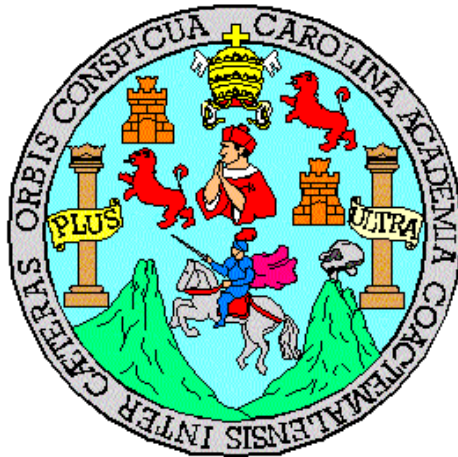


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA



Tesina

**“LA CALIDAD ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA PROF. JOSÉ
FRANCISCO FIGUEROA LARA”**

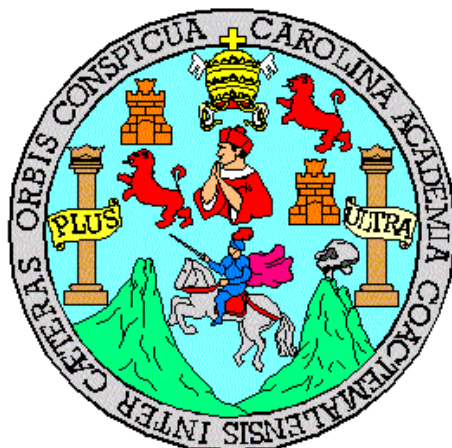
Por:

Verónica Eluvia Pablo Ramírez
Carné: 201145844

Correo electrónico: veronicapablo42@yahoo.com

Mazatenango, febrero 2,018

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



Tesina

**“LA CALIDAD ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA PROF. JOSÉ
FRANCISCO FIGUEROA LARA”**

Por:

Verónica Eluvia Pablo Ramírez
Carné: 201145844

Lcda. Paula Zucely Quibajá Pérez
ASESORA

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 obtener el título de:

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango, febrero 2,018

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 De Suroccidente

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano	Director
----------------------------------	----------

Representantes De Profesores

MSc. José Norberto Thomas Villatoro	Secretario
Dra. 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 Esduardo Arriaza Jerez	Vocal

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 Agronomía Tropical

Inga. Agra. Iris Yvonnee Cárdenas Sagastume.
Coordinadora Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental Local

MSc. Tania María Cabrera Ovalle.
Coordinadora Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales
Abogado y Notario

Lic. José Felipe Martínez Domínguez.
Coordinador de Área

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA

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

DEDICATORIA

Con todo amor y cariño a mis padres; Erwin y Eluvia quienes me apoyan e instan a superarme cada día más; sé que no me dejarán sola porque han estado conmigo cuando más los he necesitado, y que en todo momento me brindarán apoyo sincero y su amor incondicional; ellos que creen en mi capacidad para lograr el objetivo deseado que es la culminación de mis estudios; siempre me brindan comprensión y ánimos para siempre salir adelante. Pues han sabido educarme enseñándome valores y buenos hábitos. Los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos y abuelos que con sus palabras de aliento no me dejaron caer, para que siempre siguiera adelante y sea perseverante. También por ser la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que juntos la vida nos depare un futuro mejor. A quienes llevo siempre en mi corazón y quiero tanto.

A mi esposo Josué Santiz; por apoyarme, brindarme su apoyo y amor absoluto para que juntos construyamos un mejor futuro para nuestra hermosa y querida hija Elisa; para ustedes todo mi amor. Los amo con toda mi alma.

A mis amigas quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos conmigo; con quienes pasamos alegrías y tristezas que a pesar de dificultades estuvieron a mi lado apoyándome y brindándome amistad incondicional y sincera. Mi cariño para ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de cumplir una meta, un logro que con tanto deseo anhela mi corazón, porque me ha permitido llegar hasta este punto en mi carrera como profesional. Por brindarme los conocimientos necesarios, y por no dejarme decaer en ningún momento.

A mis padres por el apoyo sincero y continuo. Por sus sabios consejos, por el ejemplo y la educación que me han inculcado y por no dejarme sola cuando más lo he necesitado brindándome su apoyo y amor incondicional.

A mis hermanos por su ayuda, por ser motivación y ejemplo de perseverancia a la vez para seguir adelante en este camino de conocimientos.

