

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Mazatenango, Suchitepéquez



TESIS

La influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del área rural, del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez

Por:

Sandra Verónica Baldetti Urizar

Carné 200440739

Correo electrónico: veronicabaldetti@hotmail.com

Mazatenango, Octubre de 2015

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Mazatenango, Suchitepéquez



TESIS

La influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del área rural, del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez

Por:

Sandra Verónica Baldetti Urizar

Carné 200440739

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

ASESOR

Presentada en Examen Público de Graduación ante las autoridades del Centro Universitario de Sur Occidente CUNSUROC, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferirle el título de:

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango, Octubre de 2015.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE**

AUTORIDADES

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo **RECTOR**

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas **SECRETARIO**

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CUNSUROC

Dra. Alba Ruth Maldonado de León de Chávez **PRESIDENTA**

REPRESENTANTES DOCENTES

Licda. Mirna Nineth Hernández Palma **SECRETARIA**

Msc. José Norberto Thomas Villatoro **Vocal**

REPRESENTANTE DE GRADUADOS

Lic. Ángel Estuardo López Mejía **Vocal**

REPRESENTANTES ESTUDIANTES

T.S. Elisa Raquel Martínez González **Vocal**

Br. Israel Eduardo Arriaza **Vocal**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
COORDINACIÓN ACADÉMICA**

COORDINADOR ACADÉMICO

MSc. Carlos Antonio Barrera Arenales

COORDINADOR CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Lic. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

COORDINADOR CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Lic. Edin Anibal Ortíz Lara

COORDINADOR CARRERAS DE PEDAGOGÍA

MSc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

COORDINADOR CARRERA DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Dr. Marco Antonio Del Cid Flores

COORDINADOR CARRERA DE INGENIERÍA EN AGRONOMÍA TROPICAL

Dr. Reynaldo Alarcón Noguera

**COORDINADORA CARRERA DE LICENCIATURA EN
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle

**COORDINADOR CARRERA DE INGENIERÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL
LOCAL**

MSc. Celso González Morales

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

**COORDINADORA CARRERA PERIODISTA PROFESIONAL Y
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Lcda. Paola Marisol Rabanales

COORDINADORA CARRERA DE PEDAGOGÍA

Licda. Tania Elvira Marroquín Vásquez

HOJA DE AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por darme la vida, la fuerza y la capacidad para iniciar y culminar exitosamente mi Carrera universitaria y por que sin la fe en Él nada puedo hacer.

A mis Padres:

A Lesvia Lili Urizar Jerez y José Luis Baldetti Argueta, por ser los pilares Principales en mi vida, porque nunca me han dejado sola y son grandes ejemplos a seguir.

A mis hermanos, mi esposo y mi cuñado:

A Karol Elizabeth y José Luis, a mi cuñado Mynor Ariel Velásquez y mi esposo Axel Fabricio Velásquez, por su apoyo incondicional y porque son muy importantes para mí.

A mi Asesor Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj:

Académico excelentísimo por sus constantes palabras de motivación y ser un amigo con quien se puede contar, por todo el apoyo a lo largo de mi carrera.

A mis catedráticos:

Lic. Luis Arias, Lic. Mauricio Cajas Loarca, Lic. René López Cotí, Lic. Norberto Tomas Villatoro, Lic. Roel Napoleón Rodas, Lic. Hugo Aroldo Herrarte, Lic. Roberto Mateo Batres, por todas sus enseñanzas, que permitiera desarrollar mi conocimiento a lo largo de mi carrera profesional.

A PEM. Juan de Dios Pérez Sánchez:

Por compartir sus conocimientos, sus consejos para mejorar mi vida personal y profesional.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala:

Alma mater, fuente de inspiración, que da auge al desarrollo individual y profesional.

HOJA DE DEDICATORIAS

A Dios Todo Poderoso:

Por ser lo mejor que hay en mi vida y quien me consuela en momentos de debilidad.

A mi padre José Luis y mi madre Lesbia Lili

Porque han luchado por darme lo mejor y se esforzaron para que pudiera superarme.

A mi Hijo:

José Santiago, porque es mi inspiración para ser mejor persona y darle un buen ejemplo a lo largo de su vida. Por ser quien más amo en la vida.

A mis abuelitos:

María Clemencia Argueta de Baldetti y Crisanto Nazario Urizar Rodas por que Dios me da la oportunidad de tenerlos con vida y compartir con ellos este momento tan grato.

A mi amiga Claudia Salome Gómez Hernández:

Porque siempre me brindo su mano amiga y su apoyo cuando lo necesite. Por hacerme sentir que valía y había un motivo para seguir luchando, aun que ya no hubiera fuerzas.

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son
responsabilidad exclusiva del autor”¹

¹ Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente.

INDICE TEMÁTICO

CONTENIDO	PÁGINAS
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1 Planteamiento del problema	5
1.2 Definición del problema	6
1.3 Delimitación del problema	6
1.4 Objetivos	7
1.5 Objetivos Específicos	7
1.6 Justificación	7
1.7 Metodica de la investigación	8
CAPITULO II: EDUCACIÓN	10
2.1 Sistema Educativo Nacional	12
CAPITULO III: ADMINISTRACIÓN	15
3.1 Tipos de la administración	17
3.2 Proceso Administrativo	19
3.3 La administración Educativa	24
3.4 Rol del director Educativo	27
3.5 Fundamento legal de un director	28

CAPITULO IV: LA CALIDAD DEL PROCESO ADMINISTRATIVO	34
4.1 Calidad Administrativa	37
4.2 Funciones de un director	40
4.3 Concepción general de la Calidad Educativa	47
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LA HIPÓTESIS	59
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	67
E-GRAFIAS	68

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1	Tipos de escuelas oficiales del área rural	32
Gráfica No. 2	Nivel académico de los directores del área Rural de Mazatenango	44
Gráfica No. 3	Experiencia laboral de un director	46
Gráfica No. 4	Opinión de los docentes sobre la labor administrativa De los directores.	53
Gráfica No. 5	Proyectos realizados por el director	55
Gráfica No. 6	Frecuencia con la que se presentan los conflictos Con los docentes.	56
Gráfica No. 7	Forma como supervisa el director la labor docente	58

INDICE DE ANEXOS

Anexo No. 1	Diseño de investigación	70
Anexo No. 2	Boleta de encuesta a directores	71
Anexo No. 3	Boleta de encuesta a docentes	74

Resumen

Durante el Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Supervisión del Distrito 96-39 del área rural de Mazatenango, se originó esta investigación tendiente a evaluar la influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa.

Para ello se aplicó una encuesta a treinta directores y treinta docentes, cuyos datos fueron analizados mediante su contrastación con la teoría administrativa investigada previamente.

Se comprobó la hipótesis de que el nivel académico de los directores determina la calidad de su administración. Se detectó que la mayoría de los directores cuenta con experiencia docente y administrativa. Ya que administran de manera eficiente y eficaz los establecimientos educativos.

ABSTRACT

During the Practice Supervised Professional, on 96-39 District Monitoring the rural area of Mazatenango, it originated this research aimed to evaluate the influence of the academic training of managers in the process quality of educational administration.

For this, a survey was applied to thirty directors and thirty teachers, whose data were analyzed by its contrast with previously studied management theory.

The hypothesis that the academic level of directors determines the quality of its management was found. It was found that the majority of directors has teaching and administrative experience. Since they administered efficiently and effectively educational establishments.

INTRODUCCIÓN

Durante el Ejercicio Profesional Supervisado de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, realizado en la Supervisión del distrito 96-39 del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez, surgió la necesidad, de investigar sobre la influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del ya mencionado distrito.

El nivel académico es la mejor referencia para evaluar la calidad del desempeño del profesional en un puesto de trabajo. En este estudio se concibe, como la capacidad de realizar los procesos administrativos con eficiencia y eficacia, dentro del campo educativo.

El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto en la calidad de la administración educativa, de la formación académica de los directores con miras a mejorar la calidad de desempeño. El estudio se concretó a comprobar la hipótesis: **El nivel académico de los directores determina la calidad administración educativa.**

Para efectuar la investigación se desarrolló primeramente una revisión bibliográfica, sobre los temas: Sistema educativo, la teoría administrativa, el rol del director y la calidad administrativa; esto mediante la consulta de diversas fuentes de información relacionadas al tema. Luego se abordó a los directores y docentes de las 30 escuelas investigadas a través de una boleta de encuesta, de donde surgieron los datos que fueron contrastados con la base teórica investigada.

El trabajo de campo de la presente investigación se realizó abarcando los treinta establecimientos educativos del nivel primario, sector oficial, del área rural de Mazatenango.

Se encuestó a Directores y Docentes, posteriormente se indagó acerca de la calidad de la administración educativa de los directores, analizando algunos aspectos importantes, como la experiencia laboral, docente, administrativa y su nivel académico.

Así como la cantidad de docentes que tienen a su cargo, el desempeño en cuanto a la planificación, organización, supervisión, los canales de comunicación, la resolución de conflictos, capacidad de gestión y postura ante la administración educativa.

Luego se elaboran las conclusiones para poder sustentar el análisis de la hipótesis.

El Informe consta de cuatro capítulos: En el capítulo I: se da a conocer toda la información previa para realizar la investigación, como el planteamiento, definición, delimitación, objetivos, justificación y metodología de la investigación. En el capítulo II: se encuentra la investigación bibliográfica en torno a la educación y el sistema educativo nacional. El capítulo III se refiere a la teoría administrativa, los tipos de la administración, el proceso administrativo, el proceso de la administración educativa y el rol del director educativo.

En el capítulo III se hace referencia a la calidad del proceso administrativo, la calidad administrativa, las funciones de un director y la concepción general sobre la calidad educativa y se analizan los resultados de la investigación de campo.

Al concluir el estudio se comprueba que el nivel académico de los directores de las escuelas del nivel primario del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez, determina la calidad administrativa de los mismos, aunado con la experiencia laboral, ya que es un factor legal según la Legislación Educativa para ejercer el cargo.

Se considera que el director es el eje responsable del desarrollo institucional, ya que es el encargado de guiar e intervenir directamente en todos los procesos de la labor administrativa del establecimiento educativo, rol que cumplirá con mayor eficiencia, si posee formación académica acreditada para ello.

CAPÍTULO I

CONTEXTO DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del Problema

La investigación se realizó en la ciudad de Mazatenango, cabecera municipal del Departamento de Suchitepéquez donde funcionan 67 establecimientos del nivel primario y pre primario, de las cuales 37 son del área urbana y 30 del área rural. En los 30 establecimientos del área rural se desenvuelven laboralmente 294 profesores, bajo la administración de 30 directores.

La jornada de trabajo de 29 escuelas del área rural de Mazatenango, es matutina de 7:30 a 12:30 horas y una escuela labora en la jornada vespertina de 13:00 a las 18:00 horas. En la mayoría de establecimientos los directores son nombrados, ya sea por el tiempo que tienen de servicio docente, por su formación profesional o por común acuerdo entre docentes del establecimiento educativo.

Dentro del sector oficial a los directores, el Ministerio de Educación les brinda capacitaciones constantes, enfocándose en la administración educativa, de acuerdo al contexto de la comunidad donde laboran, prueba de esto en las instituciones educativas, cuentan con siete módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza.

Cada administrador educativo, aplica los lineamientos emanados del Ministerio de Educación, la Dirección Departamental de Educación y del Supervisor Educativo.

Siendo responsable de los problemas con docentes, padres de familia, estudiantes, así como la eficiencia que tenga cada docente a su cargo al realizar su labor.

Fungir como director es una responsabilidad muy compleja, ya que se deben tener los conocimientos básicos sobre la administración y la administración de los recursos humanos, a fin de propiciar el clima organizacional de armonía que permita a todos los subordinados, trabajar con eficiencia y eficacia.

La presente investigación está orientada a detectar la influencia de la formación académica de los directores en la calidad del proceso de la administración educativa que ejercen en las escuelas del área rural del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez.

1.2. Definición del problema:

La investigación se orienta a responder las siguientes interrogantes:

- a. ¿Cuál es la formación académica de los directores del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez?
- b. ¿Cuál es el proceso administrativo que practican los directores del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez?

1.3. Delimitación del problema:

- a. Se desarrolló en las 30 escuelas del nivel primario que operan en el área rural de la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez. Para ello serán objeto de estudio los directores de los establecimientos educativos ya mencionados.
- b. La investigación se realizó durante los meses de enero a octubre del año 2015.

- c. Esta investigación tuvo un enfoque eminentemente administrativo dentro del campo educativo, por lo que se hizo uso de los conceptos de la administración educativa y la administración de recursos humanos.

1.4. Objetivos:

Objetivos Generales:

- a. Evaluar el impacto de la preparación académica de los directores en la calidad de su gestión administrativa.
- b. Valorar los esfuerzos personales de profesionalización de los directores con miras a mejorar la calidad de desempeño como directores.

1.5. Objetivos Específicos:

- a. Describir la formación profesional de los directores del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez.
- b. Identificar el proceso administrativo que practican los directores del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez.
- c. Comparar el desempeño de la administración educativa dependiendo de la formación profesional de los directores del nivel primario del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez.
- d. Describir el proceso administrativo del recurso humano que practican los directores del área rural de Mazatenango, Suchitepéquez.

1.6. Justificación:

Considerando que en los establecimientos educativos existen directores nombrados: por su formación profesional o académica, por su tiempo de experiencia como docentes y otros por decisiones de compañeros de trabajo, entonces es evidente la diferencia entre cada uno de estos directores.

La investigación pretende establecer cuál es la mejor forma de optar por un director de un establecimiento educativo, ya que el proceso de enseñanza aprendizaje, si no se realiza de forma eficiente surgen conflictos y problemas de deserción escolar, migración, retiros de alumnos y repitencia.

