

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



TESINA

**“ÉTICA Y PROFESIONALISMO COMO EFICIENCIA LABORAL DE LOS
ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO
DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ”**

**POR:
SUSANA VIOLETA GÓMEZ GUINAC
CARNÉ 201042908**

MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ ABRIL DE 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



TESINA

**“ÉTICA Y PROFESIONALISMO COMO EFICIENCIA LABORAL DE LOS
ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO
DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ”**

**POR:
SUSANA VIOLETA GÓMEZ GUINAC
CARNÉ 201042908**

**ASESORA:
LCDA. MONICA XARON GÓMEZ HERNÁNDEZ**

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

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ ABRIL DE 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE**

**Autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala – Centro Universitario de
Suroccidente -**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

Rector

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

Secretario General

**MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL
SUROCCIDENTE**

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano

Director

REPRESENTANTES DE PROFESORES

Msc. José Norberto Thomas Villatoro

Secretario

Msc. Mirna Nineth Hernández Palma

Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

Lic. Ángel Estuardo López Mejía

Vocal

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Lcda. Elisa Raquel Martínez González

Vocal

Br. Irrael Estuardo Arriaza Jerez

Vocal

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - CENTRO UNIVERSITARIO DE
SUROCCIDENTE –CUNSUROC-

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Msc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

COORDINADOR ACADÉMICO

Msc. Alvaro Estuardo Gutiérrez Gamboa

COORDINADOR CARRERA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Lic. Luis Carlos Muñoz López

COORDINADOR CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Lic. Mauricio Cajas Loarca

COORDINADOR DE LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA

MSc. Edgar Roberto del Cid Chacón

COORDINADOR CARRERA INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Ing. Agr. Edgar Guillermo Ruiz Recinos

COORDINADOR CARRERA INGENIERÍA EN AGRONOMÍA TROPICAL

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle

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

Inga. Agra. Iris Yvonnee Cárdenas Sagastume

COORDINADOR CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

COORDINADOR DE AREA

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA DEL CUNSUROC

MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez

COORDINADORA DE LAS CARRERAS DE PEDAGOGÍA

MSc. Paola Marisol Rabanales

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

AGRADECIMIENTO

AL CREADOR DEL UNIVERSO

Por brindarme sabiduría, entendimiento y salud para poder desarrollar este proceso de manera satisfactoria.

A MIS PADRES

José Israel Gómez Bach y Carmen Alejandra Guinac Ramírez. Por brindarme apoyo incondicional, moral y espiritual e inculcar en mi vida, espíritu de emprendimiento para culminar esta etapa.

A MIS HIJOS

Yeimmy Alejandra Albino Gómez y Mefi Yoel Albino Gómez, por la paciencia durante jornadas de ausencia. Los Amo.

A MIS AMIGOS Y AMIGA

Por el apoyo que me han brindado, los ánimos a seguir adelante y luchar para alcanzar una meta.

A MI CENTRO DE PRÁCTICA

Por abrir las puertas y permitir desarrollar tan importante proceso para mi formación y superación académica.

DEDICATORIA

A DIOS

Por las bendiciones y fuerzas que me ha dado para culminar esta faceta de preparación.

A MIS PADRES

Por estar siempre a mi lado, brindándome apoyo con el cuidado de mis niños y la confianza que me brindaron durante la Carrera para culminar satisfactoriamente.

A MIS HIJOS

Yeimmy Alejandra Albino Gómez y Mefi Yoel Albino Gómez, por la paciencia, durante jornadas de ausencia, convirtiéndose en seres fundamentales para alcanzar mis metas y cumplir mi anhelo de formación académica superior.

A MIS HERMANOS

Por el apoyo incondicional durante las diferentes facetas de preparación. En especial a mi hermano **Vicente Grisdeli Gómez Guinac “QEPD”**. Por inculcar en mí vida anhelo de superación profesional.

A LA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA

Por ser el alma mater de mi formación y brindarme el Lema *“ID Y ENSEÑAD A TODOS”*

A LA CARRERA DE PEDAGOGÍA

Por permitirme ser parte de ella y fomentar en mí, conocimientos para coadyuvar en la formación de los educandos.

A LOS DOCENTES DE LA USAC

Por compartir sus amplios conocimientos y sabios consejos durante la formación académica, formando parte importante en mi profesión.

A MI ASESORA

Licenciada Mónica Xaron Gómez Hernández, Por la paciencia y aceptarme en su grupo de asesoramiento para brindarme sus sabios conocimientos en esta etapa.

A MI AMIGA

Carmela Hernández Reynoso por estar siempre conmigo en los momentos difíciles y el apoyo moral.

AL CENTRO DE PRÁCTICA COORDINACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA DISTRITO NO. 10-06-05 SECTOR NORTE DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ.

Por brindarme la oportunidad de ejecutar la práctica y enriquecer a través de su trabajo mis conocimientos. Muy agradecida con la Lcda. Juana María Cifuentes Pérez, por brindar el apoyo necesario a la formación académica durante la investigación y sus sabios consejos para lograr el triunfo.

“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 de Suroccidente.

ÍNDICE

Resumen	I
Abstract	II
Introducción.....	1

Capítulo I

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Definición del problema	6
1.3 Objetivos, General y Específicos.....	7

Capítulo II

2.1 Descripción metodológica	8
------------------------------------	---

Capítulo III Marco Teórico

3.1 Ética	9
3.2 Ética y Moral.....	10
3.3 Profesionalismo	12
3.4 Ética Profesional	13
3.5 Eficiencia Laboral	14
3.6 La Motivación Laboral	15
3.7 El Proceso de la Administración	16
3.8 Principios Generales de la Administración	17
3.9 Rol del Administrador	19
3.10 Funciones de los Administradores	21
3.11 Los Administradores Educativos	22
3.12 Perfil de un Administrador Educativo	23

3.13 La Labor Docente y Administrativa.....	25
3.14 Importancia de las Relaciones con los Docentes y Administradores	27
3.15 Liderazgo	28
3.16 Tipos de Liderazgo	29
3.17 La Comunicación	31
3.18 Trabajo en Equipo	32
3.19 Toma de Decisiones	33

Capítulo IV Análisis y Discusión

4.1 Análisis y Discusión.....	34
-------------------------------	----

Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones.....	42
5.2 Recomendaciones.....	43
5.3 Referencias Bibliográficas.....	45
Anexos	48

RESUMEN

La ética y el profesionalismo en el ámbito laboral son de suma importancia, puesto que determinan las actitudes que propician los educadores, especialmente los administradores educativos. En la educación, estos términos son indispensables ya que coadyuvan en la formación integral del ser humano. Es bien sabido que los seres humanos adquieren principios éticos y morales desde el hogar y al transcurrir el tiempo depende de cada persona si permanecen o se desvanecen en la práctica y la personalidad, pero es necesario tener en cuenta que en los centros educativos es donde se complementan ciertas actitudes morales y éticas, por lo cual tanto docentes como directores deben demostrar un comportamiento ejemplar dentro y fuera de su ámbito laboral, fortaleciendo así la calidad de los servicios que prestan en materia educativa.

La investigación se desarrolló, utilizando una metodología apropiada para la misma, implementando una entrevista hacia la Coordinadora Técnica Administrativa, a directores y al personal docente se les efectuó una encuesta. Asimismo, para obtener mayor información se investigó por diversas fuentes informativas, conllevando así una investigación de campo apropiada la cual determina el fenómeno investigado.

Los resultados obtenidos dan a conocer el conocimiento que manifiesta cada profesional de la educación, en cuanto al tema ética, moral y profesionalismo como eficiencia laboral en los centros educativos, pero por contraparte cabe mencionar que aun como líderes educativos no desarrollan prácticas que propicien una conducta bajo signos de ética y profesionalismo para mejorar la comunicación, las relaciones humanas y el trabajo en equipo.

ABSTRACT

Ethics and professionalism in the workplace are of the utmost importance, since they determine the attitudes favored by educators, especially educational administrators. In education, these terms are indispensable since they contribute to the integral formation of the human being. It is well known that human beings acquire ethical and moral principles from the home and as time passes depends on each person if they remain or fade in practice and personality, but, it is necessary to keep in mind that in schools is where It complements certain moral and ethical attitudes, so that teachers and directors must demonstrate exemplary behavior inside and outside their work environment, thus strengthening the quality of services provided in education.

The research was developed, using an appropriate methodology for the same, implementing an interview with the Administrative Technical Coordinator, directors and staff were surveyed. Also, to obtain more information it was investigated by diverse informative sources, leading therefore an investigation of appropriate field which determines the investigated phenomenon.

The results obtained reveal the knowledge that each professional of education manifests, regarding ethics, morals and professionalism as work efficiency in educational centers, but by counterpart it is worth mentioning that even as educational leaders do not develop practices that encourage behavior Under signs of ethics and professionalism to improve communication, human relations and teamwork.

INTRODUCCIÓN

Al hablar de eficiencia laboral de los administradores educativos, es fundamental tener en cuenta que la ética y el profesionalismo son indispensables para la misma, debido a ello, durante el estudio diagnóstico realizado en la Coordinación Técnica Administrativa del sector norte de Santo Domingo Suchitepéquez, se detectó un fenómeno referente a la incidencia de la ética y el profesionalismo en la eficiencia laboral de los administradores educativos del distrito, sabiendo que la administración es una función que se desarrolla de forma cíclica, permitiendo desarrollar diversas funciones que se deben de realizar, estas sujetas a los lineamientos que establezca la autoridad educativa para el avance del proceso educativo del municipio.

Por ello se realizó una investigación de campo con el objetivo de determinar cómo incide la ética y el profesionalismo en la eficiencia laboral de los administradores educativos, tomando en cuenta que cada comunidad educativa argumenta respuestas diferentes. La investigación es sistemática, por lo que se sustenta en los siguientes capítulos.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, el cual da origen al proceso de investigación siendo un discurso que contiene el contexto, síntomas, conflicto y la duda que abre puertas para la investigación, también contiene la definición del problema el cual se empieza a definirlo con una pregunta generadora del ímpetu investigador, por ultimo contempla los objetivos que pretenden analizar la incidencia de la ética y el profesionalismo en la eficiencia laboral de los directores.

En el segundo capítulo se aborda la descripción metodológica en la cual se efectuó una entrevista a la CTA y personal administrativo del distrito 10-06-05, así mismo se realizó una encuesta a los docentes del sector norte de Santo Domingo.

El tercer capítulo integra el marco teórico referente al tema de investigación.

En el cuarto capítulo se establece el análisis y discusión, donde se incorpora la información obtenida en la investigación de campo y la interpretación, la cual se representa por medio de porcentajes.

Por último, el capítulo quinto en donde las conclusiones responden a los objetivos establecidos en el capítulo uno, y las recomendaciones parten de las conclusiones.

La importancia de la investigación radica en conocer la aplicabilidad de actitudes con principios éticos y morales, de los profesionales de la educación en su ámbito laboral para la eficiencia real de su servicio.

CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el municipio de Santo Domingo Suchitepéquez, departamento de Suchitepéquez, funciona La Coordinación Técnica Administrativa Distrito 10-06-05, Sector Norte de Santo Domingo Suchitepéquez, Suchitepéquez, la cual anteriormente era llamada únicamente oficina de la Coordinación Técnica Administrativa y atendía los municipios de Santo Domingo, San Gabriel, San Lorenzo, San José el Ídolo y Río Bravo Suchitepéquez, pero por Acuerdo Ministerial No. 43-69 del año de 1969 que se refiere a Restauración de los Distritos Escolares en toda la República, siendo creada para desconcentrar y descentralizar el Sistema Educativo Nacional, pasó de ser oficina a Coordinación Técnica Administrativa No. 73, teniendo su sede a un costado de la municipalidad. Desde la mencionada creación, tiene a su cargo las organizaciones escolares, escuelas oficiales y colegios privados de preprimaria, así como primaria del área urbana y rural del municipio de Santo Domingo.

La Coordinación Técnica Administrativa se encuentra localizada en la 3ª. Avenida 3-071 zona 1 del municipio de Santo Domingo Suchitepéquez, en un local que pertenece a la Municipalidad de Santo Domingo Suchitepéquez para brindar un buen desarrollo de funciones administrativas a toda la comunidad educativa a su cargo, siendo los niveles educativos de nivel preprimaria, primaria y nivel medio, ciclo básico y diversificado del sector público y privado.

Los docentes y directores que visitan la coordinación, en su mayoría poseen una preparación a nivel diversificado, mientras que una minoría es la que presenta un nivel académico superior, egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala o de Universidades Privadas del país. En la Coordinación Técnica Administrativa frecuentemente se presentan docentes de diferentes centros educativos pertenecientes al distrito, con el propósito de exponer a la Licenciada Juana María Cifuentes Pérez, CTA del distrito, y aparentemente, ponerla al tanto

de los conflictos que se viven en los centros educativos. Ellos manifiestan inconformidades con el administrador del centro educativo o administradora en donde laboran, exponiendo personalmente y sin que los directores se enteren de la fuente de informe sobre las quejas de diversa índole.

Los docentes exponen problemas de su labor, hasta asuntos personales que a veces son irrelevantes en el proceso de coordinación. Estos van desde dificultades económicas, manejo y distribución de los fondos de gratuidad, tiendas escolares, cobros elevados por papelerías y cobros por cursos de computación, hasta cobros por refacciones de graduandos, etc. Entre los problemas de eficiencia laboral hacen mención que el director o directora no es capaz de desarrollar el rol que la acredita como administrador o administradora y entre los problemas respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje mencionan que por algunas faltas al servicio como presentarse tarde a la jornada de trabajo, citas al IGSS sin previo aviso y otros problemas que se suscitan entre el director o directora ya no se desarrolla de forma natural. También se hace notar que siendo compañeros del mismo centro educativo no se dirigen la palabra en la jornada de trabajo, ya que se molestan por las decisiones que ostenta el director logrando así un divisionismo entre el personal de la institución educativa.

En términos más sencillos, se ha detectado el fenómeno constante donde algunos docentes y administradores educativos se han dado la tarea de mal informarse dentro de su mismo grupo de trabajo, cayendo en conductas poco éticas al exponer problemas o asuntos personales públicamente, llevándolos hasta el contexto técnico administrativo sin necesidad ni justificación alguna. En contraparte, los administradores educativos también manifiestan su resabio con determinada situación, concluyendo que, por estas actitudes de los profesionales, los mismos no se involucran en las actividades planificadas en el centro educativo y menos en las actividades planificadas por la misma coordinación. A la vez exponen que en varias ocasiones han tratado de resolver los conflictos de forma interna con el personal docente, pero resulta contraproducente porque algunos

docentes ya han acudido a la Coordinación a presentar las quejas, en el mayor de los casos, alteradas. Por tal razón los administradores educativos solicitan el acompañamiento de la Coordinadora del Distrito, para que conjuntamente puedan llegar a un acuerdo con todo el personal del centro educativo y remediar estas situaciones tan nefastas.

Es bien sabido que la labor de los administradores educativos y docentes, dejan huella en la vida de los estudiantes y padres de familia, ya que se desarrolla fundamentalmente en la vida cotidiana. En un centro educativo los docentes y directores son vistos como ejemplo, por lo tanto, es indispensable mantener una conducta intachable, altamente ética y moral, que marque la diferencia en la comunidad y sirva como plataforma de la calidad profesional.

Por otro lado, la Ley de Educación Nacional establece un perfil para cada profesional, según sea el ramo en el que éste se desenvuelve. Dentro de ese perfil figura la ética como uno de los principios fundamentales del desempeño profesional, puesto que se vive en sociedad y como formadores están llamados a enseñar también a vivir en armonía con ella. Por lo tanto, es necesario insertar la ética en el diario vivir y sobre todo dentro de los establecimientos educativos que dejan al descubierto la eficiencia laboral.

Por tal razón, la presente investigación pretende indagar, descubrir y determinar la ética y profesionalismo de los docentes y administradores educativos del Sector Norte, en su eficiencia laboral.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la incidencia de la ética y el profesionalismo en la eficiencia laboral de los administradores educativos de Santo Domingo Suchitepéquez, Suchitepéquez?

