecho costarricense (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica. Sede del Occidente.

Solano, M.; Damha, N (2017) El impacto de la prohibición de despido por discriminación Incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, a partir de un análisis normativo,

- doctrina y jurisprudencial (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho).
Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio.
- Solís, R (1999) Dictamen 078 del 23 de abril de 1999. Recuperado de:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=7897&strTipM=T
- Teletica.com (2018) Recuperado de:
https://www.google.co.cr/amp/s/www.teletica.com/amp/199201_desercion-escolar-en-costa-rica-preocupa-a-comisión-de-la-unesco
- UNESCO (2010) Educación. Indicadores UNESCO de Cultura para el desarrollo.
Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativy/files/digital-library/cdis/Educacion.pdf>
- Universidad Autónoma de México, División Estructura de la ley. UNAM, México.
Recuperado de: <https://archivos.juridicos.unam.mx/www/bjv/.libros/6/2926/13.pdf>
- Vargas, Z (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, Revista Educación 33(1). [155-165] Recuperado de:
<https://revistas.ucr.ac.cr/indez.php/educacion/article/download/538/589/>
- Vega, E (2005). Gestión y Desarrollo en el Liderazgo en la Administración y Coordinación de Departamento en el Colegio San Isidro de Heredia, Costa Rica. Informe final de Investigación para optar por el grado de Maestría profesional en Ciencias de la Educación con mención en Administración Educativa. Universidad de Costa Rica.

ANEXOS

Cuestionario sobre la asignación de las lecciones cocurriculares como potestad discrecional de la Administración del Centro Educativo

Estimado (a) funcionario (a): como parte del trabajo final de graduación, se requiere de su ayuda para contestar este cuestionario, el objetivo es identificar los procesos que se siguen en el momento de la asignación de lecciones cocurriculares y cómo estas son trabajadas por usted a lo largo del año. Se le agradece mucho la ayuda.

I. Parte: Información General

Conteste cada una de las preguntas y marque con una equis (X) en la casillas correspondiente

1. Indique su sexo

F M

2. ¿Cuántos años tiene de ejercer como educador?

- 1 – 5
- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20
- 21 o más

3. ¿Posee propiedad o es interino?

- Propiedad
- Interino

4. ¿Cuál es su grado académico?

- Doctorado
- Maestría
- Licenciatura
- Bachillerato
- Otro Especifique: _____

I Parte. Aspectos normativos que atañen la labor docente

5. ¿Ha escuchado sobre la Reforma Procesal Laboral?

- Sí
- No (pase a la pregunta #9)

6. ¿Cuándo entró en vigor?

- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017

7. ¿De cuáles temas trata la Reforma Procesal Laboral?

- De las leyes de la República.
- Sobre la protección de fueros especiales.
- Aspectos que se reformaron del Código de Trabajo
- Sobre los lineamientos dados por el Poder Judicial
- Sobre las normas que rigen la labor docente.

8. ¿Qué aspectos se han reformado del Código de Trabajo? (Puede marcar varias opciones)

- Huelgas
- Resolución de conflictos colectivos de trabajo.
- Protección de fueros especiales.
- Jornadas laborales
- Protección de salarios mínimos.

9. ¿Ha escuchado si la Reforma Procesal Laboral abarca a los trabajadores del sector público?

- Sí
- No (pase a la pregunta 11)

10. ¿En cuáles temas?

11. Si usted tuviera un problema laboral, ¿en cuál ley se ampararía?

- Código de Trabajo
- Estatuto de Servicio Civil
- Ley General de la Administración Pública

12. Lea el siguiente artículo

«Las personas trabajadoras, tanto en el sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones o autorizaciones especialmente prevista».

¿Qué considera usted como estabilidad laboral? (Puede marcar más de una)

- Las lecciones en Propiedad.
- Las recargos.
- Las lecciones cocurriculares.

13. ¿Se relaciona este artículo con el quehacer educativo en el ámbito administrativo?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

14. ¿Se podría decir que un fuero especial es la asignación de las lecciones cocurriculares?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

III. Parte. El Ministerio de Educación Pública y la Reforma Procesal Laboral.

15. ¿Ha escuchado sobre el debido proceso?

- Sí
- No

16. Marque los pasos del debido proceso que usted conoce.

- Motivación de los actos.
- Igualdad de las partes.
- Imparcialidad del juez.
- Juez legal o natural.
- Principio de defensa.
- Principio de audiencia.
- Celeridad.
- Derecho general a la justicia.
- Derecho a la legalidad.
- Principio de inocencia.
- Derecho al procedimiento.
- Sentencia Justa.
- Principio de “In Dubio Pro Reo”
- Derecho a la Eficacia de la sentencia.

