

**“UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
PETAENG**



TRABAJO DIRIGIDO

**MODIFICACIÓN Y AJUSTE NORMATIVO DEL REGLAMENTO DE
ESCALAFON NACIONAL DEL SERVICIO DE EDUCACION REGULAR,
CAPÍTULO II ART. 5 inc. C) Y ART. 11 inc. C).**

(Para optar al Grado Académico de licenciatura en Derecho)

Postulante: ESPEJO CHAVEZ MARIO SINFOROSO

Tutor: Dr. BALDIVIA CALDERÓN DE LA BARCA ANDRÉS

LA PAZ - BOLIVA

2015

***MODIFICACIÓN Y AJUSTE NORMATIVO DEL
REGLAMENTO DE ESCALAFON NACIONAL DEL
SERVICIO DE EDUCACION REGULAR, CAPÍTULO II
ART. 5 inc. C) Y ART. 11 inc. C).***

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mí, esposa e hijos que me han apoyado en mis fracasos y éxitos.

Agradecimientos

A la Universidad Mayor de San Andrés y mi tutor el Dr. Baldivia Calderón de la Barca Andrés.

A, mi familia por su apoyo e impulso para terminar la carrera.

A todos mis amigos, compañeros de trabajo, a mis alumnos por enseñarme nuevos retos cada día.

Muchas Gracias por todo.

MODIFICACIÓN Y AJUSTE NORMATIVO DEL REGLAMENTO DE ESCALAFON NACIONAL DEL SERVICIO DE EDUCACION REGULAR, CAPÍTULO II ART. 5 inc. C) Y ART. 11 inc. C).

ÍNDICE GENERAL

PORTADA

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS	II

Págs.

ÍNDICE	III
Resumen.....	VI
Diseño de Investigación	1
1. Fundamentación y Justificación	1
2. Delimitación.....	1
a). Delimitación Temática.....	1
b). Delimitación Espacial	1
c). Delimitación Temporal.....	2
3. Marco de Referencia	2
a). Marco Teórico	2
b) Marco Histórico	3
c). Marco Conceptual	5
d). Marco Jurídico.....	6
4. Planteamiento del Problema	7
5. Objetivos	7
a). Objetivo General	7
b). Objetivos Específicos.....	8
6. Métodos	8
7. Técnicas de la monografía	11

INTRODUCCIÓN

Introducción.....	12
-------------------	----

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN BOLIVIA

1. LA CONDICIÓN ACTUAL DEL DOCENTE EN BOLIVIA, SEGÚN SU FORMACIÓN, SITUACIÓN Y STATUS.	14
1. 1. Formación inicial: formación docente antes de la reforma educativa. Ley: 07 julio 1994	14
1. 2. Descripción de la formación del magisterio	16
1. 3. Escuelas normales encargadas de la formación de docentes /profesores en Bolivia	19
1. 4. Criterios de admisión a las escuelas normales	21
1. 4. 1. Duración de la formación.....	22
1. 4. 2. Contenido de la formación.....	23
1. 4. 2. 1. Subsistema de educación plurinacional	24
1. 4. 3. Los planes de estudio	25
2. PERSONAL DOCENTE: CONDICIONES DE SERVICIO	26
2. 1. Acceso a la profesión	26
2. 2. El estatuto de la profesión docente	26
2. 3. Tiempo del trabajo docente	27
2. 4. Carrera	27

CAPITULO II

REGLAMENTO DEL ESCALAFÓN NACIONAL DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN EN BOLIVIA

1. Concepto	30
2. Finalidad.....	30
3. Función.....	31
3. 1. Registro de datos:	31

3. 2. Provisión de calificaciones	32
4. INGRESO EN EL SERVICIO DE EDUCACIÓN	32
5. INSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN	34
6. JERARQUÍAS Y CATEGORÍAS.....	36
7. REQUISITOS DE INGRESO	39
a). Antecedentes: Recomendaciones de reuniones internacionales	39
b). Apreciación general	39

CAPÍTULO III

EJERCICIO Y EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN EL MAGISTERIO FISCAL: PARÁMETROS TIEMPO EDAD Y AÑO DE INGRESO

1. CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES ENTREVISTADOS.....	43
1. 1. Desempeño docente	48
1. 2. Condiciones materiales del trabajo	54
1. 3. El problema con las normas y disposiciones ambiguas que generan conflicto por su in-concordancia	60

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	72

Resumen

El trabajo monográfico titulado la “Modificación y ajuste normativo del reglamento de escalafón nacional del servicio de educación regular, capítulo II art. 5 inc. c) y art. 11 inc. c).”, sale a raíz de un análisis, en el que se puede evidenciar que la normativa mencionada es contradictorio a las normas generales vigentes que regulan las relaciones laborales y profesionales de un sector específico “El magisterio Fiscal Boliviano.

Ambos artículos 5 y 11 del reglamento en cuestión hacen referencia al ingreso y ejercicio de la docencia; en el artículo 5 se encuentran definidas las edades y el tiempo durante el que se puede ejercer la profesión, el artículo 11 también se refiere a lo mismo haciendo más énfasis en la edad para ejercer la docencia; ambos temas de nuestro interés que lo hemos trabajado en base a entrevistas; ya que fue bastante difícil acceder a algún tipo de documentación formal.

La monografía completa ha desarrollado tres capítulos; donde se encontraran los parámetros y antecedentes para poder entender que nuestra propuesta de modificación y reajuste jurídico del reglamento es necesario.

En el primer capítulo se encontrara los antecedentes de la formación docente en Bolivia y su condición actual, según su formación, situación y status.

En el segundo capítulo usted podrá acceder al análisis integro del reglamento del escalafón nacional del servicio de educación en Bolivia, en el que se describe sus finalidades, objetivo y estructura.

En el tercer capítulo y último se encuentra la parte más importante; el resultado de las entrevistas sobre el ejercicio y evaluación de la docencia en el magisterio fiscal tomado como parámetros tiempo edad y año de ingreso. Podrá acceder a datos cuantitativos, gracias al análisis cualitativo de los mismos.

Bolivia, La Paz, 2015

Espejo Chávez Mario Sinforoso.

DISEÑO DE LA MONOGRAFIA

1. Fundamentación y Justificación

El tema de la Monografía propuesta es importante para el sector del Profesorado o Maestros en Bolivia, porque el Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación actualmente es una de las normativas que pone en funcionamiento el Sistema de Educación, en este se hallan sistematizados los datos personales y profesionales de los maestros.

Siendo esto así que se encontraron incongruencias en varios artículos a falta de la actualización de la referida norma, las que han ido generando vacios legales y confusión; como es el caso del ingreso y ejercicio de la docencia, para estas condiciones existen parámetros legales generales previstos en la constitución política y otras normas conexas, que actualmente no se han incorporado a esta norma.

2. Delimitación

a). Delimitación Temática

La investigación monográfica se desarrollara se enmarca dentro el área jurídica, planteando la modificación y ajuste normativo con razón a la normativa vigente y mandato de la constitución política del estado plurinacional.

b). Delimitación Espacial

El tema de investigación se realizará en la ciudad de La Paz, recolectando la información documental del ministerio de educación y magisterio boliviano y otras instituciones relacionadas con el tema.

c). Delimitación Temporal

La Investigación se trabajará con datos de la gestión 2013 como antecedentes y con datos de la gestión 2014 para su fundamentación.

3. Marco de Referencia.

a). Marco Teórico

El marco teórico de la monografía a desarrollar esta fundamentada en la teoría de la Estructura Jerárquica del Orden Jurídico donde una unidad de normas constituye según: Hans Kelsen una unidad, un sistema o un orden sobre una norma única. Esta norma fundamental (norma única en un área determinada) es la fuente común de validez de todas las normas pertenecientes a un mismo orden y constituye su unidad. Una norma pertenece, pues, a un orden determinado únicamente cuando existe la posibilidad de hacer depender su validez de la norma fundamental que se encuentra en la base de este orden.

Según Hans Kelsen: la naturaleza de esta norma fundamental; de este principio superior de validez, puede distinguir un grupo de órdenes o sistemas normativos. Entonces; la validez de las normas resulta de su contenido, pues la conducta prescrita por cada una de ellas, tiene una cualidad inmediatamente evidente: la de poder ser referida a la norma fundamental como un concepto particular o un conjunto de normas. Por ejemplo: las normas morales que prohíben la mentira, el engaño o el perjurio¹. Estas normas se deducen de una norma fundamental moral “los diez mandamientos”.

¹ Perjurio. Delito de jurar en falso.

b) Marco Histórico.

La Convención Nacional de 1851 que elaboró y promulgó la VI Constitución de Bolivia introdujo el derecho a la instrucción para todos los ciudadanos y colocó la enseñanza libre bajo la vigilancia del Estado y exigió la moralidad y capacidad de los enseñantes. Dispuso la creación de escuelas para niñas ya que hasta entonces sólo existían para varones. Estableció la instrucción primaria gratuita.

El presidente Isidoro Belzu, mediante decreto del 6 de agosto de 1853, reiteró la intención del Estado en cuanto a la educación popular, de modo que las escuelas se dediquen «no sólo a las alfabetización, sino al desarrollo de las inclinaciones propias de cada estudiante, en razón de aptitud, del carácter de los habitantes, del clima y de los recursos propios de cada zona geográfica». Las intenciones eran excelentes, sin embargo los recursos y la capacidad del magisterio no respondían para satisfacer tales fines.

El Ministro de Instrucción Pública, Evaristo Valle, por decreto del 31 de diciembre de 1859 reglamentó las escuelas de instrucción primaria y estableció un programa único en todas las escuelas fiscales, particulares, municipales y hogares domésticos. Dividió la enseñanza en dos grados: elemental y superior. A pesar de ello, la importancia dada a la educación no se reflejó en el presupuesto. Las universidades fueron mejor consideradas y se mantuvieron los privilegios de los criollos.

En el ámbito educativo es donde más se ha reflejado la lucha entre gobierno, Iglesia y asociaciones civiles, pues mientras unos gobiernos limitan la libertad de enseñanza y la ponen bajo el control del gobierno central, otros la restituyen a los Municipios. Es el caso del Gobierno de Agustín Moral 1871- 1872 que en

su Ley Básica del 22 de noviembre de 1872 declara nuevamente la libertad de enseñanza, y transfiere las escuelas elementales a las municipalidades. Se afirma la libertad y gratuidad de la educación marcando el inicio de la educación popular en Bolivia, por lo menos a nivel legal, ya que hasta esa fecha solamente los hijos de los ricos podían acceder a las escuelas conventuales. Pronto estas escuelas municipales se deterioraron por la falta de presupuesto y apoyo financiero. Por otra parte, estas escuelas brindaban servicio dentro del radio urbano, dejando a la población campesina en la total ignorancia. En esta misma época se crearon las escuelas nocturnas para obreros y ex-combatientes; se dictó un Estatuto Orgánico de Educación Rural Campesina y se organizó el funcionamiento de la Caja de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. La Guerra del Pacífico y la Educación Durante la Guerra entre Bolivia y Chile se 1879 el Presidente Daza y el Ministro Serapio Reyes aprobaron la Ordenanza Municipal de Cochabamba, dictada el mismo año, por la cual se suspendían las labores en todos los establecimientos dependientes del Concejo. Este período fue de profundo caos en la educación, decretos iban y venían, por ejemplo el Dr. Julio Méndez ministro de Instrucción hizo aprobar el Decreto de 29 de marzo de 1879 por el cual entregaba la enseñanza secundaria y facultativa a empresas particulares. Por decreto del 22 de septiembre se adoptaban como programas oficiales los textos franceses de Guillet-Damitt. En estos años se creó el Consejo Supremo de Instrucción con el fin de dar unidad a la enseñanza en toda la República. Sin embargo, fue suprimido por ley del 24 de octubre de 1884. Dos años más tarde, el ministro José Pol dictó el Estatuto Provisional de Instrucción Primaria, por el cual, en uno de sus artículos, prohibía la admisión de menores de 14 años en cualquier trabajo; en otro punto establecía castigos contra la vagancia de niños en edad escolar e imponía multas a los padres de familia. Empero estas medidas no mejoraban la enseñanza, ya que los programas eran demasiado recargados.

Dividió la enseñanza primaria en tres niveles: Grado Primaria Elemental (1º y 2º); Escuela Intermedia (3º y 4º) y Primaria Superior.

Para la formación de los maestros se creó una Escuela Normal de Instrucción con 6 años de estudio y tres categorías: Título de 3ra. Clase al vencer el 1º y el 2º cursos, con derecho a dirigir las escuelas unitarias. Título de 2a. Clase, para los que vencían el 3º y el 4º cursos, para maestros de las escuelas elementales incompletas. Título de 1ra. Clase, terminado el plan de estudios, permitía regentar escuelas de instrucción primaria completa. Estos títulos podían ser revocados antes de los 15 años por mala conducta o incompetencia. Era la primera vez que se tomaban medidas para formar a los maestros.