Orientando la investigación a la duda del rendimiento de cada uno de estos directores y a la necesidad de brindar a los niños un establecimiento educativo que tenga bases sólidas, cultura organizacional, ambiente organizacional, clima organizacional adecuado para poder impartir el proceso de enseñanza aprendizaje con calidad, es necesario realizar una investigación en donde se establezca la diferencia de trabajo de cada uno y cuál es el proceso más efectivo para poder administrar mejor los establecimientos educativos.

Al estudiar las oportunidades que tienen los estudiantes del área rural de Mazatenango Suchitepéquez, de seguir con su proceso de formación en el nivel básico, son muy pocas, ya que de cada diez niños solamente tres son los que siguen estudiando, por lo que es importante brindarles una preparación adecuada para que no tengan problemas de aprendizaje en el proceso educativo del nivel medio.

1.7. Metódica de la Investigación

Para efectuar la investigación se desarrolló primeramente una revisión bibliográfica, sobre los temas: Sistema educativo, la teoría administrativa, el rol del Administrador Educativo y la calidad educativa; esto mediante la consulta de diversas fuentes de información relacionadas al tema. Luego se abordó a los directores y docentes de las 30 escuelas investigadas a través de una boleta de encuesta, de donde surgieron los datos que fueron contrastados con la base teórica investigada.

El trabajo de campo de la presente investigación se realizó abarcando los treinta establecimientos educativos del nivel primario, sector oficial, del área rural de Mazatenango.

Se aplicó una encuesta a Directores y Docentes de dichos establecimientos, que indagó acerca de la calidad de la administración educativa que realizan los directores, analizando algunos aspectos importantes, como la experiencia laboral, docente y administrativa de éstos, su nivel académico. La cantidad de docentes que tienen a su cargo, su desempeño en cuanto a la planificación, organización, y supervisión de la labor docente, los canales de comunicación, los resolución de conflictos, su capacidad de gestión y su postura ante la administración educativa. Con estas evidencias se formularon las conclusiones para poder sustentar la discusión de la hipótesis.

CAPITULO II LA EDUCACIÓN

Previo a indicar el concepto de educación es necesario ubicarla dentro del contexto donde de manera dinámica se manifiesta. Se concibe como un fenómeno social, ya que se rige en nuestro desenvolvimiento social, y las actividades educativas están implícitas en nuestro comportamiento durante toda la vida y van moldeando nuestro carácter y nuestra personalidad.

La educación es social e individual, se constituye en la transmisión de conocimientos, habilidades, actitudes y formas de pensamiento, siendo este un proceso en donde se involucran finalidades, elementos, estructuras, procesos y resultados.

Al concebir la educación como la transmisión o la continuidad de culturas o formas de vida, que van de adultos a jóvenes y de jóvenes a niños, se deduce que la misma, es la que da continuidad histórica a nuestras raíces, fomentando valores, criterios, religiones y todos los parámetros sociales que seguimos y transmitimos.

Siendo un proceso gradual y permanente, se va enriqueciendo durante el transcurso de nuestra vida. En ese sentido, vivimos en una sociedad cambiante y globalizada por lo que en la actualidad no es suficiente poseer un nivel educativo superior, sino también es necesaria la actualización constante de conocimientos de la profesión.

La educación es un proceso social, representada por todas las experiencias de un individuo que le permiten modificar su comportamiento. Por su naturaleza la acción educativa se puede dividir en dos clases: *la educación no intencional o asistemática y la Educación intencional o sistemática.*

La primera es la que se recibe mediante instituciones que no tienen como fin instruir, pero influyen dentro del comportamiento del individuo. Esto ocurre con la información o los conocimientos que se adquiere en los medios de comunicación, escritos, visuales y auditivos, como la televisión, la radio, el cine, los periódicos y actualmente el internet.

La educación sistemática, que es dirigida a cambiar el comportamiento de los individuos, esta educación es la que se concibe en las iglesias, en el hogar y en las instituciones educativas. Como su nombre lo indica es sistemática, surge de un sistema estructurado con niveles, etapas, grados, etc. *La educación formal*, es la que se recibe en los centros educativos, previamente planificada y organizada, regida a niveles, grados y un sistema educativo.

La educación formal se imparte desde temprana edad, va depender de la edad y de las capacidades o deficiencias de cada niño o niña que desee ingresar a un centro educativo, así va a variar la clase de educación que debe recibir, dentro de los niveles educativos, tenemos el nivel pre primario, primario, básico, diversificado y educación superior. En el caso de niños con problemas psicomotores y deficiencias físicas existen las adecuaciones curriculares que van a depender del problema que presenten los niños.

La educación no formal es la que no posee grados y niveles, no la rige instituciones educativas como escuelas pero si otras instituciones privadas. Esta educación es complementaria a la educación formal, ya que ofrece la ampliación de conocimientos específicos que las instituciones educativas no brindan. Como un claro ejemplo de ello está: la formación de técnicos en salud o los promotores sociales, así como los cursos que se imparten en el INTECAP, en este caso asisten personas que por una u otra razón no pueden llegar a un centro educativo y buscan aprobar cursos en instituciones educativas que los acrediten en alguna especialidad, para poder ejercer un trabajo u ocupación.

De la misma forma existe la educación informal, que es similar a la educación asistemática, ya que se caracteriza por ser espontánea y se realiza en un ambiente social, esta clase de conocimientos son los que se forman y adquieren sin necesidad de una institución educativa, simplemente en base a las experiencias buenas y malas de la vida, que sirven de escenarios de aprendizaje.

2.1. Sistema Educativo Nacional

El sistema educativo en Guatemala tiene varias áreas de organización, tales como: zonas o sectores, ramas y niveles. Las zonas o sectores son las distintas especialidades de la educación general tales como la educación comercial, la técnica y la de bachillerato. Dentro de estas zonas o ramas y fuera de ellas, puede haber niveles, ciclos o grados de escolaridad.

En la estructura del Sistema Educativo Nacional, existen los niveles de educación pre-primaria, primaria, secundaria o media y la superior. Cada uno de los niveles puede tener varios ciclos, como el nivel medio, que puede contener el ciclo básico o de cultura general y el ciclo diversificado, vocacional o de profesionalización.

De acuerdo a la gradación el sistema educativo nacional, se rige según las edades de los estudiantes y varía de acuerdo a las necesidades del educando. Además, el proceso formativo se adecua a las necesidades de las comunidades, de tal manera que las instituciones educativas, tienen la responsabilidad de respetar la identidad de las etnias, costumbres, tradiciones, idiomas, partiendo de la premisa de que Guatemala es un país multiétnico, multilingüe y pluricultural.

El nivel preprimario atiende a los niños por etapas de dos a seis años, prepara al niño desarrollando actividades de aprestamiento, socialización, comunicación y conocimientos básicos para la lectura y escritura.

Esto para que el niño pueda desenvolverse sin ningún problema dentro de la comunidad educativa, adquiriendo el desarrollo de habilidades psicomotoras como la de poder manipular objetos, corregir problemas de pronunciación de algunas palabras y que pueda comunicarse, de esta forma se le facilitaría el ingreso al siguiente nivel educativo.

Dentro de las normas legales básicas, en Guatemala, la educación del nivel primario es obligatoria. Los gobiernos liberales sistematizaron la educación formal con la Ley Orgánica de la Instrucción Pública. La Constitución Política de la República, vigente desde el año 1986, en su artículo 74. Indica que, “*los habitantes tienen derecho y obligación de recibir la educación en sus diferentes niveles sin discriminación alguna*”². Sin embargo se reconoce como obligatoria la educación del nivel primario.

Este nivel de educación se imparte en las edades comprendidas de siete a doce años, se caracteriza por el desarrollo y formación de habilidades y destrezas de aprendizaje, así como la capacidad de razonamiento que favorecen la convivencia social con los otros niveles educativos, el inicio del pensamiento abstracto. Se divide en primer ciclo, comprendido del primero al tercer grado y segundo ciclo de cuarto a sexto grados.

En cuanto a la educación media, se incluyen los ciclos básico y diversificado. El ciclo básico que cuenta con tres años, brinda al estudiante los conocimientos de cultura general y conocimientos mínimos sobre distintas materias, orienta vocacionalmente a los estudiantes en distintos oficios. Pretende la maduración psicológica de los alumnos y el desarrollo de habilidades que les permita desenvolverse dentro de la sociedad.

²NORMATIVA LEGAL DE LA SUPERVISION EDUCATIVA. Constitución Política De La República De Guatemala Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente En 31 de Mayo de 1985 Última Reforma. Pagina No. 22

El ciclo diversificado tiene una duración de dos a tres años, su finalidad es presentar distintos campos educativos y opciones de estudio, como la informática, las carreras técnicas, pedagógicas y psicológicas.

Concluido el ciclo diversificado inicia el nivel superior, se divide nivel técnico, nivel de grado, nivel de postgrado con especializaciones, maestrías, doctorados, y post doctorados. El objetivo de la educación superior universitaria es preparar profesionalmente a la persona llevándola de forma gradual, al conocimiento especializado en alguna ciencia o disciplina científica.

La educación tiene muchas formas para realizarse, cada una tiene su clasificación, su naturaleza, determinándola en cada una como un proceso netamente social.

El Sistema Educativo de Guatemala es regido por las leyes, del estado, como la carta magna, la Constitución Política de la República, la ley de servicio civil y la ley de educación nacional.

Los elementos implícitos en el proceso educativo, son las autoridades, como directores departamentales, supervisores educativos y por consiguiente los directores de cada centro educativo con sus docentes.

Por ello es importante determinar cómo se están administrando los Centros educativos, para concluir en la calidad educativa, que se genera de acuerdo a la administración de la misma.

Las políticas, estrategias, metas, son simplemente planes, pero los que realmente les dan vida a esto son los administradores educativos ya que son los que lo realizan en las distintas comunidades educativas.

Y determinan si son factibles y acordes a la realidad educativa, de Guatemala.

CAPÍTULO III

ADMINISTRACIÓN

La administración está constituida por dos aspectos fundamentales “mecánica administrativa y dinámica administrativa”, la mecánica se refiere a la coordinación teórica de las relaciones del cómo debe ser y cómo debe de operar la institución educativa, se compone por los elementos administrativos previsión, planeación y organización.

La dinámica se refiere a cómo se manejan las acciones para producir resultados en base a los elementos teóricos en perfecta combinación, siendo estos elementos la integración, dirección y control.

La administración a través de la toma de decisiones y la efectividad en las gestiones, logra el desempeño de la organización y garantiza la calidad de la funcionalidad de la misma a fin de asegurar su competitividad en el ámbito productivo o de servicios.

La administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias tales como: La Economía, Contabilidad, Psicología, Sociología, Política, Matemáticas, Estadística; también con la Antropología, Historia, Educación, Geografía y Filosofía.

Fernández dice que “por medio de la Sociología el administrador conoce como se relacionan entre si los individuos, ya sea por virtud de algunos factores personales o por influencia de otros distintos, dentro del ambiente de los centros de trabajo³”.

³ Fernández, Fernando. (2003). Dirección y organización de empresas pública y privada. Ediciones Hipsa S.A. (On line). Mx. Disponible: www.monografias.com. Consultado el 17 de enero de 2011. 11:00 horas.

La Psicología ayuda a la administración, proporcionándole el conocimiento de los factores de la personalidad y la conducta humana. En cuanto a la Economía, la administración utiliza los conocimientos de esa ciencia para maximizar los resultados financieros de la organización y así obtener el máximo de resultados con el mínimo de los esfuerzos.

El Derecho como ciencia normativa se relaciona con la administración en cuanto que le brinda criterios de legislación, para orientar la actuación administrativa en el tratamiento de la acción del recurso humano y el cumplimiento de las normas institucionales.

La moral en la administración dicta reglas a las que deberá someterse la actividad humana para el bien actuar, el componente ético de la administración se analiza con los criterios científicos de la moral. La Antropología proporciona conocimientos profundos sobre los intereses de grupo que influyen en la cultura organizacional y sobre la actuación del hombre en su trabajo.

Con las Matemáticas, la administración se relaciona directamente en la aplicación de modelos probabilísticos, organización presupuestarias, control del mismo, el uso de la estadística para realizar el control administrativo y la investigación de operaciones. La contabilidad resulta fundamental para el manejo financiero de los proyectos educativos a administrar dado a que dicha disciplina es una auxiliar en la toma de decisiones y es técnica de control. La administración la utiliza para registrar y clasificar movimientos financieros de la organización, con el propósito de informar e interpretar los resultados de la misma.

Como podemos comprobar la Administración puede aplicarse en una diversidad de campos de Alta Gerencia, producción, mercadotecnia, finanzas, compras, registros, recursos humanos y principalmente en educación.

Con el fin de interpretar los objetivos trazados y establecer las rutas para alcanzarlos por medio de la acción administrativa.

3.1. Tipos de la Administración

Existen dos grandes especies de la administración, cuando se trata de lograr la máxima eficiencia en un organismo social de orden público, la técnica respectiva forma la administración pública; cuando se busca la de un organismo privado, estamos hablando de la administración privada

. La administración general.

La administración se divide en dos campos y una combinación de ellos que son:

- La administración pública
- La administración privada
- La Administración Mixta

Es importante considerar estos conceptos, para distinguir y diferenciar una función propia de lo público y lo privado, estos elementos son: La naturaleza del órgano, el fin buscado y la fuente inmediata.

La administración pública es una rama especial de la administración que suministra una serie de principios técnicos para administrar el sector gubernamental o del poder público. La Administración pública se encuentra sometida a las exigencias de la política.

Fernández (2004:28-29) define: "*La administración pública como un sistema que tiene por objeto dirigir y coordinar la actividad del Estado hacia los objetivos que se ha propuesto para beneficio del país*".⁴

⁴ Fernández, Fernando. (2003). Dirección y organización de empresas pública y privada. Ediciones Hipsa S.A. (On line). Mx. Disponible: www.monografías.com. Consultado el 17 de enero de 2011. 11:00 horas.