Durante la fase de práctica en la Coordinación Técnica Administrativa Distrito 10-06-05 Sector Norte de Santo Domingo Suchitepéquez, el fenómeno del comportamiento de algunos administradores educativos del distrito llamó la atención de la estudiante investigadora, por considerarse, hasta cierto punto, carente de ética y profesionalismo, actitud que frecuentemente produjo dificultades visibles en la eficiencia laboral de los mismos porque en la Coordinación Técnica Administrativa, se resuelven constantemente, problemas de índole personal con docentes y administradores educativos del distrito que en ocasiones son irrelevantes y ajenos al funcionamiento profesional tanto de los involucrados como de la autoridad educativa que los resuelve. Sin embargo, esto no resta la pérdida de tiempo que ocasiona su atención y solución, por lo cual se considera perjudicial en la mencionada eficiencia laboral de los trabajadores.

Como se ha mencionado antes, los administradores educativos han intentado resolver los problemas suscitados, de manera interna con el personal, sin éxito alguno, puesto que por los distintos puntos de vista se niegan a participar en una solución pacífica de los problemas y prefieren exponerlos de forma irresponsable. Por su parte, la Coordinadora Técnica Administrativa ha creado un espacio de atención a los mencionados síntomas y conflictos, con el fin de contribuir al fortalecimiento de un clima laboral adecuado y con ello coadyuvar a la calidad del servicio que los profesionales brindan a las diferentes comunidades educativas a su cargo. Por tales razones, la presente investigación se orientará a la parte causal del fenómeno identificado y a su incidencia en la eficiencia laboral de los involucrados.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Analizar la ética y el profesionalismo de los administradores educativos de Santo Domingo Suchitepéquez, en su eficiencia laboral.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar el impacto de la ética de los profesionales de la educación del municipio de Santo Domingo Suchitepéquez, en su eficiencia laboral.
- ✓ Comparar el nivel de eficiencia laboral entre profesionales que aplican estrategias de ética y manejo de conflictos y profesionales que no lo hacen.
- ✓ Establecer un perfil de administradores de acuerdo a los códigos de ética profesional en el ramo educativo, como aporte a la presente investigación.

CAPÍTULO II

2.1 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

El estudio “ética y el profesionalismo como eficiencia laboral de los administradores educativos del distrito de Santo Domingo Suchitepéquez”, se desarrolló utilizando el método deductivo, así mismo se obtuvo información en libros de texto, entrevistas, y se buscó información documental. Las actividades se implementaron de la siguiente manera:

- a) Se investigó en libros relacionados a la ética, moral, profesionalismo, administradores educativos, relaciones humanas, comunicación y trabajo en equipo.
- b) Se obtuvo en la Coordinación Técnica el listado de administradores educativos y docentes que han presentado constantemente, situaciones conflictivas de relaciones interpersonales dentro de sus establecimientos.
- c) Se realizó una entrevista a la Coordinadora Técnica Administrativa del Sector Norte, como autoridad inmediata para obtener información pertinente en cuanto al fenómeno investigado.
- d) Una vez identificados los casos, en diferentes establecimientos educativos, se realizó entrevistas a directores y encuesta a docentes, que permitieron recabar información relevante al fenómeno de investigado.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO
3.1 ÉTICA

La ética, como rama de la filosofía que interpela sobre la forma de estar y vivir en el mundo, de acuerdo a comportamientos correctos y adecuados para la sana convivencia, y además, acordes con valores.

KUNG, Hans (1994). ***“trata del bien y del mal, de los derechos y de las obligaciones morales, y de los principios que rigen el comportamiento moral de una persona o grupo”***. Por lo tanto, implica el comportamiento en la vida cotidiana a fin de lograr la sana convivencia, la ética es un conjunto de conocimientos derivados de la investigación de la conducta humana al tratar de explicar las reglas morales de manera racional, fundamentada, científica y teórica. Es una reflexión sobre la moral.

según Jaramillo (2010) ***“la ética es un saber reflexivo y práctico acerca de la manera correcta de obrar en todos los campos de la vida cotidiana y que ayuda a resolver los conflictos cotidianos de tal manera que se garantice el bien común y la sana convivencia”***, es decir, ética, comprende moral y valores, la primera, relacionada con el conjunto de reglas para la convivencia y los segundos, asociados a aquellos argumentos que sustentan lo bueno, lo correcto o justo acerca de algo.

Si la ética comprende elementos como comportamientos, valores y principios, reglas, argumentaciones valorativas, entre otros, ésta en cada sociedad de la humanidad configura sistemas éticos, los cuales se constituyen como complejidades que rigen a los seres humanos, especialmente influenciados por condiciones histórico-culturales y los sistemas éticos suelen ser materiales (de contenido basados en normas morales usualmente universales, y éste debe ser fundamentado en su significación por la ciencia respectiva) y formales (nace de la conciencia que se teoriza y pierde el acto individual).

3.2 ÉTICA Y MORAL

Estos términos tienen diferente origen etimológico. La palabra "ética" viene del griego "ethos" que significa "forma de ser" o "carácter". La palabra "moral" viene de la palabra latina "morales", que significa "relativo a las costumbres". Ética y moral son conceptos que están interrelacionados, aunque no poseen el mismo significado. De un modo genérico, se puede decir que la ética supone un estudio más amplio, basado en un análisis teórico, científico y racional y la moral está fundamentada en las concepciones y valoraciones establecidas dentro de una sociedad.

Cortina, Adela (2002). ***“La moral es el conjunto de reglas que se aplican en la vida cotidiana y todos los seres humanos las utilizan continuamente”***. Estas normas guían a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo. Moral es también un estado de ánimo de una persona o un grupo de personas. Habitualmente se usa con un significado positivo de ánimo o confianza en las capacidades para conseguir un objetivo, aunque también puede tener un sentido negativo (por ejemplo, moral baja).

Según Sócrates: ***La moral es aquello que identifica la virtud, como el conocimiento. Según Sócrates bastaba el conocimiento de lo justo para obrar correctamente, según esta doctrina las malas acciones son producto del desconocimiento, no son voluntarias, ya que el conocimiento de lo justo sería suficiente para obrar virtuosamente.***

La acción es moral y todas las personas deben llevarla a la práctica. Por lo tanto cuando una persona actúa por su propia voluntad selecciona un bien y ese bien se tiene que realizar, de acuerdo a los principios de cada persona, se debe hacer lo correcto.

Según Prado (2015). ***La ética es la disciplina filosófica, que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes.***

El quehacer ético consiste, pues, en acoger el mundo moral en su especificidad y en dar reflexivamente razón de él, con objeto de que los hombres crezcan en saber acerca de sí mismos y, por lo tanto, en libertad.

La ética a diferencia de la moral, tiene que ocuparse no de un modelo moral sino de “lo moral”, sin limitarse a una moral determinada. La reflexión ética constituye un metalenguaje filosófico con respecto al lenguaje moral y por lo tanto no es objeto de la ética aumentar el número de prescripciones morales. No es su objetivo introducir nuevos contenidos morales, sino proporcionar aquel procedimiento lógico que permita discernir cuándo un contenido conviene a la forma moral. Justificar racionalmente las pretensiones formales de la moralidad, mediante juicios que sólo la realidad moral descubre, es la tarea que confiere a la ética un lugar entre los saberes como saber autónomo. La tarea de la ética consiste en esclarecer la razón suficiente de la moralidad, es decir, su fundamento a la luz de los fines, por ello es necesaria su inserción en la filosofía.

En un sentido práctico, el propósito de la ética y la moral es muy similar. Ambas son responsables de la construcción de la base que guiará la conducta del hombre, determinando su carácter, su altruismo y sus virtudes, de enseñar la mejor manera de actuar y comportarse en sociedad.

3.3 PROFESIONALISMO

Según Guevara (2009). ***“profesión es el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente”***.

Más allá de cuan experta sea una persona, lo grave es encontrar personas carentes de los requisitos mínimos para ejercer correcta y efectivamente su labor, la carencia de una ética de trabajo, el desconocimiento de los requisitos básicos de la actividad que desarrollan, la falta de aptitud y actitud por perfeccionarse y mejorar no forman parte del profesionalismo de una persona.

Según Guevara (2009). ***“De profesional se dice que es quien ejerce alguna actividad como profesión, en tanto que el profesionalismo es el cultivo o utilización de cierta disciplina o arte como medio de lucro”***.

Se mide el porcentaje de profesionalismo en una Coordinación Técnica Administrativa, más del 75% de sus integrantes carecen de profesionalismo, sea su función: docente, administrador educativo u operativo, dentro de la organización, se tiene sin lugar a dudas un muy bajo desempeño. Aún en el caso de personas con títulos superiores, puede encontrarse con la carencia de profesionalismo, tanto por sus actitudes como por sus capacidades técnicas, y la falta de actualización de sus conocimientos. Es lamentable encontrarse en centros educativos con personas carentes de la ciencia, el arte, la vocación y la técnica necesaria para desarrollar sus labores con excelencia deja mucho que desear durante el desarrollo eficiente de su labor.

La falta de profesionalismo es el resultado de una cultura, y la misma se aprecia en todas y cada una de las manifestaciones laborales, para ello es necesario implementar el perfil que cada profesional debe manejar, siendo:

- ✓ Capacidad para desempeñar un oficio determinado.
- ✓ Capacidad para interpretar y transformar el medio.
- ✓ Define lo que debe ser, logrado a través del desarrollo y perfeccionamiento académico.
- ✓ Se reconoce como recurso humano para el cambio.

3.4 ÉTICA PROFESIONAL

La ética profesional se establece como disciplina filosófico-científica, vislumbrándose como guía y regla sobre la conducta, seguidas por el profesional en el ámbito laboral, es decir, se establece como "normas éticas", guía o pauta en el comportamiento ético, así como, regla o método para proceder en situaciones similares.

Según Jeremy Bentham: ***Es una rama de la ética cuyo propósito es establecer los deberes, obligaciones y éticas que tienen que asumir quienes ejercen una determinada profesión.***

La ética profesional adquiere un reconocimiento público; y es que la moral individual se hace trascendente en el campo de la profesión. La ética profesional surge como una disciplina que se ocupa de concretar normas en el ámbito profesional para alcanzar unos fines. La ética profesional tiene como objetivo clarificar las obligaciones y dilemas de una clase profesional que trabaja con la adquisición, procesamiento y difusión de la información para los individuos y la sociedad en general.

Por lo tanto, la ética profesional es actuar de manera responsable, aplicando valores éticos, normas, leyes, en el entorno laboral y profesional, que conlleva la formación.

La ética profesional debe ser considerada como constante disciplina para la vida, pues obliga a realizar las labores con eficiencia y a mantener una actitud de rechazo frente a todo lo que minimice la dignidad. De aquí es que se dice que el hombre es un ser inexorablemente moral, pues su vida no le viene dada con dignidad y moral, sino que debe hacerla, debe construirla con moral y dignidad.

Según Argandoña (2008). ***“Las normas éticas, generalmente aceptadas, proveen al profesional de un medio eficaz para evaluar su propio trabajo y poder determinar si este satisface sus responsabilidades”.***

3.5 EFICIENCIA LABORAL

Según el breve diccionario etimológico de la lengua española, de Guido Gómez de Silva, editorial del Fondo de Cultura Económica, la palabra eficiencia proviene del latín *efficere* “efectuar, lograr”, que, a su vez, proviene de *facere*, también del latín, “hacer”.

Por su parte Chiavenato, I. dice: ***Eficiencia es una medida normativa de la utilización de recursos, busca utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados y debidamente empleados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles.***

Por lo tanto, en la rama educativa el término eficiencia laboral hace énfasis en como los administradores educativos y docentes determinan y distribuyen a cabalidad y de forma equitativa los recursos en cada centro educativo, puesto que los administradores educativos son los encargados de desarrollar los procesos administrativos de forma eficiente y eficaz, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas a manera de fortalecer y coadyuvar en los procesos de enseñanza-aprendizaje conjuntamente con su personal docente.

Para obtener una eficiencia laboral es importante tomar en cuenta varios factores, que fortalecen la labor en un centro educativo como el trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales y el liderazgo ya que son múltiples los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones educativas.

Según Guevara, E. (2009). ***“Un centro educativo requiere de administradores que, además de administrar los recursos y organizar las prácticas, promuevan en el centro educativo, el interés, la participación y el compromiso para la construcción del sentido de toda la comunidad educativa, con el fin de mejorar los aprendizajes de los educandos”.***

3.6 LA MOTIVACION LABORAL

Se debe reconocer que en el contexto administrativo y especialmente en el educativo es importante fomentar la motivación laboral, esto con el fin de promover la acción y la actividad laboral, dentro del equipo de trabajo, aunque suele ser un poco complicado ir rompiendo paradigmas que obstaculizan el cambio a mejoras continuas para alcanzar el bien común dentro de una institución educativa. Pinder, C. C. ***“La motivación laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento”.***

Para ello es primordial reconocer que sin motivación no hay acción, misma que favorece a las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apunta hacia una eficiencia laboral. Sin embargo, lo que más aqueja en el sistema administrativo educativo es la falta de motivación hacia el personal docente, reconocer que es parte importante de la institución educativa, la motivación orienta a mejorar el rendimiento laboral, a ser colaborativo, y sobre todo a comprometerse con el trabajo delegado, por lo tanto, una persona altamente motivada aporta ideas creativas e innovadoras, encaminando a la institución hacia el éxito.

Según Barman (2001) ***“Debido a la función de motivación que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones, se comprende y estructura el trabajo, propiciando un ambiente sano donde se valoran los comportamientos productivos para elevar el interés de aquellos que fomentan una relación interpersonal improductiva”.***

Sin embargo, muchos administradores educativos se olvidan de la importancia que tienen sus docentes, para que el establecimiento conlleve hacia una calidad educativa, tomando en cuenta que cada uno coadyuva en la formación integral de los educandos, según el contexto donde se desenvuelven.

3.7 PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN

Es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, y que se interrelacionan y forman un proceso integral.

El proceso administrativo consta de dos fases:

3.1.3.1 La Mecánica: Es la parte teórica de la Administración, en la que se establece que debe hacerse, es decir siempre se dirige al futuro. Esta fase comprende:

- **La planeación:** Trata de que actividades se van a realizar en la empresa.
- **La Organización:** Esta fase dice cómo se van a realizar las actividades.

3.1.3.2 La Dinámica: Se refiere a cómo manejar de hecho, un organismo social, se llevan a cabo los planes y organizaciones previamente establecidos. Esta fase comprende:

- **La Dirección:** Es la que se encarga de verificar que se realicen las actividades.
- **El Control:** Es el encargado de decir cómo se ha realizado toda actividad efectuada.

3.8 PRINCIPIOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN

(“Administración I”, Henry Fayol, Principios generales del proceso administrativo IX-9/397-409)

Según Henry Fayol, surgen 14 principios que toda empresa debería aplicar para lograr altos índices de eficiencia, los cuales son:

- 1) **Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior. De esta forma, se evitan cruces de indicaciones.
- 2) **Autoridad:** Es la capacidad de dar órdenes y que ellas se cumplan. La autoridad conlleva responsabilidad por las decisiones tomadas.
- 3) **Unidad de Dirección:** Todo objetivo debe tener una secuencia de procesos y plan determinado para ser logrado. Además, de contar con un administrador para cada caso.
- 4) **Centralización:** Toda actividad debe ser manejada por una sola persona.
- 5) **Subordinación del Interés Particular al General:** Deben prevalecer los intereses de la empresa por sobre las individualidades.
- 6) **Disciplina:** Cada miembro de la organización debe respetar las reglas de la empresa, como también los acuerdos de convivencia de ella.
- 7) **División del Trabajo:** Se debe explicar claramente el trabajo que cada colaborador debe desempeñar. Además, se debe aprovechar la especialización del personal para aumentar la eficiencia.
- 8) **Orden:** Cada empleado debe ocupar el cargo más adecuado para él.