Algunas experiencias alternativas se dieron en Potosí bajo la dirección del Dr. Modesto Omiste, presidente municipal, con la colaboración de Misael Saracho, Federico Bustillos y el Dr. Germán Zambrana. Ellos tradujeron programas de Holanda y difundieron los primeros principios de pedagogía en Bolivia. Impulsaron la instrucción primaria mediante las escuelas municipales. La secundaria y la superior las dejaban a la iniciativa privada y a los intereses de las élites.

c). Marco Conceptual.

Norma. Regla de conducta. Precepto. Ley. Criterio o patrón. Práctica. JURIDICA. Regla de conducta cuyo fin es el cumplimiento de un principio legal. Para Gierke, “la norma jurídica es aquella regla que, según la convicción declarada de una comunidad, debe determinar exteriormente, y de modo incondicionado, la libre voluntad humana”.

Reglamento. Colección ordenada de reglas o preceptos que por autoridad competente se dan para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación.

Reglamentar. Regular, sujetar a reglamento un instituto o materia determinada.

Establecimiento Educativo. Establecimiento público en el cual se reúnen niños (as), jóvenes con el fin de aprender, llegar a tener conocimientos básicos en diferentes materias a cargo del Director, el establecimiento está destinado a la instrucción primaria como secundaria

Escuela. En general, establecimiento público de enseñanza. Estrictamente, el destinado a la instrucción primaria. Enseñanza que se da o conocimientos que se reciben. Conjunto de profesores o alumnos de un establecimiento escolar.

Sistema Educativo Fiscal. Se estructura en cuatro partes:

1.- De Participación Popular, que determina los niveles de organización de la comunidad, para su participación en educación.

2.- De Organización Curricular, que define las áreas, niveles y modalidades de la educación.

3.-De administración Curricular, que determina los grados de responsabilidad en la administración de las actividades educativas.

4.- De Servicios Técnicos- Pedagógicos y Administrativos de Recursos, que tiene la finalidad de atender los requerimientos de las anteriores estructuras del sistema y organiza las unidades de apoyo administrativo y técnico pedagógico.

d). Marco Jurídico

1. Constitución Política del Estado Plurinacional.

Artículo 17. Toda persona tiene derecho a recibir educación en todo los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.

Artículo 77.- La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

Artículo 78.- La educación es unitaria, pública, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad.

2. Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación. Decreto Supremo N° 04688².

Artículo 5.- Para ingresar al sector docente y ejercer el magisterio fiscal, se requiere:

- a) Inciso c). No tener menos a 18 ni más de 80 años de edad.

Artículo 11.- No podrán ser admitidos en el ejercicio de la docencia:

- a) Inciso c). Los mayores de 60 años de edad.

² El Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación, se crea con el Decreto Supremo N° 04688, el 24 de noviembre de 1936 aun vigente con la última modificación del 13 de octubre del 2000.

4. Planteamiento del Problema

La disposición de los artículos 5 y 11 del reglamento del escalafón nacional del servicio de educación se contradicen y entorpecen la correcta forma en la evaluación de ingreso y ejercicio de la docencia en el magisterio fiscal, por una parte establece que un docente no podrá ser admitido en el ejercicio de la docencia si tiene menos a 18 ni más de 80 años de edad, y en el artículo 11 nos dice que los mayores de 60 años de edad no serán admitidos en el ejercicio de la docencia.

5. Objetivos

a). Objetivo General

Demostrar que la disposición del artículo 5 y artículo 11 del reglamento del escalafón nacional de servicio de educación se contradicen manteniendo disposiciones contrarias a la normativa vigente referente a la edad que un Maestro normalista debe tener para ejercer la docencia.

b). Objetivos Específicos

1. Explicar el sentido de la modificación y ajuste normativo de los artículos 5 y 11 del reglamento de escalafón nacional del servicio de educación Boliviano.
2. Demostrar estadísticamente que para ingresar en el sector docente y ejercer el magisterio la edad de los maestros es hasta los 35 años.
3. Demostrar que el actual artículo 5 y 11 del reglamento de escalafón nacional de servicio de educación boliviano prolonga los años de trabajo y evade la normativa vigente con relación a la jubilación.

6. Métodos

El presente trabajo tratará de diagnosticar el cumplimiento de la norma y el desfase con la realidad jurídica en el país. Para la elaboración de la monografía se empleará una metodología general y otras específica, propia del Derecho.

6. 1. Métodos

6. 1. 1. Métodos Generales

El Método Descriptivo. "El objeto de la investigación descriptiva consiste en describir y evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del 'tiempo' (Hayman, 92). En la investigación descriptiva se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí. Sin embargo, "es habitualmente difícil interpretar qué significan estas relaciones. El investigador puede interpretar los resultados de una manera, pero desgraciadamente ésta será a menudo sólo una de las varias maneras de interpretarlos". (Hayman, p. 135).

El Método Histórico. Hayman nos dice que "a causa de la importancia que tiene comprender el pasado, para el progreso en la educación del futuro, la investigación con su estrategia histórica ocupa un lugar importante en el campo de la investigación en educación, la investigación histórica es una de las metodologías generales de investigación en el campo educacional". (Hayman, 1974, p. 8).

Hockett, que es citado por Hayman, señala tres pasos esenciales en la realización de una investigación histórica: a) revisión de los datos, 2) evaluación (o crítica) de los datos, 3) preparación de un informe escrito en el cual se presenten los hechos más notables y su interpretación (Hayman p. 83).

6. 1. 2. Métodos Específicos

Jurídico Propositivo. El método jurídico propositivo, permitirá construir una propuesta jurídica a partir de primeramente realizar un diagnóstico de la eficacia de la norma en la realidad social.

Método Exegético (escuela exegética). La interpretación de la ley consiste en interpretar exclusivamente la voluntad del legislador, para determinar **lo que quiso decir (búsqueda del Pensamiento del autor de la ley)**, tomando en consideración las necesidades del momento en que la aplicación de la ley ha de realizarse. Para encontrar la verdadera voluntad del legislador el intérprete debe auxiliarse de los siguientes medios: 1. Examen de los trabajos preparatorios, exposiciones de motivos, 2. Análisis de la tradición histórica y de la costumbre con el fin de conocer las Condiciones que prevalecían en la época en que la ley fue expedida.

Método Deductivo. Razonamiento deductivo es aquél en el cual la derivación o conclusión es forzosa, la conclusión se obtiene por la forma del juicio o juicios de que se parte; aquí el profesor presenta conceptos o principios generales que, explican y fundamentan los casos particulares, el tema va de lo general a lo particular.

Deducción: Es un tipo de razonamiento que nos lleva:

- a) De lo general a lo particular.
- b) De lo complejo a lo simple.

Pese a que el razonamiento deductivo es una maravillosa herramienta del conocimiento científico, si el avance de la ciencia se diera sólo en función de

él, éste sería muy pequeño. Esto se debe a que nuestra experiencia como humanos es limitada, depende de nuestros sentidos y de nuestra memoria.

Método Inductivo. En este método el razonamiento procede de lo particular a lo general, al contrario del deductivo no parte de la conclusión, sino que presenta los elementos que originan la generalización y se tiene que inducir hasta llegar a la generalización.

En este método el razonamiento va de lo particular a lo general, ya que los datos particulares permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanzas.

Inducción:

Es un modo de razonar que nos lleva:

- a) De lo particular a lo general.
- b) De una parte a un todo.

Inducir es ir más allá de lo evidente. La generalización de los eventos es un proceso que sirve de estructura a todas las ciencias experimentales, ya que éstas—como la física, la química y la biología— se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización.

Método Dogmático. Partiendo de la definición terminológica definiremos al Método Dogmático en su terminología básica como método (del griego “**methodos**”): literalmente como el camino hacia algo. En su sentido más general como medio de conseguir un fin, actividad ordenada de un modo determinado. Señalando de la misma forma que en el proceso de desarrollo del

conocimiento se elaboran principios generales del pensamiento tales como la inducción, deducción, análisis, síntesis, analogía, comparación.

7. Técnicas de la monografía

La Encuesta. La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito, ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre de la persona que va a responder a las preguntas, los datos personales no interesan. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica.

Introducción

Comienzo diciendo a los interesados en el tema titulado “Modificación y ajuste normativo del reglamento de escalafón nacional del servicio de educación regular, capítulo II art. 5 inc. c) y art. 11 inc. c)”, que la razón de abordar este tema se debe a la importancia que representa el cumplimiento de norma en la sociedad, la norma es importante pues esta garantiza el pleno desenvolvimiento de la sociedad. La que para su desarrollo y protección la cumple y acepta.

Cuando la norma no se actualiza conforme la dinámica social produce vacíos, estos vacíos a su vez generan conflictos, y, estos conflictos buscan la forma de ser solucionados buscando solucionar el interés que persiguen (casi siempre), siempre en desmedro de un tercero.

En nuestro caso los artículos 5 y 11 del Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación están desactualizados, actualmente el Estado Plurinacional de Bolivia le ha proporcionado a la sociedad una serie de normas generales y específicas que están relacionados a la evolución y desarrollo del mundo en todas las temáticas.

En este tema hacemos el estudio sobre el ejercicio e ingreso a la docencia en el magisterio fiscal en Bolivia, el que se apega a una normativa incompleta, contradictoria y fuera de contexto con relación a las leyes generales vigentes.

El Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación, pone en duda la forma de admisión al magisterio fiscal al mantener que la edad mínima para ingresar son los 18 años de edad, sabiendo que para ejercer este tipo de responsabilidades debe ser uno profesional.

También especifica que la edad límite para ejercer la docencia son los 80 años de edad, esto ha provocado un conflicto entre normas, pero que por ser normas y aplicadas a un específico sector “magisterio” se aplica la ley de la que más se benefician. Dando cumplimiento a la disposición contradictoria, dejando en segundo plano el mandato de la constitución política, pero si es necesario se la aplicara.

De este tipo de ambigüedades en el Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación los beneficiarios son los profesores que se eternizan en el cargo en desmedro de los estudiantes, quienes son los directos perjudicados y siendo sus derechos vulnerados por un pequeños sector.

Para tal propósito se ha utilizado como métodos de explicación el método deductivo con el cual las deducciones a las que llegamos se han corroborado con datos empíricos y leyes generales.

Fuentes bibliográficas, trabajamos con fuentes primarias; la entrevista no estructurada, y como fuentes secundarias la revisión de bibliografía; de las cuales se han tomado párrafos completos que describen ejemplos y argumentan hechos verídicos.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN BOLIVIA

1. LA CONDICIÓN ACTUAL DEL DOCENTE EN BOLIVIA, SEGÚN SU FORMACIÓN, SITUACIÓN Y STATUS.

La formación de estos profesionales indica las diferentes carreras (pre-escolar, primaria, secundaria, especial y técnica) y los niveles de formación; la situación se refiere a las condiciones reales del ejercicio docente, y, status, al valor y posición que el personal docente adquiere en el transcurso de su carrera profesional y social.

1. 1. Formación inicial: formación docente antes de la reforma educativa. ley: 07 julio 1994.

La formación inicial del docente boliviano se desarrollo en las Escuelas Normales, Bolivia siendo uno de los únicos países (el único en el Latinoamérica) donde toda la formación docente se sujeta al sistema de Normales; en la mayoría de los países del mundo la formación de profesores de secundaria, inicial o continua, está a cargo de las Universidades. En Bolivia este sistema de formación docente es fuertemente centralizado institucional y curricularmente, signo de ello es la «Coordinación Nacional de Normales» cuya relación con las instituciones es directa: no existen instancias departamentales o distritales intermediarias que creen espacios más amplios de reflexión, análisis y gestión de las Escuelas Normales.

La formación inicial de maestros puede tomar diferentes carreras: pre-escolar, primaria, secundaria; a este último nivel se organizan matemáticas, ciencias

naturales, lenguaje, filosofía, psicología y orientación, ciencias sociales, educación musical, artes plásticas, idioma inglés, educación técnica, educación física, educación de la comunidad agropecuaria, artesanía rural, educación para el hogar³.

De acuerdo con la Ley de Escuelas Normales de Bolivia, los fines de la Educación Normal son los siguientes:

- a) Contribuir eficazmente mediante la acción educativa, a la edificación de un Estado Nacionalista de Orden, Trabajo, Paz y Justicia.
- b) Formar los recursos humanos que satisfagan las necesidades de desarrollo económico y social del país.
- c) Apoyar la acción educativa en el conocimiento de la ciencia, la técnica y la pedagogía contemporánea, para elevar el nivel cultural del pueblo boliviano.

Para cumplir estos fines, los objetivos trazados para lograr una buena formación del magisterio, son los siguientes:

- a) Fundamentar la Educación Normal en el conocimiento, estudio e investigación de los problemas de la realidad nacional.
- b) Encausar la Educación Normal hacia la investigación, para renovar permanentemente los conocimientos técnicos, procedimientos y métodos científico-pedagógicos.

