
Derechos y deberes

Al iniciarse el segundo bimestre del ciclo escolar 2008-2009, el profesor Alberto Náfate se encontraba en una reunión con los miembros del consejo técnico de la escuela en la que trabajaba como director para encontrarle solución al siguiente problema: una de las profesoras había presentado muchas faltas debido a problemas de salud y por esto, los alumnos presentaron un bajo rendimiento en la asignatura cuando se evaluó el primer bimestre. Existían quejas por parte de los alumnos y padres de familia, quienes habían amenazado con realizar manifestaciones. El director cuestionaba a su equipo: ¿cómo lograr que los alumnos se recuperen respecto a los conocimientos que no han obtenido?, ¿qué hacer para evitar que siga habiendo un rezago en su aprendizaje?

La escuela secundaria

La escuela secundaria del estado “Benito Juárez” fue fundada en 1983 en un fraccionamiento de interés social en una zona poco urbanizada, en ese entonces, de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. El fraccionamiento era también relativamente nuevo, pues había comenzado a poblarse a principios de 1980, contando con una sección. Los habitantes de este fraccionamiento eran personas de clase media, la mayoría empleados de alguna dependencia gubernamental o de alguna de las secretarías de gobierno o asalariados que podían pagar una casa a crédito. Podría decirse entonces que gran parte de los pobladores, los padres de familia, contaban al menos el equivalente al bachillerato terminado. Muchos de ellos eran personas provenientes de otras ciudades o municipios que consideraron esa zona de la ciudad como un lugar tranquilo para vivir.

Como la mayoría de las escuelas secundarias, la escuela “Benito Juárez” inició solamente con tres grupos, uno de cada grado escolar con aproximadamente 20 alumnos cada uno. Para ese entonces, la escuela contaba únicamente con 8 docentes, un director encargado y una persona encargada del mantenimiento y limpieza de la escuela. Con el tiempo, gracias a la ampliación del fraccionamiento con dos nuevas secciones, al crecimiento de la población y a los esfuerzos realizados por la comunidad y los directivos de la escuela, ésta fue creciendo año con año.

Este caso fue escrito por Karen Yuridia Hernández Calvo para el curso de Demandas Educativas en la Sociedad del Conocimiento, bajo la supervisión de la Dra. María Soledad Ramírez Montoya, profesora titular de la Escuela de Graduados en Educación del Tecnológico de Monterrey. El caso está basado en la información proporcionada por la institución donde se investigó el caso. Todos los nombres de personas y de instituciones, así como algunos datos adicionales, han sido alterados para mantener la confidencialidad de la instancia.

Versión: 11-octubre-2011

AVISO LEGAL

El trabajo intelectual contenido en esta obra, se encuentra protegido por una licencia de Creative Commons México del tipo “Atribución-No Comercial-Licenciamiento Recíproco”, para conocer a detalle los usos permitidos consulte el sitio web en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/mx/>.

Se permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra sin costo económico, así como hacer obras derivadas bajo la condición de reconocer la autoría intelectual del trabajo en los términos especificados por el propio autor. No se puede utilizar esta obra para fines comerciales, y si se altera, transforma o crea una obra diferente a partir de la original, se deberá distribuir la obra resultante bajo una licencia equivalente a ésta. Cualquier uso diferente al señalado anteriormente, se debe solicitar autorización por escrito al autor.



Para principios del ciclo escolar 2008-2009, la escuela contaba con 18 grupos, seis de cada grado escolar. Todos eran muy numerosos, pues cada uno tenía alrededor de 40 alumnos, aunque ninguno sobrepasaba los 42. La plantilla docente estaba integrada de la siguiente manera: un director, un subdirector, 30 docentes y 15 trabajadores administrativos, incluyendo entre éstos a cuatro secretarías, un contador encargado de las finanzas de la escuela, un prefecto para cada grado y uno más encargado de la organización en general, dos vigilantes y el personal encargado del mantenimiento y la limpieza. Al existir cuatro prefectos, la organización y disciplina de los alumnos contaba con buena supervisión.