- 9) **Jerarquía:** El organigrama y jerarquía de cargos debe estar claramente definidos y expuestos.
- 10) **Justa Remuneración:** Todo empleado debe tener clara noción de su remuneración y debe ser asignada de acuerdo al trabajo realizado. Los beneficios de la empresa deben ser compartidos por todos los trabajadores.
- 11) **Equidad:** Todo líder debe contar con la capacidad de aplicar decisiones justas en el momento adecuado.
- 12) **Estabilidad:** Debe existir una razonable permanencia de una persona en su cargo, así los empleados sentirán seguridad en su puesto.
- 13) **Iniciativa:** Se debe permitir la iniciativa para crear y llevar a cabo planes, dando libertad a los subalternos para que determinen cómo realizar ciertos procedimientos.
- 14) **Espíritu de Cuerpo:** El trabajo en equipo siempre es indispensable. Se debe promover el trabajo colaborativo, que también ayuda a generar un mejor ambiente laboral.

3.9 ROL DEL ADMINISTRADOR

El administrador educativo, es aquel líder responsable de planear, organizar y controlar, los procesos administrativos en el sistema institucional, en los espacios de aprendizaje, promoviendo actitudes positivas de toda la comunidad educativa, función de un comportamiento permanente, abierto a la necesidad del cambio y sus implicaciones, a la adecuación del currículo de la institución y del quehacer educativo y a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Según Arias (1989) ***“La administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos”.***

El administrador educativo está obligado a propiciar un clima laboral satisfactorio, promoviendo factores de satisfacción, como confianza en el desempeño de los docentes, libertad para desenvolverse en el trabajo, delegación de responsabilidades, participación en la toma de decisiones, armoniosas relaciones interpersonales, son factores que deben de estimularse para producir motivación por medio de la cual el administrador cumplirá un excelente papel en la implementación de las innovaciones educativas.

El docente administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad de asesorar, con sentido autogestionario; hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos y materiales.

El personal encargado de dirigir una institución educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de la educación, está obligado a emplear diversas técnicas administrativas para liderar y optimizar el control interno de la institución.

“Administrar es planear, visualizar el futuro y trazar el programa de acción. Organizar: Construir las estructuras materiales y sociales de la empresa. Dirigir: Guiar y orientar al personal. Coordinar: Enlazar, unir y armonizar todos los actos colectivos”. (HENRY FAYOL, Administración industrial y general, publicada en Francia en 1916. Pág. 209-226).

El administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario; hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos y materiales.

3.10 FUNCIONES DE LOS ADMINISTRADORES

Dentro de cada institución debe haber una persona encargada de velar por la administración o dirección de la misma llamándose a este Administrador, esta persona no únicamente debe poseer amplios conocimientos, sino que debe tener una serie de cualidades o virtudes, como el de ser un líder positivo para poder cumplir con los objetivos propuestos.

Según Agustín Reyes Ponce ***“las funciones del administrador son variadas, complejas y en todas ellas existen técnicas e instrumentos que le permiten lograr, mediante el uso adecuado, la máxima eficacia que es el fin que busca el administrador”*** (AGUSTÍN REYES PONCE, (1968). Administración de Empresas capítulo 1, pág. 15).

Si la administración es la ciencia social encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una institución, con base en esto el administrador podrá establecer las estrategias necesarias y definir con efectividad, el cómo utilizar los recursos con los que cuenta, dirigiéndolos hacia el objetivo final.

Él mismo, debe analizar los recursos físicos, financieros y humanos con los que cuenta, para planear y distribuir los mismos de una forma estratégica y eficiente, y con ello evaluar continuamente cómo optimizar cada uno de estos recursos, para el beneficio de su organización.

Según Henry Fayol (1974) ***“La administración se adapta a las necesidades particulares de cada organización”***.

Cada centro educativo está dirigido hacia determinados fines, por tal motivo un administrador educativo debe propiciar en el equipo de trabajo prácticas y estrategias que permitan el avance de los objetivos en el aspecto pedagógico y administrativo así, efectuar una eficiencia laboral acorde a las necesidades de cada institución.

3.11 LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS

Esta establecido que la administración educativa, es aquella parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, que introduce elementos de organización y orden al sistema educativo con el fin de hacerlo más preciso y efectivo, para así conseguir los objetivos o metas propuestas. Es por ello que los administradores educativos deben estar dotados de habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recurso humano, la evaluación de profesores, la organización y las relaciones públicas necesarias, para enfrentarse a los dilemas que afectan a diversos tipos de sistemas educativos.

Según Sandoval Medina (2001) ***“Siempre se respetan los niveles de autoridad que están establecidos dentro de la organización”***.

- 1. Administradores de Nivel Primario:** El nivel más bajo en una organización donde los individuos son responsables del trabajo de otros recibe el nombre de administración de primera línea o de primer nivel. Estos administradores dirigen los empleados de operación solamente; no supervisan a otros colegas. A estos administradores se les llama a veces supervisores.
- 2. Administradores de Nivel Medio:** Esta puede referirse a más de un nivel en una organización, los administradores que pertenecen a este nivel dirigen las actividades de otros administradores y algunas veces, también las de los empleados de operación. Sus principales responsabilidades son dirigir las actividades que cumplen con las políticas de la organización y equilibrar las exigencias de sus superiores con las capacidades de sus subordinados.
- 3. Administradores de Alto Nivel:** La administración, que se compone de un grupo relativamente reducido de ejecutivos, es responsable de la dirección global de la organización.

Según Reyes Ponce (1968) ***“La administración se da donde quiera que exista una organización, el éxito de una empresa u organismo social, se debe a la buena administración que posea”***.

3.12 PERFIL DE UN ADMINISTRADOR EDUCATIVO

Según Colunga, Dávila (1995) *“Hoy en día el perfil del administrador educativo, se hace cada vez más amplio y exigente”*.

El directivo tiene que desarrollarse en una sociedad que exige un máximo de rendimiento, capaz de resolver las problemáticas y las exigencias que tiene el mercado competitivo, abarcando así, una serie de estrategias que le permitan liderar una institución educativa y desempeñar un trabajo idóneo; para que un centro educativo tenga éxito y pueda crecer.

- Liderar la institución educativa.
- Crear y ejecutar Proyecto Educativo Institucional (PEI) además del Plan Operativo Anual (POA).
- Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible.
- Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.
- Promover las buenas relaciones humanas y la comunicación entre el personal.
- Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada.
- Involucrarse en la gestión pedagógica.
- Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo.
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación.
- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.
- Monitorear y evaluar las metas y objetivos del establecimiento.
- Gestionar el talento humano y recurso.
- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.

- Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

- Promover el buen uso de la infraestructura del establecimiento.
- Tomar decisiones sobre el presupuesto escolar.
- Administrar recursos físicos y financieros del establecimiento.
- Demostrar una sólida formación profesional.
- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.
- Promover la formación ciudadana e identidad nacional.
- Fortalecer lazos con la comunidad educativa.
- Comprometer su labor a los principios y valores en marco del buen vivir.
- Auto aprendizaje y desarrollo profesional.
- Responsabilidad y respeto hacia los miembros de la comunidad educativa.

Según Aguerro (1994) ***“Para las empresas pequeñas y medianas, la manera más indicada de competir con otras es el mejoramiento de su administración, dicho en otras palabras, tener una mejor coordinación de sus recursos incluyendo al humano”.***

El perfil de un administrador debe responder a las exigencias que hoy en día demanda la ley de educación Nacional 12-91, de acuerdo al nivel educativo a dirigir, tomando en cuenta las aptitudes y méritos, previo a su evaluación y selección para optar al puesto.

3.13 LA LABOR DOCENTE Y ADMINISTRATIVA

La labor del docente tiene una gran trascendencia como lo expresa, Sandoval Medina (2001) ***“El maestro, profesor, educador ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no solo desde el punto de vista del conocimiento y de transformaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta”***. Estos señalamientos denotan las múltiples funciones que debe asumir el educador, quien lidera y tiene bajo su responsabilidad la formación del ser humano.

Según Sandoval (2001) considera que: ***“La labor docente, tiene un gran valor social; hasta puede decirse que ninguna otra carrera ofrece al profesionista mayor oportunidad para beneficiar a otro ser humano que la docencia ya que facilita a través de su gestión una formación académica, social, afectiva, física y psicológica”***. En ese orden de ideas, el rol del docente dentro de la sociedad toma mayor relevancia y se le exige estar preparado para brindar las herramientas necesarias en cuanto a la innovación y al cambio impuesto en el campo educativo, requiriéndose poseer competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales para desarrollar sus acciones en la práctica pedagógica.

Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta, esto, porque dominó una perspectiva conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con certeza que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta, conduce a un cambio en el significado de la experiencia.

La experiencia humana no solo implica pensamiento, sino también afectividad y únicamente cuando se consideran en conjunto se capacita al individuo para enriquecer el significado de su experiencia. Para entender la labor educativa, es necesario tener en consideración otros tres elementos del proceso educativo: los

profesores y su manera de enseñar; la estructura de los conocimientos que conforman el currículo y el modo en que éste se produce y el entramado social en el que se desarrolla el proceso educativo. Lo anterior se desarrolla dentro de un marco psicoeducativo, puesto que la psicología educativa trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en el salón de clases y los factores que lo influyen, estos fundamentos psicológicos proporcionan los principios para que los profesores descubran por si mismos los métodos de enseñanza más eficaces, puesto que intentar descubrir métodos por “ensayo y error” es un procedimiento ciego y, por tanto innecesariamente difícil y antieconómico.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, ofrece en este sentido el marco apropiado para el desarrollo de la labor educativa, así como para el diseño de técnicas educacionales coherentes con tales principios, constituyéndose en un marco teórico que favorecerá dicho proceso.

La labor administrativa la desarrolla una persona dotada de habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recursos humanos, el trabajo en equipo, la organización y las relaciones humanas necesarias para enfrentarse a los dilemas que afectan a diversos tipos de sistemas educativos.

Esta función administrativa se realiza mediante ciertas actividades o deberes que se coordinan de manera eficiente y eficaz, en conjunto con el trabajo de los demás. Dicho proceso interrelaciona etapas sucesivas que forman un proceso integral siendo; la Planeación, la Organización, la Dirección y el Control.

3.14 IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES CON LOS DOCENTES Y ADMINISTRADORES

Las relaciones interpersonales, son aquellas interacciones referidas al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos y en diferentes intervalos de tiempo, es decir, son las relaciones que se establecen diariamente con los otros semejantes, llámese compañeros de estudio, de trabajo, de oficina y jefes. Sin embargo, es muy probable que alguna de las barreras que se oponen a una acción social efectiva sean relaciones emocionales, que son las que hacen que un individuo se sienta de algún modo inhibida por la presencia de otras personas, a las cuales teme, o no entiende.

Fayol, H. (1974) ***“Es necesario reducir la sensación de inhibición en el sentido de dar una reacción psicológica de temor e incertidumbre, basada en ambivalencia y la inseguridad en las relaciones interpersonales”.***

Entre el personal administrativo y docentes de un centro educativo, las relaciones humanas deben propiciar practicas pertinentes al proceso, con el fin de alcanzar los objetivos por medio del trabajo en equipo, donde prevalece un clima laboral armonioso donde las metas se logran en conjunto con el recurso humano. Evitando así los conflictos de diferente índole entre el equipo de trabajo, dando origen al fortalecimiento interpersonal, donde se afrontan situaciones conflictivas de una manera prudente, tomando como base los derechos y obligaciones que establece la Ley de Educación Nacional, para el fortalecimiento del sistema educativo nacional.

Según Sandoval (2001) ***“El temor y las hostilidades subyacentes resultantes, condicionan las reacciones en un grupo cualquiera y será la causa de tensiones”.*** Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo. Las personas tienden a respetarse y estimarse mutuamente una vez que se conocen mejor.

3.15 LIDERAZGO

Aguerrondo, I (1994). Dice: ***“El liderazgo es un proceso de influencia recíproco entre los líderes y sus seguidores para lograr los objetivos de una organización a través del cambio”.***

Toda comunidad necesita de líderes, la necesidad de poseer un líder se basa en la predisposición de seguir a otro en cualquier contexto social. Líderes y seguidores son, a diario, modelos en la vida, en la casa, en el mundo del arte y en el ámbito educativo donde día a día se interactúa con jóvenes, docentes y todos los sujetos del proceso educativo.

Hoy en día, los héroes son personas que por características de personalidad y por sus actitudes inciden en la vida de las personas que lo rodean, logran ser representativas y significativas en la mente de otra. Muchas teorías de la psicología y de la administración han reducido el estudio del líder a una serie de reglas, procedimientos y modelos.

Sandoval Medina (2001) señala que el liderazgo, ***“Es un desafío en la vida de las personas y de las organizaciones, constituye, independientemente del medio en que vivimos, el factor determinante para el logro de los objetivos deseados”***

Los líderes son personas que tienen habilidad para:

- ✓ Implementar nuevas visiones.
- ✓ Articular una realidad con una visión de futuro.
- ✓ Compartir la visión de una organización o sistema con sus seguidores.
- ✓ Construir equipos de trabajo.
- ✓ Enfrentar el cambio.
- ✓ Tomar decisiones.

3.16 TIPOS DE LIDERAZGO

Los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones educativas, en especial aquellas que se encuentran en contextos de pobreza, requieren de directores que además de administrar los recursos y organizar las prácticas, promuevan, en el colectivo escolar, el interés, la participación y el compromiso para la construcción del sentido de esa escuela y para esos niños y jóvenes, con el fin de mejorar los aprendizajes de sus alumnos. El liderazgo debe atravesar el conjunto de actividades pedagógicas, didácticas, administrativo y organizacionales o comunitarias, logrando un cierto equilibrio entre ellas.

Aguerrondo (1994) ***“El rol de líder, el director define estilos de trabajo, formas de vinculación y estrategias de participación a partir de una visión global e integradora de la institución”***.

El líder educativo debe efectuar una integración entre las necesidades personales, las grupales y las institucionales en función de ciertos objetivos organizadores de las prácticas, donde todo lo que se lleva a cabo en un sector del centro repercute en su conjunto.

Según la IIPE-UNESCO (2004) ***“Liderazgo Pedagógico, Liderazgo Estratégico, Liderazgo Comunitario y Liderazgo Político”***.

Liderazgo pedagógico: Los directores que promueven el liderazgo pedagógico construyen una visión clara y compartida de los fines institucionales construyendo el sentido de la escuela para que los estudiantes que se encuentran en situaciones de pobreza aprendan y se desarrollen como personas, además la capacidad de ver funcionar la escuela en toda su complejidad es lo que permite al director construir, en conjunto con los docentes, una visión clara de los fines para el establecimiento educativo. Entre las habilidades que posee el líder pedagógico son:

- Motivar a los docentes para su involucramiento en la elaboración e implementación de un proyecto educativo que dé sentido a la labor educativa según el contexto en donde se desenvuelven.
- Motivar a los educandos en torno al proceso educativo, en primera instancia retenerlos y, en segunda instancia fomentar su gusto por el aprendizaje.
- Analizar el nivel de expectativas en torno de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Liderazgo Estratégico: El liderazgo estratégico hace referencia a la capacidad del director para orientar y dar sentido a los procesos pedagógicos, organizacionales y comunitarios que se desarrollan dentro de la institución.

Liderazgo Comunitario: Es aquel que promueve vínculos proactivos con la comunidad local y regional, además genera mecanismos de regulación interna que se adapten a las variaciones del entorno, incentiva la creación de redes de colaboración que permitan generar conocimiento útil para el centro y para la comunidad y dinamizar procesos de aprendizaje organizacional.

Liderazgo Político: El liderazgo político integra las diferentes dimensiones de liderazgo hasta aquí tratadas (pedagógico, estratégico, comunitario) y define aspectos que hacen a la micro política del centro educativo, representa el influir en los otros para lograr acuerdos que permitan obtener resultados.