³ Plan de Estudios, 1991; Diagnóstico, 1988. Ministerio de Educación y Culturas, La Paz-Bolivia, memoria anual de 1990.

- c) Interpretar los bienes y valores de la cultura nacional y universal e incorporarlos a la Educación Normal.
- d) Estimular en la Educación Normal el espíritu de servicio a la colectividad y de participación en las aspiraciones de cambio social.

Estos objetivos se han ido cumpliendo en el transcurso de los años y por eso la formación del magisterio ha ido fortaleciéndose, pero, en los últimos años, entrando en una crisis estructural que únicamente una reforma profunda en la concepción del maestro, en la estructuración curricular y en la formación pedagógica puede superar.

1. 2. Descripción de la formación del magisterio

La formación del profesorado en los años 1990 estaba bajo la tuición de la Subsecretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología, a partir de la reestructuración de la Secretaría Nacional de Educación. Anteriormente dependía, de la Dirección General de Normales. Los Servicios Técnicos Pedagógicos contribuyen y coordinan los trabajos de reorganización curricular, de formulación del Plan de Desarrollo Institucional y de Transformación de las Escuelas Normales en Institutos Normales Superiores desde 1995.

El Código de la Educación (D.L. del 20/01/55), en el Capítulo IX, Arts. 90 al 107⁴, define la orientación de la formación docente, condiciones de creación de Normales, mecanismos de mejoramiento, condiciones de ingreso, realización de prácticas, determinando las Escuelas de Aplicación, criterios de admisión, etc. En cuanto al plan de estudios, indica que se organiza por “grupos de materias afines” que permiten la formación del futuro maestro con conocimientos de tipo filosófico-humanista, pedagógico-profesional y práctica-

⁴ ver también Cap. XXIX-XXXII.

docente, subrayando la amplitud de la cultura general, preparación científica, capacidad técnico-pedagógica y sensibilidad social frente a problemas «colectivos» y «elevadas condiciones morales».

En los años 68/69, en el gobierno de René Barrientos Ortuño, se dio un cambio en el sistema educativo con la introducción del “ciclo intermedio” (1968) y el D.S. 8717/69 sobre el “Estatuto de Educación Normal” cuyo contenido sitúa esta formación a nivel de educación superior de jerarquía universitaria y habla de “educación normal unificada”. La razón de esta propuesta fue elevar la calidad y el nivel de la formación docente; hecho que no fue necesariamente comprendido por los gobiernos sucesivos que consecuentemente no se hizo realidad.

En 1975, los D.L. N° 12139/75 (Ley de Escuelas Normales de Bolivia) y 12140/75 (Reglamento General del Sistema Nacional de Educación Normal), reglamentan la totalidad del funcionamiento de las Escuelas Normales (13 Títulos y 94 Artículos); en muchos de sus puntos reflejan la evolución de las necesidades socio-culturales y científico-tecnológicas del país, mas por la amplitud y el costo que implicaba su implementación no se implementó la Ley como tal, sino a través de sus reglamentos complementarios.

En los años 84/85 se han hecho esfuerzos de reestructuración⁵, con un sentido evaluativo y establecimiento de una nueva política para el sistema de formación docente. Sin embargo el aspecto más afectado fue él de los Planes de Estudio, para el que se estableció un perfil docente en función a las necesidades, las asignaturas, especialidades y contenidos, pero que sólo se aplicaron en

⁵ Reestructuración del Sistema de Formación Docente, Resolución Ministerial N° 448/84 y Estrategias para el Desarrollo de Educación Normal Rural, R.M. 285/85.

algunas de las Normales como las de Caracollo, Warisata, Paracaya y Portachuelo.

Las Normales Urbanas (en ciudades) modificaron su Plan de Estudio en 1983 como por ejemplo en Cochabamba, que con variaciones leves del Plan de Estudios determinado en la Ley de Normales de 1975, tuvieron vigencia hasta el Plan 1991. La evaluación de estas propuestas subrayó un desfase entre las asignaturas, sus contenidos y las necesidades a las que respondían las carreras; se constató que la organización de contenidos en un 31 y un 45 por ciento, corresponde a los intereses de los docentes y no así a los de los educandos ni a un proyecto integral de la sociedad. Como fruto de esta evaluación surge en parte la propuesta de la Reforma Educativa (Reforma Educativa, 07/07/94), marco legal en el que se presentó el nuevo modelo de formación de maestros de nivel superior, aún no concluida. Consecuentemente, en esta primera parte se describe el sistema antiguo que todavía está vigente en estas instituciones. Por otra parte, se presentan las características de los dos primeros semestres que están funcionando transitoriamente, iniciados en marzo de 1995 con los Cursos Vestibulares, llamado también curso de pre-ingreso.

Las Escuelas Normales forman profesores de nivel primario para el ciclo preescolar, primaria, y enseñanza media o secundaria, educación física y educación artística para la atención de los tres últimos años de primaria y el nivel medio. Aunque la Ley de Escuelas Normales de Bolivia habla de la formación de maestros para la educación especial y diferencial especializando docentes en la Educación de Deficientes Mentales, Físico-Sensoriales y educandos de conducta irregular, en la práctica no se ha logrado hacerlo, pues este tipo de formación responde a una formación especializada y dirigida a un

número menor de 20, actualmente las escuelas normales tiene un número aproximado de 40 a 48 estudiantes en aula lo que hace difícil formarlos.

Las especialidades que se ofrecen en las Normales son: Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Letras y Literatura, Física, Química, Filosofía y Psicología, Idiomas, Educación Musical, Educación Técnica, Educación Física y Religión y las ramas técnicas que van cambiando según las necesidades y el lugar de aplicación.

1. 3. Escuelas normales encargadas de la formación de docentes /profesores en Bolivia.

En el país existen 26 normales, de las cuales 10 son urbanas y 16 se encuentran en las zonas rurales de los diferentes departamentos, dos son privadas, por lo cual 24 son fiscales. Siendo su distribución por departamentos como sigue⁶:

Sucre Chuquisaca Mariscal Sucre, Sucre Urbana Franz Tamayo en Villa Serrano Rural Simón Bolívar Corocoro Rural La Paz Simón Bolívar, La Paz Urbana Mariscal Ayacucho de Santa Cruz, Técnica Urbana A. J. de Sucre (INSEF) en La Paz Urbana Warisata en Warisata Rural Bautista Saavedra, en S. de Huata Rural, Oruro Anguel M. Justiniano en Oruro Urbana René Barrientos O. en Caracollo Rural, Potosí Eduardo Avaroa, en Potosí Urbana José David Berríos en Caiza «D» Rural Franz Tamayo en Llica Rural Mcal. A. de Santa Cruz en Chayanta Rural Tarija Juan Misael Saracho en Canasmoro Rural Cochabamba Sedes Sapientiae Católica Privada Urbana Adventista de

⁶ Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia; Dirección de registro y personería jurídica de la circunscripción 2; estos datos fueron proporcionados de forma verbalmente, ya que el funcionario no quiso comprometerse a dar su nombre pues podría recibir una sanción, no tiene ninguna autorización para publicar la información. Bolivia, La Paz, 2015.

Vinto Privada Urbana Ismael Montes en Vacas Rural Manuel A. Villarroel en Pancaya Rural René Barrientos O. en Tarata Rural Santa Cruz Enrique Finot en Santa Cruz Urbana Rafael Chavez O. en Portachuelo Rural Humberto Ibañez S. en Charagua Rural Beni Trinidad en Trinidad Urbana Riberalta en Riberalta Rural Tumichucua en Tumichucua, Rural plurilingüe y multiétnica.

Algunas Universidades forman licenciados en Ciencias de la Educación:

La Universidad Mayor de San Andrés (La Paz)

La Universidad Mayor de San Simón (Cochabamba)

La Universidad Católica Boliviana

La Universidad Evangélica Metodista

La Universidad Aquino

La Universidad Franz Tamayo

Con la Ley Avelino Siñani Los Institutos Normales Superiores y otros Centros de Formación Docente, se transforman en Escuelas Superiores de Formación de Maestros de carácter estatal y bajo tuición del Ministerio de Educación.

Hoy las Escuelas Superiores de Formación de Maestros, forman docentes en los siguientes niveles y especialidades⁷:

1. Educación en familia comunitaria
2. Educación comunitaria vocacional
3. Educación comunitaria productiva
4. Educación física y deportes
5. Educación musical
6. Educación en artes plásticas
7. Educación artística comunitaria

⁷ Ley de Educación: Avelino Siñani Elizardo Pérez, Bolivia, La Paz, 2015

- 8. Educación alternativa y especial
- 9. Educación técnica tecnológica
- 10 Educación en lenguas

1. 4. Criterios de admisión a las escuelas normales

La política y forma de admisión a las Escuelas Normales ha ido cambiando en el tiempo conforme las necesidades de una institución a otra. En 1950 se plantea que la admisión a las escuelas Normales Rurales sea con el certificado de ciclo primario y con preferencia a aspirantes egresados de Núcleos Escolares Campesinos; en cambio para la enseñanza de nivel secundario se exige al postulante tener el título de bachiller. Estas condiciones de ingreso y exigencias de formación marcan la diferencia en cuanto al sistema de formación de maestros rurales y urbanos, razón por la que, en los años 50 se proyectaba una “formación unitaria” sin que se logre, sin embargo, hasta la propuesta de la Ley de Reforma Educativa del 7 de julio 1994.

Desde 1969 se exige el título de bachiller para el ingreso a las Escuelas Normales, sobre todo para las carreras de secundaria, que actualmente es una norma para todo el sistema nacional de Normales, definiéndose como una formación de tipo superior. Al margen de estas condiciones, las modalidades de selección de ingreso varían: exámenes de admisión (sobre madurez mental, pruebas objetivas en cuanto a las materias instrumentales y de cultura general), tests psicotécnicos y de “exploración de la personalidad” y cursos vestibulares.

En el sistema que funciona transitoriamente desde marzo 1995 a la fecha, el ingreso se ha realizado a través de los cursos vestibulares para todas las Normales, con una duración de tres meses. Los contenidos del “tronco común” se determinó para todas las Normales del país, pero la organización de los

contenidos de los Planes de Estudio estuvieron bajo la responsabilidad de las instituciones.

1. 4. 1. Duración de la formación

La formación inicial docente es de cuatro años de estudio. Si existen variaciones, por ejemplo de tres años de permanencia en la carrera de primaria de las normales rurales, la tendencia general es hacia los cuatro años. La escolaridad previa al inicio de la formación docente es de doce años, considerando que el ingreso es con título de bachiller, la escolaridad previa de los candidatos es de 12 años: cinco años de primaria, tres años de intermedio y 4 años de educación media. El nuevo sistema con status transitorio, siguiendo las líneas trazadas por la Ley de Reforma Educativa, está organizado en tres años.

En la actual Ley de Educación Avelino Siñani Elisardo Pérez el Ministerio de Educación reconoce y otorgará el título de maestro en el grado de licenciatura con reconocimiento del Escalafón Nacional del Magisterio. El escalafón sólo reconoce a los formados en las Escuelas Superiores de Maestros. El tiempo de estudio comprende cinco años para todos los niveles, áreas y modalidades del Sistema Educativo plurinacional.

Actualmente la formación de los docentes o profesores no solo se enfoca en el currículo y al tiempo de duración de la formación, hoy el docente tiene el siguiente perfil profesional:

- Formar profesionales críticos, autocríticos, con compromiso social, vocación de servicio y comprometidos con la revolución democrática cultural de la comunidad, región y el Estado.

- Forma a los nuevos profesionales en el marco de la educación comunitaria, productiva territorial, intracultural, intercultural y plurilingüe a partir de los saberes y conocimientos de las naciones indígenas originarias en complementariedad con los conocimientos universales.
- La formación de maestros, es única, fiscal, gratuita y diversificada. Única en cuanto a jerarquía profesional, calidad pedagógica, ética, moral y científica. Fiscal y gratuita porque el Estado asume esa responsabilidad. Diversificada porque responde a las características geográficas, económico productivas y socioculturales de las naciones indígenas originarias, afroboliviano y demás sectores sociales del Estado.

1. 4. 2. Contenido de la formación

El Sistema de Educación Plurinacional está compuesto por subsistemas; comprende de los siguientes subsistemas:

- Subsistema de Educación Regular; La Educación Regular comprende:
 1. Educación en familia comunitaria (inicial)
 2. Educación comunitaria vocacional (primaria)
 3. Educación comunitaria productiva (secundaria)
- Subsistema de Educación Alternativa y Especial.
- Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional.

Las formas de atención son:

De aprendizaje: Regular, Alternativa y especial.

De lengua: Trilingüe.

De docencia: Uni-docente y pluri-docente.

De participación: Presencial, semi-presencial, a distancia y virtual.

1. 4. 2. 1. Subsistema de educación plurinacional

Subsistema de Educación Plurinacional, es la educación integral sistemática, normada, obligatoria y procesual que se brinda a todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, desde su nacimiento hasta su inserción en la educación superior de formación profesional y con una mentalidad orientada al trabajo.