El director

El profesor Alberto Náfate egresó como especialista del área de Ciencias Sociales, de la escuela Normal Superior del Estado de Chiapas en 1979. Trabajó en dos escuelas ubicadas en algunas de las zonas más marginadas y alejadas de la capital del estado antes de ascender como director, cuando tenía apenas diez años de servicio en 1989. Durante el período que fungió como profesor frente a grupo se le consideró una persona responsable y estricta, sin embargo, su ascenso a director no se debió precisamente a su ardua labor en pro de la educación, sino más bien a una serie de factores que se reunieron en el momento más oportuno y afortunado para el profesor Náfate. Hay que recordar que entonces era todavía muy joven y llevaba relativamente pocos años como parte del sistema educativo. Al ser promovido a director, su tarea como dirigente de los planteles a su cargo fue desempeñada con responsabilidad.

Después de fungir como director durante diez años en una escuela de una comunidad de la sierra de Chiapas, el profesor Náfate fue nombrado director de la escuela “Benito Juárez” en 1999. Durante los primeros diez años como director de esta escuela, el profesor Náfate enfrentó con éxito ciertos conflictos propios de una escuela tan grande, pero al iniciar el segundo bimestre del ciclo escolar 2008-2009 se encontró en una situación problemática más compleja causada por las ausencias de una profesora de inglés y los reclamos de los alumnos y padres de familia originados por esta situación.

La profesora Monroy

La profesora Rosa Monroy era también egresada de la Escuela Normal Superior del Estado de Chiapas, como Licenciada en Inglés. Había trabajado como docente de inglés en el nivel de secundarias desde 1995 y se integró como miembro de la plantilla de la escuela secundaria “Benito Juárez” desde el 2004 atendiendo a 5 grupos e impartiendo 15 horas de clase a la semana. Era considerada tanto por sus alumnos como por sus compañeros de trabajo, una persona alegre. Sin embargo, debido a su falta de esmero en el desarrollo de su práctica docente, a las comunes faltas a su trabajo y al incumplimiento de la entrega de documentos oficiales (listas de asistencia, exámenes, promedios bimestrales), se ganó una mala reputación como profesora y la tachaban, con frecuencia, de irresponsable.

A principios de 2008, a la profesora Rosa Monroy se le detectó un cáncer en etapa aún curable, por lo que tuvo que someterse a una cirugía y a un tratamiento posterior. Con el fin de ser intervenida quirúrgicamente, la profesora Monroy se ausentó por alrededor de dos meses durante marzo y abril. Sin embargo, a partir de agosto de 2008, la profesora Monroy comenzó a presentar licencias médicas por hasta 5 días, cumplidos los efectos regresaba a impartir clases y al cabo de

una o dos semanas más volvía a presentar otra incapacidad. Los permisos solicitados por la profesora Monroy no excedían a los 5 días, lo cual no generaba la necesidad de un interino. Durante el ciclo escolar 2008-2009, los grupos a cargo de la profesora Monroy eran: 1° C, 1° D, 1° E, 2° C y 2° E. Siendo alrededor de 200 alumnos quienes eran los más afectados por esta situación.

Las licencias médicas

Ciertamente, lo que la profesora Monroy hacía al presentar las licencias médicas ponía en aprietos al director de la escuela. De acuerdo con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, los trabajadores al servicio de la educación pública en México, tienen todo el derecho de solicitar permiso para ausentarse al trabajo cuando tengan un problema de salud que les impida cumplir con sus labores. Los directivos de los planteles tienen entonces la obligación de aceptar como válidas estas licencias expedidas por un médico calificado y registrado en el instituto de salud al que el trabajador pertenece. No obstante, esto no puede hacerse de manera tan repetitiva en un lapso tan corto de tiempo como lo venía haciendo la profesora Monroy, mas el hecho de llevar a cabo una investigación que concerniera al médico de la profesora para indagar si las licencias eran realmente necesarias era un proceso tedioso y largo por lo que el profesor Náfate lo descartó dentro de sus posibilidades de solución. Al menos en primera instancia.

A continuación se presenta una parte de lo que decreta el Artículo 52 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública (1946):

Artículo 52.- las licencias con goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

I.- por enfermedades no profesionales, a juicio de los médicos de la secretaria: a) Si el trabajador tiene por lo menos seis meses de servicios, hasta 15 días con sueldo íntegro; hasta 15 días más con medio sueldo y hasta un mes sin goce de sueldo. B) a los que tengan de 1 a 5 años de servicios, hasta 30 días con goce de sueldo íntegro, hasta 30 días más con medio sueldo y hasta 60 días más sin sueldo. C) a los que tengan de 5 a 10 años de servicios hasta 45 días con sueldo íntegro, a 45 días más con medio sueldo y a 90 días más sin sueldo. D) a los que tengan de 10 años de Servicios en adelante, hasta 60 días con goce de sueldo íntegro, a otro 60 días con medio sueldo y a 180 días más sin sueldo. Concluidos los anteriores términos sin que el trabajador que se encuentre en el caso respectivo haya reanudado sus labores, la secretaria queda en libertad de dejar sin efecto su nombramiento, sin responsabilidad para el estado, los cómputos de los anteriores términos se harán por servicios continuados o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, esta no sea mayor de 6 meses.