A mis docentes y asesora Paula Zucely Quibaja por la guía, paciencia y orientación brindada para lograr avanzar un escalón más en mi formación profesional. Por los conocimientos y la paciencia brindada hacia mi persona.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala Fuente de sabiduría y Conocimiento.

Al Centro Educativo de Práctica por la colaboración y aceptación para que ejecutara este proceso importante de mi carrera, por abrirme las puertas de la institución y dejar que impartiera un poco de mis conocimientos adquiridos durante el proceso de mi formación.

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

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	3
1.1 Planteamiento del problema.	3
1.2 Definición del problema.....	6
1.3 Objetivos.	8
CAPÍTULO II	9
2.1. Marco metodológico.	9
CAPÍTULO III	11
3.1. MARCO TEÓRICO.....	11
3.1.1. Administración.....	11
3.1.2. Liderazgo.	13
3.1.3. Tipos de liderazgo.....	15
3.1.4. Obligaciones del personal.....	18
3.1.5. Derechos y deberes del personal administrativo.....	19
3.1.6. Administradores escolares.....	20
3.1.7. Retos del administrador.	21
3.1.8. Supervisión.	22
3.1.9. Personal docente.	23
3.1.10. Relaciones humanas.....	23
3.1.11. Clima organizacional.....	24
CAPÍTULO IV	26
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	26
CAPÍTULO V	29
5.1. CONCLUSIONES.....	29
5.2. RECOMENDACIONES	31
5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

RESUMEN

La presente investigación está destinada a conocer la calidad de la administración en el desempeño de los docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara del municipio de Santo Domingo, Suchitepéquez; para realizarla se utilizó la metodología cuantitativa porque esta nos permite realizar un juicio claro que tiene como fundamentos los elementos que se encuentran en el contexto.

Para realizarla se utilizaron varios instrumentos y técnicas para coleccionar la información entre los cuales se pueden mencionar: la observación, guías de encuestas las que se examinaron para obtener datos numéricos, luego realizar con ellos una tabulación para tener claros los resultados.

El director de este centro educativo no posee demasiado tiempo de experiencia en el puesto debido a que en este ciclo lectivo tomó posesión del cargo; se sabe que como administrador de un centro educativo se debe ser motivador, orientador, supervisor, sobre todo apoyo para sus docentes, porque aunque se tenga a cargo al mejor personal capacitado y profesional nunca está de más la ayuda de un líder; de esta forma se logrará mantener excelentes relaciones humanas con el equipo, aplicando un buen clima organizacional para la comunidad educativa en general.

ABSTRACT

The present research is intended to know the quality of the administration in the performance of the teachers of the Institute of Basic Education by Prof. José Francisco Figueroa Lara Cooperative of the municipality of Santo Domingo, Suchitepéquez; to perform it was used the quantitative methodology because this allows us to make a clear judgment that is based on the elements that are in the context.

To do this, several instruments and techniques were used to collect the information among which we can mention: observation, survey guides that were examined to obtain numerical data, then make a tabulation with them to have the results clear.

The director of this educational center does not have too much time of experience in the position due to that in this academic cycle took possession of the position; it is known that as an administrator of an educational center should be motivating, guiding, supervising, especially support for their teachers, because even if you have the best qualified and professional staff is never more than the help of a leader, in this way it will be possible to maintain excellent human relations with the team, applying a good organizational climate for the educational community.

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada es un proceso que permite llevar a la práctica los conocimientos, habilidades y destrezas obtenidas durante la formación académica; consecutivamente del Ejercicio Profesional Supervisado para coadyuvar a observar las problemáticas administrativas. La tesina tiene un fundamento dentro del 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.

En el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara del municipio de Santo Domingo, Suchitepéquez se desarrolla un conflicto administrativo el cual es bastante evidente, este trata de la baja calidad administrativa; puesto que se observa que el administrador no es líder dentro de su institución debido a que se ha acomodado en el cargo, en tener el mando y no se preocupa por motivar a sus colaboradores para que exista trabajo en equipo. Aunque el director posee la preparación académica no cuenta con experiencia, autoridad y liderazgo.

Un administrador debe preocuparse por saber guiar, supervisar, apoyar y sobre todo medir el crecimiento profesional de sus colaboradores; este director acostumbra no supervisar periódicamente el quehacer del docente, no mantiene comunicación precisa y oportuna, como tampoco los motiva.