Son objetivos del subsistema de Educación Plurinacional:

1. Garantizar una formación integral a los educandos en el desarrollo cognitivo, afectivo, aptitudinal, ético, espiritual y artístico en el marco de la intraculturalidad e interculturalidad.
2. Proporcionar elementos históricos y culturales para consolidar la identidad cultural propia y desarrollar actitudes de relación intercultural.
3. Proporcionar conocimientos fundamentales biunívocos de carácter científico humanístico y técnico tecnológico productivo para su

desenvolvimiento en la vida y la continuidad de estudios en el subsistema de formación superior.

4. Lograr competencias comunicativas trilingües mediante el desarrollo de una lengua nativa, castellano y una lengua extranjera.

1. 4. 3. Los planes de estudio

La definición de los Planes de Estudio es centralizado, es decir, se efectúa a través de “encuentros nacionales”⁸ logrando así una validez nacional. En los años 1950, dentro del marco del “Código de la Educación Boliviana” y del “Estatuto de Educación Normal y Mejoramiento Docente” se ha generado una nueva propuesta curricular y del nuevo Plan de Estudio cuyos ejes centrales son:

- a) una preparación en cultura general con tendencia pedagógica;
- b) formación profesional con cultura pedagógica;
- c) dos años de práctica docente fuera del ciclo de formación. El Plan de Estudios organiza cursos cuyo contenido agrupa 12 a 13 materias: en el área de “cultura general” se tiene matemáticas, castellano, geografía, historia, trabajos manuales; en el área de formación profesional, se organizan la psicología, pedagogía, sociología, legislación escolar, didáctica, práctica escolar, etc.

⁸ En coordinación con el Ministerio de Educación, las Direcciones del Servicio de Educación Departamentales y el Magisterio Central.

A la fecha con la actual Ley Aveliño Siñani los parámetros son otros; El plan de estudios actualmente llamado currículo responde a las potencialidades productivas, al desarrollo del conocimiento, requerimiento socioeconómico y desarrollo tecnológico de las diferentes regiones del Estado Plurinacional y está articulado a la formación universitaria. Los actuales institutos técnicos de carácter público, bajo reglamentación específica se transforman en Institutos Superiores Técnico Tecnológicos y Artístico dependientes del Ministerio de Educación.

2. PERSONAL DOCENTE: CONDICIONES DE SERVICIO

2. 1. Acceso a la profesión

Las líneas fundamentales vigentes en la carrera docente provienen del Código de la Educación. El acceso a la docencia exige la condición de ser boliviano o extranjero con “capacidad profesional”, con título otorgado o revalidado por el Estado, tener no menos de 18 años ni más de 60 (Código..., Art. 230).

Los interinos acceden al escalafón mediante pruebas de idoneidad y cinco años de servicio; para ser maestro titular se debe vencer un examen de “capacidad teórica” de acuerdo a un programa especial, cuya primera reprobación conduce a la postergación del acceso y la segunda a la inhabilitación. Además, para consolidar su carrera, el docente debe mostrar la planificación y preparación de las lecciones escolares, ampliar su cultura de manera permanente (Art. 237) y aportar a la formación de la “conciencia nacional”. Este acceso y desenvolvimiento en la carrera están regidos por la determinación de “servicio público”.

2. 2. El estatuto de la profesión docente

No existe un estatuto particular de la profesión docente, sino está regida por los reglamentos generales del sistema educativo y, en particular, los del escalafón nacional del servicio de educación, cuya estructura se presenta en el acápite que corresponde a la “carrera”.

2. 3. Tiempo del trabajo docente

Las jornadas de trabajo del docente boliviano varían según la región de la ubicación institucional urbana y rural, tanto en su formación, esto se produce durante los estudios en la Normal, como en su desempeño profesional en la escuela. En cuanto a la formación, revisando la distribución del tiempo curricular en los Planes de Estudio de las Escuelas Normales se constata que puede variar entre 36 horas semanales mínimo y 48/50 horas máximo⁹; las Escuelas Normales Rurales tienden a dedicar más tiempo al trabajo profesional, aunque el rendimiento educativo no necesariamente es más óptimo; en cambio las Escuelas Normales Urbanas tienen en general un intervalo menor y oscila entre 36 y 46 horas semanales, además es muy conocido que en este ámbito sólo se programa media jornada, sea por la mañana sea por la tarde y los docentes tienen sus programas laterales en otras instituciones.

2. 4. Carrera

La carrera docente está determinada profesional, social y simbólicamente. En el plano estrictamente profesional, la docencia está garantizada por el Estado a través de las normas establecidas en el reglamento del escalafón magisterial.

⁹ Fuente: Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia. Acceso portal general. Planes de Estudio 1956; 1975; 1991; Diagnósticos de 1994, Bolivia, La Paz, 2015.

La carrera se estructura en categorías: quinta, cuarta, tercera, segunda, primera, a las cuales se agregan las categorías “cero” y de “mérito”, y otros beneficios profesionales y sociales (bonos “pro-libro”, “bono de permanencia” “para el sistema educativo”) ¹⁰que fueron la conquista de las reivindicaciones sindicales. El acceso y avance en las tres primeras categorías se realizan tomando en cuenta los “años de servicio” y los “exámenes de ascenso” organizados cada cuatro años; en cambio, las demás sólo se basan en los años de servicio, a condición de gestionar los trámites respectivos.

Idealmente se puede concebir un seguimiento permanente del trabajo profesional, mas en realidad se reduce a establecer fichas de calificación u hoja de concepto (cf. Código... 1955), llevada por los Jefes distritales y centralizadas por el Ministerio Nacional de Educación; en el año 1950, el Ministerio de Asuntos Campesinos tenía también la potestad de hacer valer su punto de vista, sobre todo en cuanto al magisterio rural.

La aparente seguridad en la carrera docente no necesariamente tiene una repercusión significativa en su entorno social, el status socio-profesional, porque económicamente, el bajo salario que el maestro boliviano recibe no permite situarse en concurrencia en otros ámbitos y condena de esta manera a una “reproducción social simple”. Haciendo un análisis detallado en términos del origen social de los maestros, se podría constatar una fuerte tendencia hacia la «popularización», esto es que el magisterio está cada vez más frecuentado por jóvenes de «medios sociales modestos», sean de origen rural o urbano.

Tampoco representa una práctica social altamente “valorada”, al contrario, el magisterio por su evolución interna, sus rutinas pedagógicas desprestigiadas en

¹⁰ Fuente: Ministerio de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia. Bonos “pro-libro”, “para el sistema educativo”, Pagina virtual, Bolivia, La Paz, 2015.

la estructura socio-profesional, no logra obtener un valor positivo y atractivo, por ello la actividad profesoral aparece “desacreditada”.

DOCENTES SEGUN LA CATEGORIA PROFESIONAL Y SEXO

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
S/Dato	2153	1042	3195
S/Cat	8414	8721	17135
5ta Cat.	9723	2131	11854
4ta Cat.	4840	5303	10143
3ra Cat.	4392	4270	8662
2da Cat.	5694	6627	12321
1raCat.	9823	7345	17168
Cero	8880	5140	14020
Merito	7101	5392	12493
Total	61020	45971	106991
%	60.96	39.00	100.00

Fuente: Servicio de Educación Departamental La Paz, datos del departamento de La Paz, gestión 2013.

CAPITULO II. REGLAMENTO DEL ESCALAFÓN NACIONAL DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN EN BOLIVIA¹¹

El escalafón de nacional de Bolivia regulado por el reglamento del escalafón nacional del servicio de educación regula el ejercicio de la docencia en aulas, en los niveles inicial, primaria y secundaria. Bajo el siguiente concepto, finalidad y función:

1. CONCEPTO.

El Escalafón Nacional del Servicio de Educación es el registro sistemático, permanente y centralizado, de los datos personales y profesionales referentes a los maestros y funcionarios de servicio educativo.

2. FINALIDAD

El Escalafón Nacional del Servicio de Educación cumple las siguientes finalidades:

- a) Regula el ingreso y garantiza la continuidad de los maestros y funcionarios del ramo.

- b) Establece la Escala de Categoría y la Escala Jerárquica para el desarrollo de la carrera docente y de la administrativa.

¹¹ Copia extensa del Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación en Bolivia. Dándole una mejor forma al texto completo en la numeración y gramática oficial de la Real Academia de la Lengua, utilizando para ello como instrumento el diccionario actualizado de la citada academia.

c) Determina las normas que rigen las promociones de categoría y los ascensos jerárquicos.

d) Valora y recompensa la antigüedad y los méritos de los maestros y funcionarios, y estimula su mejor preparación para el eficiente servicio del sistema educativo.

3. FUNCIÓN.

El Departamento de Estadística y Personal, dependiente del Ministerio de Educación, es la Agencia Central encargada de atender el Escalafón Nacional del Servicio de Educación mediante las siguientes funciones específicas.

3. 1. Registro de datos:

a) Organizar, el kardex del Escalafón Nacional del Servicio de Educación, centralizando los datos referentes al personal docente y administrativo de todo el país.

b) Inscribir en el libro del Escalafón al Personal Docente y Administrativo, de acuerdo con los requisitos correspondientes.

c) Disponer anualmente las promociones de categoría, para el personal Docente y Administrativo, en vista de las calificaciones definidas por las comisiones distritales del Escalafón.

d) Recopilar durante el primer mes de cada año escolar, la lista nacional y las listas distritales del personal del Servicio de Educación, con el registro de

inscripciones en la carrera, cambios de destino, promociones de categoría y ascensos jerárquicos.

e) Informar a las autoridades superiores acerca de los servicios y calificaciones de los postulantes a ascensos en cargos jerárquicos.

3. 2. Provisión de calificaciones

a) Continuar la Comisión Nacional del Escalafón, integrada por:

- El jefe del Departamento de estadística y Personal.
- El Jefe del Escalafón, del Ministerio de Educación.
- Un Delegado de la Federación Nacional de Maestros Urbanos.

b) Conocer, mediante esa comisión, las reclamaciones referentes a la calificación de servicios del personal Docente y Administrativo, y revisar los expedientes calificados por la Comisión Calificadora de cada distrito.

c) Elaborar las nóminas así como los índices estadísticos necesarios para la oportuna asignación, de las partidas de sobresueldos por categorías, en el Presupuesto de Educación.

4. INGRESO EN EL SERVICIO DE EDUCACIÓN

El servicio de Educación comprende dos sectores : el docente, encargado de atender el sistema educativo del país, en todos sus ciclos y áreas y el administrativo, encargado de desempeñar funciones no docentes en todas las reparticiones del ramo.

Para ingresar en el sector docente y ejercer el magisterio fiscal, se requiere:

- a) Ser boliviano o, en caso de ser extranjero con capacidad profesional comprobada, estar sujeto a contratado;
- b) Acreditar capacidad para el desempeño del cargo;
- c) Tener no menos de 18 ni más de 80 años de edad.

Para ingresar en el sector administrativo, se requiere:

- a) Ser boliviano, o extranjero contratado.
- b) Tener no menos de 18 ni más de 50 años de edad.

En mérito al grado de preparación y de experiencia profesional, se reconoce tres clases de maestros: normalistas, titulares e interinos.

Son maestros normalistas los que siguen el curso regular de formación pedagógica, en las escuelas o los institutos normales del Estado, y obtienen certificado profesional que los habilita para el ejercicio de la docencia, en los diversos ciclos del sistema escolar.

Son maestros interinos los que, careciendo de formación pedagógica regular, ingresan en el servicio docente en forma provisional, por razones de emergencia y a falta de elemento debidamente capacitado. Para la admisión de los interinos en la docencia se requiere imprescindiblemente, un examen de capacidad, y el requisito de los siguientes grado mínimos de instrucción:

- a) Diploma de Bachiller para enseñar en el ciclo primario;
- b) Título universitario, para el ciclo secundario o superior;
- c) Técnicos titulares o prácticos eficientes, para la educación vocacional y profesional.

Son maestros titulares los interinos que después de 10 años de servicios docentes, aprueban un examen de capacidad para obtener mediante Resolución Suprema el título que determina su incorporación definitiva en la carrera del magisterio.

No podrán ser admitidos en el ejercicio de la docencia:

- a) Los que padezcan de enfermedades graves o defectos que les impidan trabajar normalmente;
- b) Los mayores de 60 años de edad;
- c) Los que llevan vida notoriamente inmoral;
- d) Aquellos sobre quienes pese sentencia ejecutoriada por delitos en materia penal.

5. INSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN

Los maestros y los funcionarios administrativos del Servicio de Educación, están obligados a inscribirse en el Escalafón como requisito para el goce de las

garantías, los derechos y las recompensas con que este Reglamento beneficia al personal de carrera.