De acuerdo con esta declaración, dado que la profesora Monroy contaba ya con 14 años de servicio, le correspondían entonces 60 días de licencia con goce de sueldo. La profesora en cuestión argumentaba que no quería disponer de tal licencia puesto que el trabajo la distraía y si se quedaba en casa la depresión empeoraría su estado de salud. Es por esto que el director del plantel, al no poder obligarla a solicitar esos dos meses de incapacidad, se sentía atado.

Los alumnos y padres de familia

Debido a las constantes ausencias de la profesora Monroy durante los dos primeros meses del ciclo escolar 2008-2009 y a su poco esmero por el aprovechamiento de sus alumnos, éstos presentaban un bajo rendimiento respecto a la asignatura al momento de evaluar el primer bimestre.

Existían diversas quejas por parte de los alumnos y padres de familia. Algunos de los padres de familia molestos con la problemática, habían amenazado con realizar una manifestación afuera de las instalaciones de la Secretaría de Educación (SE) para exigir que se reasignara otro docente de inglés en lugar de la profesora Monroy. Habían de hecho algunos padres de familia (aunque pocos), que se ofrecían a pagar a un profesor sustituto.

La academia de inglés

Durante el ciclo escolar 2008-2009, la academia de inglés de la escuela secundaria “Benito Juárez” estaba integrada por cuatro docentes: las profesoras Ángeles Ochoa, Lucía Ríos, Reyna Cruz y Rosa Monroy.

La profesora Ochoa había estudiado la carrera de Contaduría Pública, pero desde siempre le había gustado la docencia. Contaba con una acreditación de un curso de inglés que había hecho durante tres años en una escuela particular y un curso de verano que había hecho en una universidad del sur de Inglaterra, por lo que se había dedicado a la enseñanza del inglés casi desde que egresó de la universidad en 1990. Había estado trabajando como docente interino de inglés en la escuela secundaria “Benito Juárez” desde 2004. Era una persona activa y trabajaba mucho en pro de las mejoras de la escuela y del desarrollo académico y personal de sus estudiantes. Es por ello que, aunque no era parte del personal de base, fue nombrada como presidente de la academia de inglés. La profesora Ochoa tenía a su cargo los 6 grupos de tercer grado de la escuela.

La profesora Lucía Ríos era mucho más joven que sus demás colegas. Había egresado de la universidad apenas hacía un año (en el 2007) y desde entonces se incorporó como docente interino en la escuela “Benito Juárez”. Ella poseía el título de Licenciada en la Enseñanza del Inglés (LEI), expedido por la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH). Era una profesora muy responsable y de acuerdo con los comentarios de los alumnos era también muy estricta, pero sus clases les habían ayudado mucho. Tenía a su cargo también a 6 grupos, tanto de primero como de segundo grado.

La profesora Reyna Cruz había también egresado como LEI de la UNACH en el 2003. Era también una profesora responsable y comprometida con su labor. Era parte del personal de base de la institución desde hacía dos años, pero sólo contaba con tres horas a la semana, atendiendo solamente a uno de los grupos de primer grado.

La reunión

El director de la escuela, el profesor Náfate, junto con el subdirector y los representantes de las distintas academias (Español, Matemáticas, Ciencias Naturales, C. Sociales, Inglés y Educación Artística) y los asesores de los cinco grupos a los que la profesora Monroy enseñaba, se encontraban reunidos en la sala de juntas de la escuela secundaria tratando de dar solución al problema que involucraba y competía a todos. La idea era que el director elaborara un plan

tomando en cuenta las ideas y las propuestas dadas, con el fin de lograr que los alumnos recuperaran el tiempo perdido y para impedir que siguieran retrasándose en caso de que la profesora Monroy volviera a incidir en las ausencias. Las interrogantes que el profesor Náfate debía responder estaban en el aire: ¿qué debía hacer con respecto a la profesora Monroy?, ¿debía tomar represalias en contra de ella?, ¿cómo lograr que los alumnos se recuperaran en cuanto a los conocimientos rezagados?