En efecto, la administración pública va dirigida a cumplir los objetivos que benefician a la sociedad en general.

Sin embargo, es de suma importancia verificar hasta qué medida esto se cumple, puesto que ha sido criticada fuertemente por los beneficiarios quejándose que es de muy mala calidad porque existe poco control y falta de medidas que la encaminen a la búsqueda de la misma.

No obstante, el autor Fernández acierta en su definición, ya que la administración pública funciona como un sistema que conlleva la interacción de muchas piezas que en su conjunto buscan lograr los objetivos estatales y llevar al país al desarrollo total. La administración pública unifica los esfuerzos de la nación para brindar un servicio profesional y de calidad a todos los ciudadanos de un país.

Se toma la administración privada como referencia para poder diferenciar una de la otra, siendo esta una rama especial de la administración que constituye el eje del sistema de vida del mundo occidental, amparada en el derecho de propiedad privada; sus planteamientos están incluidos en la mayoría de las cartas constitucionales de las naciones, según lo define Fernando Fernández.

Define que "*La administración privada es el sistema que tiene por fin dirigir y coordinar la actividad de grupos humanos con otros sistemas mayores, hacia objetivos comunes que creen riquezas asegurando la satisfacción de las necesidades humanas y la obtención de beneficios para la empresa e indirectamente para toda la comunidad*"⁵. El fin esencial de la empresa privada es lograr un beneficio para asegurar su permanencia y su crecimiento, mediante la prestación de un servicio a la comunidad.

⁵Fernández, Fernando. (2003). Dirección y organización de empresas pública y privada. Ediciones Hipsa S.A. (On line). Mx. Disponible: www.monografias.com. Consultado el 17 de enero de 2011. 11:00 horas.

En resumen, haciendo referencia acerca de la Administración Pública y Privada nos permite mencionar sus efectos y cualidades recordando que la Administración Pública aplica a toda la sociedad y territorio que tiene ordenanza y normas legales mientras que la Administración Privada está ligada a un sector de la población con un objetivo particular sobre el colectivo. Entonces, los efectos de la administración pública sobre la población serán eficaces mientras se cumpla la normativa que el estado manifiesta, y es a la vez una cualidad puesto que beneficia a la parte mayoritaria que es la clase popular, no obstante, la administración privada tendrá un efecto negativo por el costo, sin embargo la calidad permanece en ella por resultados comprobables y exigencias estrictas a diferencia de la administración pública.

3.2. El proceso administrativo

“El proceso administrativo se divide en dos fases que son: la mecánica y la dinámica”⁶ Se les llama etapa mecánica a la primera, puesto que en la misma se definen los mecanismos que dan lugar al desarrollo funcional de la organización, y en la segunda es dinámica porque en la misma se acciona o pone en práctica lo estipulado en el proceso de planeación para alcanzar los logros administrativos deseados.

Estas fases a su vez se dividen en etapas. Las etapas de la fase mecánica son: previsión, planeación, organización. Las etapas de la fase dinámica son: integración, dirección y control.

“El proceso administrativo posee 6 etapas que son: La previsión, planeación, organización, integración, dirección y control, así como se incluye también una

⁶Agustín Reyes Ponce, Administración Moderna, Grupo Noriega, Editores México Limusa 2007 Pagina 27

fase integradora que es la retroalimentación, y ésta a su vez abarca todo el proceso, convirtiéndolo así, en un ciclo”.

Tomando como base las definiciones de antes citadas la fase mecánica de la administración contiene tres elementos, los cuales se describen con amplitud a continuación.

- **Previsión**

Consiste en diseñar el proceso que desea lograr la organización, implica las acciones de investigar y valorar las condiciones futuras que habrá de encontrarse, hasta detectar los diversos cursos de acción posibles, para cumplir los objetivos de la organización.

Se compone de tres momentos:

- **Formulación de objetivos:** se refiere a fijar los beneficios y los logros concretos que guiarán el desarrollo del trabajo administrativo.
- **Ejecución de investigaciones:** Se refiere al análisis y descubrimiento de los recursos con que puede contar para ejecutar el hecho administrativo.
- **Formulación de cursos alternativos:** Se refiere a la adaptación general de los medios, a los objetivos propuestos generando una serie de probabilidades de acción para alcanzar los objetivos institucionales.

- **Planeación**

La planeación consiste en la estructuración del camino concreto de acción que habrá que seguir la administración de la organización, mediante la fijación de los principios técnicos y tácticos que lo orientarán, la secuencia de operaciones necesarias para alcanzarlo, y la fijación de tiempos y unidades de acción necesarias para su realización.

La planeación comprende tres etapas que son: políticas, procedimientos y programas. Las políticas son las vías que sirven para orientar la acción, los procedimientos consisten en desarrollar secuencias de operaciones o métodos que conlleven a la realización eficaz del trabajo. Los programas, son los diagramas que requieren de fijación de tiempos requeridos y alcance ideal de los objetivos. En este punto, también debe incluirse la elaboración de los presupuestos, de los programas que formulan los pronósticos del futuro de la organización.

- **Organización**

Se refiere a la estructuración técnica de las jerarquías y las relaciones laborales entre los puestos de trabajo, las funciones y las obligaciones individuales de los mismos al interior de la organización.

Consiste en la organización de tres aspectos concretos: jerarquías, funciones y obligaciones.

Las jerarquías sirven para establecer la autoridad y responsabilidad que le corresponden a cada puesto dentro de la organización, o sea las funciones que corresponden a la determinación de cómo deben dividirse las grandes actividades especializadas para lograr el fin común.

Las obligaciones son las responsabilidades directas que tiene cada puesto de trabajo.

La fase dinámica de la administración se refiere a la parte operacional del hecho administrativo, se encarga de velar porque se cumplan óptimamente las actividades institucionales.

Incluye las siguientes etapas:

- **Integración**

Consiste en los procedimientos para dotar a la organización de todos aquellos recursos que la fase mecánica señala como necesarios para su eficaz funcionamiento. Abarca las acciones de selección, inducción y desarrollo de los recursos humanos.

La selección se refiere a las técnicas que se emplean para ubicar a la persona en su puesto de trabajo, de acuerdo a sus capacidades. La inducción es el proceso de adaptación de los nuevos empleados a la organización, lo cual es fundamental para la etapa de desarrollo, la cual permite que cada miembro de la organización, pueda progresar y mejorar su rendimiento al desempeñar su puesto de trabajo, una vez quede debidamente adaptado a la organización.

- **Dirección**

Es la acción administrativa de impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada persona y grupo de una organización, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice los planes programados, dentro de un clima de equipo de trabajo. La dirección comprende tres niveles de ejecución: Mando o autoridad, Comunicación y Supervisión.

El Mando o autoridad es la capacidad que posee el administrador para delegar y organizar el trabajo dentro de los miembros de la institución.

La Comunicación es el proceso por el cual se transmite y recibe información y órdenes de acción, debidamente coordinadas entre jefes y subordinados y entre las distintas divisiones de trabajo que puedan existir en la organización, configurándose así una especie de sistema nervioso, que lleva información al

centro director de la organización, y de éste hacia todos los elementos del sistema.

La supervisión, es la última función de la dirección, que consiste en el conjunto de acciones tendiente a evaluar el cumplimiento de las funciones de cada puesto de trabajo y de cada departamento de trabajo, con lo cual se corrobora el nivel de compromiso operativo que el recurso humano aplica en búsqueda del cumplimiento de los planes de desarrollo de la organización, emanados desde la Dirección.

- **Control**

Consiste en el establecimiento de sistemas o métodos que permitan medir los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, corregir, mejorar o formular nuevos planes.

El control comprende tres etapas que son: el establecimiento de normas, la operación de controles y la interpretación de resultados.

El Establecimiento de normas es lo que realiza el administrador, mediante un manual de funciones, para facilitar el trabajo dentro de la institución; es necesario porque sin ellas no es posible hacer la comparación de eficiente e ineficiente, eficaz o ineficaz, bueno o malo, etc.

La Operación de controles es una herramienta indispensable para coordinar de mejor manera el trabajo que se está realizando en la institución. Suele ser una función propia de los técnicos especialistas en cada uno de ellos y en él hacen uso de distintas herramientas que facilitan su trabajo.

Además de que se debe tomar en cuenta aspectos muy importantes en el desarrollo de los controles, como los objetivos propuestos en la planeación, las metas, los fines, y de esta manera llevar a la institución a un alto nivel de calidad. La Interpretación de resultados es la función que vuelve a constituir un medio de planeación pues da a conocer lo propuesto y lo alcanzado en un periodo de tiempo determinado.

3.3. La Administración Educativa

El proceso de la administración educativa, está vinculado con la forma de la administración del recurso humano, el proceso educativo es un fenómeno social, en el que se ven implícitas actividades en donde interactúan la comunidad educativa, conformada por padres de familia, alumnos, docentes y la persona encargada del establecimiento educativo, que en este caso es el director.

El director es responsable de la organización de su establecimiento, pero para el mejor desarrollo de sus actividades debe delegar algunas funciones a los docentes, a su cargo no deben de tomarse como subalternos, si no colaboradores organizándolos en comités a veces con profesores, padres de familia, o alumnos. La delegación de funciones no quiere decir desorganización de la labor administrativa, sino más bien, división de actividades para mejorar atención de ellas.

La buena administración del recurso humano, dentro de un establecimiento educativo es imperante, el hecho administrativo ha dejado huella en la sociedad, desde su edad primitiva, antigua, moderna y la época actual, si bien es cierto, hoy en día, dentro del campo educativo, aún se realizan prácticas retrógradas de la Administración, pero es tarea de los nuevos Administradores Educativos erradicar esto e implementar y crear nuevas tendencias que propicien el trabajo colectivo y participativo brindando beneficio tanto a la institución como al ser humano.

Las organizaciones cumplen sus metas mediante la creación, comunicación y operación de un sistema de comportamiento organizacional. Para que estos sistemas de comportamiento organizacional tenga éxito, es preciso que se les cree concienzudamente y se les examine y actualice con regularidad a fin de que estén en condiciones de enfrentar nuevas y emergentes circunstancias.

Los propósitos básicos de los sistemas de comportamiento organizacional son identificar y después contribuir a manejar las principales variables humanas y organizacionales que afectan a los resultados que las organizaciones pretenden alcanzar.

Los elementos del sistema de comportamiento organizacional se derivan ya sea de las certezas e intenciones fundamentales de quienes se unen para crearlo, es decir: la Filosofía Organizacional o bien, por medio de los administradores que infunden otros tres elementos, siendo estos: la visión, misión y metas.

Los sistemas de apoyo de Comportamiento Organizacional se caracterizan por el poder con las personas, no sobre ellas, lo que es congruente con los valores humanos vigentes acerca de cómo desean ser tratados los individuos y la selección de un modelo particular de Comportamiento Organizacional está determinada por varios factores: filosofía, visión, misión y metas vigentes de los administradores. Además de que las condiciones del entorno intervienen en la determinación acerca de cuál modelo será más eficaz.

Entre los modelos de comportamiento organizacional más utilizados están los siguientes:

El modelo autocrático, depende del poder; la orientación administrativa dominante apunta a la autoridad oficial formal.

Considera que es obligación de los docentes cumplir órdenes. Al mismo tiempo que el desempeño es mínimo, este modelo constituye un medio muy útil para el efectivo cumplimiento del trabajo. Su principal desventaja son sus altos costos humanos.

Modelo de custodia, considera hacer posible mayores satisfacciones y un más alto grado de seguridad para los docentes, este modelo depende de los recursos económicos para pagar los salarios y prestaciones. Se obtiene como resultado la dependencia de los trabajadores respecto de la organización, es decir, que poseen una preocupación psicológica por sus retribuciones y prestaciones económicas y esto los hace leales a la institución, produciendo así una cooperación pasiva. Su mayor ventaja es que brinda seguridad, satisfacción y su deficiencia es que la mayoría de ellos no alcanzan los objetivos trazados.

Modelo de apoyo, este modelo depende del liderazgo en lugar del poder y el dinero. A través de éste, la dirección de la institución educativa, ofrece un ambiente que ayuda a los docentes a crecer y a cumplir a favor de la organización, aquello de lo que son capaces.

Parte del supuesto que los trabajadores no son pasivos por naturaleza ni se oponen a las necesidades de la organización, sino que adoptan actitudes como esas a causa de las deficiencias del ambiente de apoyo en el trabajo. Este modelo apunta al apoyo del desempeño laboral, el resultado psicológico es la sensación de participación e involucramiento en las tareas de la organización. Abandonan la visión individual por la colectiva.

El comportamiento de apoyo no precisa de recursos económicos, forma parte del estilo de vida de trabajo de los administradores en particular, del modo de tratar a los demás. La función del administrador es ayudar a los docentes y alumnos a resolver sus problemas y cumplir con sus responsabilidades.

Modelo colegial, este término alude a un grupo de personas con un propósito común. Tiende a ser más útil en condiciones de trabajo no programado, medios intelectuales y circunstancias que permiten un amplio margen de maniobra en las labores; depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados.

La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo, la dirección funge como entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad y la respuesta de los empleados es la responsabilidad. El resultado psicológico es la autodisciplina, dado a que se hacen responsables de sus actos y adoptan por sí solos la disciplina de alcanzar un elevado desempeño en el trabajo en equipo, contribuye a la autorrealización y producen mejores resultados.

En la práctica, los cuatro modelos de comportamiento organizacional están sujetos a cambios evolutivos, además de hallarse en función de las necesidades prevalecientes de los empleados, impera en ellos una tendencia hacia los modelos más recientes y cualquiera de ellos puede aplicarse exitosamente en algunas situaciones. Estos pueden ser modificados y ampliarlos de diversas formas según las necesidades de la empresa o entorno.