Los maestros normalistas deben solicitar su inscripción en el Escalafón, desde que se inician en el ejercicio docente, mediante la presentación de estos documentos:

- a) Certificado de nacimiento, fe de bautismo o prueba supletoria expedida por el Juez Instructor o la Curia Eclesiástica;
- b) Documentos que acrediten el estado civil;
- c) Documentos que acrediten la situación militar,
- d) Certificado de formación pedagógica y otros títulos profesionales.

Los maestros interinos -de acuerdo con el Art. 232 del Código de Educación- tendrán opción o inscripción en el Escalafón después de cumplir cinco años de servicio y de satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Presentar los documentos señalados en los incisos a), b), c) y d) del Art. anterior.
- b) Acreditar el satisfactorio ejercicio de la docencia durante cinco años.
- c) Aprobar el examen de idoneidad para la continuación en la carrera docente.
- d) Acreditar, mediante certificados escolares, el grado mínimo de instrucción previsto en el Art. 9° de este Reglamento.

Los maestros titulares -de acuerdo con el Art. 233 del Código de Educación- deben rendir al cabo de 10 años de servicio, un examen de capacidad para su incorporación definitiva en la carrera docente. Si no aprueban dicho examen, será diferida por un año su declaratoria de titulares, y sufren una segunda reprobación, quedarán privados de las garantías que este Reglamento que reconoce en favor del magisterio.

Los funcionarios administrativos tendrán opción a inscribirse en el Escalafón después de cumplir cinco años de servicios mediante la presentación de los documentos señalados en los incisos a), b) y d) del Art. 13° y aprobar el examen de idoneidad para la continuación en la carrera administrativa.

El funcionario administrativo del ramo de educación con más de 10 años de servicios que pase a prestar funciones docentes, para mantener su categoría deberá someterse a los exámenes para interinos y titulares.

6. JERARQUÍAS Y CATEGORÍAS

La carrera docente y la administrativa en el Servicio de Educación, se desarrollan en dos proyecciones complementarias entre sí: los ascensos de jerarquía, en función de las necesidades del servicio y de los méritos y dotes del personal; y las promociones de categoría, en función de la antigüedad en el servicio.

Se establece una escala jerárquica para los ascensos en el sector docente, y otra escala jerárquica paralela para los ascensos en el sector administrativo. Se establece una escala de cinco promociones de categoría para recompensar el tiempo de servicio del personal docente y administrativo.

La escala jerárquica docente comprende los siguientes rangos: (Modificado por D.S. No. 21071 de 20 de septiembre de 1985).

- a) Director General de Educación.
- b) Directores Nacionales de Educación, Director del Instituto de Investigación Pedagógicas.
- c) Directores de Normales Urbanas, de Institutos Superiores y Secretario General de la Dirección General.
- d) Jefes de Distrito o de Zona Escolar, Jefe de Sección del Instituto de Investigaciones Pedagógicas y Profesores de Normales Urbanas e Institutos Superiores.
- e) Inspectores de Distrito o de Zona y ayudantes Técnicos del Instituto de Investigación Pedagógicas.
- f) Directores de Establecimientos educativos en todos los ciclos.
- g) Profesores y maestros de Colegios Escuelas Urbanas.
- h) Profesores Ayudantes.
- i) Profesores de Escuelas Nocturnas y de Alfabetización.

La escala jerárquica administrativa comprende los siguientes rangos: (Modificado por el D.S. No. 21071 de 20 de septiembre de 1985).

- a) Oficial Mayor del Ministerio de Educación.

- b) Jefes de Departamento del Ministerio de Educación y Direcciones de la Biblioteca y el Archivo Nacional.
- c) Jefes de Sección del Ministerio y de la Dirección General de Educación, Directores de Museos y Bibliotecas y Secretario General del Ministerio.
- d) Secretario de los Departamentos del Ministerio y de las jefaturas de Distrito Escolar.
- e) Secretarios y ayudantes de sección del Ministerio de Educación.
- f) Secretarios, Inspectores, Regentes, Habilitados de Institutos, Colegios y Escuelas, Habilitados de las Jefaturas de Distrito y Visitadoras Sociales.
- g) Dactilógrafos, auxiliares de oficina administrativas y niñeras.
- h) Operadores técnicos y chóferes del servicio.
- i) Porteros.
- j) Sirvientes y mensajeros.

7. REQUISITOS DE INGRESO.

a) Antecedentes: Recomendaciones de reuniones internacionales¹².

Por ningún motivo se permitirá que los empleados técnicos del ramo de educación sean personas sin preparación especial, pudiendo considerarse como interinos a los que en esas condiciones ingresen al servicio, en tanto no adquieran en los cursos especiales la preparación necesaria. Seminario Interamericano de Educación Primaria. Montevideo, 1950: Que la edad mínima para entrar en funciones se fije en 20 años.

b) Apreciación general.

Como requisito básico, para ingresar a la docencia, en general, se exigen las mismas condiciones que debe reunir todo aspirante a desempeñar un cargo en la administración pública.

En ocho países se especifica la nacionalidad respectiva: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Haití, Honduras, Nicaragua (también acepta otra nacionalidad centroamericana) y Perú. En algunos casos se reserva a los maestros nacionales (o naturales) la enseñanza de ciertas materias, tales como historia, educación cívica, etc. (Guatemala, Honduras, República Dominicana).

Casi todos los países enumeran un mínimo de condiciones físicas, morales y cívicas, compatibles con la índole de la función que se va a desempeñar. La edad mínima se fija en 18 años en nueve países: Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Haití, Nicaragua, República Dominicana y Venezuela. Esta cifra

¹² Fuente: Conferencia Interamericana de Educación. México, 1937, 1957, 1960, 1975, 1980, 1998 y la mas actual es la del año 2005. México Distrito Federal, 2010.

corresponde a la edad con la que egresaría de una escuela normal una persona que hubiera ingresado con 7 años de edad a la enseñanza primaria de 6 años y hubiera hecho estudios de magisterio con un plan de 6 años post-primarios. En algunos casos se señala una edad máxima: 50 años en Nicaragua, 60 años en Bolivia y 65 en Venezuela.

Los requisitos de carácter profesional, y el grado en que se exigen, varían mucho de un país a otro, según el nivel de formación y de especialización de los recursos humanos que cada uno posee. En relación con la enseñanza primaria, pueden distinguirse dos situaciones:

- a) Los países cuya enseñanza normal satisface —o está en vías de satisfacer a corto plazo— las necesidades de maestros, exigen el título correspondiente (Argentina, Chile, Guatemala y Uruguay) ;
- b) En la mayor parte de los países, debido a la gravísima escasez de maestros titulados puede aplicarse la disposición de Costa Rica: »A falta de elementos idóneos el Ministerio de Educación podrá autorizar a personas sin suficiente preparación, que demuestren habilidad a través de un período previo de adiestramiento o de las pruebas correspondientes, para desempeñarse como interinos .En lo que se refiere a la enseñanza media, especialmente a los centros de enseñanza secundaria de tipo general, casi todos los países exigen un título universitario. Pero, de hecho, la grave falta de personal capacitado obliga a disminuir las exigencias, estableciendo, a menudo, la calidad de profesor interino.

Sólo en aquellos países en los cuales existe desde hace tiempo un centro de enseñanza superior (dependiente del Ministerio de Educación o de una Universidad) dedicado a la formación de profesores, se exige el título correspondiente o la calidad de egresado (Argentina, Chile, Perú, Uruguay).

Sin embargo, también en estos países ha sido necesario rebajar las exigencias, especialmente para las asignaturas de carácter científico que sufren una agudísima penuria de personal capacitado.

En Bolivia en 1961, los maestros normalistas constituían sólo el 23,6% del magisterio en servicio en la enseñanza rural, y los maestros interinos alcanzaban al 69%, al 2014 el 61% son maestros normalistas titulados y el 31% son maestros interinos.

CAPÍTULO III. EJERCICIO Y EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN EL MAGISTERIO FISCAL: PARÁMETROS TIEMPO EDAD Y AÑO DE INGRESO¹³.

En este capítulo nos referimos sobre el ejercicio y evaluación a los docentes titulares e interinos, describimos los resultados cualitativos, de las entrevistas que se tomaron a los docentes de colegios públicos en la ciudad de La Paz, se debe aclarar que en el perfil monográfico se planteaba aplicar un cuestionario, lo cual no pudo ser posible, por tiempo y disponibilidad de los profesores.

Para ello, en un primer momento se realiza una caracterización de los docentes entrevistados, en torno a ideas generales pero relevantes para el tema de investigación. Posteriormente, se realiza una descripción de los elementos encontrados en torno a cinco grandes dimensiones:

- Condiciones generales de trabajo docente,
- Condiciones materiales de trabajo docente,
- Satisfacción laboral,
- Desempeño docente y,
- Evaluación de desempeño docente.

Describir los datos cualitativos de estas condiciones nos permitirán demostrar que estos parámetros siguen un orden normativo, que si este es ambigua y contradictoria en si mismo genera un vacio en el orden normativo dejando a la

¹³ Este capítulo se ha desarrollado con los datos de las entrevistas recogidas en el mes de agosto, entrevista aplicada a 12 docentes durante el lapso de cinco días corridos del 10 al 14 de agosto, en la Casa Social del Maestro, durante las fechas mencionadas se estaba llevando adelante un taller educativo sobre el nuevo perfil del "Maestro". Apoyándonos en los resultados generales de la Evaluación de Desempeño Docente del año 2012 elaborado por el Ministerio de Educación Plurinacional, Bolivia, La Paz, 2015.

interpretación aspectos ya regulados por normas superiores, pero de esta contrariedad siempre existen terceros perjudicados “la formación de los estudiantes”.

1. CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES ENTREVISTADOS

A partir de los datos recogidos, se pueden evidenciar las características de los docentes, que permite tener una mirada general de los entrevistados. Como primer elemento, es importante mencionar que todos los docentes pertenecen a distintos municipios de la Región Metropolitana, todos nuestros entrevistados han trabajado en escuelas fiscales, lo cual permite tener una cierta idea de características de sus contextos escolares, marcados por contextos de precariedad y vulnerabilidad (Bellei, 2001).

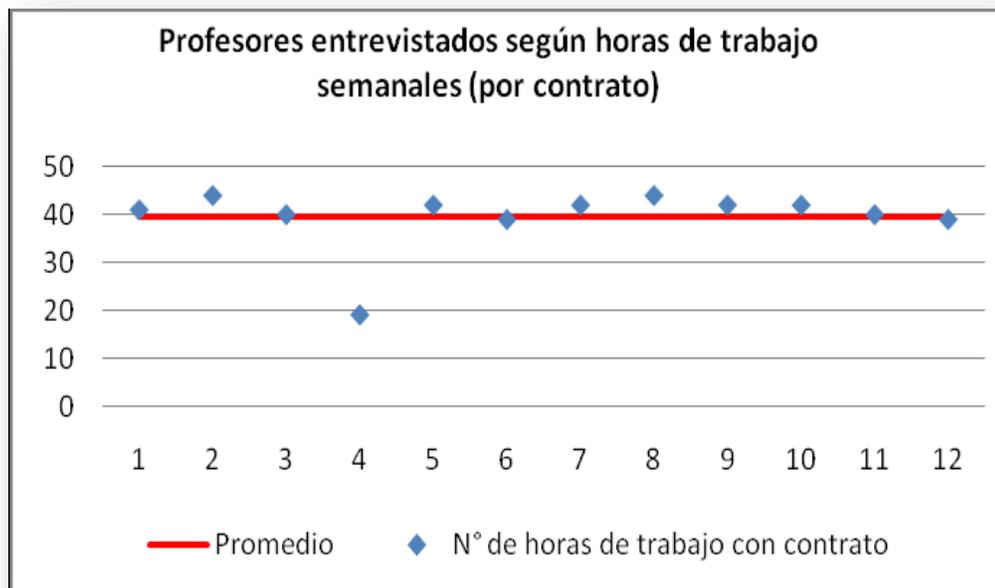
En cuanto al género de los entrevistados, es relevante indicar que la mayoría de los profesores son mujeres, siendo sólo tres profesores varones. Como era de esperarse, esto está en correlación con lo que ocurre en términos generales con los docentes de enseñanza básica en Bolivia, donde la gran mayoría corresponde a mujeres.

Otro aspecto relevante tiene que ver con la cantidad de veces que los entrevistados han sido evaluados. Al respecto, es importante mencionar que los doce docentes han sido evaluados, según cronogramas establecidos por el Ministerio de Educación Plurinacional.