Las metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje que aplican los docentes son tradicionalistas, el director al momento de recibir las planificaciones no insta a que realicen actualizaciones para que el aprendizaje de los estudiantes sea significativo.

Debe saber manejar liderazgo para poder guiar a su equipo, tener el poder y autoridad para que los colaboradores respeten la jerarquía de puestos; existen diversos tipos de liderazgo y no todos son positivos, ni negativos simplemente se deben tener presentes las características de cada uno para poder manejarlos dependiendo de las situaciones que acontecen.

Un aspecto importante que debe manejar el director con sus docentes son las correctas relaciones humanas a través de la práctica de valores, sean estos

morales o éticos para que exista un buen clima organizacional en la institución, el cual sea notado por estudiantes, la comunidad en general cumpliendo de esta forma con la filosofía institucional del establecimiento.

La investigación está constituida por la problemática titulada impacto de la calidad administrativa en el desempeño docente en el contexto mencionado; para lo cual el informe se encuentra estructurado en cinco capítulos los cuales detallan todo el proceso de investigación.

El capítulo I: Contiene el planteamiento del problema mismo que se divide en cuatro aspectos; contexto, en el cual se indica el lugar donde se desarrolló la problemática, los síntomas, estos son los motivos por los cuales se indaga en el tema, el conflicto, en este se realiza una comparación entre lo ideal y lo real de la situación, la duda que es lo que se desea investigar, así mismo; se define el problema y se plasman objetivos.

Capítulo II: Hace referencia al marco metodológico que describe el tipo de investigación, la metodología e instrumentos de recolección de datos como lo son las entrevistas y encuestas para que la información obtenida sea verídica.

Capítulo III: Considera los aspectos teóricos científicos que sustentan la investigación en relación al tema de impacto de la calidad administrativa en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara, del municipio de Santo Domingo, Suchitepéquez.

Seguidamente se encuentra el capítulo IV que contiene el análisis y discusión en el cual se toman en cuenta los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos, los cuales son comparados de manera ideal que se espera en la educación del país, sin embargo es notable que lo real es totalmente diferente, porque existe desinterés y acomodamientos en los cargos.

Finalizando con el Capítulo V el cual consta de referencias bibliográficas en la cual se plasman todos los sitios de donde se obtuvo información, conclusiones y recomendaciones; mismos que tiene que ir relacionados a los objetivos plasmados.

CAPÍTULO I

LA CALIDAD ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

1.1 Planteamiento del Problema.

En el municipio de Santo Domingo Suchitepéquez, se encuentra ubicado el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara el cual es inaugurado el 15 de abril de 1,977. Actualmente el instituto está atendido por 18 docentes, la dirección está a cargo de una persona que posee un título de Licenciado en Pedagogía y una secretaria contadora.

Las tareas administrativas son llevadas a cabo por las personas mencionadas, quienes se encargan de ejecutar actividades administrativas tales como: llevar al día todos los libros administrativos, la elaboración de documentos, teniendo a su cargo también el realizar recibos por bolsas de estudios, el manejo de dinero que ingresa por pagos de colegiaturas, venta de uniformes, la tienda escolar y una librería dentro del establecimiento, así mismo los egresos por gastos que se realizan durante todo el ciclo escolar como el pago de la energía eléctrica, los salarios, etc.

Según datos obtenidos este año la matrícula estudiantil equivale a un aproximado de 495 estudiantes, jóvenes procedentes tanto del área urbana como del área rural los cuales se encuentran legalmente inscritos, quienes distribuidos constituyen tres grados y diez secciones de Educación Básica.

El director no posee la experiencia requerida del cargo, por lo que se apoya con la secretaria, porque ella lleva laborando en la institución más de veinte años; sin embargo se ha observado el acomodamiento, él no muestra interés en aprender a realizar todo el proceso administrativo a ejecutar en la institución. Cabe mencionar que dentro de la Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No. 12-91 en el artículo 37º Obligaciones del director establece el tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige, realizar reuniones de

trabajo periódicas con el personal docente, técnico administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo, respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa y apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

No realiza una supervisión constante de su personal docente, no hay manejo de ningún tipo de control en las actividades, como el control preventivo o preliminar realizándolo previo a las situaciones para asegurar objetivos; control concurrente o supervisión directa la cual se realiza durante la acción o podría aplicarse el control de realimentación mismo que trata de medir los resultados concentrándose en la calidad.