3.4. El Rol del Director Educativo

Ante las políticas emanadas por el Ministerio de Educación, sobre la cobertura y mejorar la calidad educativa, se descentraliza la educación, generando direcciones departamentales de educación.

De la misma forma surgen los Supervisores Educativos, que tienen a su cargo un distrito determinado, para que puedan asesorar a todas las instituciones educativas.

Consecuentemente con el incremento de los establecimientos educativos, cada supervisor debe tener un delegado o un responsable dentro de cada institución educativa, por nivel.

Todos los docentes que conforman el personal operativo de un establecimiento educativo, tienen la capacidad de fungir como directores, solo deben de cumplir con los siguientes requerimientos de acuerdo a la Legislación Educativa en el capítulo III, de las categorías titulares, en el artículo doce, inciso seis del área de trabajo técnico administrativo, segundo párrafo de escuelas de primaria rurales, en donde dice “maestros de educación primaria rurales, maestro de educación primaria rural, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años”.⁷ Se debe tener un mínimo de cinco años, deben de pertenecer al renglón presupuestario 011 en el nombramiento el puesto es de director profesor titulado, esto quiere decir que cualquier docente que pertenezca a este renglón puede optar al cargo de director y debe de ser nombrado por la autoridad educativa del distrito al que pertenece, que sería el Supervisor Educativo o el Coordinador Técnico Administrativo a cargo.

3.5 Fundamento Legal de un Director:

De acuerdo al manual operativo del director escolar del nivel primario, su “fundamento legal es el artículo 37 de la Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91 indica que son obligaciones de los directores de centros educativos”.⁸

Es necesario que el director tenga conocimiento amplio de la teoría de la administración educativa pues la institución que dirige es estrictamente de carácter educativo, de ello dependerá la calidad de las estrategias administrativas que

⁷ Aníbal Arizmendy Martínez Escobedo, Legislación Básica Educativa, Leyes Educativas, decima primera edición, corregida, aumentada y actualizada 2011, paginas 86-87

⁸ Miguel Angel Chacón Arrollo, Manual operativo del director escolar nivel primario, Ministerio de Educacion, CIMAC, OEA, PRODEBAS

asumirá, para impulsar el desarrollo de la institución educativa y solucionar los conflictos personales e institucionales que se presenten.

El director también debe saber elaborar documentación legal, pues dentro del campo administrativo se hace necesario elaborar este tipo de documentos, y esto a su vez, tiene relación estrecha con el conocimiento de la legislación educativa.

Es importante que el director educativo sepa tomar decisiones y comunicarse con sus colaboradores, así denota su liderazgo y da a conocer su capacidad administrativa al frente de la institución. Debe saber las reglas para administrar el recurso humano.

Otro aspecto importante es que el director educativo debe hacer trabajo en equipo, es decir, aplicar lo relacionado a la administración de recursos humanos, que conlleva la mejor distribución del trabajo a nivel de los miembros de la estructura organizacional.

También debe hacer consejería con los colaboradores de la institución, planificar su trabajo para lograr un mejor desempeño, realizar actividades de apoyo y acompañamiento al personal, por medio de reuniones y círculos de calidad.

Es necesario que el director haga gestiones administrativas para mejorar la infraestructura de la institución, que está estrictamente relacionado con el hecho de ser innovador y con el compromiso que al aceptar el puesto adquiere, y este es, mantener la institución en las mejores condiciones posibles, en su totalidad.

El director debe mantener buenas relaciones humanas con el personal docente y operativo, padres de familia y alumnado en general para dar a conocer su autoridad pero sin autoritarismo.

Y finalmente, se establece que el director educativo debe formar comisiones de trabajo para facilitar la realización de las actividades deportivas culturales, sociales internas y externas.

Con este perfil del director educativo, se persigue lograr una administración de calidad, de esta manera, formar alumnos de calidad, lo cual lo constituirán los egresados, quienes con su desempeño demostrarán su formación.

En los establecimientos educativos, en lugares donde las comunidades son pequeñas por ende la población estudiantil es pequeña, según los criterios que maneja el Ministerio de Educación, es necesario que existan un mínimo de quince alumnos, en cada etapa del nivel pre primario, en cuanto a primaria, del primer al tercer grado debe existir un mínimo de veinticinco alumnos para que exista un docente por grado, así como de cuarto a sexto grado un mínimo de treinta alumnos.

Derivado de esto, es que se asevera que al no cumplir con estos requerimientos, entonces se crea, un establecimiento educativo, llamado Escuela unitaria o Escuela multigrado.

Las escuelas unitarias son las que por carecer de población estudiantil, se unifican todos los grados, a fin de que un solo docente imparta la educación y a la vez sea el director de los establecimientos, esto se da en las comunidades de la parte baja de Mazatenango, siendo estos casos aislados en donde no se aplica ningún modelo de comportamiento organizacional, ya que solo es una persona la encargada de todo el establecimiento educativo, de la parte administrativa y técnico pedagógica.

En otras comunidades en donde solo se cubre una parte de estas demandas simplemente, se unifican los grados que tengan la menor cantidad de alumnos, siendo estas las escuelas Multigrado, ya que un docente atiende de dos a tres grados a la vez.

Así como también existen las comunidades educativas en donde sobrepasan los criterios de población estudiantil y existen hasta veinte docentes en un solo establecimiento.

Impartiendo de cinco a seis secciones del mismo grado, en esta clase de establecimientos educativos, es necesaria la división de los niveles educativos, ya que por el número de población estudiantil, es necesaria la creación de un establecimiento de preprimaria y aparte el de primaria.

Para analizar la influencia de la formación académica de los Directores, en la calidad del proceso de la administración educativa en las escuelas del área rural del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez.

El estudio de campo, se realizó mediante la aplicación de encuestas a **treinta directores y treinta docentes** de los establecimientos educativos.

Fueron objeto de estudio treinta escuelas del área rural

Grafica No. 1



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

De este número de escuelas el 57% son gradadas, el 33% Multigrado, que normalmente son las que anteriormente pertenecían al Programa Nacional de Autogestión para el Desarrollo Educativo (PRONADE). Finalmente el 10% de las escuelas son unitarias.

Con estos porcentajes, se evidencia que en el distrito 96-39 del área rural existen más establecimientos gradados, en donde los Directores asumen el cargo de manera exclusiva para administrarlos. Estas escuelas cuentan con un promedio de doscientos cincuenta a trescientos alumnos y siete docentes. Las otras escuelas se caracterizan por estar muy lejanas al área rural y son exPronade, por lo que son multigrado teniendo ciento cincuenta alumnos tomando en cuenta el nivel primario y cinco docentes, en casos aislados como los de las escuelas unitarias, que están ubicadas en la boca costa de nuestro departamento, solo cuentan con treinta alumnos para los seis grados y un docente que es el que imparte los seis grados y también es director del establecimiento.

En todo el distrito 96-39 del área rural solamente existen dos comunidades en donde hay dos escuelas homogéneas, una de varones y una de niñas, con quince docentes en cada una, esto es gracias a la sobrepoblación estudiantil de ambas comunidades

En cuanto a los establecimientos que cuentan con más de siete docentes a su cargo, el Supervisor Educativo se encarga de liberarlos, siendo esta una acción legal que le permite el Ministerio de Educación para que los directores ejerzan con eficiencia la dirección de los establecimientos.

En lo que respecta a la calidad de la administración en las escuelas gradadas, se puede decir que el hecho de que el Director tiene funciones puramente administrativas, promete algún nivel de calidad en su gestión como tal.

En el caso de las escuelas multigradas, donde por lo general se unifican los grados de tercero y cuarto, quinto y sexto, la calidad de desempeño del Director es un tanto complicado, toda vez que además de dirigir la escuela tiene que asumir sus funciones de docente de aulas con multigrado. Este caso denota elementos de criterio que ponen en duda la calidad de la administración educativa por razones obvias.

CAPITULO IV

LA CALIDAD DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

En primera instancia, se entiende por calidad total a la capacidad de hacer las cosas eficiente y eficazmente, entendiendo por eficiencia la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado; y por eficacia la capacidad de lograr el efecto deseado tras la realización de una acción. Ambos conceptos difieren en el hecho de que el primero se refiere a la acción en sí y el segundo a la satisfacción por haber realizado la acción justo como se quería y por ende obteniendo los resultados deseados.

Laura Patricia Mendoza, en su libro *Calidad Total de la Universidad de Tangamara*, indica que *“calidad total es un conjunto de filosofías donde un sistema administrativo puede encausar los esfuerzos para conseguir los objetivos de una organización, logrando la satisfacción de los clientes y la maximización de esfuerzos para generar ganancias, y así desarrollar capital social”*⁹.

Esta definición es acertada al hablar de instituciones privadas, es decir, empresas; sin embargo en el ámbito educativo no podemos decir que existe un material a producir ya que los alumnos no son un producto sino seres humanos en formación. En el ámbito educativo, el administrador no elabora, sino forma y educa; entonces, la calidad total se refiere al desarrollo eficaz para formar personas productivas que puedan desenvolverse en el ámbito social en el que viven.

⁹ Mendoza Molina, Laura Patricia. 2000. *Calidad Total en las instituciones Educativas*. Editorial Tangamara. (On Line). España. Disponible. WWW.Google.com. Consultado el 24 de febrero de 2011. 9:00 horas. AM .

De acuerdo con esto, Jesús Alberto Viveros Pérez dice que, la calidad es “*hacer bien las cosas desde la primera vez*”¹⁰, es decir, la calidad se verificará por la disposición que se tenga desde el inicio del trabajo administrativo.

Con miras a realizar las cosas con eficiencia y eficacia. Seguidamente la calidad se orienta a realizar las tareas para satisfacer óptimamente las necesidades de los demandantes, lo que a su vez indica, que lo que más importa para el desempeño de todo empleado en su puesto de trabajo lo constituye el hecho de realizar bien las cosas pero atendiendo siempre a las necesidades de quienes se beneficiarán o harán uso del producto de su trabajo.

Otra característica que denota calidad, es buscar soluciones a los problemas y desafíos que se le presentan a la organización en su ámbito social. En función a ello, si se tiene el objetivo de hacer las cosas con eficacia, no hay razón por la cual se dé lugar a los errores, y si los hubiere, como en toda institución, lo mejor es buscar soluciones viables y no argumentar excusas para justificarlos.

El ser optimista también es una de las características de la calidad, ya que en todo momento se presentarán distintas situaciones en las que el administrador deberá estudiar y tener la visión de futuro, para afrontarlas exitosamente, ello es lo más importante toda vez que permite al Director ver el lado positivo de las cosas.

La calidad también implica tener un buen trato con los demás. Una persona de calidad ofrecerá un trato amable por ética y profesionalismo. Si se busca la calidad total, también se deberá ser oportuno en el cumplimiento de las tareas, lo cual indicará el nivel de eficiencia en el trabajo del empleado.

¹⁰ Viveros Pérez, Jesús Alberto. Calidad en el trabajo. Ediciones Borge S.A. (On line). Arg. Disponible en WWW.monografías.com . consultado el 24 de febrero de 2011. 9:40 horas. AM

El ser puntual y colaborar con amabilidad para con el desempeño de los compañeros del equipo de trabajo, demuestra calidad y; al hablar de colaborar es necesario puntualizar que laborar para una institución, con la mística adecuada, convierte al empleado en un colaborador, lo cual quedará evidenciado al mostrarse satisfecho en el puesto, participando activamente en su equipo de trabajo.

“Errar es de humanos” dice un dicho, dentro de la teoría de la calidad se sostiene que la cultura de calidad, le permite a los empleados, aprender a reconocer errores para procurar enmendarlos. Las personas que practican la cultura de calidad total en su trabajo, poseen alto concepto de los valores y los dan a conocer en su desempeño laboral; ello en el fondo requiere de los empleados, la virtud de practicar el valor de la humildad para aprender y enseñar a otros en un clima de trabajo en equipo. El ser ordenado y organizado con las herramientas y equipo de trabajo, permitirá realizar un trabajo eficiente y cumplir con las metas institucionales a mayor escala, lo que la teoría de la calidad también lo toma como punto de partida.

Por último, en base en las definiciones de los diferentes autores que se mencionaron, podemos definir la calidad total como el hecho de hacer las cosas con eficiencia y eficacia, y ello implica poner en práctica los valores éticos de transparencia, honestidad, sinceridad y disciplina, con lo cual se garantiza que todo empleado en su puesto de trabajo será responsable en el cumplimiento de sus funciones, a fin de generar confianza en los demás y en toda la organización. Con ello se logra simplificar lo complicado y cumplir en equipo, los planes de la organización.

Al poner en práctica lo dicho con anterioridad se obtendrá como producto, un servicio con calidad, pues al tener más calidad se tiene un mejor servicio, por lo consiguiente; se cumplirán los objetivos de la organización

4.1. Calidad administrativa

Tomando en cuenta las consultas realizadas en distintas fuentes de información como lo son: los libros de administración de Agustín Reyes Ponce, otras consultas en la vía Online sobre la calidad y documentos proporcionados por profesionales en el campo administrativo educativo, se puede definir la calidad administrativa, como la característica global y general que posee la labor de un administrador, en función de optimizar los recursos humanos y materiales disponibles.

Una organización es capaz de satisfacer las necesidades de los demandantes, cumpliendo al máximo los estándares de satisfacción de los clientes. Es decir, que el producto que emane de la institución pueda ser sometido a comparación con otros productos y el resultado sea evidentemente, más satisfactorio y mejor en excelencia de satisfacción a los demandantes.