Acerca del número de escuelas en las que trabajan estos docentes, todos (doce entrevistados), trabajan en una escuela, sin embargo, el número de horas que trabajan varía desde las 12 horas hasta las 20 horas laborales en la escuela. De

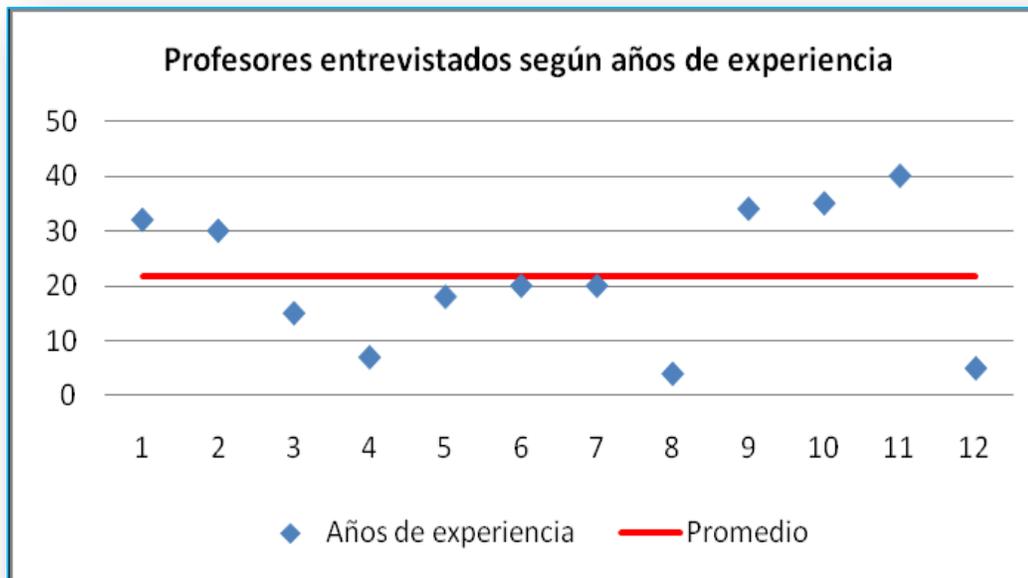
todas formas, es importante mencionar que, en promedio, los entrevistados trabajan 30 horas. A continuación se presenta un gráfico que muestra la distribución de las horas trabajadas:

GRÁFICO 1: PROFESORES ENTREVISTADOS SEGÚN HORAS DE TRABAJO.



Otro aspecto relevante de detallar tiene que ver con los años de experiencia de los docentes, ya que era una de las variables que se consideró para construir la muestra. Al respecto, la distribución de los docentes fue bastante heterogénea, existiendo docentes con poca experiencia y otras con bastante. Esta distribución nos permitió obtener información de docentes pertenecientes a los tres grupos predefinidos anteriormente. Para poder apreciar de manera más clara esto, a continuación se presenta el gráfico que muestra la distribución de años de experiencia de los entrevistados y el promedio general de esta distribución.

GRÁFICO 2: PROFESORES ENTREVISTADOS SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA



En este sentido, es relevante mencionar que la literatura internacional plantea que la experiencia de los docentes está significativamente asociada con su rendimiento académico en el aula.¹⁴ Por eso, es interesante conocer la percepción de los docentes con respecto a distintas temáticas teniendo en cuenta los años de experiencia de estos actores. Así, se espera conocer opiniones y percepciones de docentes que están en una etapa de aprendizaje y aumento en su profesionalización, así como de docentes que comienzan a avanzar y subir sus desempeños laborales, profesores profesional consolidados.

Como se puede apreciar en el gráfico, tres docentes pertenecen al nivel principiante (entre 4 y 7 años de experiencia); cuatro docentes están en un nivel intermedio (entre 15 y 20 años). Por último, cinco docentes pertenecen al nivel consolidado de desempeño laboral (entre 21 y 40 años). Nuevamente, es

¹⁴ Velez, Schiefelbein, Valenzuela, 1994:5.

importante indicar que esta distribución se correlaciona con lo que ocurre en general con los docentes que se trabajan en unidades educativas fiscales, que la mayoría de ellos tienen muchos años de experiencia, debido al ítem que los titulariza. De hecho, según Mizala y Romaguera (2000) el 74,4% de los profesores que trabajan en colegios fiscales/públicos tienen entre 35 a 54 años y el 11% tiene más de 55 años, a diferencia de lo que ocurre con establecimientos particulares, en donde la mayoría tiene entre 15 a 24 años de experiencia. También, es importante destacar el promedio general de la muestra, el cual es 21 años de experiencia, lo que lógicamente hizo modificar muestra interpretación original de los datos.

Por otra parte, cuando analizamos la segunda variable, es decir, los resultados de los docentes que fueron evaluados en su desempeño.

GRÁFICO 3: PROFESORES ENTREVISTADOS EVALUADOS EN SU DESEMPEÑO

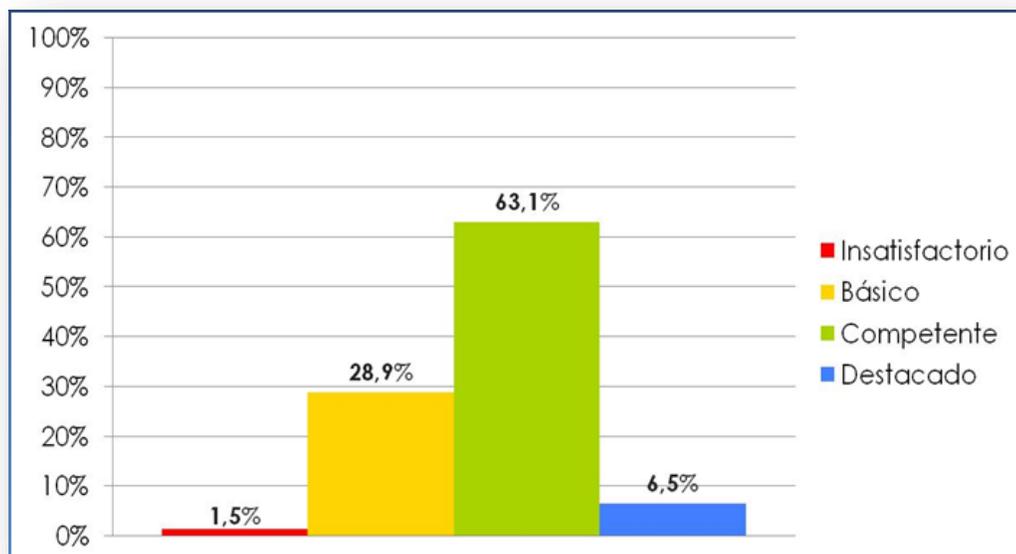


Como se puede apreciar, la mayoría de los docentes pertenecen a los niveles Básico y Competente, ya que cuatro docentes pertenecen al nivel básico y

cinco al nivel competente. Además, es importante mencionar que sólo un profesor pertenece al nivel insatisfactorio y sólo dos al destacado.

Si comparamos esta distribución con los resultados a nivel nacional el año 2012, podemos observar que están estrechamente vinculados, ya que la mayoría de los docentes a nivel nacional obtienen como resultado “competente”, y un grupo reducido de profesores es categorizado como “insatisfactorio”. A continuación se presenta un gráfico de los resultados a nivel nacional de la Evaluación de Desempeño Docente del año 2015:

**GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN NACIONAL 2015.
EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE**



Como lo planteamos anteriormente, en la muestra se agruparon los dos niveles más bajos con los dos más altos. Debido a que los niveles extremos están compuestos por pocos integrantes, evidentemente la posibilidad y probabilidad de entrevistarlos era menor. Finalmente, se entrevistaron a cinco docentes con un nivel insatisfactorio/básico y a siete docentes evaluados en el nivel competente/destacado.

1. 1. Desempeño docente

Para realizar los análisis de resultados de la dimensión denominada desempeño docente, se constituyeron tres grandes variables o sub-dimensiones:

- i) El concepto y las características de desempeño laboral descritas por los docentes;
- ii) Las competencias laborales docentes descritas por el entrevistados y;
- iii) La opinión de los docentes respecto del trabajo en equipo y las relaciones con sus pares.

A partir de cada una de estas sub-dimensiones fue posible indagar respecto de elementos claves que permitieron conocer la percepción de los docentes acerca del concepto de desempeño docente y las principales competencias que debe tener un docente que tiene un buen desempeño. A su vez, fue posible comparar a los diferentes grupos de profesores entrevistados, con el propósito de evidenciar las diferencias y similitudes entre sus iguales.

Respecto al concepto y las características del desempeño laboral docente, es central que todos los docentes entrevistados. Así, algunos destacan aspectos personales, vocacionales, profesionales o actitudinales en la definición de un docente. En general, los docentes que pertenecen al grupo con bajos resultados señalan como principales características de los docente cumplir con las obligaciones, ser buen orientador, inculcar valores, lograr buenos resultados en lo valórico, comprender y respetar a los estudiantes. Así, un docente señala que:

"Antes que nada, aquí hay que inculcarle a los alumnos los valores y...aquí se está educando para que los alumnos sean alguien en la vida. Uno dice estos cabros llegaron a primero medio y no entendemos como, hay que darles muchos consejos, yo los veo muy solos" (Docente intermedio con resultado básico".

Como se puede apreciar, al parecer para estos docentes lo principal es la vocación por la enseñanza. Este aspecto se constituye como el aspecto fundamental, marcando la diferencia entre un buen docente y uno con mal desempeño.

Por otro lado, existe un grupo mayoritario de docentes (8 de 12) que aluden a aspectos más profesionales al momento de definir la labor docente, pero sin dejar de lado lo vocacional como aspecto principal. Así, las principales características que señalan estos docentes de un profesor es dominar la especialidad que están enseñando, el trabajar en equipo, el planificar sus actividades constantemente y el tener responsabilidad con la labor docente. Además, destacan, en menor medida, acciones como el estudiar, el cumplir con los plazos y el tener dedicación como aspectos fundamentales. En este sentido, los entrevistados señalan que el profesor ideal debe ser:

"Yo lo veo como una persona que tiene capacidad profesional, que puede entregar aprendizaje, que sean conocimientos, pero también valores. Entre los aspectos claves destaca dominar la especialidad, estudiar permanentemente, trabajar en equipo" (Docente normalista principiante con resultado básico).

En este contexto, algunos de los docentes que desarrollar esta vertiente más profesionalizante condicionan el desarrollo de buen desempeño con el acceso a buenas condiciones laborales. De esta manera, vinculan el desempeño con las condiciones materiales de trabajo, al opinar que:

"Un profesor para tener un buen desempeño, debería tener una buena remuneración económica, una infraestructura y recursos y materiales acordes a las necesidades y darle la oportunidad a los profesores para que puedan perfeccionarse semestralmente en cursos de capacitación" (Docente normalista con resultado competente).

Siguiendo con esta línea, un segundo aspecto a indagar tiene que ver con las principales competencias laborales del profesor. Para ello, se preguntó *¿Cuáles son las competencias que usted destacaría en un buen profesor? y ¿en qué cree usted que se fija el Estado para calificar a un docente como "buen trabajador"?*

Como primer elemento de análisis, parece importante distinguir que las competencias que los entrevistados destacan como representativas de un buen profesor son bastante similares a lo que plantearon respecto del concepto y características de un profesor. En este sentido, existen dos grandes visiones, que en general se corresponden con los grupos que destacaron distintas características de los profesores.

Así, un grupo mayoritario (9 de 12) compuesto por profesores que obtuvieron buenos resultados en la Evaluación que realiza el Ministerio de Educación, en la que se presentaron profesores con bajos resultados, aluden a competencias de tipo profesional; características como dominar la especialidad y el currículum, trabajar en equipo, ser creativo, tener capacidad de autocrítica, tener objetivos claros de enseñanza, entre otros aspectos son los que más destacan. Al respecto algunos profesores dicen que:

“Manejar y tener un amplio dominio de los contenidos que imparte, manejar los subsectores, tener un vocabulario acorde a los niños con que se trabaja y hacer tus clases motivadoras” (Docente intermedio con resultado competente).

Como es lógico, algunos de estos docentes vinculan claramente el proceso de enseñanza aprendizaje virtuoso al interior del aula como una de las principales características que debería tener un docente al momento de ejercer su labor. En este sentido es que se plantea que lo fundamental es que:

“Un docente debe estar en una constante búsqueda de estrategias de enseñanza, hay que darle muchas vueltas a las cosas que uno logra y las que no, preguntarse como las logró y porqué no respectivamente” (Docente interino con resultado competente).

En contraste con esta opinión, un grupo minoritario (3 de 12) de docentes, compuesto en su mayoría por docentes con bajos resultados desarrollan una visión más vocacional, destacando competencias de tipo más actitudinales y morales como fundamentales para el desarrollo de la labor. De esta forma, acciones como el tener empatía, el ponerse en el lugar del otro, el ser un formador de valores, el amar su profesión y el esforzarse constantemente son las principales actitudes destacadas. A diferencia del grupo anterior, estos docentes no aluden a aspectos más “técnicos” de la profesión, uno de los docentes plantea que:

“Es central tener empatía, ponerse en el lugar de estos alumnos, ser comprensivo y escuchar sabiendo ser autoridad a la vez” (Docente normalista con resultado básico).