Los docentes no tienen el acompañamiento, orientación de parte del director, para que se fortalezcan las relaciones de trabajo, mejorando las acciones pedagógicas ayudando a mejorar el clima en la institución; para que esto sea una ventaja para el establecimiento, logrando así cumplir con la filosofía institucional.

El personal docente no se preocupa por el cumplimiento de sus obligaciones dentro del establecimiento, se presentan una serie de debilidades tratándose de inasistencia a sus labores, incumplimiento en el proceso educativo, incumplimiento en sus planificaciones; estas acciones de incumplimiento de responsabilidades demuestran la poca o nula administración en la institución.

Algunos docentes se acomodan en sus salones, no dan sus clases correspondientes, el Director no sabe cómo manejar situaciones como inasistencias injustificadas y retrasos porque no maneja autoridad dentro del equipo de trabajo a pesar de la jerarquía de puesto.

Por otro lado se observa que el profesor auxiliar no ejerce sus labores, al no asistir los docentes titulares se puede observar a los estudiantes fuera de los salones de clases, puesto que él no se hace responsable de impartir los conocimientos a los estudiantes; otros docentes se pasan toda la jornada de trabajo al pendiente del teléfono se les puede observar hablando por el o chateando.

Los docentes están acostumbrados a no evaluar a los estudiantes puesto que estos solo califican basado en las actitudes de los jóvenes al finalizar el bimestre, lo cual no completa lo planificado y el director no hace nada al respecto, esta acomodado en que no sabe qué hacer, porque el personal docente no quiere colaborar con él por ser una persona nueva al mando.

Dentro de la institución surgen diversas situaciones que evidencian la debilidad administrativa, acciones calificadas como no éticas y antipedagógicas. El director permite acciones como la contratación al azar de personal para ocupar vacantes dentro del establecimiento porque cuando los docentes no se presentan ellos pueden contratar a otras personas para desempeñar sus funciones.

El director debe poseer liderazgo, buenas relaciones humanas, valores, confianza en sí mismo para poder guiar a su equipo. Así como también poner de su parte para que la institución funcione de la mejor manera posible, sin embargo los docentes no colaboran con el administrador rompiendo el compromiso que existe al momento de firmar el contrato en el establecimiento olvidando cuales son los deberes, obligaciones que poseen dentro del instituto y todo lo que debe cumplir al momento de estar laborando en la institución.

Los docentes olvidan que deben cumplir con actualizar las planificaciones y de esta forma cambiar su proceso de enseñanza, tomando en cuenta las competencias a lograr, contribuir con las actitudes de los estudiantes siempre guiándolos por un correcto sendero, y sin olvidar que dentro de este proceso también se tendrán que someter a la evaluación, la cual se van a medir sus conocimientos, todo esto es medido por el docente para verificar que tanto ha avanzado el estudiante y tener la satisfacción que lo impartido en clase se ha aprovechado.

Por tal razón esta investigación va encaminada a responder la siguiente interrogante: ¿Influye la calidad administrativa en el desempeño docente del establecimiento?

1.2 Definición del Problema.

Se evidencia en la institución que el clima organizacional manejado no es de un equipo de trabajo entusiasmado, colaborador, puesto que no existe un líder quien los pueda guiar en el quehacer de las actividades educativas, así mismo no existe control, ni supervisión en el personal docente para que se tenga seguridad de que el tiempo se esté aprovechando al máximo, para así obtener como resultado una educación de calidad, se observa que no existe un líder con autoridad, compromiso, supervisión, control, para que el establecimiento ofrezca a la comunidad una educación significativa asegurándoles que los jóvenes serán personas preparadas para un mundo globalizado y cambiante. También se nota falta de responsabilidad en el equipo colaborador y por ende esto afecta a los estudiantes ocasionando que en el establecimiento existan situaciones de indisciplina.

Como la Ley de Educación Nacional en su Decreto Legislativo No. 12-91 en el artículo 36º, Obligaciones de los educadores indica que los docentes deben ser orientadores para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala; participar activamente en el proceso educativo, colaborar en la organización y realización de actividades educativas y culturales de la comunidad en general, esto coadyuva de gran manera en el proceso de formación de los estudiantes, debido a que no solamente el líder debe tener obligaciones.

Aunque cabe mencionar el artículo No. 37º, obligaciones de los directores; de la Ley y decreto mencionado establece que el director debe asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación, deberá representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales y extraoficiales que son de su competencia, propiciando las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general para que el trabajo tanto del docente como del director sea equitativo y significativo.