En las instituciones educativas, la calidad administrativa se concibe como el resultado de aplicar eficiente y eficazmente los principios y lineamientos administrativos que permitan desarrollar un proceso formativo optimizador de los recursos disponibles, para generar un hecho educativo digno de acreditación, por la categoría de sus productos (el perfil de egreso de los estudiantes) y por el destino exitoso de éstos, gracias a la alta actualización y contextualización de su perfil de egreso.

En cuanto a la calidad educativa, se deduce que es el juicio de valor que se le atribuye al proceso educativo sustentado a partir de su comparación, respecto a estándares de calidad ya establecidos bajo las condiciones del contexto. Esto se fundamenta en la estructura educacional que da a conocer el Ministerio de Educación de cada país evaluando sus políticas.

Las demandas para mejorar la calidad de la educación en la mayor parte de los países del mundo, constituye el reto fundamental de la política educativa en el presente siglo.

El concepto de calidad, según lo da a conocer la UNESCO, descansa sobre tres factores coherentes entre sí, estos son:

La funcionalidad, que es la relación entre resultados educativos, fines de la educación, metas institucionales y las aspiraciones y necesidades educativas de la comunidad y los individuos.

La eficacia que es la coherencia entre resultados, metas y objetivos, también se define como la consecución de los objetivos educacionales, establecidos como valiosos y deseables.

La modernidad que es un proceso, mediante el cual la educación se pone a tono con las exigencias presentes y las del nuevo siglo, cuyo último fin es buscar el desarrollo más fluido de las actividades educativas. Dentro del concepto de modernización curricular se incluye la capacitación de maestros, dotación de libros y material educativo, así como la mejora de la infraestructura física de las instituciones escolares.

El encargado de generar la calidad administrativa en una organización es el administrador educativo, en el caso de una institución educativa, es el director; como eje principal del trabajo de la organización a su cargo.

En efecto, el director tiene la responsabilidad de generar la calidad administrativa del establecimiento, fortaleciendo los puntos débiles del mismo y buscando soluciones con visión estratégica a los problemas existentes, a fin de beneficiar a todos los elementos del sistema.

Esta interrelación y beneficio compartido de los colaboradores de la institución, hará que la misma se posicione en estándares competitivos que denoten su excelencia y buen servicio, tanto en el producto como en su funcionamiento interno.

Los cambios sociales, económicos y políticos afectan el funcionamiento del sistema educativo, por lo que los mismos tienden a responder a dichos cambios. La educación como movimiento ideológico de la sociedad interviene en los procesos del cambio social, por lo que es impostergable garantizar la calidad de la misma.

Para que en las instituciones educativas se implementen estrategias de cambio con calidad; resulta pertinente lo que aduce Lewis y Smith, al considerar que la tarea del administrador es trabajar en el sistema y mejorarlo continuamente con la ayuda de la misma gente.

La administración científica aplicada por Taylor ejerció una influencia en las formas y métodos de organizar el trabajo educativo. Algunos educadores encontraron ideas atractivas para realizar cambios institucionales y aplicar el concepto de calidad total en las instituciones, tomando en cuenta que calidad total implica encausar los esfuerzos para conseguir los objetivos propuestos, esto se relaciona con la administración por objetivos, logrando así la satisfacción de todos los elementos que intervienen en el proceso.

Cabe destacar que la calidad en las instituciones educativas, constituye un aspecto importante que no puede quedar en segundo término, ya que de ello depende el crecimiento y posicionamiento social de la organización, así como el bienestar común de todos.

4.2. Funciones de un director

El director es el líder que dirige la acción educativa, puesto que tiene constante comunicación, con todos los miembros de la comunidad, el líder o administrador educativo, tiende a ser un facilitador y orientador tanto del campo administrativo, como dentro de la funciones técnico-pedagógicas que implica dirigir un centro educativo.

Algunas funciones que se encuentran implícitas en el campo administrativo, son las inscripciones, tanto de alumnos como de juntas escolares u cualquier organización escolar, la elaboración anual de inventarios, en donde se deben estimar en costos todo el mobiliario, bibliotecas, equipo con que cuenta el establecimiento educativo, la organización de archivos, por tipo de documento y fecha, la recepción y el control de artículos.

La responsabilidad de administrar el presupuesto que se le asigna a todos los establecimientos educativos y otras disposiciones legales como el movimiento de personal, en donde se encuentra el nombramiento, la delegación de responsabilidades, el nombramiento de interinos.

Así mismo debe de tener conocimiento y dominio del proceso administrativo, de cómo planificar, por medio de objetivos, metas, para cumplir las políticas educativas actuales, buscar estrategias para poder prever situaciones críticas más adelante.

De la misma forma organizar dentro de un marco lógico, las funciones de cada docente, de acuerdo a las capacidades y habilidades de cada uno, establecer comunicación constante entre docentes, alumnos, padres de familia y los miembros de las juntas escolares. Integrar y coordinan de tal manera a los

docentes que propicien un clima y un ambiente organizacional adecuados para ejercer de manera eficiente y eficaz las labores docentes.

Dirigir no significa, solo especificar que se debe hacer, como, cuando y con quien, sino se debe de motivar esfuerzos, delegar funciones y compartir responsabilidades, no se debe de utilizar métodos retrogradados, tradicionalistas sino mas bien buscar la manera más factible o viable de hacerlo.

Al prever, planificar, organizar, coordinar e integrar y dirigir, se deben establecer controles de supervisión y evaluación de todas las actividades que se realizan dentro del campo educativo.

El ser humano es trabajador por naturaleza, pero por naturaleza en ocasiones manifiesta actitudes arteras, por lo que es indudablemente importante utilizar técnicas como Cronogramas, calendarizaciones, talleres, paneles, visitas, reuniones y entrevistas.

En cuanto al campo técnico-pedagógico, se debe orientar al docente para que se alcancen las metas y objetivos del sistema educativo, dentro de la labor del proceso de enseñanza aprendizaje, utilizar nuevas técnicas de forma adecuada, la actualización constante de los conocimientos y la transformación del proceso de acuerdo a las demandas actuales,

El proceso educativo debe de ser reductor de las desigualdades sociales, compensatorio, participativo, integrador, formativo, creativo, critico, concebido y ejecutado en la dirección de la educación permanente, funcional y flexible.

Cada director debe de adecuar las metas educativas, a las necesidades de cada comunidad ya que como anteriormente se explica existen distintas clases de establecimientos educativos y para cada uno de ellos hay un director.

Dentro de las funciones básicas de los directores se tiene la función administrativa y técnico-pedagógica.

En las funciones del campo administrativo, están las de planificar todas las actividades curriculares, a través de calendarios y de planes, organizando a todos los docentes en comisiones delegando funciones y responsabilidades, para poder integrar a todos los miembros de la comunidad educativa, como a los docentes, padres de familia y alumnos.

El director es el encargado de revisar todos los planes de trabajo de la comisión de cultura, que se encarga de planificar todas las actividades cívico-culturales con el resto de docentes, dosificando el tiempo de docencia con las actividades.

La comisión de evaluación que es la encargada de revisar previamente todas las evaluaciones, buscando que cada uno de los docentes se apeguen a la ley de evaluación del proceso de enseñanza, del nivel primario, determinando si evalúan conforme a la planificación y los estándares educativos.

La comisión de ornato o limpieza, es la que tiene como principal objetivo, realizar calendarios en donde se especifique las fechas y los responsables de mantener limpio el establecimiento educativo. Así como de crear espacios de concientización para todos los alumnos en cuanto al medio ambiente.

La comisión de deporte, que es la encargada de planificar adecuadamente todas las actividades deportivas que se realicen durante todo el ciclo escolar.

La comisión de Finanzas que es la que tiene a bien administrar adecuadamente los recursos económicos del establecimiento educativo, dejando constancia de cada gasto y de cada ingreso, para entregar informes en las reuniones de padres de familia.

La comisión de primeros auxilios, que tiene como propósito brindar a los estudiantes apoyo en cualquier situación, que se presente dentro del establecimiento educativo.

La comisión de biblioteca, que tiene a bien organizar los libros por clases y de mantenerlos en buen estado, así como de brindarles a los estudiantes apoyo cuando lo requieran, en cuanto a las citas bibliográficas que pueden consultar.

Por otra parte se encuentran las actividades como la inscripción de alumnos, que en la actualidad se realiza a través de internet, directamente al Ministerio de Educación, teniendo acceso a esos programas mediante una clave y el código del establecimiento.

Datos que solamente el director posee, realizar inventarios de todo el mobiliario y los objetos que hay dentro de la institución educativa, tener el control, organizados los archivos y bodegas.

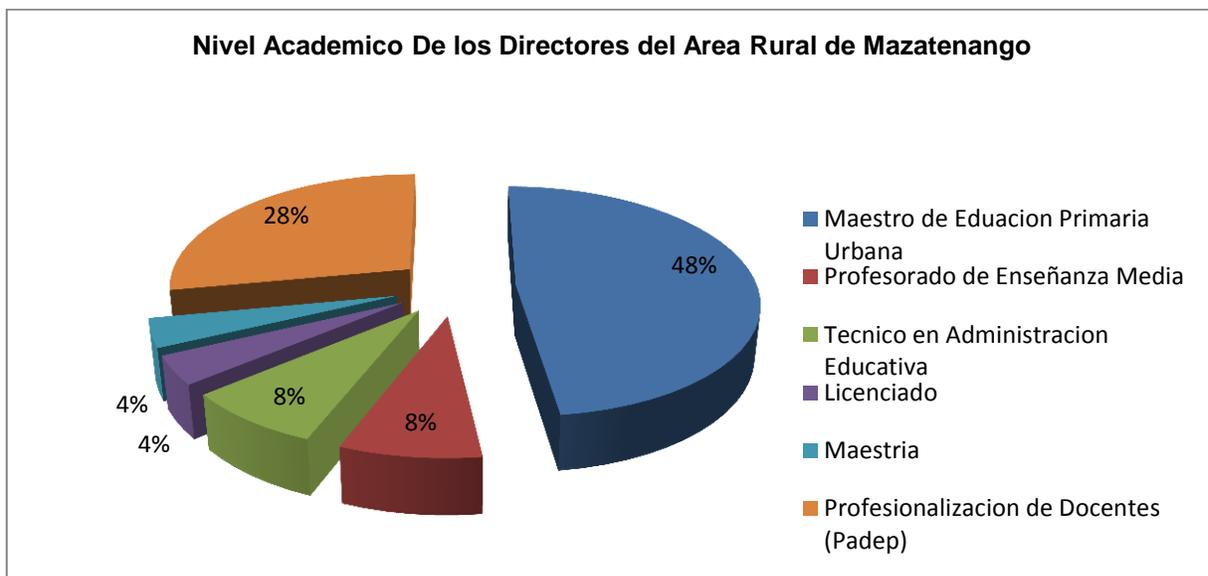
Supervisar que cada comisión realice sus funciones adecuadamente, poseer los conocimientos legales para cualquier situación que se presente con los docentes en cuanto al movimiento de personal, los procesos a seguir en el caso de licencias, por embarazo o por accidente, así como traslados, ascensos, otorgamiento de becas, permutas, permisos y prohibiciones a licencias.

En cuanto a la función técnico-pedagógica, es el apoyo que le brinda a los docentes, para realizar la acción del proceso de enseñanza-aprendizaje, en cuanto a los resultados de las evaluaciones, a minimizar la cantidad de alumnos que repiten y que desertan del centro educativo. Buscar soluciones a las problemáticas de alumnos con casos especiales como deficiencias en algún curso o psicomotoras y sensoriales.

En este estudio se analizó la calidad del desempeño de treinta directores, de los cuales el 48%, de los directores son Maestros de Educación Primaria Urbana, el 28% están actualmente estudiando en el Programa de Profesionalización para docentes PADEP. El 24 % son Profesores de Enseñanza Media, Técnicos en Administración Educativa, Licenciados en Pedagogía y Maestría. Cabe mencionar que para fines de desarrollo académico, un director de escuela del área rural tiene serias dificultades para seguir su formación académica, ya que las comunidades son muy lejanas y en algunos casos los docentes se quedan a vivir en las mismas, lo cual les limita acceso a las universidades que operan en la región.

En el caso de los directores ya mencionados, podrían optar por participar en las actividades como foros, debates, capacitaciones, diplomados y cursos que actualmente, la tecnología nos facilita el acceso a ellos, por medio de la red de mundial de información y comunicación internet.

Grafica No. 2



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

Otro factor que determina la calidad de administración de los establecimientos educativos, es la experiencia profesional del director. En el contexto de la investigación, este factor ha ido mejorando de manera informal, puesto que los Directores se van formando empíricamente conforme vayan aprendiendo los lineamientos de trabajo administrativo solicitado por el Ministerio de Educación, al cubrir el puesto por varios años consecutivos.

Pero hay que hacer notar que el 24 % de directores se está preparando académicamente, esto quiere decir que se preocupan por la actualización de sus conocimientos.

Cabe mencionar el nombramiento de los Directores, va a depender de la forma como los maestros se destaquen dentro de su labor docente y de su formación académica. En el mejor de los casos el Supervisor Educativo, reúne a todos los docentes de cada escuela, busca al docente que tenga mayor grado académico y que posea más de cinco años al servicio docente, para poder asignarles el cargo de Director.

Esto quiere decir que el supervisor Educativo busca en ellos la experiencia y la base fundamental de los conocimientos, con la formación académica que tengan.

Otra manera ha sido que entre los docentes de una escuela escogen a su Director, tomando en cuenta aspectos como la comunicación, la empatía, el carácter y la responsabilidad en su trabajo.

En cuanto a la experiencia laboral de los treinta Directores investigados, el 36% tiene de once a quince años de laborar en el Magisterio, el 20% de seis a diez años. Esto evidencia que la mayoría de los directores, se ubica con una experiencia magisterial entre un mínimo de seis a diez años y un máximo de once a quince años.