En el campo de la educación se ha trabajado con diversos estilos de liderazgo, los cuales se caracterizan por su acción siendo; liderazgo transaccional, transformacional, situacional, democrático, autocrático y liberal. Ser líder es ser partícipe de un grupo en el que se construye en conjunto una visión y se comparten responsabilidades con gran sentido de pertenencia.

3.17 LA COMUNICACIÓN

La comunicación es el proceso que consiste en transmitir y recibir tanto información como retroalimentación de otras personas. Para que dos o más personas involucradas en el proceso de comunicación logren comprenderse entre sí, entendiendo desde un mismo punto de vista un mensaje, es necesario que adopten una actitud de escucha atenta, receptiva, abierta y, en lo posible libre de prejuicios.

Según Bastardas (1995) ***“Hablar de comunicación, no solo para el hombre sino para todas las especies, es de suma importancia, ya que es un privilegio que nos permite relacionarnos unos con otros y convivir en una sociedad donde se desarrolle o siempre este presente la capacidad comunicativa”***.

Las organizaciones con sistemas efectivos de comunicación tienen una mayor probabilidad de éxito. En todos los ámbitos organizacionales, la comunicación representa por lo menos un 75% de cada jornada laboral, en este sentido, una comunicación eficaz debe ser una de las capacidades de los líderes. Las habilidades para la construcción de buenas y sanas relaciones interpersonales, y de una adecuada comunicación se constituyen en el motor de todo buen liderazgo.

IIPE UNESCO (2000) ***“Un administrador educativo debe garantizar, en su rol de comunicador educativo, la utilización de un código lingüístico común entre los sujetos de comunicación, pues éste será el primer punto a su favor en el desarrollo efectivo del proceso administrativo y comunicativo entre el grupo de colaboradores”***.

Por lo tanto la comunicación ocurre cuando existe un amplio sentido comunicativo y compartido por quienes intervienen en esa interacción, permitiendo así, una relación interpersonal armoniosa y colaborativa, desarrollando las actividades de manera efectiva.

3.18 TRABAJO EN EQUIPO

IIPE UNESCO (2000) ***“El trabajo en equipo beneficia la tarea educativa, esto significa que puede generar mejores condiciones para analizar el sentido de la acción educativa desarrollando procesos de reflexión y de apertura a nuevas perspectivas”.***

El trabajo en equipo tiende a propiciar y a elevar el interés por las tareas asignadas en un centro educativo. Además, por medio de él, se obtienen mejores resultados delegando comisiones con el propósito de alcanzar lo establecido, en planes que rigen la labor educativa durante un determinado periodo. Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a una persona adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado. La no disposición de aquellos elementos por algunas personas puede obstaculizar en un equipo la consecución de sus objetivos definidos, para alcanzar los resultados previstos, y consecuentemente, dificultar su integración en el equipo de trabajo.

Rué, J. (2003) ***“El trabajo en equipo debe ser parte inherente del trabajo cotidiano de la escuela, para fortalecer las formas de coordinación y organización de personas y tareas, a la vez un sistema de registros que avances que promuevan el aprendizaje colectivo”.***

Un equipo de trabajo tiene como principal rasgo la colaboración, la implementación de dinámicas y técnicas que permiten promover el desarrollo del mismo, por tal motivo, es importante incorporar dinámicas y técnicas, fortalecer las potencialidades y superar las dificultades. Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común compartiendo responsabilidades.

3.19 TOMA DE DECISIONES

FREEMAN GILBERT Jr. ***“La toma de las decisiones es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción, está enfocada bajo los parámetros, la toma de decisiones forma parte de nuestro diario vivir, en nuestra vida profesional también tomamos diariamente decisiones que pueden marcar nuestro futuro en la empresa y el éxito o fracaso de una idea o proyecto”.***

Las decisiones son una parte esencial de la vida, tanto dentro como fuera del trabajo. Una decisión es un juicio o una elección entre dos o más opciones, y es algo que surge en innumerables situaciones, ya sea para solucionar un problema, o para aplicar una medida. Una decisión puede tomarse de manera inmediata, pero suele suponer un proceso de identificación, análisis, evaluación, elección y planificación. Para llegar a una decisión debe definirse el objetivo, enumerar las opciones disponibles, elegir entre ellas y luego aplicar dicha opción. Las decisiones y el proceso de tomarlas son fundamentales en la gestión y en los centros educativos.

Chiavenato Idalberto ***“El proceso de la toma de decisiones es sin duda una de las mayores responsabilidades, sin embargo, las decisiones marcan el éxito o fracaso de cualquier organización, son como el motor de los negocios”.***

Después de tomar una decisión ya no hay marcha atrás y se tiene que afrontar las consecuencias por eso es necesario analizar lo que se realizará, es fundamental al momento de tomar una decisión describir el problema o el objetivo al que se quiere llegar, análisis del problema o la decisión, generar alternativas, selección de la alternativa que finalmente se llevará a cabo, pasar de la decisión a la acción y valorar las consecuencias y el éxito de la decisión adoptada. En el momento de tomar una decisión es importante que se pueda estudiar el problema o situación y considerarlo profundamente para elegir el mejor camino a seguir según las diferentes alternativas y operaciones. También es de vital importancia para la administración ya que contribuye a mantener la armonía y coherencia del grupo, y por ende su eficiencia laboral.

CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Para estudiar detalladamente la ética y el profesionalismo en la eficiencia laboral de los Administradores Educativos de Santo Domingo Suchitepéquez, se procedió a realizar una investigación de campo con el objetivo de recabar información verídica sobre la temática mencionada; realizando una cedula de entrevista hacia la coordinadora del distrito y entrevista a directores del nivel primario y nivel medio, ciclo básico y diversificado. Así mismo para indagar cual es la raíz de los problemas que se han suscitado, se efectuó una encuesta a personal docente del distrito.

Una vez realizada la entrevista a la Coordinadora Técnica Administrativa del Sector Norte de Santo Domingo Suchitepéquez, se obtiene la siguiente información para ostentar la temática de investigación; ante la interrogante ¿Cómo califica los procesos administrativos de los directores a su cargo? La autoridad educativa afirma que el desarrollo de los procesos administrativos de los directores a su cargo son aceptables, ya que, tienen la voluntad de realizarlos correctamente; lo que les ha faltado ha sido orientación para cumplirlos de forma sistemática y apegados a los lineamientos establecidos legalmente, pero hoy en día se trabaja para encausar correctamente todo lo administrativo. Los directores confirman ésta aseveración, al opinar que han desarrollado su labor de la mejor forma posible.

Según la interrogante ¿Cómo califica la eficiencia laboral del personal docente y administrativo en general, del distrito 10-06-05 sector norte, del municipio de Santo Domingo? La Coordinadora Técnica Administrativa opina que en un lapso de 8 meses al frente del distrito de Santo Domingo Suchitepéquez sector Norte, puede indicar que en las visitas realizadas ha encontrado que hay muy buenos maestros, entregados a su tarea, y algunos que necesitan acompañamiento didáctico, así como también muy pocos que no les apasione su labor docente. En lo administrativo, algunos directores han sido asignados sin previa

preparación ni selección democrática, sin embargo se ha brindado el acompañamiento administrativo necesario ya que en este aspecto hay debilidad por no apegarse a los lineamientos establecidos y emanados de la coordinación técnica del distrito 10-06-05. En la entrevista a los directores, ellos opinan que algunos docentes son muy eficientes, entregados a su labor, pero, lamentablemente hay varios que carecen de buenas relaciones humanas, en cuanto al servicio que prestan a la forma de actuar ante la comunidad educativa. Por su parte el 70% de la población encuestada, califica su trabajo docente con un nivel alto, mientras que el 20% de docentes, califica su labor con un nivel medio y el 10% lo califica en un nivel bajo. Discutiendo estos resultados se observa que la autoridad educativa ha realizado monitoreos constantes, para indagar sobre el desempeño de cada sujeto de la educación del sector norte, indicando que existe personal docente y administrativo eficiente y que los docentes reconocen su capacidad.

Según la interrogante; Para usted ¿Qué es la ética y el profesionalismo en su ámbito laboral? La autoridad educativa asegura que la ética es el conjunto de lineamientos formas y modos de convivencia armónica, puede decirse también que son valores sociales. Mientras que el profesionalismo es la forma de cómo se desarrollan los procesos educativos ya que desde el momento de aceptar la labor docente, los educadores asumen el reto de ser profesionales y dejar huella en lo que desarrollen, los docentes y directores deben fomentar la práctica de signos de ética y moral para ser profesionales a cabalidad. Los directores opinan que la ética y el profesionalismo son principios que se deben tener para poder actuar adecuadamente ante una situación conflictiva dentro del establecimiento educativo. Es notorio que la Coordinadora Técnica Administrativa y los administradores educativos tienen pleno conocimiento de ética y profesionalismo en cuanto su labor. Según Juan Germán prado: ***La ética es la disciplina filosófica, que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes y de profesional, se dice que es quien ejerce alguna actividad como profesión, por lo que el profesionalismo es el cultivo o utilización de cierta disciplina o arte como medio de una acción para un fin***

en sí. La ética entonces se trabaja juntamente con la profesionalidad, por el hecho de mantener un acercamiento constante con la comunidad educativa.

Los datos obtenidos según la interrogante; Desde su perspectiva como CTA, como director y como docente ¿Cómo incide la ética de un profesional de la educación en la eficiencia de su servicio? La CTA manifiesta que incide en la formación efectiva y la participación de toda la comunidad educativa ya que será un profesional exitoso si es abierto al cambio, con valores morales que le permitirán lograr ser exigente consigo mismo y con los demás. Los directores opinan que juegan un papel importante, mismo que se refleja en su conducta y forma de actuar ante la comunidad educativa, ya que a diario se convive con estudiantes y padres de familia y sin ética no se puede vivir en armonía. Durante la encuesta realizada a los docentes en el distrito 10-06-05 de Santo Domingo Suchitepéquez, el 60% de ellos manifiesta que la ética condiciona su desempeño laboral, el 30% ostenta que la incidencia de la ética en su labor cotidiana es poca y el 10% expresa que la ética no afecta en nada. Toda vez analizada la información, es notable que la CTA, directores y un alto porcentaje de docentes afirman que la ética de un profesional en materia educativa, tiene gran incidencia, por el hecho de relacionarse con la comunidad educativa de manera cordial, responsable y respetuosa.

Ante la interrogante ¿Considera usted que en los centros educativos se manifiesta una conducta laboral adecuada, ética, moral y altamente profesional? la CTA afirma que, en la mayoría de centros educativos hay armonía de trabajo, fomentando la práctica de actitudes éticas y morales. Los directores afirman que son muy pocos los docentes que presentan buenas conductas éticas y morales, porque en varias ocasiones se han enterado los directores, que los docentes frecuentan constantemente la coordinación, con la finalidad de mantener al tanto a la coordinadora, de los problemas de diferente índole que se suscitan entre el equipo de trabajo, haciendo esto de forma verbal. En la encuesta realizada a docentes del sector norte de Santo Domingo Suchitepéquez, el 30% afirma que en el centro educativo donde prestan su servicio, se fomenta una conducta adecuada

en relación a la ética, moral y profesional y el 70% aduce que no se presenta una conducta ética, moral y profesional por lo que realmente se vive en el centro educativo, ya que en ocasiones los mismos docentes y director se mal informan entre el grupo. Por lo cual es evidente que, entre algunos directores y docentes, estas conductas poco éticas conllevan a una difamación entre el mismo equipo de trabajo, provocando pérdida de tiempo en cosas irrelevantes y por ende, poca eficiencia laboral.

Ante la pregunta ¿Con qué frecuencia atiende casos conflictivos de docentes relacionados con los directores de los establecimientos educativos?, la Coordinadora afirma que son raros los casos que se resuelven en la CTA, ya que en las visitas que realiza puede verificar si existen diferencias personales, a la vez que orienta a todo el personal sobre las funciones que cada uno debe desarrollar y cumplir, pero, cuando las inquietudes van fuera de lo establecido legalmente se toman otras medidas. Los directores dicen que los problemas personales son resueltos de forma interna, pero, por la conducta antiética de algunos docentes; como mal informarse entre ellos mismos, la CTA se entera de lo sucedido de forma inmediata. Por lo tanto, los directores son los encargados de resolver de forma interna los conflictos de índole personal, ya que la autoridad hace mención que el administrador educativo tiene la capacidad de resolver los problemas dentro del establecimiento educativo y la autoridad educativa en ocasiones interviene brindando acompañamiento y solo los conflictos más complicados son resueltos en la oficina de la CTA.

La interrogante ¿Considera que un buen administrador educativo sea capaz de resolver los conflictos de su comunidad educativa internamente con los docentes?, la CTA opina que sí, especialmente por medio de un dialogo abierto, franco y sincero, con los padres de familia, maestros y alumnos y los que participen en el proceso educativo. Es aconsejable tratar el asunto en su momento, así como hacer acuerdos que son muy importantes en la administración y el respeto entre todos, que nunca debe faltar. Los directores consideran que en pocas ocasiones

se pueden resolver los conflictos internamente, pese a lo recomendado por la Coordinadora. En ocasiones el problema repercute en la Dirección Departamental de Educación. Por lo cual, la autoridad educativa realiza capacitaciones y reuniones de forma periódica, en las cuales incluye recomendaciones, con el objetivo de fomentar prácticas de ética y valores morales para no perder el respeto mutuo entre equipo de trabajo y así, fortalecer las relaciones humanas como grupo, pero, cabe mencionar que es una mayoría de docentes quienes presentan inconformidades en cuanto al desarrollo del proceso administrativo.

De la interrogante, Según su criterio profesional, ¿Qué impacto tiene la ética y el profesionalismo de los docentes y directores, en la comunidad educativa a su cargo?, la CTA afirma que impacta fuertemente, ya que existen normas claras de convivencia, que se deben aplicar y se aprovecha que hay credibilidad en todo lo que se realiza para avanzar en todos los aspectos del proceso educativo. Los directores argumentan que el impacto debería ser positivo, siempre por ser vistos como ejemplo ante la comunidad educativa. Por su lado, los docentes muestran en un 85% que el impacto de la ética y el profesionalismo en la comunidad educativa, convendría ser positivo, aunque el 15% asevera que dicho impacto es negativo a causa de la falta de valores éticos y morales, siendo conscientes del fenómeno constante que se vive en el establecimiento educativo donde laboran.

La Coordinadora del sector norte ante la interrogante ¿Cree usted que en los centros educativos a su cargo exista divisionismo entre los equipos de trabajo?, afirma que reserva ese criterio, porque trabajar en equipo es un proceso en donde el director debe establecer lineamientos claros de trabajo y todos con un solo objetivo, las diferencias siempre existen, por lo que el director debe ser muy cuidadoso en delegar responsabilidades para obtener resultados de cumplimiento a cabalidad y efectuar reuniones periódicas para evaluar el avance en todo. Toda vez analizada la información recabada en la investigación, se puede deducir que existe divisionismo de trabajo en unos centros educativos del sector norte.

Usted como Coordinadora ¿considera que existan problemas personales entre directores y docentes donde no necesite figurar como mediadora para su solución?, la autoridad expresa que sí, que existen esas condiciones por el simple hecho de ser problemas personales, donde se manifiestan actitudes con falta de ética y moral, pero, cuándo estos ya interfieren en el cumplimiento de sus deberes y /o perjudique el rendimiento del docente o director, ella debe intervenir lo más pronto posible para evitar esas faltas al servicio. Según lo investigado, es notable que, en ciertos equipos de trabajo del sector norte, suscitan diferencias personales donde prevalecen actitudes antiéticas, y los administradores educativos deben solucionar internamente estos conflictos fomentando el profesionalismo y la eficiencia laboral, puesto que, cuando recaen en faltas graves interfiere la coordinadora del distrito para dar solución, amparada en Ley de Educación Nacional y Ley de Servicio Civil entre otras, mismas que amparan el cumplimiento laboral.