Para llevar una correcta administración dentro del establecimiento se tienen que tomar en cuenta las fases o etapas de este proceso debido a que en todo el quehacer cotidiano se tendrá que planificar para trazarse objetivos, identificar las estrategias a utilizar, hacer planes y medir las metas que se tendrán como resultados; también se debe organizar, tomando en cuenta el recurso humano que se tiene para poder distribuirlos por medio de sus habilidades y destrezas.

La dirección por la cual van encaminadas las acciones por medio de la motivación, liderazgo, comunicación, comportamiento individual y de equipo, sin olvidar el control que se debe tener en todo momento.

Al no poner en práctica estas fases no se podrá obtener buenos resultados, porque no se trazan objetivos, no se tiene planificado lo que se realiza; tampoco de los resultados que se esperan para poder llegar a una funcionalidad de calidad como establecimiento.

¿Cuál es el impacto de la administración en el desempeño docente del establecimiento?

1.3 Objetivos.

-General:

- Analizar el impacto de la calidad de la administración en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara del municipio de Santo Domingo, Suchitepéquez.

- Específicos:

- Identificar motivos de irresponsabilidad del personal docente en el establecimiento.
- Definir el tipo de liderazgo que posee el director dentro del establecimiento.
- Establecer las consecuencias del no manejar relaciones humanas dentro del equipo de trabajo por medio de la comunicación, valores, motivación, y sobre todo apoyo de cada uno de los colaboradores.

CAPÍTULO II

2.1. Marco metodológico.

El tipo de investigación realizada es cuantitativa, puesto que esta mantiene un juicio claro basado en los elementos que se encuentran dentro del contexto es decir apoyados por el personal tanto administrativo como docente del establecimiento para la obtención de datos.

Este tipo de investigación tuvo la característica que se permitiera examinar los datos que se lograron recabar dentro de la institución con la ayuda de la comunidad educativa, para que estos fueran convertidos en datos estadísticos realizando con ellos una tabulación para tener más claros los resultados.

Identificando el origen de la problemática para tener claridad en lo que se quiere resolver, tomar en cuenta todos los elementos involucrados, sean estos recursos humanos o temáticos acorde al conflicto para conocer de la investigación.

Con el tipo de investigación cuantitativa se llegó a conocer a profundidad la problemática observada en la institución, para alcanzar respuestas reales de lo que acontece, apoyados de la investigación descriptiva; la cual permitió describir todas aquellas acciones que crean la problemática como lo son: la falta de autoridad y carácter de parte del director del establecimiento.

Se apoya de instrumentos de recolección de datos, es decir la encuesta, en la cual tanto el director como los docentes colaboraron al proporcionar sus opiniones obteniendo como resultado ideas diferentes de las cuales posteriormente se realiza una interpretación por medio del análisis.

También se tomó en cuenta instrumentos de campo como lo es la observación, por medio de esta se obtiene información verídica, porque se presta atención a cada una de las acciones sean estas de parte de personal administrativo, así como también del personal docente llegando a obtener respuestas al por qué de la problemática.

La investigación también fue manejada con un carácter documental, puesto que se apoyó a través de consulta de documentos siendo estos algunos libros, revistas, periódicos, registros, constituciones etc.

De campo, porque se trabaja en el establecimiento en donde se desarrolla la investigación, ayudado por el recurso humano debido que de ellos se logró recabar información que se requiere para la investigación efectuándose en el lugar, tiempo y con los elementos involucrados en la temática de la investigación que son fenómenos del objeto de estudio; tratándose del personal administrativo y docente del establecimiento.

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron boletas de encuestas, para llegar a conocer la opinión de cada uno de los colaboradores de la institución sobre el tema a investigar.

Estructurando la problemática, y trabajando con el personal involucrado para obtener información acorde al tema dentro del contexto donde se desarrolla; se propicia para la obtención de los datos de una muestra con la cual se trabaja para saber de sus opiniones.

No se estableció una muestra debido a que se trabajó con la población universo, que la forma el Director y los 18 docentes del establecimiento.

CAPÍTULO III

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1. Administración

La administración es considerada como: un conjunto de principios y prácticas que forman un sistema en que se emplea el método científico basado en la investigación y la experiencia, no como algunas personas piensan que es una técnica o un arte; puesto que el arte es una actividad que comprende la expresión o contemplación de la belleza; y la técnica es el dominio acabado y utilitario de un conjunto de procedimientos y recursos.