17. ¿Alguna vez la administración le ha seguido un procedimiento usted?

- Sí
- No (pase a la pregunta 19)

18. ¿Se respetaron los pasos a seguir que conlleva el procedimiento?

- Sí
- No

19. ¿Se resolvió el caso conforme a las garantías que posee usted como funcionario público?

- Sí
- No

20. De acuerdo con su experiencia laboral ¿Los docentes poseen obligaciones dentro de la administración?

- Sí
- No

21. Menciona algunas obligaciones que tienen con los docentes

22. De incumplir con alguna de las obligaciones que usted menciona ¿Cuál es el procedimiento de los funcionarios para interponer una apelación sobre alguna situación laboral presentada?

23. ¿A cuál instancia presentaría usted primero recurso de queja?

- Dirección A la Regional
 Al servidor A Recursos Humanos del MEP
 A la Supervisión Al Departamento Legal del MEP

IV Parte. Circulares del Ministerio de Educación Pública relacionadas con la asignación de las lecciones cocurriculares

24. ¿Sabe si existen circulares que norman la asignación de las lecciones cocurriculares, recargos, lecciones interinas?

- Sí
 No

25. ¿Ha leído alguna de estas circulares?

- Sí
 No

26. Marque aquellos aspectos que se deben tomar en cuenta, de acuerdo con su conocimiento, en el momento de asignar lecciones interinas, cocurriculares (Puede marcar más de una)

- Grupo profesional
 Años de servicio
 Formación académica
 Experiencia laboral
 Experiencia en otra clases de puestos
 Puntaje de carrera profesional
 Valores y actitudes en la labor
 Aptitudes en el puesto

- Comportamiento
 - Otros: especifique
-

27. Para usted, ¿cuáles son las principales funciones de los gestores educativos?

28. ¿Los gestores educativos poseen potestad sin limitaciones para la asignación de lecciones?

- Sí
- No

29. De acuerdo con sus conocimientos, ¿todas las lecciones cocurriculares son autorizadas por la dirección?

- Sí
- No

30. Si a un docente en un curso lectivo se le asignan algún tipo de recargo, ¿este se le debe asignar siempre?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

31. Si esas lecciones no son asignadas en el siguiente curso lectivo, ¿considera que requiere de una explicación por parte de la administración?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

32. Cuando la dirección determina cuáles serán los clubes, ¿en qué están basados?

- En las materias de la institución.
- En los festivales estudiantiles
- En los gustos de los docentes que las imparten.
- En las habilidades de los estudiantes
- En las necesidades de la institución.
- Están decididas por la dirección del centro educativo.

33. ¿Considera que la asignación de lecciones cocurriculares en su institución toma en cuenta las necesidades de la institución?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

34. Cuando un docente se le asigna un recargo, lecciones interinas o lecciones cocurriculares, ¿qué se toma en cuenta en su institución?

35. ¿Está informado sobre los procesos para la implementación de lecciones cocurriculares como clubes, comité de evaluación, comité de apoyo, lecciones guías, coordinaciones de departamentos?

- Sí
- No

36. ¿Cuáles considera que deberían ser los criterios de asignación para las lecciones cocurriculares? (puede marcar más de una)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> La habilidades personal | <input type="checkbox"/> La amistad con la administración |
| <input type="checkbox"/> Los años de servicio | <input type="checkbox"/> La habilidad interpersonal |
| <input type="checkbox"/> La categoría profesional | <input type="checkbox"/> Antigüedad en la institución |
| <input type="checkbox"/> Los puntos de carrera profesional | <input type="checkbox"/> Calificaciones de años servidos |
| <input type="checkbox"/> La disposición horaria | <input type="checkbox"/> Necesidades en común |
| <input type="checkbox"/> La confianza | <input type="checkbox"/> Afinidad |

37. En su institución, ¿cuáles son los procesos utilizados para la asignación de las lecciones cocurriculares? (Puede marcar más de uno)

- Concursos
- Categoría profesional
- Años de servicio
- Habilidades específicas
- Completar lecciones

38. ¿En la actualidad está a cargo de este tipo de lecciones?

- Sí
- No

39. ¿Cuál o cuáles tiene?

- Guías
- Coordinación de departamento
- Comité de evaluación
- Comité de apoyo
- Club
- Otro Especifique: _____

40. ¿Cuántas lecciones de este tipo posee?

1

2

3

4

5 o más

41. ¿Por qué razón las tiene? (Puede marcar más de una opción)

La habilidades personal

Los años de servicio

La categoría profesional

Los puntos de carrera profesional

La disposición horaria

La confianza

La habilidad interpersonal

Antigüedad en la institución

Calificaciones de años servidos

Necesidades en común

Afinidad

42. ¿Posee conocimiento sobre cómo los colegios obtiene este tipo de lecciones?