La CTA, describe una propuesta factible y tangible que podría minimizar o solucionar las problemáticas que surgen entre el personal docente y administrativo de los establecimientos educativos a su cargo, y afirma que es necesaria la implementación de talleres como: convivencia, solución de conflictos, practica de valores éticos y morales, rol del profesional de la educación, de liderazgo, de autoestima, y aprender a soñar especialmente. Según los datos recabados es necesaria la implementación de los talleres referente a los temas mencionados, con el objetivo de mejorar las relaciones mutuas, erradicar el divisionismo y fortalecer los principios éticos y morales.

Ante la interrogante hacia los directores, ¿cree usted que su personal docente propicia buenas relaciones humanas, éticas y profesionales, concernientes a un servicio de calidad?, los directores entrevistados consideran que algunos docentes sí, pero, no se puede dejar a un lado a aquellos, que no propician buenas relaciones humanas, puesto que en la forma de como tratan a los integrantes de la comunidad educativa, desfavorece la calidad de su servicio y su labor.

De la interrogante hacia los docentes ¿considera usted, que sea importante la ética en el desempeño profesional de los docentes y directores de los centros educativos?, se puede visualizar que el total de los docentes, afirma que es importante el rol de la ética en el desempeño de su labor como profesionales de la educación, sobre todo en el desarrollo de las funciones administrativas, puesto que los directores son líderes encargados de propiciar y hacer valer las obligaciones y derechos de docentes y directores.

Ante la interrogante ¿ha estado involucrado o ha sido testigo de alguna situación conflictiva con otros compañeros docentes o el director de su establecimiento?, el 40% de los encuestados reconoce que ha estado involucrado o ha sido testigo de alguna situación conflictiva con compañeros docentes o incluso con el administrador del centro educativo, mientras que el 60% afirma que no se involucra en conflictos entre compañeros en el ámbito educativo, puesto que son el ejemplo de la comunidad educativa.

Consecuente a lo anterior, se cuestionó al docente; ¿se considera usted un profesional con suficiente ética en el desempeño de su labor?, el 92% afirmó ser profesionales con ética suficiente para fomentar valores con los educandos, mientras el 8% niega poder desempeñar óptimamente su labor como docente, ya que presentan debilidades varias y aseguran que deben mejorar para impulsar un proceso de enseñanza-aprendizaje más eficiente.

Según la interrogante hacia el personal docente; ante una falta a sus servicios, ¿cómo le llama la atención, su autoridad educativa?, el 20% determina que esta lo hace en privado, el 45% argumenta que en público y el 35% manifiesta que por escrito. Del total de la población de docentes encuestados, la mayoría de ellos afirma que su autoridad educativa le llama la atención de forma pública, cabe mencionar que algunos administradores educativos, establecen con su acción la falta de principios éticos y morales, sobre todo, lo poco profesional al solucionar un conflicto de índole personal en el centro educativo que dirige.

De la interrogante, ¿Se ha divulgado entre compañeros algún asunto personal que le haya afectado a usted?, el 62% afirma que sí, el 38% indica que no. Por lo tanto es notable que la mayoría de docentes encuestados afirma que, en el equipo de trabajo se popularizan los asuntos personales, propiciando así, actitudes antiéticas, antimorales y poco profesionales. Este aporte ratifica que en unos establecimientos educativos existe divisionismo, por el hecho de mantener poca lealtad entre compañeros docentes y director.

Cabe mencionar que la CTA, mantiene una perspectiva diferente, en cuanto las afirmaciones de los directores y docentes, al considerar que en los centros educativos existe armonía de trabajo y buenas relaciones interpersonales, donde sobresale la práctica de principios éticos y morales. Según la investigación efectuada, se analiza, se discute y se verifica que la mayoría de profesionales posee amplio conocimiento de ética, moral y profesionalismo, a la vez están conscientes de la importancia de la misma en el ámbito laboral, sin embargo, siendo profesionales de la educación, no fomentan principios que contribuyan a la eficiencia de su servicio, puesto que en la gráfica No. 01 la mayoría de docentes califica su labor con un nivel alto, así mismo el porcentaje de la gráfica No. 08 demuestra que los docentes se consideran profesionales con suficiente ética en el desempeño de su labor, pero en la gráfica No. 06 la mayoría de docentes aduce que en el centro educativo donde laboran no se presenta una conducta adecuada, ética, moral y profesional. Por lo cual, es notable que los educadores en las interrogantes arriba mencionadas, se contradicen, puesto que existen personas conscientes de las faltas cometidas en el centro educativo, mientras que otros fomentan actitudes indecorosas al realizar señalamientos ajenos, siendo antiético y poco profesional. Algunos directores y docentes pueden demostrar una eficiencia laboral alta, pero como persona íntegra, con principios éticos y morales dejan mucho que desear, por lo tanto, en materia educativa es fundamental conllevar ambos términos por ser formadores de la educación.

CAPÍTULO V

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 Se analizó la ética y el profesionalismo de los administradores educativos de Santo Domingo Suchitepéquez, debido a ello se visualiza que los profesionales de la educación poseen amplio conocimiento del fenómeno investigado, sin embargo, aun como líderes no fomentan prácticas que permitan el desarrollo de actitudes morales pertinentes al proceso, las cuales conllevan hacia una eficiencia laboral donde desarrollan sus servicios, siendo la ética la que rige la conducta moral del ser humano.

5.1.2 Se determinó con un 85% del total de la población encuestada, que el impacto de la ética de los profesionales de la educación debería ser positivo, pero una minoría de ellos afirma que el impacto es negativo, ostentando que administradores y docentes no presentan signos de ética y profesionalismo en el centro educativo donde laboran afectando su eficiencia de su trabajo.

5.1.3 Se comparó el nivel de eficiencia laboral entre profesionales de la educación, obteniendo como resultado que los administradores educativos que utilizan estrategias en el manejo de conflictos dan a conocer los principios éticos, morales y el profesionalismo en cuanto a su labor, aplicando las diferentes leyes que enmarcan el proceso educativo, asimismo los líderes negativos con actitudes antiéticas son creadores de conflictos dentro del establecimiento educativo, creando un ambiente desagradable de trabajo, al no mantener una relación y comunicación equitativa con el equipo.

5.1.4 Se establece que el perfil de un administrador educativo obedece a las exigencias plasmadas en Ley de Educación Nacional 12-91, donde se contemplan los derechos y obligaciones de los Administradores Educativos, ello como garantía al desarrollo de su función, propiciando así una eficiencia y un clima laboral armonioso donde predomina el respeto mutuo.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 Concientizar a directores y docentes en cuanto a la práctica de actitudes éticas, morales y profesionales en su labor, asimismo desarrollar actividades extracurriculares con el equipo de trabajo, mismas que propicien la participación equitativa e integral, para garantizar el trabajo en equipo, logrando así los objetivos por medio de la eficiencia laboral.

5.2.2 Crear un plan estratégico para erradicar el impacto negativo de ética y profesionalismo que se presenta en administradores y docentes de Santo Domingo Suchitepéquez, asimismo fortalecer y elevar el nivel positivo que presentan algunos profesionales de la educación por medio de talleres que patenten la importancia del impacto de la ética dentro del ámbito educativo, posterior a ello, presentar ante la autoridad educativa evidencias que hagan constar resultados favorables, como garantía en su eficiencia laboral.

5.2.3 Que los administradores educativos de Santo Domingo Suchitepéquez, apliquen estrategias de ética y manejo de conflicto ante cualquier falta del personal docente, dentro del centro educativo donde laboran, como: identificar el origen del conflicto, dialogar, saber escuchar, evitar, colaborar y asumir un compromiso, para fortalecer la comunicación, las relaciones humanas y el trabajo en equipo, y por consiguiente tener una eficiencia en su labor.

5.2.4 Que cada administrador educativo sea signado previo a una selección, dándole a conocer los derechos y obligaciones y el rol que debe desempeñar ante el puesto asignado, tomando en cuenta las siguientes cualidades:

- ✓ Tener una visión clara a donde se quiere llegar.
- ✓ Propiciar una influencia recíproca en el equipo.
- ✓ Enfrentar y proponer cambios.
- ✓ Tener espíritu de gestión.

- ✓ Ser innovador, creativo, dinámico y responsable.
- ✓ Ser ético en su pensar y hacer.
- ✓ Ser íntegro.
- ✓ Tener conocimiento de los procesos administrativos y pedagógicos.

5.3 Referencias Bibliográficas

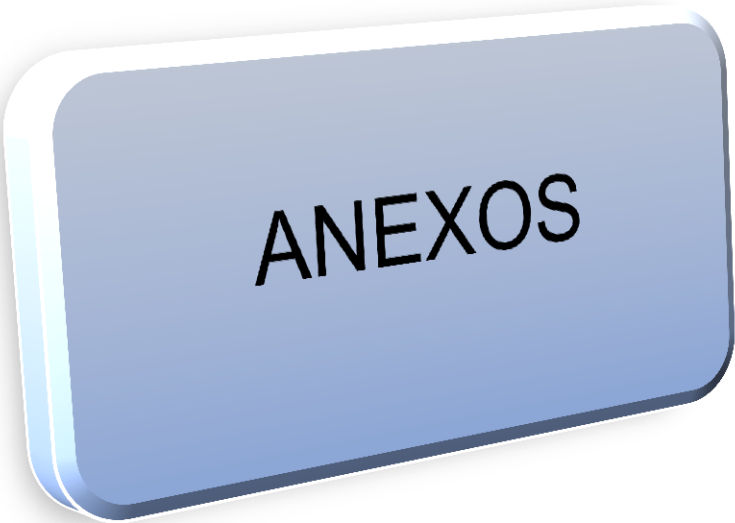
1. Aguerrondo, I. (1994) *Directores en acción: el liderazgo*. (5ª Edición) Buenos Aires, AR.: Editorial Lenguaje Claro Consultora.
2. Argandoña, A. (2008) *La ética en los negocios*. España, Universidad de Navarra.
3. Arias, F.G. (1989). *Administración de recursos humanos*. (4ª Edición) México.: Editorial Trillas.
4. Barman W. C. (2001). *Motivación psicológica*. (3ª Edición) Buenos Aires.AR.: Editorial Collins.
5. Bastardas Boada, A. (1995) *Comunicación humana y paradigmas holísticos*. Madrid, ES.: Editorial Generalitat de Cotalunya, Dpt. De Cultura.
6. Bisquerra, R. (1989). *métodos de investigación: educativa. Guía práctica*. España: Editorial CEADC.
7. Colunga, C. (1995) *Administración para la calidad*. (4ª Edición) México.: Editorial Panorama.
8. Cortina, A. (2002). La dimensión pública de las éticas aplicadas. *Revista Iberoamericana de Educación* España; mayo, agosto (29); 2.
9. Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª Edición) México.: Editorial McGraw-Hill.
10. Freeman Junior, G. (2004). *Toma de decisiones*. (2ª Edición) México.: Editorial Valdemar.

11. Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. [Const.] Editorial Universitaria Hawkins.
12. Guevara, E. (2009). *La gestión de las relaciones y la responsabilidad social empresarial*. Recuperado de: 09-10-11 <http://www.eumed.net/libros/2008c/438/La%20etica%20en%20los%20negocios.ht>
13. IPE-UNESCO Buenos Aires (2000). *Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Diez módulos destinados los responsables de los procesos de la transformación educativa*. Buenos Aires, AR.:
14. Jaramillo, F. (2010). *Compromiso para la puesta en marcha de los principios éticos del empresariado colombiano*. Cuarto Foro de Ética Empresarial, Ibagué, 22 de julio de 2010. Colombia.
15. Kung, H. (1994). Historia, sentido y método de la Declaración en pro de una ética mundial. Traductor: Agustín Serrano De Haro. *Revista Isegoria*, (10); 22-42.
16. Martínez Escobedo, A.A. (2013) *Legislación Básica Educativa. (6a Edición)*. Guatemala, GT.: Editorial Cimgra.
17. Prado, J. G. (2015). *La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes*.
18. Prado, J. G. (2015). *La ética es la disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes*. (4ª Edición) Buenos Aires, AR.: Editorial Lenguaje.
19. Pinder, C. C. (1996). *Motivación Organizacional: Teoría y Práctica (2ª Edición)*. México D.F.: Editorial Universal.

20. Reyes Ponce, A. (1968). *Administración de Empresas: Teoría y Práctica*. México D.F.: Editorial Limusa-Wiley.
21. Rué, J. (2003). *Equipos docentes, estrategias de mejora profesional y autorregulación*. Teoría y Práctica. Buenos Aires, AR.: Editora Nueva Visión.
22. Sandoval Medina, J.M. (2001). *El Administrador Educativo*. Recuperado de: 01-03-2017 <http://es.scribd.com/doc/eladministrador-educativo>


Vo.Bo. Licda. Ana Teresa de González
Bibliotecaria CUNSUROC.





ANEXOS

Cédula de Entrevista

Coordinación Técnica Administrativa Distrito 10-06-05 Sector Norte

La estudiante del XI ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario de Sur Occidente, tiene a bien realizar un estudio sobre la temática: “ÉTICA Y PROFESIONALISMO EN LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ” Por tal razón agradezco su aporte para la realización y efecto del mismo, contestando las siguientes interrogantes relacionadas al tema de investigación.

I. PARTE INFORMATIVA

Grado Académico: _____

Género: M F

Tiempo de servicio como Coordinadora Técnica Administrativa: _____

Niveles que atiende: _____

1. ¿Cómo califica los procesos administrativos de los directores a su cargo?

2. ¿Cómo califica la eficiencia laboral del personal docente y administrativo en general, del distrito 10-06-05 sector norte, del municipio de Santo Domingo?

3. Para usted ¿Qué es la ética profesional?

4. Desde su perspectiva como CTA ¿Cómo incide la ética de un profesional de la educación en la eficiencia de su servicio?

5. ¿Considera Ud. que el personal docente y administrativo a su cargo presente una conducta laboral adecuada, ética, moral y altamente profesional?

6. ¿Con qué frecuencia atiende casos conflictivos de docentes relacionados con los directores de los establecimientos educativos?

7. ¿Cree usted que en los centros educativos a su cargo existe divisionismo entre los equipos de trabajo?

Sí No

¿Por qué? _____

8. ¿Considera que un buen administrador educativo es capaz de resolver los conflictos de su comunidad educativa de manera interna con los docentes a su cargo?

Sí No

¿De qué manera? _____

9. ¿Cree usted que exista alguna conducta antiética o poco profesional por parte de su comunidad directiva y docente?

Sí No

¿Cuáles? _____

10. Usted como Coordinadora ¿considera que existan problemas personales entre directores y docentes donde no necesite figurar como mediadora para su solución?

Sí No

¿Por qué ? _____

11. Según su criterio profesional, ¿Qué impacto tiene la ética y el profesionalismo de los docentes y directores, en la comunidad educativa a su cargo?

12. Describa una propuesta factible y tangible que minimice o solucione las problemáticas que surgen entre el personal docente y administrativo de los establecimientos educativos a su cargo.

Entrevista a Directores

Distrito 10-06-05 Sector Norte de Santo Domingo Suchitepéquez

La estudiante del XI ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario de Sur Occidente, tiene a bien realizar un estudio sobre la temática: “ÉTICA Y PROFESIONALISMO EN LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ” Por tal razón agradezco su aporte para la realización y efecto del mismo, contestando las siguientes interrogantes relacionadas al tema de investigación.

II. PARTE INFORMATIVA

Grado Académico: _____

Género: M F

Tiempo de servicio en el cargo de Director: _____

Niveles que atiende: _____

1. ¿Cómo calificaría usted, los procesos administrativos de su cargo?

2. ¿Cómo calificaría la eficiencia laboral del personal docente a su cargo?

3. Para usted ¿Qué es la ética profesional?

4. Desde su perspectiva como director ¿Cómo incide la ética de un profesional de la educación en la eficiencia de su servicio?

5. ¿Considera usted que el personal docente a su cargo presenta una conducta adecuada, ética, moral y altamente profesional en sus labores?