Los docentes entienden que la administración es un conjunto de conocimientos los cuales van encaminados hacia el control de elementos para el logro de un objetivo determinado. También es quien tiene bajo su responsabilidad el manejo de los recursos disponibles, sean estos materiales y humanos para el logro de una meta.

Cuando se trata de educación, la administración de un centro educativo estará a cargo de un director quien tendrá a bien el mejoramiento de las condiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos y maestros para el buen cumplimiento de la filosofía institucional.

Una buena administración la constituye las relaciones humanas, las cuales pueden llegar a ser cultivadas mediante técnicas especiales; es más complicado aún en personas las cuales su salud emocional es frágil pero no llega a ser imposible, se tiene que tener en cuenta que debe existir una comunicación total de doble vía para que no existan malos entendidos, como tampoco desacuerdos en el equipo de trabajo, se maneja confianza plena para la realización de actividades, se ponen en práctica valores como respeto, responsabilidad, confianza, amistad para obtener mejores resultados en los objetivos trazados.

Como parte de la comunidad educativa se debe tomar en cuenta que: “Como administradores de un centro educativo se tiene que tener presente el logro de

una eficiente administración y para ello se deben poseer las cualidades de: aptitud para la abstracción; aptitud técnica y de relaciones humanas”. (Lemus, 1975, pág. 34)

Aptitud para la abstracción: esto quiere decir que pueda identificar las problemáticas para considerar cuales serían las alternativas para la solución de las mismas y posteriormente ayudar a remediarlo. Esto puede practicarse en la actualidad cuando hay jóvenes o niños que sufren bullying lo cual es entendido como el acoso físico o psicológico al que se someten de forma continua, con el propósito de agredir, haciendo insegura a su víctima o para entorpecer su desenvolvimiento y por miedo a que este abuso sea más grande callan y no tienen la suficiente valentía para contarle a nadie, de esta forma por medio de esta aptitud se ayudaría al estudiante y se resolvería una problemática grave.

Aptitud técnica: esta se pone en práctica cuando se buscan recursos, prepara al personal a cargo, se entiende que esta es puesta en práctica cuando se da orientación a los colaboradores, logrando que se desarrollen sus habilidades y destrezas para obtener un mejor trabajo haciendo buen uso del recurso existente.

Aptitud con las relaciones humanas: esta sirve para mantener la armonía del personal, entusiasmo por la realización de las actividades, inspiración, responsabilidad, lealtad y honestidad. Se debe mantener siempre la motivación para realizar un excelente trabajo y que el aprendizaje para los estudiantes sea significativo y lograr así una educación de calidad.

La administración tiene un proceso que se desarrolla por medio de cinco fases: planeación, organización, integración, dirección y control. Estas etapas se encuentran ordenadas de manera sistemática y están orientadas por normas y lineamientos, cuya finalidad es posibilitar el mejor funcionamiento de una institución o unidad administrativa. (Maria Castro, 2000)

Se conoce que al frente de toda administración existe un responsable o líder, encargado de guiar, integrar y controlar las acciones que realicen los integrantes de la misma.

En consecuencia, al administrador se le concibe como la persona cuya función básica consiste en asegurar el logro de los objetivos preestablecidos, con la mínima cantidad de esfuerzos, recursos y tiempo, así como mantener un ambiente en el cual los individuos que trabajan dentro de la organización puedan alcanzar plenamente las metas planteadas y el propósito de las fases del proceso administrativo

3.1.2. Liderazgo.

Un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, el líder es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora.

Se le llama liderazgo también al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de sus colaboradores, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo sean realizadas de manera eficiente para alcanzar las metas propuestas, en el ámbito de educación “El director no es solo la persona principal de una institución sino es el líder de una comunidad; pues estos deben defender y practicar los principios de una educación democrática”. (Lemus, 1975, pág. 61)

Puesto que un director ve las necesidades del lugar donde realiza su labor educativa esto hace referencia al Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara del Municipio de Santo Domingo, Suchitepéquez por consecuencia sus actividades guiando la filosofía institucional serán para desarrollar una labor capaz para satisfacer los intereses de toda la comunidad educativa, sin embargo las metas y objetivos no pueden alcanzarse solos.

Se necesita de colaboradores para que las actividades se puedan realizar con entusiasmo y armonía; los docentes por muy competentes y capaces que puedan ser, deben trabajar en equipo cuando se tiene trazada una meta en común, por ello es importante que se trabaje unido para lograr cada meta trazada y hacer de la educación una enseñanza de calidad.