Grafica No. 3



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

Es necesaria la experiencia del profesor aunada a su formación académica para ejercer una excelente labor administrativa, ya que es demasiado complejo trabajar con docentes, de distintas culturas y valores.

Requiere madurez emocional y de criterio además de los conocimientos académicos para poder tomar las decisiones administrativas adecuadas, en las distintas situaciones que se presenten en el campo administrativo de las escuelas.

Tener once a quince años de experiencia laboral implica que el Director ya conoce a los docentes, los padres de familia, los estudiantes y la comunidad educativa en general. Ello le permite realizar su labor administrativa de la mejor manera.

Es imperante tener conocimientos tanto administrativos como docentes, para poder brindar el apoyo a los profesores durante el desarrollo de su labor pedagógica, así como tener la actualización constante de la legislación educativa para poder desarrollar legalmente cualquier acción que se realice dentro de la institución.

4.3. Concepción General sobre Calidad Educativa

La calidad en el ámbito de la educación, representa un proceso de carácter cualitativo y cuantitativo, que lleva implícito la transformación estratégica en la superación constante del papel de la escuela, misma que debe ser integradora, con un enfoque hacia la mejora continua en la promoción de oportunidades para el aprendizaje significativo.

Por tratarse de un concepto de orden multidimensional, se constatan diversas definiciones en torno a la Calidad Educativa, tales como las que se citan a continuación:

José Muñoz Lara explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen.

Si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma, se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."/11

Asimismo, "se habla de calidad educativa cuando los objetivos esenciales de la actividad pedagógica se concretan efectivamente, favoreciendo la buena formación de los estudiantes, haciendo de ellos seres competitivos, capaces de actuar acorde a las necesidades y demandas que imperan en el contexto social."¹²

¹¹ -Savater, Fernando. El valor de educar. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España. 2001.

¹²Savater, Fernando. El valor de educar. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España. 2001.

Por otra parte, se concibe a la calidad en el ámbito de la educación como “El desarrollo integral de la sociedad nacional (crecimiento + equidad + libertad) suponiendo la existencia de sujetos efectivamente dotados de conocimientos, tecnologías y orientaciones de valor cuyo contenido coexiste en función de los nuevos desafíos del contexto nacional e internacional”/¹³

Por lo citado, nos podemos percatar que la calidad educativa se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Así también, es evidente que el concepto “Calidad Educativa” lleva consigo la idea de excelencia, lo que implica necesariamente la superación de altos estándares, involucrando tanto insumos como productos (resultados).

Es en este marco de eficacia educativa, donde la escuela está llamada precisamente a jugar un papel trascendental, en el sentido que debe configurarse como un escenario pedagógico de calidad, en la que se promueva en forma significativa, el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo, por cuanto se considera que un sistema escolar es *eficaz* cuando se propone y concreta acciones pertinentes para maximizar las capacidades de los estudiantes, en beneficio de la sociedad.

La calidad de la educación está determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo de tal forma que pueda adaptarse y contribuir eficazmente al desarrollo socioeconómico, mediante su inserción oportuna al escenario social.

¹³Savater, Fernando. El valor de educar. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España. 2001.

No es posible hablar de una educación de calidad si no se proporciona a los estudiantes conocimientos relevantes y significativos que les permitan tener un efectivo desempeño en el medio social en el que se desenvuelven.

Un sistema educativo que desee elevar sus parámetros de calidad debe comenzar por admitir que su funcionamiento presenta ciertas deficiencias que requieren de su atención inmediata, si en realidad está buscando desarrollar un sistema de enseñanza con miras a elevar su calidad.

Suele considerarse que en la educación se encuentran inmersos tres aspectos relacionados a la calidad educativa: la capacidad del alumno, capacidad del maestro y capacidad de la institución.

Esta calidad educativa de la que se habla debe representar un compromiso de participación social, en la que aspectos como actualización y profesionalización docente deben ejercer un papel primordial.

Es importante mencionar que dentro de la actualización constante, está la participación en talleres, capacitaciones, cursos y diplomados. La universidad de San Carlos y los licenciados de las carreras de Psicopedagogía, organizaron el primer diplomado, con el tema de la Orientación Educativa, fueron 8 jornadas, en las fechas del 10 de abril al 30 de mayo, en donde no asistió ningún director del área rural, se podrían tomar como justificaciones, el costo del diplomado, la ubicación de la universidad y la promoción o divulgación del evento.

La actualización de los maestros debe ser un derecho y compromiso que se lleve a la práctica siempre contando con el apoyo de las autoridades educativas.

Derivado de ello, es que se asevera que para alcanzar la calidad educativa, es indudable que se requiere poner en práctica un proceso complejo que implique la utilización de proyectos educativos estratégicos que realmente posibiliten la transformación de la escuela y más aún, de la sociedad.

En este sentido, mucha de la responsabilidad la tienen los que se dedican a la labor docente, el Ministerio de Educación, toda vez que representa el ente rector de las políticas educativas de la sociedad; los maestros, quienes constituyen los instrumentos para alcanzar el fin.

Por cuanto deben manifestar profesionalismo, teniendo un alto compromiso socio-político para con la comunidad nacional, trabajando a plena capacidad de su tarea y proponiendo los cambios pertinentes para fructificar la labor pedagógica.

Ahora bien, vale la pena inferir que en muchas sociedades, el depender de las decisiones políticas ha frenado el desarrollo y la vida académica de las instituciones educativas en los diferentes niveles y modalidades.

Por tanto, emerge la relevancia de configurar instituciones educativas en las que se desarrolle el proceso de la enseñanza en todas sus fases, porque para tener establecimientos de calidad, la práctica docente debe ser exitosa en una amplia gama de contextos didácticos en todos los niveles educativos.

Una buena educación deberá reflejar sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentra, ya que el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta y la soporta.

Tomemos en consideración el hecho que en la sociedad actual predomina el objetivo de configurar un escenario escolar que permita articular de forma creativa y sustentable políticas que refuercen el compromiso social de la educación, su calidad y pertinencia y la autonomía de las instituciones.

Las políticas educativas deben apuntar al horizonte de una educación para todos, teniendo como meta el logro de una mayor cobertura escolar con calidad, equidad y compromiso con nuestros pueblos.

Aunado a ello, debemos reflexionar sobre el hecho que quizá el mayor problema radica precisamente en la manera cómo se encuentra estructurado el sistema educativo, dado a que da menos educación a los pobres, tanto menos cantidad como menos calidad.

Para evaluar la percepción de las funciones del Director de las treinta escuelas investigadas, se analizó el número de niños atendidos, sus funciones laborales reales, las cuales serán de mejor calidad si el Director solo tiene funciones administrativas, no así en el caso de que tengan que distribuir su tiempo para administrar el establecimiento educativo y para cubrir su labor docente.

Este último caso se torna difícil, ya que a los directores frecuentemente, les asignan tareas que solo el director debe realizar, organizar reuniones constantes con el supervisor, hacer planificaciones de contingencia, así como asistir a actividades culturales y cívicas del distrito; lo cual no permite su óptimo desempeño como docentes de grado.

Esta reducción de tiempo para realizar la docencia y ejecutar tareas administrativas da como resultado bajo desempeño en cuanto a la calidad de ambas funciones.

En cuanto a los docentes y directores de escuelas unitarias, la tarea es más compleja, ya que la atención para un niño de primer grado y de segundo no es la misma que para un niño de tercer, cuarto, quinto y sexto grado.

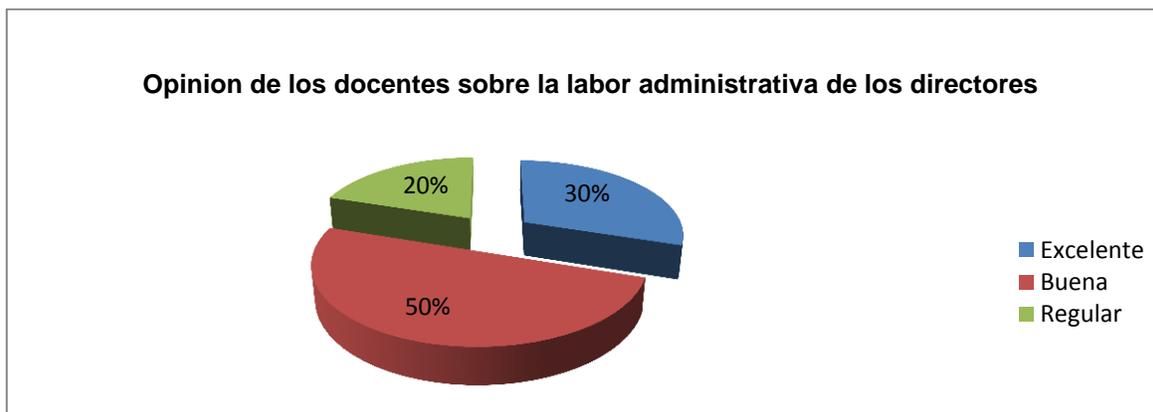
Aunque existen guías de aprendizaje para realizar la docencia en escuelas unitarias y multigrado, en donde los estudiantes trabajan en equipos y grados, esto no garantiza que el rendimiento de un estudiante de una escuela unitaria y multigrado, sea el mismo que el de una escuela normal, tomando en cuenta que el tiempo del profesor no es el adecuado por razones obvias, además de tener que utilizar parte de su tiempo para cubrir tareas administrativas.

Esto es una desventaja para los directores y docentes, ya que al tener exceso de actividades administrativas, reduce el tiempo que se le presta a los niños y se tiene como resultado bajo rendimiento en los alumnos, a causa de esto se retiran niños y no promueven al siguiente grado.

Una de las ventajas de ser director sin grado es que posee más tiempo para poder realizar las actividades administrativas y técnico-pedagógicas, esto lo beneficia a la administración educativa, ya que el director debe de velar por que se realice de manera eficiente la labor docente y todo administrador debe de inculcar con el ejemplo.

Los treinta docentes encuestados, uno de cada establecimiento educativo, calificaron de la siguiente forma la labor administrativa de los directores, en una escala de regular, bueno y excelente.

Grafica No. 4



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

El 20% de los docentes calificaron la labor administrativa de los directores, en términos generales, con una escala de Excelente, buena y regular. Especialmente la de aquellos directores que comienzan a incursionar en el campo administrativo. El 50 % la calificó como buena labor administrativa la que desarrollan los directores que tienen de cinco años en adelante de fungir como tales y tienen estudios universitarios.

El 30% calificó de excelente la labor administrativa de los directores que tienen experiencia de haber sido docentes y ahora son Directores. Además esta calificación obedeció, según los maestros a su nivel académico de estudios universitarios, ya que cuentan con licenciaturas y otros que simplemente han demostrado mucha eficiencia en su labor como Director, gracias a su experiencia.

Otros aspectos que tomaron en cuenta los docentes para calificar la calidad de la administración educativa ejercida por su Director fue tener buena comunicación con toda la comunidad educativa, tanto con los padres de familia, docentes y estudiantes en función de prevenir cualquier problemática y en aras de formar una cultura organizacional eficiente y un clima administrativo de cordialidad y de trabajo en equipo.

Para poder validar estas opiniones de los docentes, esta investigación, se cuestiono el uso de los documentos administrativos de cada Director, valorando si tiene planificación de las actividades del establecimiento educativo, si han aplicado el FODA como técnica de diagnóstico del desarrollo institucional, si elaboran la memoria de labores del plantel, si existe el Plan Operativo Anual, el Plan Estratégico Institucional así como otra serie de planificaciones de diferentes programas o políticas educativas actuales, como contemos juntos, leamos juntos, vivamos juntos en armonía. De los cuales los treinta directores cumplen con que requerimientos ya mencionados ya que son demandas de las políticas educativas actuales y requeridas por el supervisor educativo, luego trasladadas a la Dirección Departamental de Educación.

Otro aspecto evaluado fue la organización del personal docente para lo que se encuestó a treinta directores de los cuales un ochenta por ciento de acuerdo a sus capacidades y cualidades, para asignación de cada grado, conforman comisiones de trabajo, delegan funciones y responsabilidades; la participación de los docentes dentro de la labor administrativa y la supervisión constante del trabajo de los docentes en las aulas.

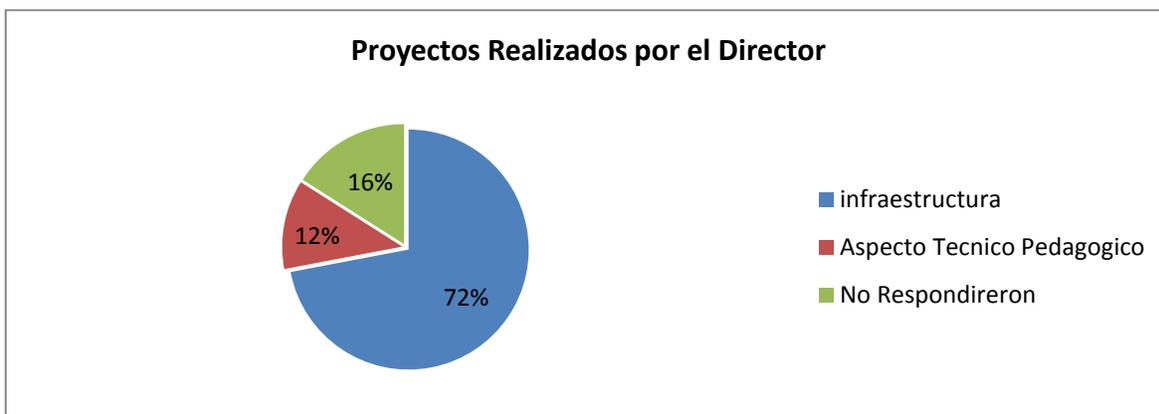
Así como debe encargarse de mantener todo lo administrativo, también el aspecto técnico, psicopedagogo y suplir todas las necesidades del centro educativo en cuanto a infraestructura, problemas de aprendizaje u otro que se suscite en el transcurso del ciclo educativo de los treinta directores, abordados el 72% de los directores del área rural, indicaron que han realizado proyectos de infraestructura, que es lo que generalmente se deteriora de acuerdo a su uso.