NOTAS DE ENSEÑANZA

Nombre del caso: Derechos y deberes

Autor del caso: Karen Yuridia Hernández Calvo

Fecha de elaboración: 11 de octubre de 2010

Resumen del caso

El profesor Alberto Náfate es director de la escuela secundaria “Benito Juárez” y tiene que resolver un conflicto generado por las constantes ausencias de una profesora de inglés de dicha escuela. La profesora en cuestión ha presentado licencias médicas de aproximadamente cinco días en repetidas ocasiones durante el primer bimestre del ciclo escolar 2008-2009, lo cual ha generado que los estudiantes presenten un retraso académico al final de este bimestre. Los padres de familia han reclamado y pedido que envíen a otro profesor de inglés e incluso quieren hacer una manifestación para lograrlo. El director no puede despedir a la profesora puesto que debe respetar su derecho a las licencias médicas, debe entonces crear un plan con el fin de que los alumnos puedan recuperar el tiempo perdido e impedir que se retrasen más en caso de que la profesora siga ausentándose debido a su enfermedad.

Objetivos de enseñanza que persigue el caso

- Desarrollar en los docentes participantes las competencias necesarias para trabajar colaborativamente a través del análisis de una problemática donde se requiere el esfuerzo de toda una institución para crear ambientes educativos de calidad.
- Desarrollar en los docentes participantes la capacidad de promover en sus alumnos la voluntad de aprender, la competencia de aprender por cuenta propia y el aprendizaje basado en la investigación, a través del estudio de un caso en donde se necesita la

aplicación de técnicas para apoyar a los estudiantes a evitar el rezago educativo por la falta de un docente de planta.

- Incitar a los docentes participantes a reflexionar en la importancia y necesidad de participar en redes, usar nuevas tecnologías y gestionar información, por medio de la creación de un plan de trabajo que involucra el empleo de estas herramientas, para que desarrollen estas competencias y sean un apoyo para que sus alumnos las desarrollen.

Temas relacionados con el caso

- Trabajo colaborativo.
- Aprendizaje autónomo.
- La responsabilidad como docente.
- Las funciones del director de una escuela.
- Las competencias del docente en una Sociedad del Conocimiento.
- Competencia para manejar el idioma inglés.
- Lineamiento para la solicitud y validez de licencias médicas por parte de los docentes
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Planeación de actividades

Actividades previas para el docente que imparte el curso

- Investigar acerca de las competencias transversales para la sociedad del conocimiento.
- Leer el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
- Leer detenidamente el caso.

Actividades previas para el docente participante

- Investigar acerca de las competencias transversales para la sociedad del conocimiento.
- Leer el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Actividades durante las sesiones

La resolución del caso puede llevarse a cabo en tres sesiones de cincuenta minutos cada una.

Primera sesión

Los participantes trabajan en equipos de cuatro integrantes.

Tiempo: 20 minutos.

- Leer detenidamente el caso, de manera individual.
- Compartir las primeras impresiones.
- Identificar los elementos del caso: personajes principales, los hechos y la(s) situación(es) problemática(s)
- Sugerir una o más soluciones.

Plan de pizarrón

Se divide el pizarrón en dos grandes secciones. En esta primera parte de la primera sesión, se usará solamente la sección de la izquierda, donde se formarán cuatro columnas, una para cada elemento del caso. En la sección de la derecha, se harán anotaciones importantes después de haber analizado y discutido las preguntas detonantes.

| Personajes | Hechos | Situación problemática | Soluciones | Notas útiles |
|------------|--------|------------------------|------------|--------------|
| | | | | |

Manejo en plenaria.

Los participantes analizan y discuten de manera grupal las siguientes preguntas detonantes. El moderador toma notas en el pizarrón.

Tiempo: 30 minutos.

- ¿Crees que el director debió investigar si las licencias médicas son realmente necesarias?
- ¿Crees que el director debió denegar las licencias médicas a la profesora Monroy después de observar que eran muy frecuentes?
- ¿Debió el profesor Náfate, director de la escuela, dejar que terminara el primer bimestre para hacer algo para solucionar la situación?
- ¿Crees que la profesora Monroy está ejerciendo bien su derecho a solicitar licencias médicas?

- ¿Crees que la postura de la profesora Monroy es válida al no querer solicitar una licencia médica por más días para no deprimirse?