Esta diferenciación se repite cuando se indaga en los principales criterios que utiliza el empleador, desde la perspectiva de los maestros normalistas, para

calificar a un buen profesor. Esta diferenciación, al igual que en el caso anterior, está determinada por los resultados de los docentes.

El primer grupo (8 de 12) plantea que, en general, los empleadores tienen como principales criterios los resultados en las evaluaciones comunales, así como aspectos relacionados con el proceso de trabajo, tales como la disposición demostrada en el trabajo y el nivel de preparación. Ahora bien, en este contexto, algunos docentes critican que si bien el empleador considera los resultados evaluativos, muchos no toman en cuenta el proceso y los medios para conseguir dichos resultados, lo que a su juicio es algo fundamental. Al respecto algunos señalan que:

“El Estado aplica la norma, si cumple con los requisitos, pero no visualiza los procesos que hay detrás, que es algo importante porque dice cómo uno lo hizo” (Docente normalista con resultado competente).

El otro grupo de docentes (4 de 12) destaca que el Estado no tienen criterios claros para calificar a un buen maestro, por lo que esto dificulta su desempeño, planteando muchas veces se debe a que la misma labora docentes es difícil de medir, dado los componentes vocacionales que tiene incorporados. Esto plantea una clara diferencia respecto de lo que plantea el primer grupo. En este sentido, no extraña que un docente diga que:

“En general el Estado no tiene criterios claros de evaluación, hay mucha arbitrariedad” (Docente interino con resultado básico).

La última sub-dimensión relevante para analizar el desempeño del maestro tiene que ver con las relaciones con otros maestros (problemas y dificultades) y la relevancia que le atribuyen al trabajo colectivo. En este sentido, la mayoría de

los docentes (10 de 12) consideran que el trabajo entre pares es muy importante y absolutamente necesario, ya que permite articular objetivos comunes, contextualizar los aprendizajes de las distintas asignaturas, compartir experiencias favorece a los estudiantes y promover el aprendizaje de nuevas metodologías y retroalimentación. En este sentido, un profesor comenta que:

"Tú necesitas un colega que te diga que no lo estás haciendo tan bien, cuando vas a ver otro colega aprendes, ves otras estrategias, es importante ver a otros colegas" (Docente normalista con resultado destacado).

Sin embargo, es necesario revelar que algunos docentes plantean la existencia de falta de tiempo para el desarrollo de trabajo colectivo dentro de sus escuelas, lo que sería un impedimento para el mejoramiento del desempeño laboral colectivo. En este contexto, un docente complementa que:

"Al estar en una escuela hay que trabajar con los pares, falta tiempo, porque no coinciden o... simplemente falta tiempo" (Docente normalista con resultado competente).

Finalmente, es relevante mencionar que hubo dos docentes que no le dieron tanta importancia al trabajo en equipo. El argumento que se dio fue que cada docente debe planificar de forma individual, lo que sumado a que el trabajo en clases es de manera individual, hacen que este trabajo no sea relevante. Es por ello que uno plantea que:

"Aquí cada uno planifica, pero debe haber relación con otras asignaturas, porque está relacionado" (Docente normalista con resultado insatisfactorio).

A modo de resumen, parece posible comprender que respecto del desempeño docente existen dos grandes grupos. Por un lado, la mayoría de los docentes con bajos resultados, y por otro lado, aquellos con buenos resultados. Mientras el primer grupo conceptualiza al desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional, el segundo grupo, define el desempeño docente con características más “técnicas”, ya que plantea que se debe planificar, cumplir los plazos, dominar el currículum, trabajar en equipo, destacando competencias como el ser creativo, perfeccionarse, manejar los contenidos de su asignatura, etc. Como es lógico, estas diferencias se extrapolan en la mayoría de sus opiniones, aún cuando comparten una mirada donde tiene una alta relevancia el trabajo en equipo.

1. 2. Condiciones materiales del trabajo.

Para realizar un análisis de los resultados de las condiciones materiales del trabajo docente se distinguió tres principales elementos:

- i) Infraestructura;
- ii) Materiales de trabajo y;
- iii) Exigencias ergonómicas.

A partir de cada una de estos elementos, fue posible indagar respecto de opiniones claves que permitieran conocer la percepción de los maestros acerca de las condiciones materiales que tienen al momento de desarrollar su trabajo, conociendo la forma en cómo estas condiciones influyen (o no) en su desempeño docente. Adicionalmente, permitió comparar a los diferentes grupos de profesores entrevistados, con el propósito de evidenciar las diferencias y similitudes que pueden existir en la experiencia docente.

Así, un primer elemento necesario de destacar corresponde a la infraestructura del establecimiento. Al respecto, es importante recordar que todos los entrevistados trabajan en establecimientos educacionales de dependencia municipal, lo que permite que los grupos sean comparables ya que comparten características de infraestructura similares. Al respecto, es posible señalar que el grupo de docentes que nos ofrecieron bajos resultados en la Entrevista concuerdan en que los espacios físicos de sus escuelas son inadecuados, faltando espacios para el desarrollo del maestro. Específicamente, se reconoce como fundamental la existencia de un comedor y de un lugar para descansar. Tal como lo mencionan dos maestros:

“No hay comedor para almorzar, no dan desayuno ni almuerzo en el establecimiento” (Docente normalista con resultado básico).

"Falta un lugar donde se pueda descansar para relajarse un poco" (Docente interino con resultado básico).

A su vez, es importante destacar que los docentes que tienen dieron bajos resultados en la entrevista tienen una alta experiencia laboral señalan que las salas de clases tienen mala acústica y mucho ruido ambiente, lo cual dificulta aún más su desempeño. Adicionalmente, llama la atención que el resto de los docentes -con menos años de experiencia- no insinúen este aspecto, lo que podría deberse al desgaste físico que los profesores que llevan más tiempo trabajando en el sistema escolar boliviano, especialmente en aspectos relativos con el volumen y tono de voz. Tal como señala uno de los docentes entrevistados:

"Almorzamos en la sala de profesores, las salas. [Hay] bulla de la movilización, la acústica...una se tiene que esforzar el doble" (Docente normalista con resultado insatisfactorio).

Por otro lado, el grupo de docentes que nos dieron buenos resultados en la entrevista en su mayoría plantean que las condiciones físicas de sus establecimientos son adecuadas, contando con lugares de descanso y un comedor. Adicionalmente, estos maestros destacan la influencia de estos espacios físicos en el desempeño positivo de los docentes, como facilitadores de su labor como profesores.

"Hay una sala de profesores bien implementada, si bien no tenemos comedor, hay un espacio para descansar, para relajarse unos minutos aunque sea" (Docente normalista con resultado competente).

"Aquí ahora estamos mejor, con salas grandes, con buena iluminación, aptas para hacer trabajo en grupo" (Docente normalista titular con resultado competente).

Como mencionamos, estas diferencias se hacen relevantes cuando están relacionadas con la evaluación que los maestros hacen de su desempeño. En este sentido, estas diferencias son fundamentalmente construidas, pues las condiciones generales de infraestructura son las mismas, pues la dependencia es la misma.

Adicionalmente, es relevante considerar que uno de los docentes entrevistados pertenece a un establecimiento educativo que se vio seriamente afectado por los deslizamientos en Phampajasi, por lo cual deben utilizar y compartir las instalaciones de otra escuela. En este contexto, el docente realiza una

comparación entre los procesos de infraestructura, considerando que el nuevo contexto es bastante perjudicial para su desempeño laboral, al no contar con espacios físicos propios. De esta manera, él realiza una comparación cuya conclusión es que:

“De todas formas cuando no estás en tu casa nunca vas a estar tan bien como quisieras... no hay un lugar físico donde atender a los niños, ni donde descansar” (Docente normalista titular con resultado competente).

Una segunda dimensión corresponde a los materiales de trabajo. En este aspecto, se indagó en la percepción que los maestros tienen acerca de los recursos y materiales con los que cuentan, además de la vinculación que ellos realizan entre los materiales y la capacidad de desarrollar aprendizajes en los estudiantes. Para ello, se realizaron preguntas como: *¿Considera usted que con los recursos que posee el establecimiento se pueden lograr los aprendizajes esperados? ¿Por qué?*

Al respecto, es importante destacar que la mayoría de los profesores (8 de 12) considera que no cuentan con suficiente material para realizar sus actividades académicas. Incluso algunos plantean que tienen desconocimiento de la existencia de ellos, lo que implica que ni siquiera cuentan con materiales como para tener una percepción de su utilidad. Lo fundamental es que esta opinión es generalizada, y la comparten maestros de distintos años de experiencia. Tal como señala un docente:

"No tenemos los recursos ni los materiales que uno quisiera tener...pedí colchonetas y nunca llegaron, malos balones, vienen pinchados... Habían 15 computadores para cursos de 30 alumnos" (Docente normalista con resultado competente).

Esta falta de materiales traslada el problema de las condiciones de trabajo desde planos profesionales hacia el plano de la voluntad, donde se vuelve fundamental la capacidad del docente ejercer favores y peticiones para conseguir materiales. Tal como expresa un docente:

"Los materiales siempre son insuficientes, tenemos que depender de la buena voluntad de otras escuelas" (Docente normalista con resultado competente).

Como es lógico, esta evidente falta de recursos (desde el punto de vista de los maestros) tiene importantes consecuencias en el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes. Así, el desempeño docente se ve mermado por la falta de materiales. Tal como lo ejemplifica un profesor:

"Como hay pocos computadores, el profesor dice: tú que sabes más le explicas a los demás, eso no es un sistema pedagógico serio" (Docente normalista titular con resultado básico).

En contraste con este grupo mayoritario, existe un grupo minoritario de profesores (3 de 12) que señalan que el material con que cuentan es adecuado, no evidenciando mayores consecuencias negativas desde el punto de vista de los materiales educativos. Estos docentes, sin embargo, ponen un énfasis y realizan un cuestionamiento a la falta de recursos humanos de la escuela, que ayuden al desarrollo de la labor del maestro en términos cuantitativos y cualitativos, sobre todo para la implementación de materiales tecnológicos. Al respecto, uno de los docentes complementa que:

"El problema es el poco tiempo para preparar las clases, las capacitaciones son de mala calidad, las intervenciones son para aumentar los recursos, pero nada

para mejorar las condiciones de los profesores" (Docente normalista con resultado destacado).

Finalmente, es importante destacar que un maestro plantea que no utiliza recursos para realizar sus actividades académicas, ya que no son de su interés. De esto se desprende que no existiría una relación causal entre la tenencia de materiales y el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes, a contrapelo de la opinión generalizada de los docentes. Una posible causa por la que este docente no utiliza recursos ni materiales pedagógico podría estar relacionada con la gran cantidad de años que tiene realizando su labor pedagógica. Esto podría estar relacionado con un esquema pedagógico enquistado y, por ello, con la dificultad de incorporar nuevos materiales en su labor diaria. En este contexto, el maestro señala que:

"Aquí hay cosas los TIC, pero personalmente no los empleo...no me llama la atención. No creo que haya diferencia entre usarlas y no usarlas" (Docente normalista con resultado insatisfactorio, edad 65).

Adicionalmente, llama la atención que los dos docentes entrevistados que obtuvieron buenos resultados en la Evaluación de Desempeño Docente y que tienen pocos años de experiencia, plantean que no tienen mayores problemas físicos, lo que podría indicarnos que estos aspectos se hacen relevantes con el paso de los años. De ahí que uno de los docentes opine que:

"Yo calificaría bueno el ambiente de trabajo, lo paso bien haciendo clases acá... Siempre hay cursos, hay cursos más ruidosos que otros, yo no puedo decir que aquí los alumnos no dejen hacer las clases" (Docente normalista titular competente).

Teniendo en cuenta los distintos elementos analizados anteriormente (infraestructura, materiales, exigencias ergonómicas), es posible afirmar que los profesores, en su mayoría, opinan que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño. Esta opinión es generalizada –con distintos matices- tanto en maestros que tienen distintos años de experiencia como en maestros con distintos resultado en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD), aún cuando en el caso de la infraestructura se perfilan diferencias relevantes entre aquellos que obtuvieron buenos resultados y aquellos que no.

1. 3. El problema con las normas y disposiciones ambiguas que generan conflicto por su in-concordancia.

Uno de los aspectos más llamativos que se han generado en esta entrevista es ver como los maestros evitaban toda respuesta que se encontrara ligada al cumplimiento de las normas. A un grupo de tres se les pregunto ¿Conocen ustedes el compendio de normas en el área educativa, o saben de alguna de ellas?

Uno de ellos empezó diciendo:

La normativa es un cajón vacío, que se aplica a conveniencia de partes. Otro indicaba; “La norma esta desactualizada y cuando surgen conflictos se concilia entre la institución y los afectos o afectado, si el conflicto se genera entre maestros (...) a veces se resuelven”

Ya con este preámbulo se les pregunto si estaban de acuerdo con el contenido del Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de educación concerniente a la edad que deben tener los maestros para el ejercicio de la docencia en el magisterio fiscal. Estos no tenían idea por lo tanto se les leyó extensamente los artículos de nuestra investigación.