Como lo son la remodelación del techado, creación de aulas por el incremento de la población estudiantil, la construcción de la dirección, en establecimientos donde no tenían, el muro perimetral de algunos establecimientos educativos, que están ubicados en comunidades conflictivas, para salvar guardar la seguridad de cada

niño y niña. Así como la adquisición de bombas de agua, el mejoramiento de los sanitarios, pintura de las aulas.

En cuanto a los proyectos del aspecto técnico pedagógico un 12%, han incentivado la implementación de técnicas de aprendizaje, para niños con cualidades especiales, en algunas clases; ya que el director y los docentes se ven en la necesidad de crear un ambiente adecuado para que estos niños puedan tener un aprendizaje significativo. Ello evidencia la capacidad de gestión, planificación y previsión de cada los directores del área rural de Mazatenango.

Grafica No. 5



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

En cuanto a la solución de conflictos, se refiere a situaciones que se susciten dentro del establecimiento educativo, en cuanto a los alumnos, docentes, padres de familia, que afecten implícitamente, la labor docente, estos problemas se han reducido dependiendo del número de profesores bajo el cargo del Director.

El estudio detectó, que a criterio de los directores, es más factible trabajar con armonía y sin mayores conflictos con los grupos pequeños de docentes, en donde todos los días se relacionan por una u otra razón; en cambio cuando la cantidad de docentes es mayor es difícil que se puedan relacionar todos y se forman

grupos informales basados en la afinidad de sus miembros respecto a su cultura, religión, aficiones deportivas o culturales y otros criterios compartidos.

Aunado a esto, se puede inferir que la cantidad de conflictos, dentro del personal docente depende de la cantidad de los miembros del grupo de profesores a cargo del Director. Al respecto, la frecuencia de conflictos que asumen para su solución los directores investigados se presenta de la siguiente forma:

Grafica No. 6



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

De acuerdo a la opinión de los treinta directores el 84% de los directores, la frecuencia con la que se presentan conflictos es baja. El 8% indicó que en su establecimiento educativo no hay conflictos a nivel del personal. El otro 8% no respondió a la pregunta.

Como se puede observar, en la mayoría de los establecimientos educativos investigados, los conflictos entre docentes no son muy frecuentes, esto se debe a que la labor administrativa del director ha logrado fomentar las buenas relaciones interpersonales.

El director debe de supervisar la labor docente, ya que es el responsable de velar por que las demandas actuales del Ministerio de Educación se apliquen, dentro de cada establecimiento educativo, pero de acuerdo a la experiencia, tiempo y la formación académica que tenga así va ser la eficiencia para poder resolver los problemas.

De acuerdo con la opinión del Supervisor Educativo, rara vez atiende conflictos en donde tienen que intervenir otras autoridades educativas, en la mayoría de ocasiones los directores solamente le informan sobre los problemas que se suscitan en los establecimientos educativos, para que los oriente sobre cómo deben de actuar o que proceso debe de seguir, para solucionar los problemas. El supervisor educativo, resalto que de acuerdo a la experiencia y a la formación académica que él posee, le brinda asesoría a todos los directores que tiene una escuela situacional, para los directores ya que se unifica, se realiza una amalgama de los conocimientos, con la experiencia para poder realizar eficientemente y eficazmente la labor administrativa.

Grafica No. 7



FUENTE: Elaboración propia basada en investigación de campo. Sandra Baldetti Tesis Lic. Pedagogía y Administración Educativa. Cunsuroc Usac Junio 2015.

En cuanto a la supervisión de la labor docente, el 40% supervisa a través de los planes de trabajo de cada docente. El 32% la supervisión la realiza directamente visitando a los profesores en sus aulas. Este monitoreo lo realiza constantemente según lo indicó el 20%. El 8% no respondió al respecto.

Como se puede ver la mayor parte de directores supervisan los planes de trabajo, tomando en cuenta que cada docente forma parte de una comisión en la que debe planificar las actividades dependiendo de cuál sea, es más factible poder supervisar, por las fechas establecidas en la planificación y las actividades que se deben realizar.

Hay un porcentaje que indicó, que también supervisa de manera directa y con monitoreo constante. Cabe indicar que cada director opta por la manera que sea viable para supervisar, dependiendo de la cantidad de docentes a su cargo.

Otro factor importante que de acuerdo al marco teórico denota la calidad de la administración son los resultados en los alumnos, no se citó en las boletas de encuesta, pero si se investigó con el supervisor educativo,

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE LA HIPOTESIS.

El presente estudio se orientó a comprobar la hipótesis que estimaba que: **el nivel académico de los directores determina la calidad de la administración educativa en las escuelas del sector oficial del área rural de Mazatenango.**

Al respecto se tienen los siguientes indicadores:

Respecto al nivel académico de los directores la investigación estableció que:

- Son seis directores los que poseen títulos universitarios, otros doce están estudiando actualmente en Padep (Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente) y doce son solo maestros de educación primaria urbana.
- Los directores que poseen títulos universitarios, como los que estudian y los que solamente son maestros de educación primaria urbana, administran de manera diferente, ya que los conocimientos o formación académica, hacen que su labor administrativa sea eficiente.
- En cuanto a los doce directores que solamente son maestros de primaria urbana se ven en la necesidad de buscar apoyo con los directores que se están actualizando, para poder cumplir con las demandas educativas actuales

Cabe mencionar que el cometido fundamental de nuestra investigación es determinar si el poseer un nivel académico influye en la calidad de la administración educativa, al hablar de calidad no solo es el hecho de hacer bien las cosas, se verifica, tomando en cuenta que cada director del área rural cumple

con los requerimientos emanados del Ministerio de Educación, planifica, organiza, orienta, dirige, supervisa a los docentes de cada establecimiento, administra los programas de apoyo, gestiona para poder cubrir las necesidades de cada establecimiento, resuelve conflictos, en la Ley de Educación Nacional no está establecido un perfil para poder ejercer la dirección de un establecimiento, de acuerdo al nombramiento de cada docente del renglón presupuestario 011 el cargo que se le da a cada uno es de Director, Profesor titulado, por lo que cualquier docente puede ser director del establecimiento.

Los resultados de nuestra investigación evidencian que algunos ya poseen títulos universitarios, otros se están actualizando y otros solamente son maestros de educación primaria.

Por lo tanto la hipótesis de la investigación se estima como factible o aceptable, ya que cuando un administrador educativo, posee la experiencia aunada con la aplicación idónea de los conocimientos adquiridos, en los grados académicos superiores dan como resultado, una eficiente y eficaz administración educativa. Ya que se tiene como resultado que en las Escuelas en las que los directores poseen un grado académico como licenciatura en Psicología o Pedagogía, se evidencia que se tienen directores que se preocupan por cubrir todos los aspectos dentro de la administración, ya que son los que cuentan con más recursos educativos.

Es imperante mencionar que el porcentaje de directores que no han optado por tener un título universitario, son quienes deben de priorizar la profesionalización o superación personal, a través de un nivel educativo superior, para poder ejercer el cargo de administrador educativo de manera eficiente y eficaz, ya que se debe tomar en cuenta que estamos viviendo en un mundo globalizado que nos demanda como profesores y directores titulados una actualización constante de nuestros conocimientos.

Se incentiva a los directores para que continúen con sus estudios universitarios, ya que se tienen incentivos por parte del Ministerio de Educación ya que les brinda la facilidad de obtener el profesorado intercultural, que es impartido por la universidad de San Carlos de Guatemala y al obtener el ya mencionado título Profesional adquieren el 25 % de aumento salarial.

Otras fuentes de actualización constante es la Universidad de San Carlos, Cunsuroc, que le brinda a los docentes carreras afines con el campo educativo y promueve actividades, como cursos, congresos, encuentros, diplomados, de los cuales este año se han brindado dos, el primer Diplomado tenía el tema de la orientación educativa, que fue impartido durante 8 jornadas. El segundo diplomado sobre administración educativa, donde se enfatizó en el rol del administrador educativo, la profesionalización del administrador, la investigación educativa como parte fundamental de la supervisión y dirección, el fracaso escolar y el rol del director y el supervisor, la evaluación externa en el giro que da la educación actual, los procesos administrativos y parte legal, el uso de los tics en la administración educativa, verificando en las boletas de inscripción, no aparece ningún director del área rural, en ninguno de los dos diplomados.

Los factores que afectaron directamente en la participación de los directores del área rural en estos diplomados, es la distancia de las comunidades donde laboran y el costo de cada diplomado.

Así mismo que los directores se involucren en cursos, capacitaciones, talleres, encuentros pedagógicos, o cualquier otra actividad que sea de beneficio para su desempeño en la labor administrativa.

Según el marco teórico un factor que también determina la Calidad de la Administración Educativa son los resultados de los estudiantes, de acuerdo al informe final 2014 los datos de los establecimientos en donde se aplica el CNB,

son el 100% del nivel primario, las escuelas donde se practicaron los programas de Leamos Juntos, contemos Juntos y Vivamos juntos en Armonía, con actividades estratégicas para la participación de los alumnos padres de familia, directores y docentes, por lo que se deduce que los directores y los docentes están cumpliendo con las exigencias del Mineduc.

A los lectores se les invita a que verifiquen con datos reales, la necesidad que tiene el administrador educativo, de un nivel académico superior, para poder desarrollar de una manera eficiente y eficaz, su labor administrativa.

CONCLUSIONES

- a) El director es el responsable directamente de administrar los bienes del estado, por lo que cada uno se preocupa por informarse o actualizarse para poder realizar esta labor, aun que no puedan asistir a un establecimiento de educación superior.

- b) En la mayoría de casos los directores aplican los procesos de la administración educativa, sin identificarlos, como la previsión, planeación, organización, integración, dirección y control. Adquieren los conocimientos para aplicar estos procesos de forma empírica.

- c) Tomando en cuenta que la experiencia es un factor determinante, no se menos precia la formación académica, ya que al unirse estos dos factores se tendrían directores eficientes y eficaces en menor tiempo.

- d) De acuerdo a los treinta directores abordados, en los que hay directores que poseen títulos universitarios, otros se actualizan en el Padep y otros solamente se actualizan con el apoyo de los directores ya mencionados o capacitaciones formales del supervisor educativo, se puede inferir que los conocimientos o la formación académica es importante, para todos los administradores educativos, no importando, el tiempo de servicio docente o la edad, para poder administrar de la mejor manera los establecimientos educativos.

- e) Los directores con títulos universitarios, son los directores de los establecimientos con mayor población estudiantil, con más docentes, poseen materiales y recursos adecuados para poder realizar de manera eficiente la labor docente.

- f) En cuanto a los directores que se están actualizando en el programa Padep, aplican los conocimientos adquiridos, brindándoles apoyo pedagógico a sus docentes, para que impartan los cursos del CNB.
- g) Los directores que solo son Maestros de Educación Primaria, aunque no asisten a ningún establecimiento de educación superior, buscan apoyo con los demás directores que se están actualizando para poder cumplir con las demandas educativas actuales.
- h) Los directores que ya poseen un nivel académico superior, los que se están actualizando y los que se están formando de manera empírica, poseen algo en común, que siempre buscan al supervisor educativo, como autoridad educativa inmediata, para resolver cualquier problema o para pedirle apoyo en cuanto a cualquier proceso administrativo que necesiten realizar, al supervisor educativo lo que le da la certeza para poder guiar a sus directores, es la experiencia que tiene como docente, director, supervisor y los estudios académicos que posee de la carrera de pedagogía y administración educativa así como los de la licenciatura en leyes.
- i) Entonces se concluye que la formación académica influye de manera directa la calidad de la administración educativa de cada director, ya que la combinación de la experiencia con la formación académica dan como resultado un administrador educativo eficiente y eficaz.

RECOMENDACIONES

- a) Que los directores del área Rural de Mazatenango, promuevan la superación personal de cada docente incentivándolos a continuar estudios universitarios, apoyando con permisos, asesoría, a manera que aprovechen la amplia gama de ofertas académicas de nivel superior existentes en el contexto.
- b) Que todos los docentes aprovechen el programa de profesionalización docente que ofrece el Ministerio de Educación a través de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM de la Universidad de San Carlos para profesionalizarse en servicio.
- c) Que no importando si son docentes o directores, se preocupen por una actualización constante de sus conocimientos, asistiendo al Centro Universitario de Suroccidente de la USAC, como una oportunidad de desarrollo académico de bajo costo.
- d) Para poder ayudar a los directores y docentes en cuanto a su participación en las actividades como los diplomados, que se les exonere del costo o se les cobre solo cierto porcentaje y que la divulgación o promoción sea directamente con el supervisor educativo.
- e) Que asistan a cualquier medio de actualización, como cursos, capacitaciones, talleres, para poder tener una actualización constante, ya que según la Ley de Educación Nacional es obligación de los docentes y directores actualizarse.

- f) A los directores que a las capacitaciones, cursos, talleres, encuentros, congresos y diplomados que asistan, apliquen los conocimientos adquiridos para que puedan verificar personalmente los resultados de la importancia de la formación académica.