6. ¿Con qué frecuencia ha tenido que acudir a la CTA para la solución de alguna situación conflictiva con su personal docente?

7. ¿Cree usted que su personal docente propicie las buenas relaciones humanas, éticas y profesionales, concernientes a un servicio de calidad?

Sí No

¿Por qué? _____

8. ¿Se considera usted, capaz de resolver los conflictos laborales que se suscitan internamente, con el personal docente de su centro educativo?

Sí No

¿De qué manera? _____

9. ¿Cree usted que exista alguna conducta antiética o poco profesional por parte de los docentes que laboran en este establecimiento educativo?

Sí No

¿Cuáles? _____

10. Según su criterio profesional, ¿Qué impacto tiene la ética y el profesionalismo de los docentes y directores, en la comunidad educativa?

Boleta de Encuesta

Docentes de establecimientos educativos del distrito 10-06-05

La estudiante del XI ciclo de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa plan fin de semana de la Universidad de San Carlos de Guatemala Centro Universitario de Sur Occidente, tiene a bien realizar un estudio sobre la temática: "ÉTICA Y PROFESIONALISMO EN LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE SANTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ" Por tal razón agradezco su aporte para la realización y efecto del mismo, contestando las preguntas que se le presentan, relacionadas al tema.

I. PARTE INFORMATIVA

Grado

Académico:

Género: M F

Tiempo de servicio como Docente: _____

Qué nivel y que grado atiende: _____

II. PARTE DE DESARROLLO

Indicaciones: Marque con una "x" la respuesta que se adapta, según su experiencia en docencia.

1. ¿Con qué nivel de eficiencia calificaría usted, su desempeño docente?

Alto Mediano Bajo

¿Por qué? _____

2. ¿Cómo calificaría usted, el desempeño de su director, en el establecimiento educativo donde labora?

Excelente Deficiente Regular

¿Por qué? _____

3. ¿Sabe usted qué es la ética y el profesionalismo en su ámbito laboral?

Sí

No

¿Explique? _____

4. ¿Considera usted, que sea importante la ética en el desempeño profesional de los docentes y directores de los centros educativos?

Sí

No

¿Por qué? _____

5. Desde su perspectiva como sujeto de la educación ¿Cuánto incide la ética de los docentes en el desempeño de su labor?

Mucho

Poco

Nada

¿Explique? _____

6. ¿Considera usted, que en el establecimiento educativo donde labora se presente una conducta adecuada, ética, moral y altamente profesional?

Sí

No

¿Por qué? _____

7. ¿Ha estado involucrado o ha sido testigo de alguna situación conflictiva con otros compañeros docentes o el director de su establecimiento?

Sí No

¿Especifique? _____

8. ¿Se consideraría usted, un profesional con suficiente ética en el desempeño de su labor docente?

Sí No

¿Por qué? _____

9. ¿Cree usted que exista alguna conducta antiética o poco profesional entre sus compañeros o el director del centro educativo, donde labora?

Sí No

¿Cuáles? _____

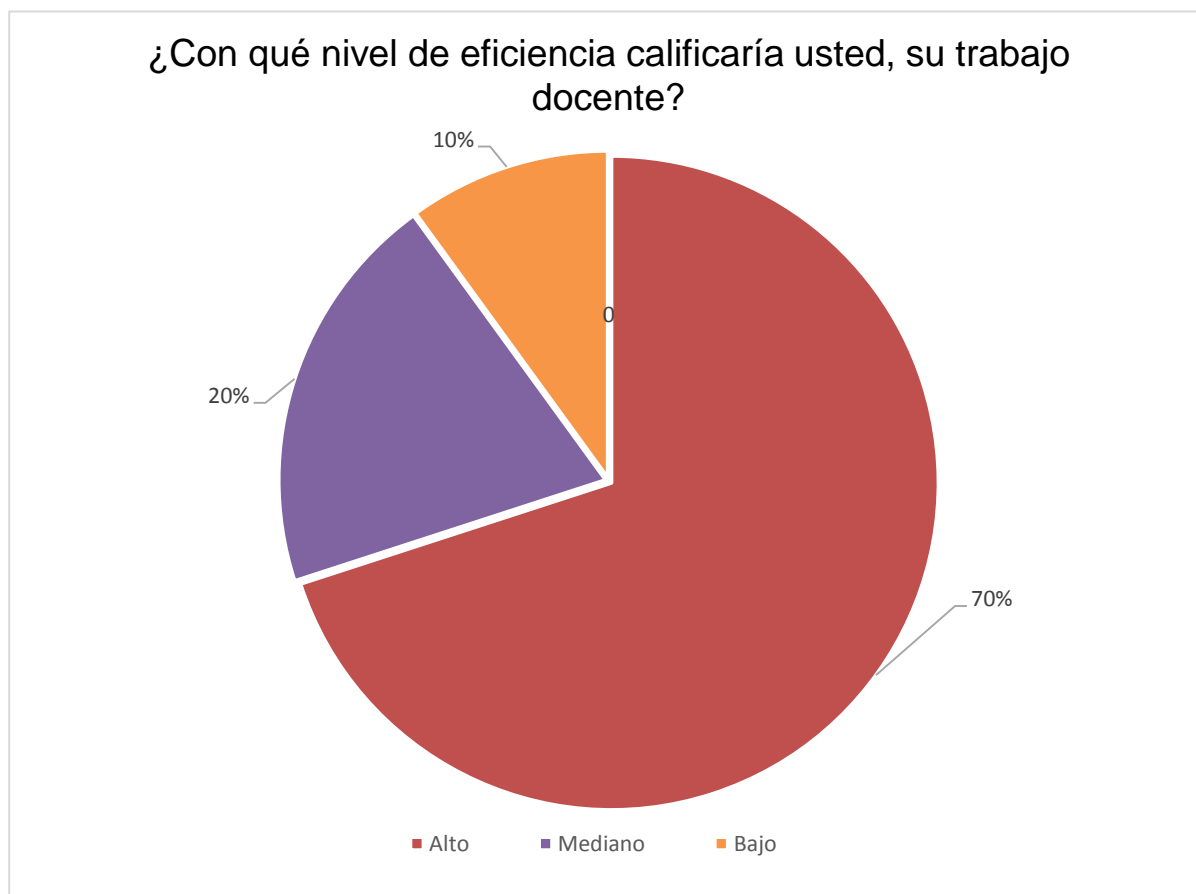
10. Según su criterio ¿Qué impacto debería tener la ética y el profesionalismo de los docentes y directores de Santo Domingo, en la comunidad educativa?

Positivo Negativo

¿Por qué? _____

Interpretación de gráficas, boletas de encuestas realizadas a docentes del distrito 10-06-05 sector norte, Santo Domingo Suchitepéquez, Suchitepéquez

GRÁFICA No. 01

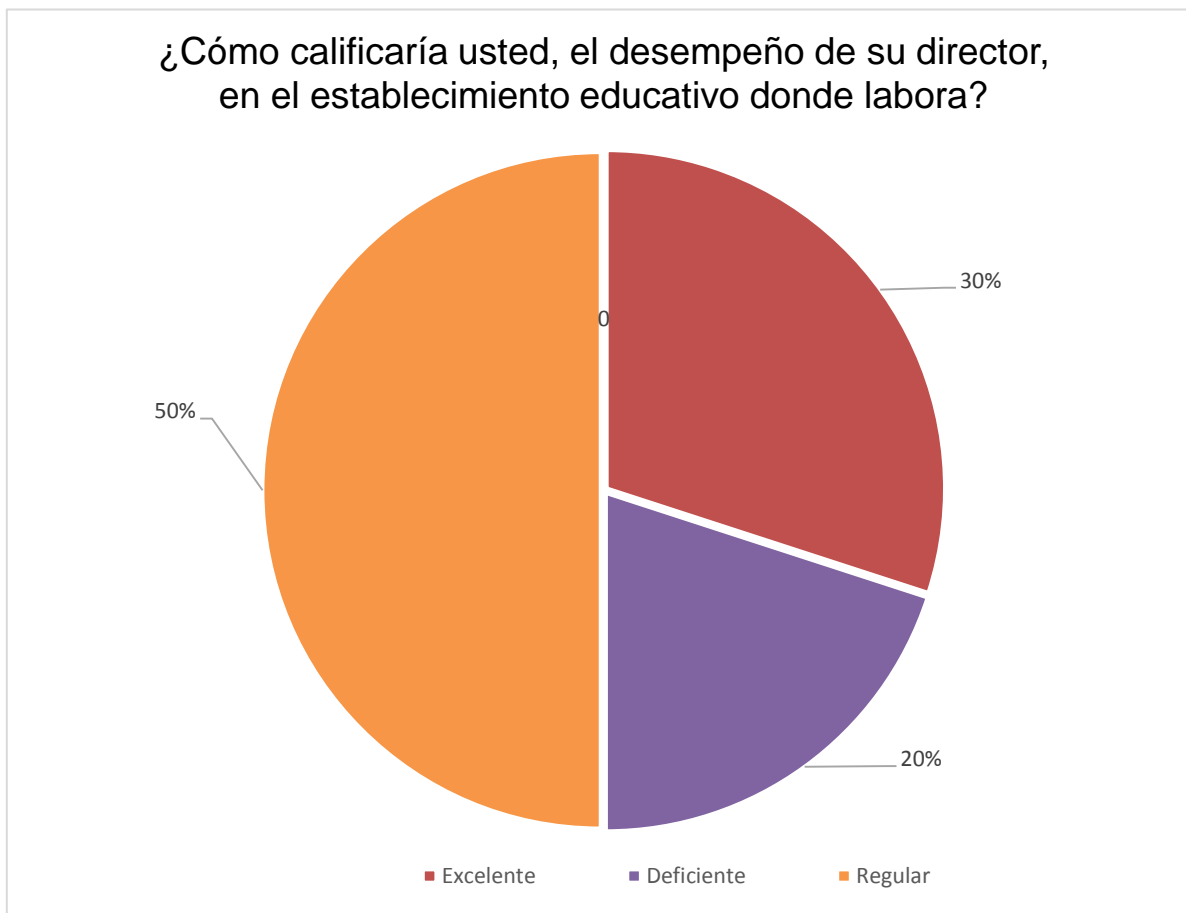


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

De acuerdo a la encuesta realizada a docentes de establecimientos educativos del distrito 10-06-05, sector norte, Santo Domingo Suchitepéquez, el 70% de la población encuestada, califica su trabajo docente con un nivel alto, mientras que el 20% de docentes, califica su labor con un nivel medio y el 10% lo califica en un

nivel bajo, puesto que cada docente se autoevalúo y según sus principios se han asignado el nivel considerado, ya que día a día se implementan técnicas que favorezcan el aprendizaje para alcanzar las competencias establecidas.

GRÁFICA No. 02

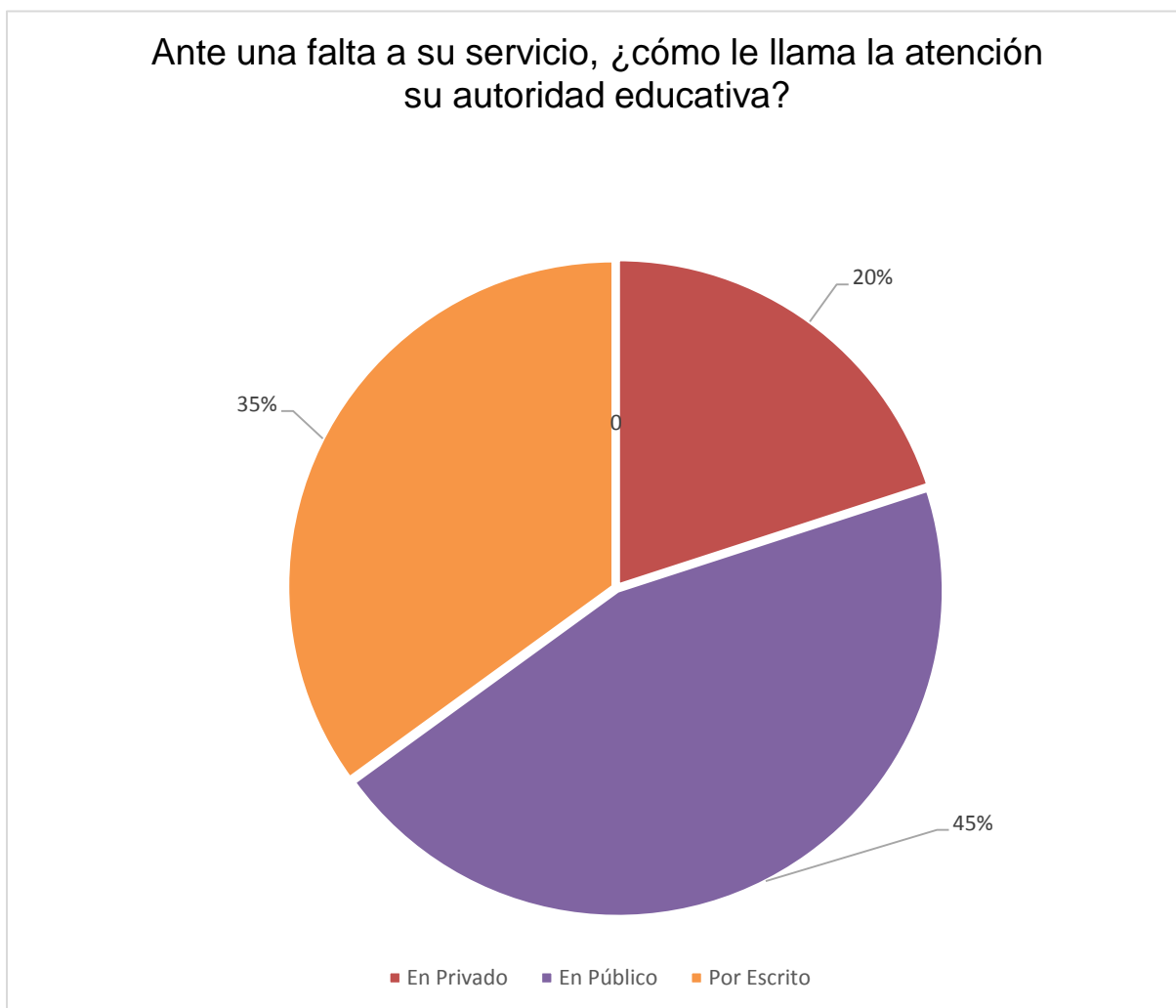


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Los datos manifiestan que los docentes del sector norte de Santo Domingo Suchitepéquez, el 30% califica el desempeño de su director de manera excelente, por contraparte el 20% de los docentes encuestados afirman que el desempeño de su administrador educativo es de manera deficiente y el 50% aducen que el director desempeña su labor de forma regular, esto refleja que un bajo porcentaje de docentes no comparten ideales en cuanto el desarrollo y ejecución del proceso

administrativo en el establecimiento educativo y la mitad de ellos son neutros por el hecho de su afirmación.