Sí

No

43. En escala del 1 al 5 en donde 1 es la más baja y 5 la más alta, ¿cuánto sabe de la obtención de este tipo de lecciones?

1

2

3

4

5

44. Mencione aquellos aspectos que, en su criterio, utiliza el Ministerio para otorgar estas lecciones en las instituciones

Presupuesto

Cantidad de lecciones

Habilidades

Solicitud

Tipo de instituciones

Cantidad de alumnos

Otros Especifique: _____

45. ¿Sabe usted cuántas lecciones de este tipo tiene su institución?

Sí

No

46. ¿Tiene conocimiento sobre los procedimientos en la gestión administrativa para la asignación de las lecciones cocurriculares?

Sí

No

47. ¿Considera que al asignársele lecciones cocurriculares a un docente este adquiere derecho sobre ellas?

Sí

No

48. ¿Cuál sería el procedimiento, según su criterio, para disminución de las lecciones cocurriculares?

49. ¿Alguna vez le han suprimido las lecciones cocurriculares?

Sí

No

50. ¿Cuál o cuáles han sido las causas? (Puede marcar más de una)

Disminución de matrícula.

Poca habilidad en la lección asignada.

Incumplimiento de las asignaciones.

Nombramiento de otra persona en las lecciones.

Desconoce el motivo

Otro: _____

51. ¿Se le avisó con anterioridad el motivo de la supresión de las lecciones cocurriculares?

- Sí
- No
- No aplica

52. ¿Considera que se siguió un procedimiento adecuado por parte de la administración

- Sí
- No
- No aplica

53. ¿Cómo identifica, en su institución, la asignación de las lecciones cocurriculares, recargos y lecciones interinas?

54. ¿Estaría de acuerdo que el Ministerio de Educación Pública norme la asignación de este tipo de lecciones?

- Sí
- No

¿Por qué? _____

¡Muchas Gracias por su colaboración!

Entrevista sobre la asignación de las lecciones cocurriculares como potestad discrecional de la Administración del Centro Educativo

Estimado (a) director (a): como parte del trabajo final de graduación, se requiere determinar la potestad discrecional como un acto administrativo propio en la asignación de las lecciones cocurriculares en la institución donde usted labora con el fin de evitarla arbitrariedad de las decisiones.

I. Parte. Información General

1. Nombre: _____
2. Grado Académico: _____
3. ¿Cuántos años de experiencia tiene en el puesto? _____
4. ¿Qué modalidad de institución administra? _____
5. ¿Hace cuánto está en la administración del Centro Educativo? _____

II Parte. Actos discrecionales en la asignación de las lecciones cocurriculares

6. Para usted, ¿qué es un acto discrecional?

7. ¿Cómo relacionaría los actos discrecionales en la asignación de recargos, jornadas y las lecciones cocurriculares?

8. De acuerdo con los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Pública, ¿Cuáles aspectos son tomados en cuenta en el momento de asignar este tipo de lecciones?

9. ¿Su colegio posee este tipo de lecciones? ¿Qué toma en cuenta para determinar los tipos de club que deben darse en su institución?

10. ¿Posee usted la libertad necesaria en el momento de escoger al personal para impartir las lecciones cocurriculares?

11. ¿Estos docentes cumplen con lo estipulados en las circulares enviadas del Ministerio de Educación Pública?

12. ¿Qué aspectos considera en el momento de asignar lecciones para que no sea un procedimiento arbitrario?

13. Si tuviese que disminuirle lecciones cocurriculares a un docente, ¿Cuál es el procedimiento estipulado por el MEP para tal fin?

14. Si por temas presupuestales debe disminuir las lecciones cocurriculares, recargos o jornadas, ¿cuál es el procedimiento que seguiría para determinar cuál se debe eliminar y a cuál funcionario?

15. ¿Ha tenido que seguir esos procedimientos?

16. Explique su experiencia en estos procedimientos, tanto por la parte del docente al quien le informa como en el Ministerio de Educación Pública.

17. ¿Ha escuchado sobre la Reforma Procesal Laboral? De ser así, ¿cuál es la relación que tiene, de acuerdo con lo estipulado por el Ministerio de Educación Pública, en salvaguardar estas lecciones para los docentes que las han trabajado a lo largo del curso lectivo?

18. De acuerdo con los lineamientos dados por el MEP, ¿existe aún potestad discrecional en función de estas lecciones?

19. ¿Ha considerado alguna vez que la asignación de lecciones cocurriculares es un acto arbitrario? ¿Por qué?

20. ¿Qué recomendaciones daría usted como administrador educativo para mejorar el trabajo de los docentes en las lecciones cocurriculares?

¡Gracias!