Cuando en los establecimientos se dan problemas de aislamiento de parte de los docentes el director debe proporcionar ayuda y estar pendiente para que el problema no se vuelva más grande; se observa en la actualidad que tanto docentes como director están capacitados y preparados para ejercer un puesto debido a que tienen el mismo nivel académico, por lo que muchas veces los docentes suelen hacer mejores propuestas que el director, lo que ocasiona controversia, resultando ser una desventaja porque no hay ayuda y comprensión; realmente se sabe que nadie llega a ser mejor que otro en todo pues el conocimiento humano es tan amplio y variado que no todos poseen las mismas habilidades y destrezas, además es importante que los docentes aprendan a respetar jerarquías.

La integración y el funcionamiento del equipo de trabajo es deber de un buen líder como lo menciona Lemus, (1975), “El problema de lograr una dirección científica y democrática es difícil, porque esta labor se basa en el convencimiento antes que en la imposición” (p.62), claramente nada tendrá éxito si sólo se trabaja con presión obligando a todo el personal a hacer algo que no quieran; por ello es importante que los directores manejen un tipo de liderazgo adecuado en la institución, el cual se adapte a los colaboradores y permita trabajar de una forma amena para todos y lograr la educación de calidad que tanto se anhela.

Como eje central de la institución educativa “El director debe tener siempre presente que su principal objetivo es el mejoramiento de la educación, por ello debe darse cuenta del problema y de su responsabilidad para tener capacidad para afrontar varias situaciones” (Lemus, 1975, pág. 62).

La estructura de una persona que está al frente de una organización o de cierto grupo de personas debe contener los siguientes elementos: morales, intelectuales, sociales, culturales, sensitivos, de acción, experiencia, coordinación y control, porque ellos estarán presentes en cada situación que se suscite en el Instituto; al momento de planificar, organizar y en la ejecución de cualquier actividad.

Es imprescindible saber si como profesionales, se está desarrollando con poder y autoridad que es lo que generalmente importa, porque al ejercer un

liderazgo solo con poder, no es suficiente para lograr los objetivos adecuadamente, pero si a este se le agrega autoridad entonces tendrá un líder completo, sin necesidad que de manera autocrática disponga de su poder; pues el líder no debe olvidar que la razón de ser de su grupo es mejorar y para ello debe tomar en cuenta las necesidades de los demás.

3.1.3. Tipos de liderazgo.

Existen muchos tipos de liderazgo como el democrático, este se refiere al líder que toma en cuenta todas las opiniones de su equipo colaborador, este no impone sino que en conjunto eligen lo que la mayoría a su parecer es pertinente tomando en cuenta lo positivo y negativo de lo que se quiere alcanzar o ejecutar.

Al manejar este tipo de liderazgo se toman en cuenta puntos positivos puesto que se tiene la colaboración de todos los integrantes; se fomenta una mejor comunicación en equipo, porque todos tienen que exponer sus opiniones acerca de lo que piensan; creando de esta forma un clima organizacional positivo para los estudiantes y comunidad en general, porque se trabaja de forma entusiasta con interés.

De igual forma se tiene el tipo de liderazgo exigente, que trata de establecer estándares muy altos dentro del equipo de trabajo, pues quiere que todo salga de la mejor manera, pero abusando de su autoridad e imponiendo ideas así logra que sus colaboradores realicen o ejecuten actividades en contra de su voluntad; esta persona impulsa a su equipo a través de sus logros, intenta que de esta forma los colaboradores actúen con iniciativa por realizar ciertas situaciones, lo que es equívoco debido a que en este estilo sobresale el mando y no se actúa con voluntad sino forzado por el líder porque él quiere que todo lo que se diga se cumpla, así no sea lo que realmente cada uno quiera realizar.

Considerando que este estilo de liderazgo es apto para cuando se quieran obtener resultados rápidos siempre que el equipo con el que se trabaje este motivado adecuadamente y sea competente, porque de lo contrario lo único que se obtendrá serán disgustos y conflictos teniendo como resultado un clima

organizacional negativo que será notado por los estudiantes afectándoles en su proceso educativo.

El tipo de liderazgo Coach tiene entre su visión desarrollar en su personal colaborador todas las habilidades posibles que puedan ayudar en cualquier situación del futuro, debido a que motiva a su equipo a través de enseñanzas de cómo se realizan las cosas, aportando ideas, para crear un aprendizaje por medio de la práctica.