GRÁFICA No. 03

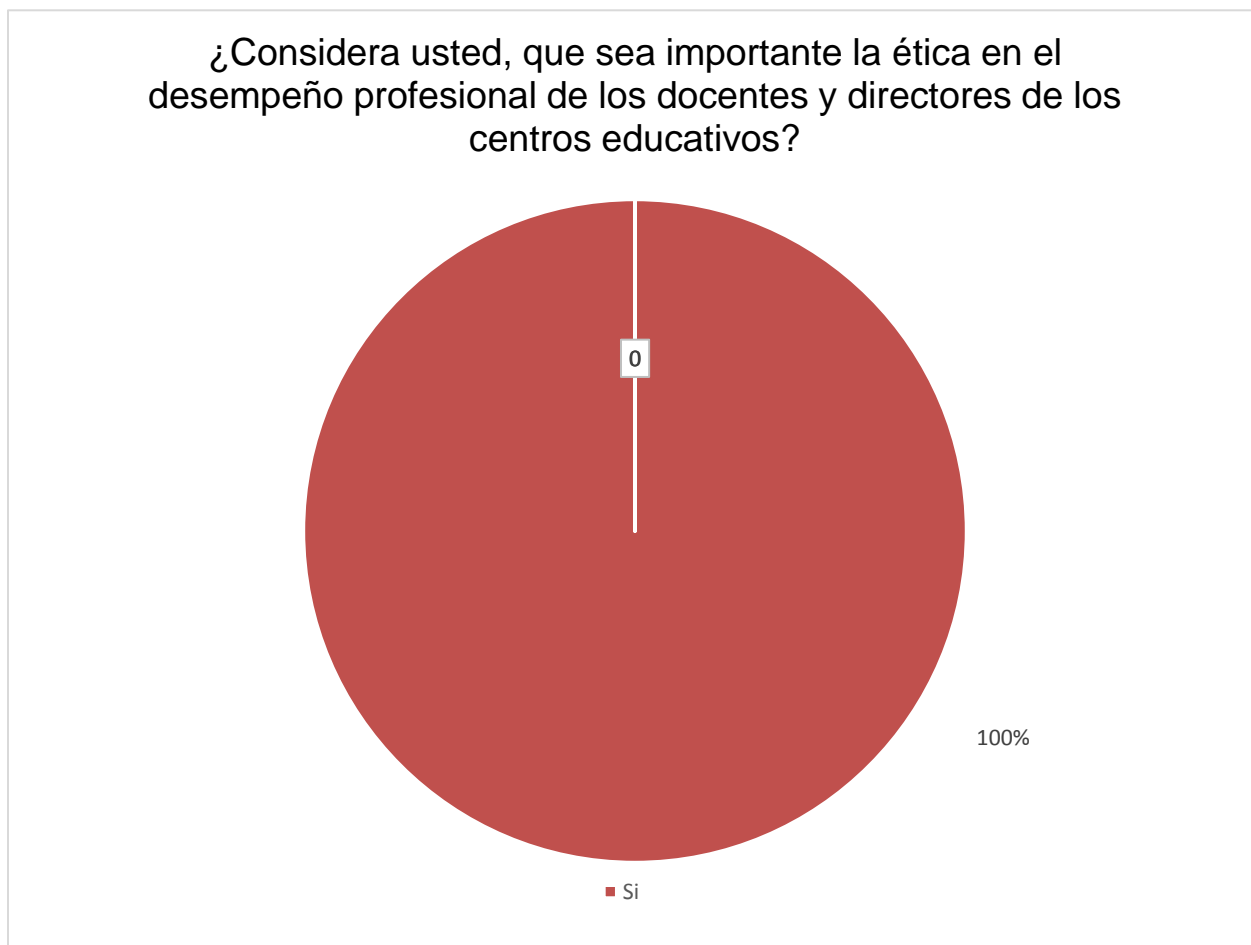


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Se pueden considerar faltas al servicio las siguientes: llegadas tarde, citas al IGSS sin avisar, STEG o asambleas sin informar, llegar a trabajar y desatender a estudiantes, platicar o comer en horario de docencia, usar teléfonos innecesariamente, y demás faltas estipuladas en Ley de Servicio Civil, y Ley de

Educación Nacional. Según lo encuestado, el 20% de docentes establecen que el administrador educativo le llama la atención en privado, el 45% argumentan que lo realiza en forma pública al momento de realizar una reunión con el personal docente y el 35% establecen que lo realiza por escrito.

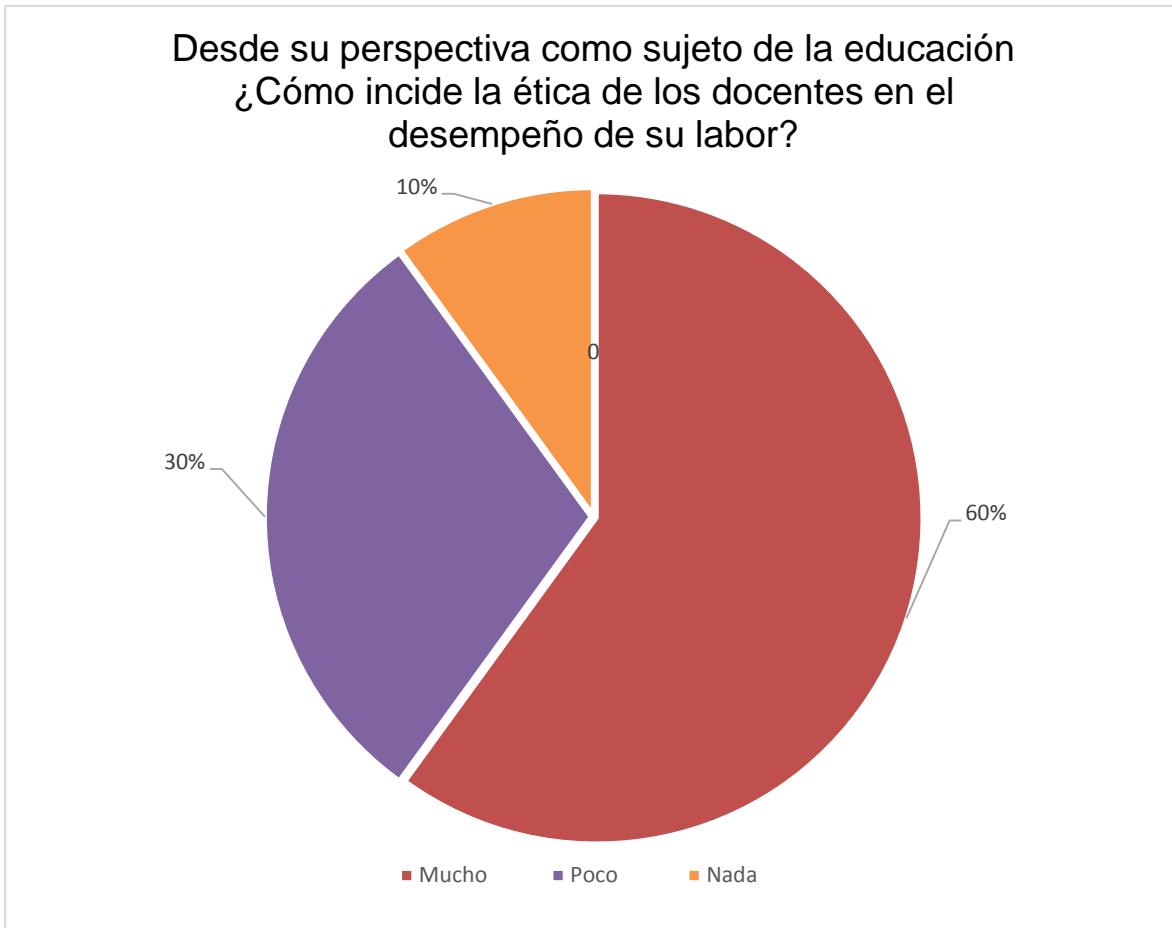
GRÁFICA No. 04



Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Se puede visualizar que los docentes del sector Norte, el total afirma que es importante el rol del término ética en el desempeño de su labor como docentes y sobre todo, en el desarrollo de las funciones de los administradores educativos en el establecimiento donde laboran, puesto que los directores son líderes encargados de propiciar y hacer valer las obligaciones y derechos de docentes y directores, según lo establece la Ley de Educación Nacional.

GRÁFICA No. 05

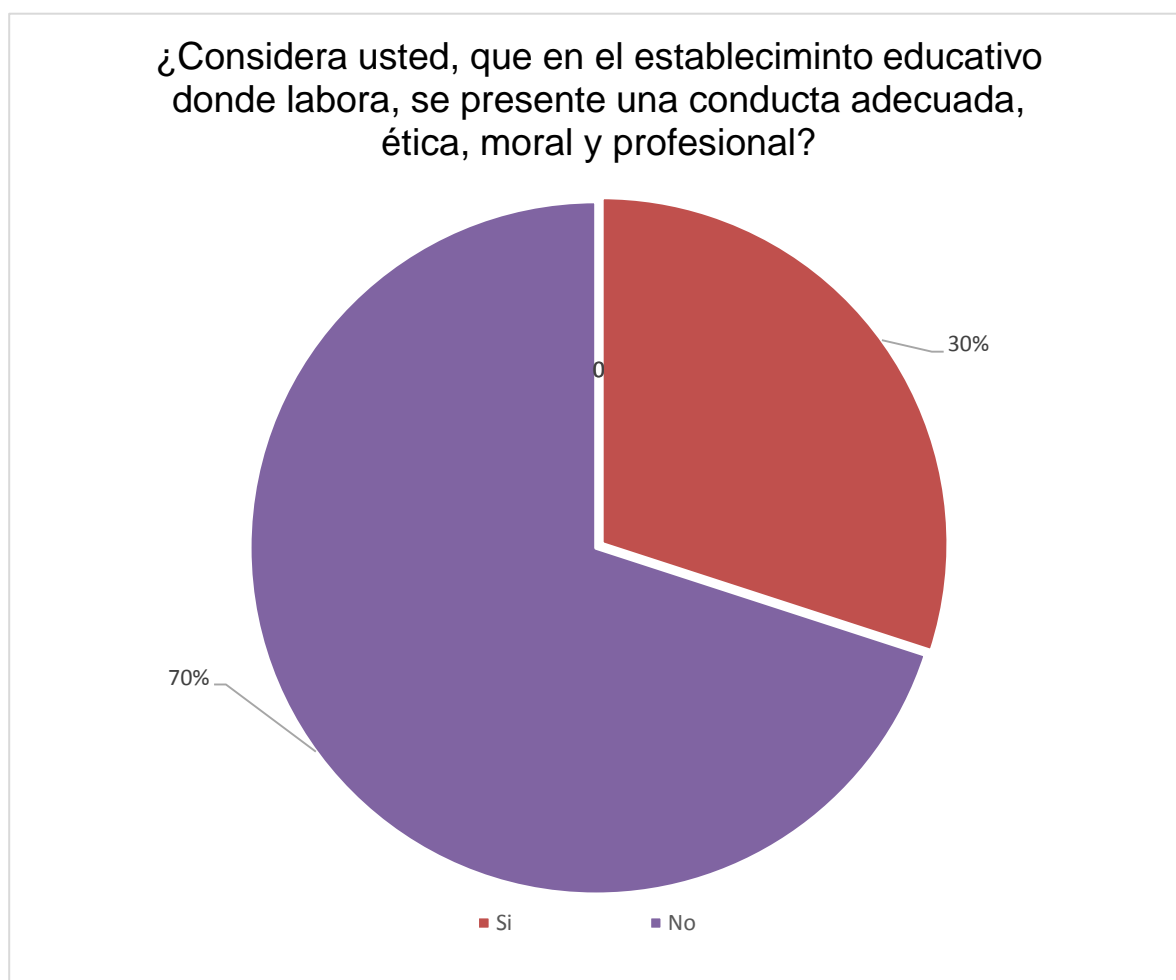


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Durante la encuesta realizada a los docentes en el distrito 10-06-05 de Santo Domingo Suchitepéquez, se observa que el 60% de ellos manifiestan que la ética en el desempeño de su laboral incide mucho, por otra parte el 30% de ellos ostentan que la incidencia de la ética en su labor cotidiana es poco y el 10% expresan que la ética como sujetos de la educación no incide nada, ya que cada

sujeto de la educación cuenta con principios y valores, los cuales los caracterizan como tal.

GRÁFICA No. 06

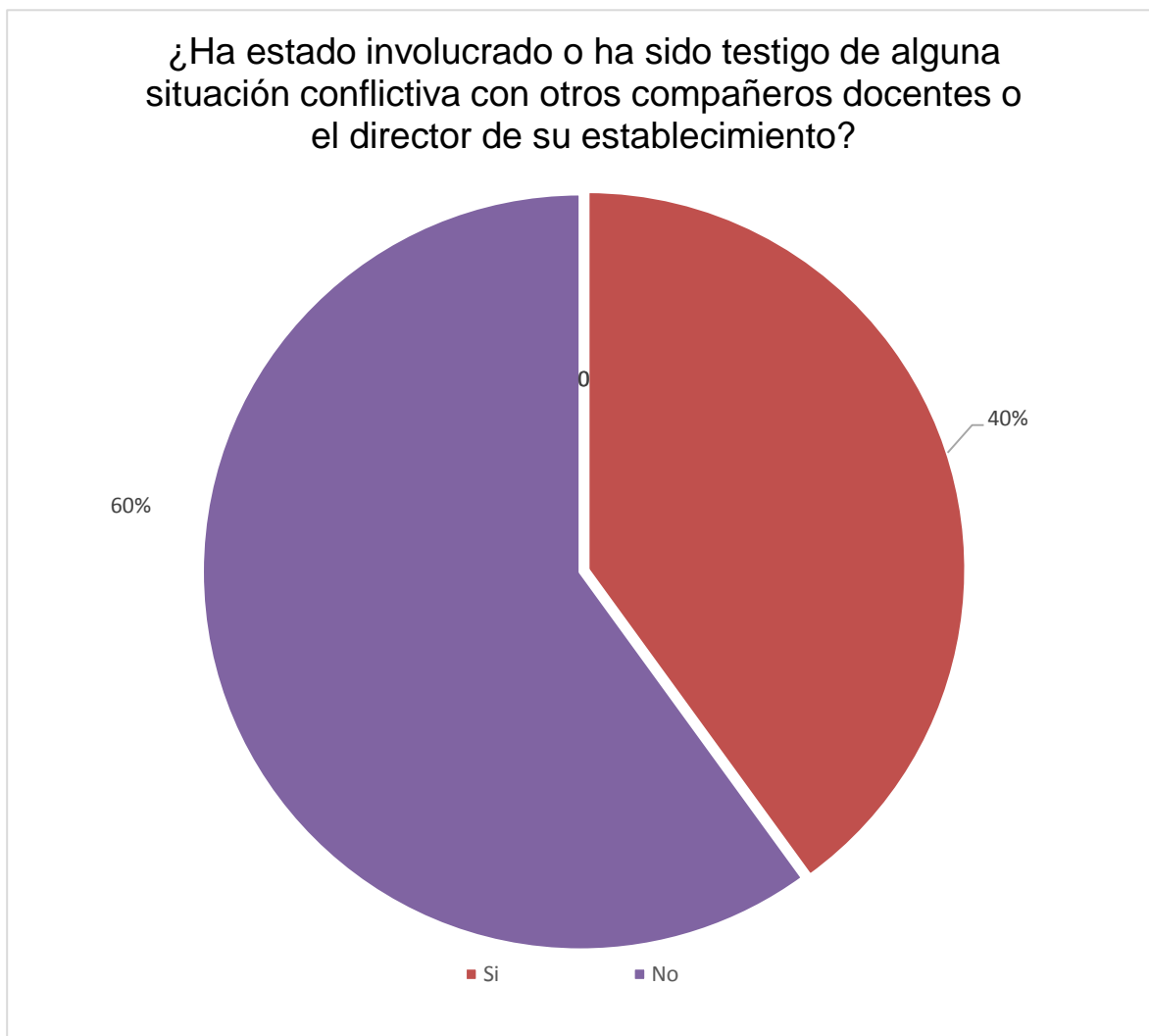


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Según los datos recabados en la encuesta realizada, dan a conocer que del total de la población de docentes encuestados, el 30% afirman que en el centro

educativo donde prestan su servicio, se fomenta una conducta adecuada, ética, moral y profesional, mientras que la mayoría de la población contradicen esta aseveración, es decir que el 70% aducen que no se presentan signos de ética, moral y profesionalismo en docentes y director.