BIBLIOGRAFÍA

1. Chacón Arrollo, M. A. Sf. Manual operativo del director escolar del nivel primario. Guatemala, GT. Ministerio de Educación, SIMAC. OEA. PRODEBAS. P. 1
2. Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente. 1985. Constitución Política de la República de Guatemala. Decretada el 31 de mayo. P. 22.
3. Lemus, L. A. 1955. Administración, dirección, supervisión de escuelas. Buenos Aires, AR., Edit. Kapelousz. 374 P.
4. Martínez Escobedo, A.A. 2011 Legislación Básica Educativa: Leyes Educativas. 11ª. Edición Huehuetenango, GT. Edit. CIMGRA. P. 86-87.
5. Muñoz Amato, P. 1963. Introducción a la administración pública. México, DF. Edit. Fondo de Cultura Económica. P. 255.
6. Reyes Ponce, A. 2007. Administración Moderna. México, DF. Grupo Noriega Edit. Limusa. P.493.
7. Saquimux, N. 2009. ¿Cómo elaborar un diseño de investigación social? Mazatenango, Suchitepéquez. GT: Edit. Pervan. 71 P.
8. Saquimux, N. 2009. Hagamos una Tesis. 2da. Edición. Guatemala, GT. Edit. Pervan. 174 P.
9. Savater, F. 2001. El valor de educar. Barcelona, ES. Edit. Ariel. S.A. 450 P.



Ana Teresa Cap Yes
Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria Cunsuroc

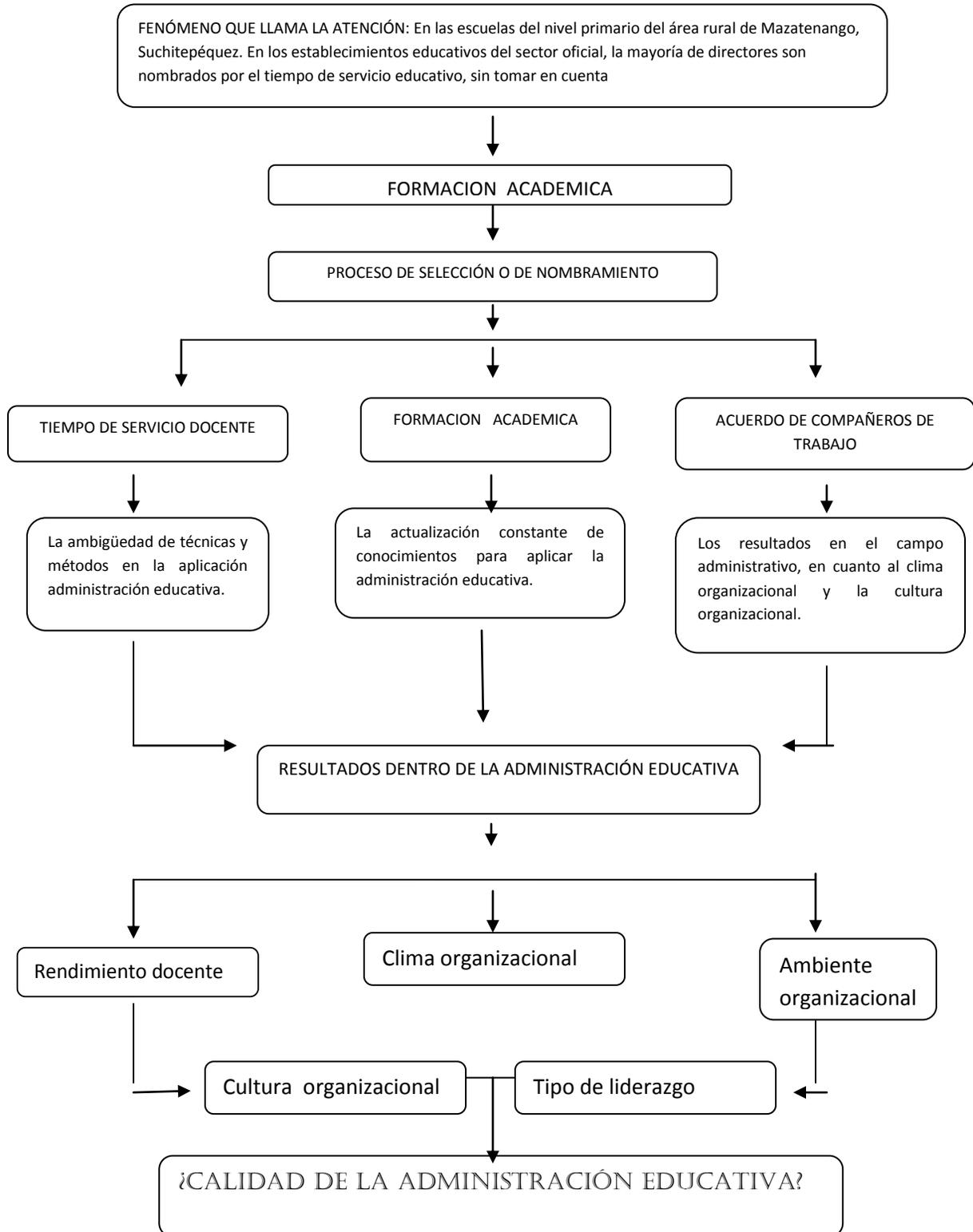
E – GRAFIAS

1. Fernández, F. (2003) Dirección y organización de empresas públicas y privadas, ediciones Hipsa S.A.(online)mx disponible <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?query=Direccion%20y%20organizacion%20de%20empresas%20publicas%20y%20privadas%20de%20fernando%20fernandez>.
2. Mendoza Molina, L. P. 2000. Calidad Total en las instituciones Educativas. Editorial Tangamara. (On Line). ES; Disponible en http://calidad_html.all_laurapatricia.es.españa.
3. Viveros Pérez, J. A. Calidad en el trabajo. Ediciones Borge S.A. (On line).Ar. Disponible en <http://calidad/en/el/trabajo/html/luishidalgo/gt>

AneXOS

ANEXO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Anexo II

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ



BOLETA DE ENCUESTA

Respetable Director(a): A continuación se le presentan una serie de preguntas referentes al tema de tesis titulado la influencia de la formación académica de los directores dentro del proceso de la administración educativa, del área rural de Mazatenango Suchitepéquez. Las cuales le rogamos se sirva contestar con toda la sinceridad del caso, ya que sus respuestas son de suma importancia para la presente investigación.

Indicaciones: Marque con una X la respuesta que elija y sobre las líneas en blanco según sea su criterio.

PARTE INFORMATIVA

Nombre del establecimiento donde labora: _____

Dirección: _____

- Sexo: M F

- Puesto que desempeña:

Director Director y docente

- Grado donde realiza su labor docente:

1ero. 2do. 3ro. 4to. 5to. 6to.

- Experiencia laboral años

7. ¿De qué forma planifican las actividades docentes y culturales en su escuela?

8. ¿Cómo está organizado el personal docente?

9. ¿De qué forma supervisa la labor docente?

10. ¿Qué tipos de comunicación aplica con los docentes?

11. ¿Con que frecuencia se presentan conflictos entre docentes?

A veces Siempre Todos los días

12. ¿Qué proyectos ha ejecutado o formulado desde que inicio como director?

13. ¿Qué entiende por Administración educativa?

Anexo No. III

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ



BOLETA DE ENCUESTA

Respetable Docente(a): A continuación se le presentan una serie de preguntas referentes al tema de tesis titulado la influencia de la formación académica de los directores dentro del proceso de la administración educativa, del área rural de Mazatenango Suchitepéquez. Las cuales le rogamos se sirva contestar con toda la sinceridad del caso, ya que sus respuestas son de suma importancia para la presente investigación.

Indicaciones: Marque con una X la respuesta que elija y sobre las líneas en blanco según sea su criterio.

PARTE INFORMATIVA

Nombre del establecimiento donde labora: _____

Dirección: _____

- Sexo: M F

- Puesto que desempeña:

Docente Docente multigrado

- Grado(s) donde realiza su labor docente:

1ero. 2do. 3ro. 4to. 5to. 6to.

- Experiencia laboral años

20. ¿Con que frecuencia se presentan conflictos entre docentes?

A veces

Siempre

Todos los días

21. ¿Qué proyectos ha ejecutado o formulado desde que inicio como director?

22. ¿Cómo calificaría la labor del director?

Excelente

Buena

Regular

Deficiente



Mazatenango, 29 de septiembre del 2015
Dic. T.G. C.P. No. 21 - 15

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj
COORDINADOR
Carreras de Pedagogía
Centro Universitario de Sur Occidente.
CUNSUROC

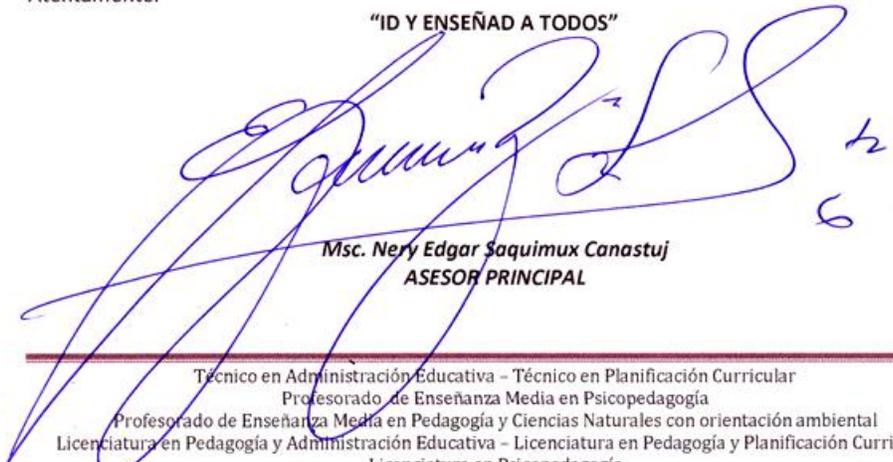
Señor Coordinador:

Por este medio en mi calidad de Profesor Titular de curso de Trabajo de Graduación (IP11) de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y, a lo establecido en los artículos 66º. Inciso "d", artículo 70º. Inciso 70.6; del Normativo de Integración del Sistema de Prácticas (I – II –EPS) y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario de Sur Occidente, en cumplimiento de mis funciones de **ASESOR PRINCIPAL** del trabajo de tesis titulado: **La influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del área rural, del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez**, de la estudiante **Sandra Verónica Baldetti Urizar, Carné 200440739** de la carrera de Licenciatura en Pedagogía Y Administración Educativa,

Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad de su contenido, metódica de la investigación utilizada, pertinencia de resultados y redacción; por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj
ASESOR PRINCIPAL

Técnico en Administración Educativa – Técnico en Planificación Curricular
Profesorado de Enseñanza Media en Psicopedagogía
Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con orientación ambiental
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa – Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular
Licenciatura en Psicopedagogía



Mazatenango, 22 de octubre del 2015
Dic. T.G. C.P. No. 22 - 15

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj
COORDINADOR
Carreras de Pedagogía
Centro Universitario de Sur Occidente.
CUNSUROC

Señor Coordinador:

Por este medio, y en base al nombramiento de fecha 29 de septiembre del 2015, de la Coordinación de la Carrera, y a lo establecido en el artículo 67º. Incisos "a" y "b" y el artículo 70º. Inciso 70.7 del Normativo de Integración del Sistema de Prácticas (I – II –EPS) y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario de Sur Occidente; en cumplimiento a mis funciones de **REVISOR** del trabajo de tesis titulado: **La influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del área rural, del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez, de la estudiante Sandra Verónica Baldetti Urizar, Carné 200440739 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía Y Administración Educativa**, quien ha incorporado al informe final de su trabajo de graduación las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permiten emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Msc. Luis Felipe Arias Barrios
REVISOR

Técnico en Administración Educativa – Técnico en Planificación Curricular
Profesorado de Enseñanza Media en Psicopedagogía
Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con orientación ambiental
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa – Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular
Licenciatura en Psicopedagogía



Mazatenango, 22 de octubre del 2015
 Providencia T.S. I. No. 11 -15

Universidad de San Carlos
 Centro Universitario de Sur Occidente
 Mazatenango, Suchitepéquez

ASUNTO: Envío de informe final de la Tesis titulada: La influencia de la formación académica de los directores, en la calidad del proceso de la administración educativa, en las escuelas del área rural, del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez, de la estudiante Sandra Verónica Baldetti Urizar, Carné 200440739 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,

ATENTAMENTE PASE A:

Dra. Alba Ruth Maldonado de León
 Directora CUNSUROC

PARA QUE SE SIRVA:

<input type="checkbox"/>	Emitir acuerdo respectivo
<input checked="" type="checkbox"/>	Tramitarlo de acuerdo al procedimiento establecido
<input type="checkbox"/>	Agregarlo a sus antecedentes
<input type="checkbox"/>	Enviar antecedentes
<input type="checkbox"/>	Hacerlo de su conocimiento
<input type="checkbox"/>	Hacerlo de su conocimiento
<input checked="" type="checkbox"/>	Efectos consiguientes
<input checked="" type="checkbox"/>	Informar
<input checked="" type="checkbox"/>	Autorizar
<input type="checkbox"/>	Archivo.

OBSERVACIONES: Se adjunta el informe de Tesis completo, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del - IMPRÍMASE - del Trabajo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



[Handwritten signature in blue ink]

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj
 COORDINADOR DE LAS CARRERAS DE PEDAGOGIA

Técnico en Administración Educativa – Técnico en planificación Curricular
 Profesorado de Enseñanza Media en Psicopedagogía
 Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias Naturales con orientación ambiental
 Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa – Licenciatura en Pedagogía y Planificación Curricular
 Licenciatura en Psicopedagogía



CUNSUROC/USAC-I-44-2015

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el veintisiete de octubre de dos mil quince_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: “LA INFLUENCIA DE LA
FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DIRECTORES, EN LA CALIDAD DEL
PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, EN LAS ESCUELAS DEL
ÁREA RURAL, DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ” de
la estudiante: **Sandra Verónica Baldetti Urizar**, carné **200440739** de la carrera
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



DRA. ALBA RUTH MALDONADO DE LEÓN
DIRECTORA

/gris