Segunda sesión

Los participantes trabajan en equipos de cuatro integrantes para discutir las siguientes preguntas (Tiempo: 20 minutos)

- ¿Crees que aún se pueda lograr que los alumnos de la profesora Monroy se regularicen con respecto a los conocimientos que debieron adquirir en el primer bimestre en la materia de inglés?
- ¿Conoces cuáles son las competencias transversales en la sociedad del conocimiento?
- ¿Cuáles de estas competencias crees que deberían desarrollar los alumnos de la profesora Monroy con tal de “recuperar el tiempo perdido” y evitar que se sigan retrasando?
- ¿Qué acciones sugieres para que los alumnos desarrollen estas competencias?
- ¿Cómo pueden ayudar los profesores y el personal de la escuela para lograr que los estudiantes de la profesora Monroy desarrollen estas competencias?

De manera grupal, los docentes participantes analizan las respuestas a los cuestionamientos anteriores, así como las soluciones al caso planteadas en la sesión anterior y tratan de encontrar alguna solución que concuerde y se apegue a las acciones sugeridas al responder las preguntas detonadoras.

Tiempo: 30 minutos.

Tercera sesión

Finalmente, en equipos de cuatro participantes, los docentes diseñan un plan emergente de desarrollo de competencias en los alumnos con el fin de ponerse al día en el manejo del idioma inglés. Luego cada grupo expone a la clase el plan que ha diseñado.

Tiempo: 50 minutos

Análisis del caso

El director de la escuela secundaria, en coordinación con los demás docentes de inglés, deben crear un programa emergente para evitar que los alumnos se rezaguen y promover el aprendizaje autónomo en éstos. Para lograrlo, es necesario involucrar a la mayoría del personal de la escuela. Habiendo personal suficiente en la escuela, el director debe asignar tareas a distintos docentes y personal administrativo con el fin de que apoyen a los alumnos a realizar trabajos de

investigación respecto a la asignatura (elaborar listas de verbos, mapas conceptuales sobre vocabulario y otros), para proporcionar material con el que éstos puedan trabajar alguna habilidad de la lengua como revistas o libros, películas, conversaciones, canciones, etc. Por ejemplo: al haber otros tres docentes de inglés, éstos podrían coordinar a los prefectos (hay que recordar que son cuatro prefectos en total) y a un integrante más del personal administrativo y así cubrir los cinco grupos. Además, se realizarían reuniones regulares con los padres de familia en donde se les daría indicaciones para que éstos refuercen en casa lo que los alumnos realizaron en casa. Se crearía entonces una red de apoyo, en donde todos trabajarían por el bien de los alumnos, trabajando tanto durante las horas de clase efectivas (cuando tienen la clase de inglés) como en horas libres, quizá 15 o 20 minutos al final de las labores, con el fin de aprovechar el mayor tiempo posible.

Aunado a esto, es necesario que el profesor investigue a la par de la aplicación del plan emergente, si las licencias médicas que ha expedido el médico de la profesora Monroy son realmente necesarias. En caso de que no fueran necesarias, debería reportarlo para que la Secretaría de Educación (SE) y el servicio médico en cuestión lo castigue. Pero si son necesarias, debería aceptar una licencia médica solamente por un lapso de tiempo no menor a 20 días, con el fin de que pueda solicitar un profesor interino.

Epílogo del caso

Esta problemática siguió casi a lo largo de todo el ciclo escolar. En realidad, la profesora Monroy presentaba licencias médicas quizá cada mes, pero aunque cumpliera con asistir a sus clases, éstas eran muy deficientes y eso provocó un gran rezago en el aprovechamiento académico de los alumnos. El director nunca hizo nada más que llamarle la atención verbalmente y sólo algunas ocasiones de manera escrita, sino hasta cuando se sintió realmente amenazado por los padres de familia. Esto ocurrió a mediados del cuarto bimestre, por lo que no aceptó más las licencias médicas de la profesora Monroy hasta que ésta presentó una licencia por un mes y entonces se pudo solicitar un interino. Con esta acción, los padres de familia pudieron calmarse, pero el retraso de los estudiantes, que era evidente para todos, continuó hasta el término del ciclo escolar.

REFERENCIAS

Secretaría de Educación Pública (1946) *Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública* (Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Enero de 1946. En vigor a Partir del 13 de Febrero de 1946). Disponible en: www.enba.sep.gob.mx/.../Reglam_condiciones_grales_de_trabajo.pdf