GRÁFICA No. 07

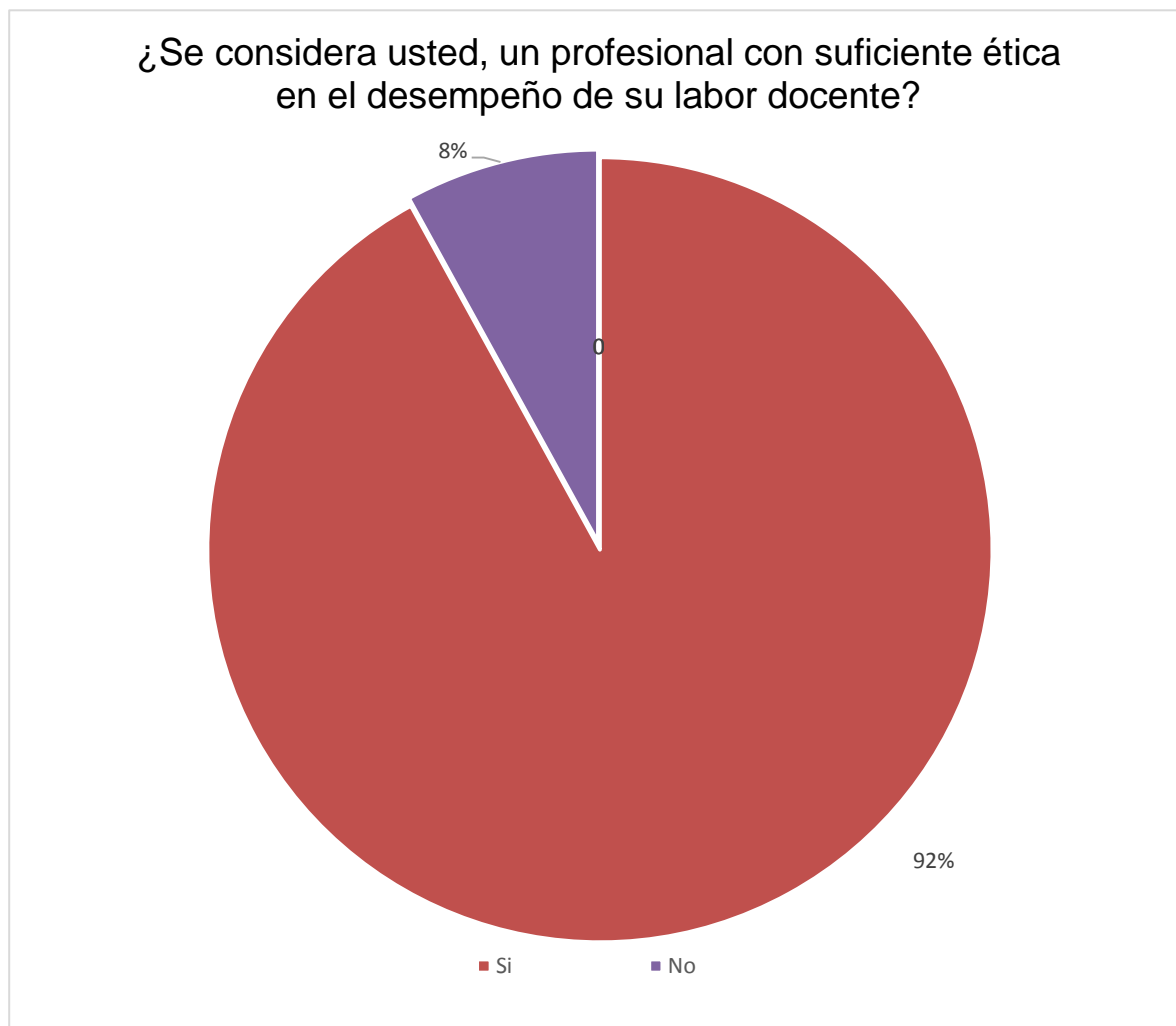


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Los datos obtenidos en la investigación de campo, evidencian que del total de docentes participantes en la encuesta el 40% de ellos ha estado involucrado o ha

sido testigo de alguna situación conflictiva con compañeros docentes o incluso con el administrador del centro educativo, el 60% afirma que no se involucra en conflictos entre compañerismo en el ámbito educativo, puesto que son el ejemplo de la comunidad educativa.

GRÁFICA No. 08

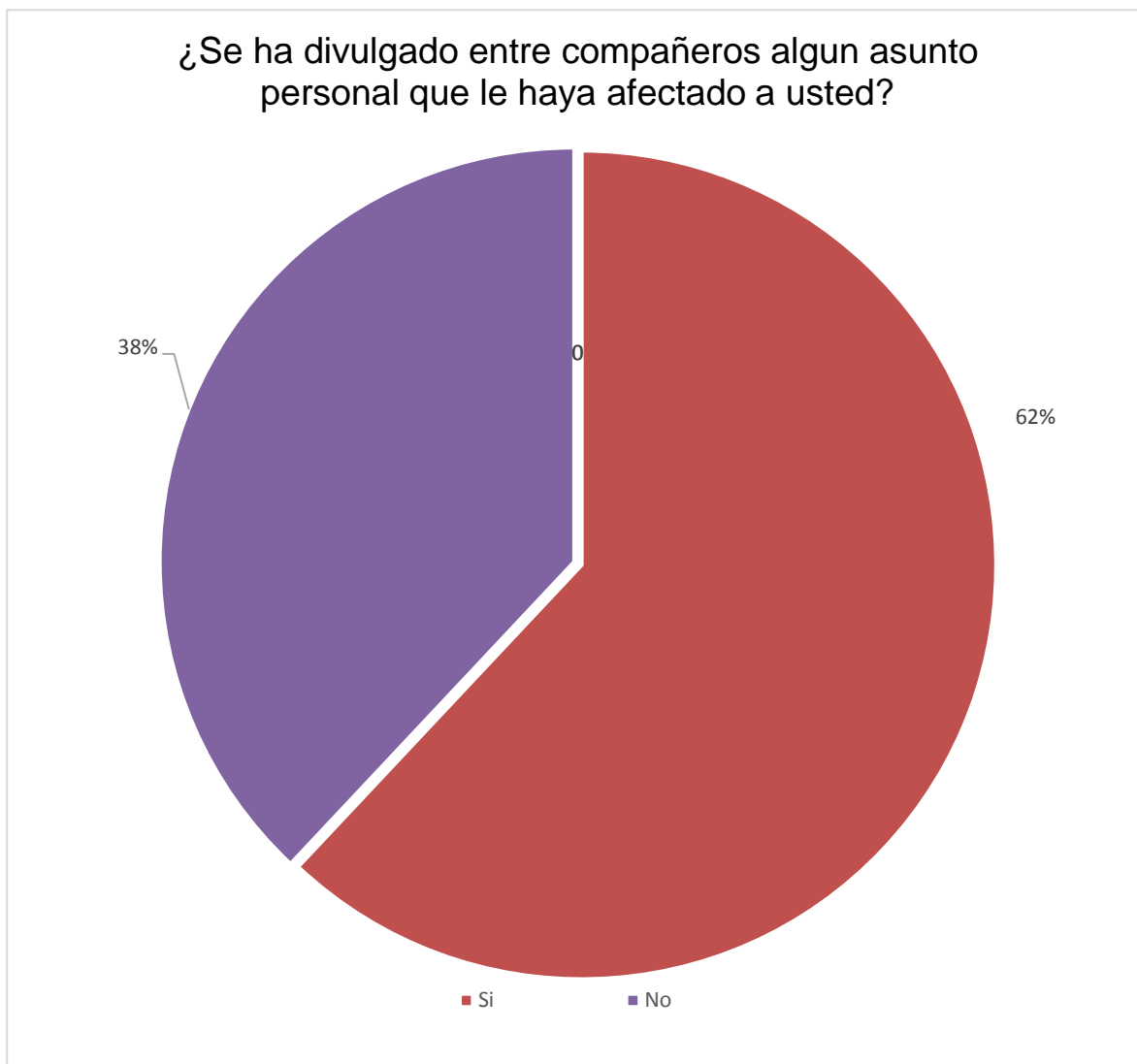


Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

A través de la encuesta realizada a docentes del sector norte de Santo Domingo Suchitepéquez, del total de ellos, el 92% se consideran profesionales con suficiente ética para el desempeño de su labor, por fomentar valores con los

educandos, por otra parte una minoría del total, siendo el 8% afirma que no se consideran como profesionales con suficiente ética al momento de desempeñar su labor como docentes, ya que presentan debilidades y ostentan que deben mejorar para impulsar un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente.

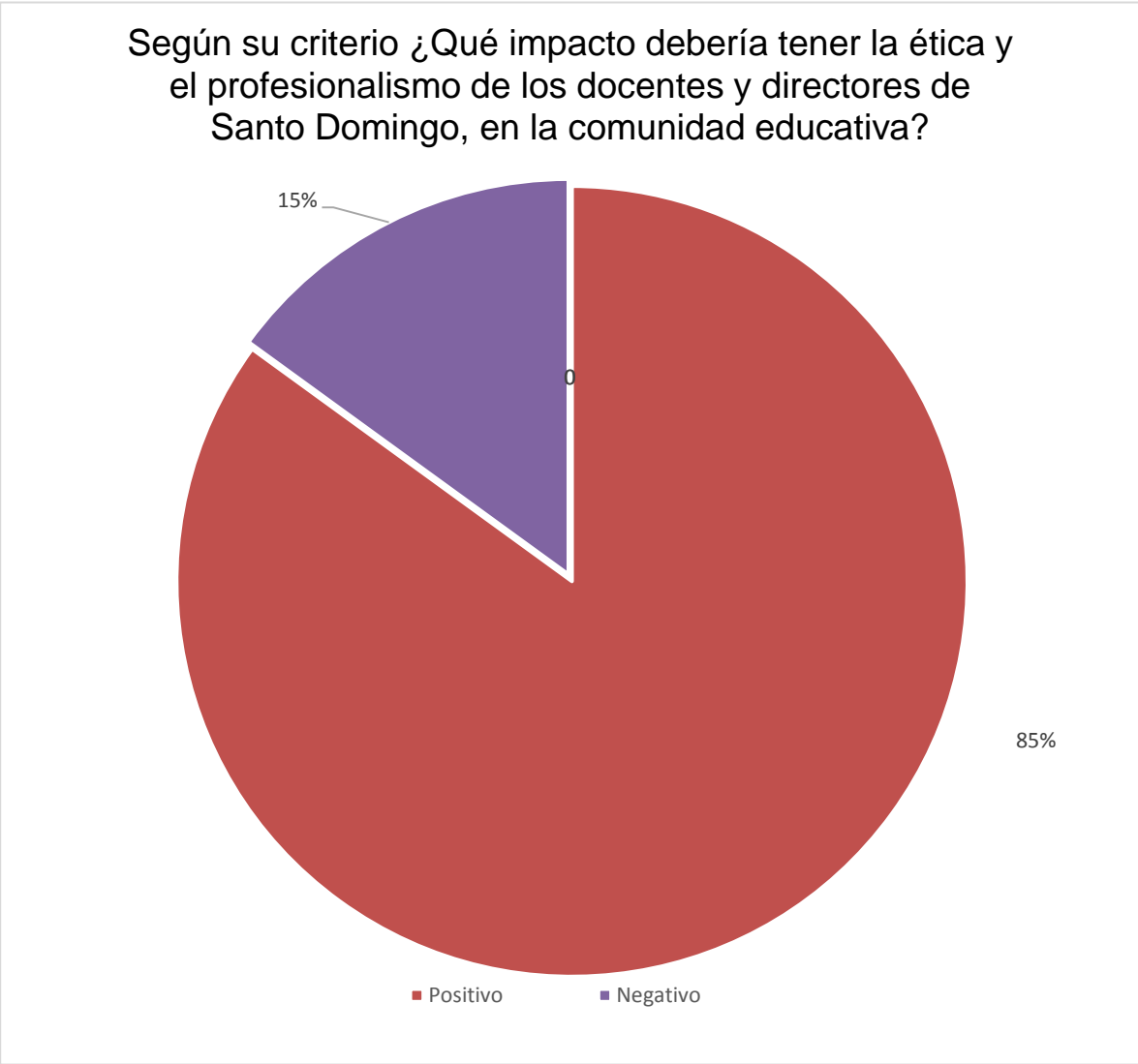
GRÁFICA No. 09



Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

El 62% de la población de docentes, afirman que entre compañeros de trabajo se popularizan los asuntos personales de los docentes y director, mientras que el 38% aseveran que no han escuchado ningún asunto del equipo de trabajo.

GRÁFICA No. 10



Fuente: Elaboración propia de la investigadora de Tesina; Susana Violeta Gómez Guinac, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Los datos obtenidos en la investigación son notorios, ya que se visualiza que del total de docentes encuestados, el 85% de la población afirman que el impacto de la ética y el profesionalismo en la comunidad educativa debería ser positivo, mientras que el 15% asevera que el impacto es negativo a causa de la pérdida de valores, los cuales se desvanecen poco a poco.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango 28 de octubre de 2017
Dic. T.G.C.P. No. 25-2017

MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio en mi calidad de Profesora titular del curso: E402 Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC, y, a lo establecido en los artículos: 39, 50 y 59 del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **ASESORA PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Ética y profesionalismo como eficiencia laboral de los administradores educativos del Distrito de Santo Domingo Suchitepéquez"** elaborada por la estudiante: **PEM/TAE Susana Violeta Gómez Guinac, carné 201042908 y CUI 2566 58595 1003**. Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los 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"

Lcda. Mónica Xaron Gómez Hernández
ASESORA PRINCIPAL



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango 28 de octubre de 2017
Dic. T.G.C.P. No. 26-2017


MSc. Tania Elvira Marroquín Vásquez
Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario del Sur Occidente
CUNSUROC.

Apreciable Coordinadora:

Por este medio y con base al nombramiento de fecha 12 de agosto de 2017. Ref. E.P.F.S 2-2017 de la Coordinadora de las Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60 y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **REVISOR** del trabajo de tesina: **"Ética y profesionalismo como eficiencia laboral de los administradores educativos del Distrito de Santo Domingo Suchitepéquez"** elaborada por la estudiante: **PEM/TAE Susana Violeta Gómez Guinac, carné 201042908 y CUI 2566 58595 1003**. Quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permite emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Eddy Juan Pablo Pérez Calvo
REVISOR



Mazatenango 2 de noviembre de 2017

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director del Centro Universitario de Sur Occidente
Edificio

Respetable Doctor:

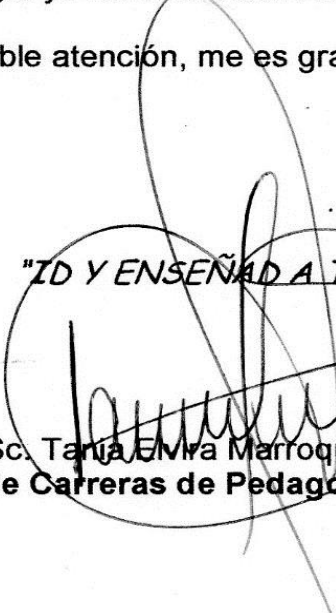
Basada en los dictámenes favorables del Trabajo de Tesina titulada **“Ética y profesionalismo como eficiencia laboral de los administradores educativos del Distrito de Santo Domingo Suchitepéquez”**, elaborado por la estudiante: **Susana Violeta Gómez Guinac**, carné 201042908, CUI, 2566 58595 1003 de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 62., del **“Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente”**, se adjunta el informe de la tesina completa, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del IMPRÍMASE de la misma, para que pueda proseguir el trámite respectivo para el Examen General Público y Acto de Graduación como Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Agradeciendo su amable atención, me es grato suscribirme de usted.

Atentamente.

“DID Y ENSEÑAR A TODOS”


MSc. Tania Emma Marroquin Vásquez
Coordinadora de Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana





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

CUNSUROC/USAC-I-07-2018

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el veinte de marzo de dos mil dieciocho_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: **“ÉTICA Y PROFESIONALISMO COMO EFICIENCIA LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS DEL DISTRITO DE SENTO DOMINGO SUCHITEPÉQUEZ”**, de la estudiante: **Susana Violeta Gómez Guinac**, carné **201042908** de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Plan Fin de Semana.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Guillermo Vinicio Tello Cano".

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director