Para su conocimiento el artículo 5 del reglamento mencionado dice, con respecto a la edad: Para ingresar en el sector docente y ejercer el magisterio fiscal, se requiere: Tener no menos de 18 ni más de 80 años de edad.

Y en su artículo 11 nos dice: No podrán ser admitidos en el ejercicio de la docencia los mayores de 60 años de edad.

Con respecto a la pregunta, a la respuesta se sumaron un total de 7 maestros, logrando tener una respuesta colectiva de 10 profesores que van es este sentido;

Primero; la norma dice y se refiere al ejercicio de la docencia, esta se puede ejercerse a partir de los 18 hasta los 80 años edad, esta disposición se aplica más al área rural, en el área rural no hay muchos profesores bien capacitados, la mayoría de ellos cuentan con el bachillerato y se caracterizan por haber sido autoridades del lugar, por haber vivido desde su nacimiento y nunca haber abandonado su lugar de nacimiento, aunque ustedes no lo crea en nuestro país (Bolivia) existen lugares impenetrables desconocidos como la llamada comuna del Kerosene, que queda por fuera de los límites de la provincia Gualberto Saavedra, cerca al valle silencioso, con estos nombres lo conocen los que viven por allá, que son un número considerado, ahí nunca hubo escuela ni nunca hubiera habido, pero nunca falta alguien que se aventura y sale de esos lugares logrando llegar a la ciudad en donde aprende y llega a conocer cosas

inesperadas, estas personas que volvieron al lugar trajeron un pobre conocimiento el que lo aplicaron sin tener formación, improvisado en el centro del pueblo una especie de escuela, a sugerencia de aquellos que salieron del lugar, bien o mal esta escuela funciona y los dos profesores que dan las clases no son ni bachilleres, pero tiene la experiencia en aula se podría decir son cerca de los 50 años, su remuneración no existe el ministerio de educación nunca llevo al lugar. Y se preguntaran ¿Dé que viven?, de la siembra, la ganadería salen en busca de carreteras (les toma dos días por que caminan) para intercambiar o vender sus productos, a este lugar no entran movildades, no hay gas, ni electricidad, el único combustible es el Kerosene que sale de entre las rocas y grietas de los cerros como el agua; con eso se enciende y prolonga el fuego de los fogones y encienden sus mecheros.

Con respecto a la pregunta uno de estos profesores ya bordeando por sus 83 años salió para la ciudad l 2013 para poder obtener una jubilación (esto por recomendación de alguien), él creía ingenuamente que solo bastaba decir que era profesor por más de 75 años y sin sueldo y que le correspondía una pensión de jubilación pero además reconocerle la calidad de “maestro”, lastimosamente no fue así ni el magisterio ni el ministerio de educación lo escucharon, tuvo que ir a los medios de comunicación pero antes que salga la noticia el ministerio de educación lo cita para que los lleve al lugar, paso así, constataron la situación, solicitaron una serie de documentos que avalen que impartía clases, y en este caso s aplico el Reglamento del Escalafón Nacional artículo 5 que puede ejercer la docencia como ingresar a formar parte del magisterio hasta los 80 años de edad, ya reconocido como profesor se inicia los trámites para avalar su situación pero se presenta un obstáculo, que según el artículo 11 no pueden ejercen la docencia los mayores de 60 años edad, lo que deriva en una serie de interpretaciones y se cuestiona su ingreso al magisterio fiscal, al momento se sabe ya un no ha logrado a acceder a una pensión de

jubilación, ya que el profesor retorno a su comunidad el año pasado y nunca más se lo vio.

Esta respuesta nos motivo para ampliar la investigación, recurrimos al ministerio de educación para que se nos pueda proporcionar datos estadísticos del número de profesores que están sobre pasando los 60 años edad y que aun están activos en la profesión, nuestra solicitud fue rechazada y derivada a la Dirección de Educación Alternativa en esa instancia pudimos conversar con el responsable jurídico de la dirección mencionada Abg. Fernando Cáceres; quien dijo que los maestros de 60 años para adelante se encuentran en las zonas rurales, pero que son muy pocos, pues la política del ministerio de Educación Plurinacional es dar paso a los maestros jóvenes.

También nos acercamos a la directiva del Magisterio Fiscal; buscamos a la señora Vilma Plata en nuestro tercer intento pudimos dar con ella, y le preguntamos si es que el magisterio tenía un registro estadístico de los profesores que sobrepasaban los 60 años de edad y que ejercían la docencia, ella contesto¹⁵:

Claro, datos estadísticos los hay pero están en proceso de actualización y será difícil proveérselos, pero déjenme decirle que un 28% de profesores en todo el país sobrepasan los 60 años de edad, la mayoría se encuentran en el área rural donde nadie quiere ir, los jóvenes ahora buscan más poderse acomodar en las ciudades porque tiene mayores posibilidades de actualizarse constantemente. También le preguntamos ¿Usted está de acuerdo que una persona puede ingresar y ejercer la docencia en el magisterio fiscal hasta los 80 años de edad?, ella responde:

¹⁵ Esta entrevista tomada el 21 de agosto de 2015, en la Casa Social del Maestro. Bolivia, La Paz, 2015.

Claro que no una persona a partir de los 65 años no tiene la mente concentrada en un 100% el nivel de concentración baja a los 20%.

Pero el reglamento del Escalafón Nacional de Servicio de Educación dice lo contrario a lo que usted afirma, dice; que toda persona puede ingresar y ejercer la docencia hasta los 80 años de edad, responde:

Si es cierto, pro esta norma se aplica mas para las zonas rurales no así en las ciudades, el reglamento que se indica debe ser actualizado, lastimosamente da paso a una serie de malas interpretaciones que favorecen y perjudican a algunos que se encuentran en la situación mencionada, pero además esta disposición normativa vulnera derechos laborales y sociales. Por lo tanto propiciemos debates en torno a la norma referida y presentemos los mejores argumentos para no afectar a nadie, por el contrario beneficiemos a muchos.

Ya finalizando el capítulo podemos decir que estas entrevistas han podido absolver nuestras dudas, que al ser obsoleta y descontextualizada la norma causa confusiones , y estas confusiones transgreden derechos, en este caso en particular; por un lado, si un profesor ingresa y ejerce la docencia hasta los 80 años se transgreden sus derechos de jubilación y descanso. Por otro lado, transgrede derechos de terceros: Niños, Niñas y Adolescente que tienen derecho una educación con calidad.

Los profesores mayores de 60 amparados en el Reglamento del Escalafón de Servicio de Educación artículo 5 pueden trabajar hasta los 80 años de edad. A algunos se aplica el articulo 5 y a otros el artículo 11, vulnerando las disposiciones de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

El Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación en Bolivia a lo largo del análisis exhaustivo ha corroborado la problemática planteada, que La disposición de los artículos 5 y 11 de este reglamento se contradice y entorpece la correcta forma en la evaluación de ingreso y ejercicio de la docencia en el magisterio fiscal. Por lo tanto su modificación y actualización están justificadas en las siguientes conclusiones:

1. El artículo 5 establece que un docente no podrá ser admitido en el ejercicio de la docencia si tiene más de 80 años de edad, favoreciendo un mayor tiempo de desempeño en las aulas, sin considerar su estado físico ni mental, haciendo de la profesión un sustento de vida o un espacio familiar.

Esta afirmación apoyados en estudios psicológicos y geriátricos. Toda persona a partir de los 55 años de edad presenta en su organismo un desgaste físico y emocional; traducido en la pérdida de memoria, descalcificación, lentitud, sordera y otros característicos de la edad. Estos factores inciden al momento de impartir una clase en aulas¹⁶. Por tanto el ejercicio de la docencia hasta los 80 años de edad va en contra de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado Plurinacional y la Ley de Pensiones en las que se ha establecido como edad límite para este

¹⁶ Estas afirmaciones se han definido han sido definidas en las enciclopedias medicas y psicologías e introducidas a los diccionarios de la lengua española de todo tipo, nosotros hemos tomado las definiciones del diccionario "Larousse" editado en España, Barcelona. 2008.

sector los 60 años como parámetro general para lograr una pensión jubilatoria, el mismo varía según la actividad laboral y el género.

2. Con respecto al ingreso al magisterio y el ejercicio de la docencia la normativa cuestionada, contradice los parámetros generales de la formación superior que para ocupar cargos de esta índole tiene que cumplirse con lo que manda la Constitución Política del Estado Plurinacional; La educación superior desarrolla procesos de formación profesional, de generación y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad. La educación superior está conformada por las universidades, las escuelas superiores de formación docente, y los institutos técnicos, tecnológicos y artísticos, fiscales y privados. A este precepto constitucional no se le puede cambiar nada ni sustituir con otra norma, su cumplimiento es obligatorio.

Por lo tanto y finalizando podemos decir que el Reglamento del Escalafón Nacional del Servicio de Educación en Bolivia data del año 1932 con su última modificación del 13 de octubre del 2000, estos antecedentes permiten proponer una modificación y actualización al reglamento del escalafón nacional.

2. RECOMENDACIONES

Ya finalizando con las argumentaciones de la modificación y ajuste normativo del reglamento de escalafón nacional del servicio de educación, capítulo II art. 5 inc. c) y art. 11 inc. c), recomendamos elaborar un anteproyecto de ley que fije los nuevos parámetros jurídicos para la reforma total del reglamento del escalafón nacional de servicio de educación, considerando la propuesta de modificación y ajuste de los artículos 5 y 11, para evitar las ambigüedades del reglamento actual.

Para su modificación y ajuste:

Artículo 5, vigente.

Para ingresar en el sector docente y ejercer el magisterio fiscal, se requiere:

- a) Ser boliviano o, en caso de ser extranjero con capacidad profesional comprobada, estar sujeto a contrato;
- b) Acreditar capacidad para el desempeño del cargo;
- c) Tener no menos de 18 ni más de 80 años de edad.

Para ingresar en el sector administrativo, se requiere:

- a) Ser boliviano, o extranjero contratado.
- b) Tener no menos de 18 ni más de 50 años de edad.

Artículo 11, vigente.

No podrán ser admitidos en el ejercicio de la docencia:

- d) Los que padezcan de enfermedades graves o defectos que les impidan trabajar normalmente;
- e) Los mayores de 60 años de edad;
- f) Los que llevan vida notoriamente inmoral;
- e) Aquellos sobre quienes pese sentencia ejecutoriada por delitos en materia penal.

Propuesta de modificación y ajuste:

Artículo 5, (Modificado).

Para ingresar al magisterio fiscal y ejercer la docencia se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser boliviano o boliviana,
- b) Tener la capacidad profesional comprobada por el sistema educativo boliviano.
- c) Acreditar capacidad para el desempeño del cargo, mediante la presentación del título profesional y concurso de méritos;

Artículo 11, (Modificado).

No podrán ser admitidos en el ejercicio de la docencia:

- a) Los que llevan vida notoriamente inmoral;
- b) Aquellos sobre quienes pese sentencia ejecutoriada por delitos en materia penal.

BIBLIOGRAFÍA

BAR, Graciela (1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Lima, Perú. Recuperado el 1 de septiembre de 2010 en <http://www.oei.es/de/gb.htm>.

CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1977.

CORNEJO, José (1998). *Condición del profesor y satisfacción profesional*. Una educación con calidad y equidad: Encuentro Internacional sobre Formación de Profesores de Educación Básica, 1998.

DOMINGUEZ, Cristina. (2009). *Los problemas en la voz de los docentes*. Reglamento interno Artículo 45. México, 2010.

ENGUITA, Mariano (1991). *La ambigüedad de la docencia: Entre el profesionalismo y la proletarización*, Teoría e Educação 4, Porto Alegre, Brasil.

GARCÍA Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. México: Ed. Porrúa, 1970.

LÓPEZ, Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Guatemala: Colección de Textos Jurídicos, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1984.

MURILLO, Javier (2005), *Una panorámica de la carrera docente en América Latina Sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional*, en Revista PRELAC, Nº1 Julio, Barcelona, España.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

STEGMANN, Tania (s/f) *Evaluación de Desempeño Docente: Antecedentes Históricos, Bases Psicológicas del Aprendizaje*. Fundación SEPEC.

TARRES, María Luisa. (Coordinadora (2004). *Observar, Escuchar y Comprender: Sobre la Tradición Cualitativa en la Investigación Social*, El Colegio de México, FLACSO, México. 2010.

NORMATIVA NACIONAL

CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO (2009). Gaceta Jurídica. 1ra. Edición. La Paz-Bolivia.

REGLAMENTO DEL ESCALAFÓN NACIONAL DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN REPÚBLICA DE BOLIVIA DECRETO SUPREMO No. 04688, de 18 de julio de 1957, Bolivia La Paz, 2000.

CODIGO NIÑA. NIÑO Y ADOLESCENTE. Ley N° 548, Bolivia, La Paz, 2014.

A N E X O S