Enseña a través del ejemplo no solo manda ni exige; de esta forma descubre habilidades de su equipo a la hora de trabajar en conjunto logrando así un trabajo equitativo, creando lazos de amistad y buenas relaciones humanas, apoyados de la organización y comunicación de los colaboradores.

Este líder a través de su orientación y apoyo ayuda a obtener como resultados mejoras en el desempeño de cada uno de los integrantes, desarrollando nuevas habilidades a corto o largo plazo.

Para Lemus, (1975), existen tres tipos de liderazgo los cuales son: coercitivo, el persuasivo y el permisivo, mismos que deben manejarse para una buena dirección y control dentro de un centro educativo.

Liderazgo coercitivo: no se da en centros donde se maneja la democracia puesto que este es el que impone su voluntad sobre los maestros, controla la conducta y sus acciones manejándolos de la forma que le convenga mejor. Este liderazgo va a depender del poder que tiene la autoridad para el ejercicio y no importa si este lo maneje un superior, también puede darse dentro de los colaboradores puesto que alguno quiera hacerlo; cabe destacar que no solo la autoridad nominal puede ejercerlo, porque siempre dentro de un equipo habrá una persona que sin ser nombrada podrá guiarlos.

Liderazgo persuasivo: en este la habilidad es muy importante; esta persona conoce acerca de su equipo de trabajo es capaz de motivar, orientar o indicar lo que se quiera realizar para lograr alcanzar el objetivo deseado pero sin forzarlos, sino que esta persona tiene la habilidad para convencer a sus compañeros de que la solución está en su idea y en sus determinaciones haciéndolas notar como si fueran propias.

Por último se encuentra el liderazgo permisivo donde el poder y la habilidad juegan un papel importante debido a que el director tiene el poder de permitir ciertas libertades a sus colaboradores, como también debe manejar autoridad para restringirles algunas actividades si estas se salen de lo permitido y las disposiciones legales que existen.

Cada tipo de liderazgo es importante solo hay que adaptarlo a la situación que se presenta “el liderazgo está dividido en tres tipos que van desde el más cómodo hasta el más tenaz y del comprensivo hasta los que son opresivos y tiránicos” (Toscano., 2013)

El líder carismático es aquel al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; este líder mantiene buenas relaciones humanas con su equipo colaborador por medio de comunicación, valores y sobre todo el carisma que lo hace ser único.

El líder tradicional es aquel que hereda el poder por costumbre o por jerarquía; es el que no se preocupa por hacer bien su trabajo sino más bien a acomodarse en el puesto, delegando funciones y no haciendo nada por el correcto funcionamiento de la institución.

El líder legal es aquel que asciende al poder por métodos democráticos o es elegido por que muestra la calidad de experto en la materia que le compete. Esta figura es comúnmente vista en el campo de la política y de las empresas privadas en las que se implementa el modelo burocrático, en el cual las decisiones están establecidas por un sistema de reglas precisas (un protocolo a seguir).

Todo esto lleva a la conclusión de que los tipos de liderazgo no deben existir de forma separada, puesto que no todos son negativos, ni todos positivos y se debe de tener en cuenta un poco de cada uno, adaptándolos a las situaciones que se viven dentro del centro educativo para que las situaciones se solucionen de la mejor manera posible, porque todos pueden complementarse haciendo uso consciente de cada uno.

Estos contribuyen a la acción democrática del establecimiento porque el liderazgo es la habilidad para ejercer influencia sobre otros en favor de

objetivos que son trazados en común acuerdo y que el líder tiene la responsabilidad de dirigir, guiar y acompañarlos no a manejarlos.

3.1.4. Obligaciones del personal.

-Derechos y deberes del personal docente.

Dentro de las leyes y normas que rigen el sistema educativo del país se encuentra la Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No. 12-91 de fecha 12 de enero de 1,991 en su título III Capítulo I Obligaciones Artículo No. 36 establece: Actualizar los contenidos de las materias que enseña y la metodología educativa que utiliza, participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica, respetar y fomentar el respeto para con su comunidad entorno a los valores, ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.

La ley le establece las responsabilidades y obligaciones en su labor educativa proporcionándoles recursos necesarios como capacitaciones de actualización, orientación para la búsqueda y solución de problemáticas acontecidas y lograr así una educación de calidad, formando a los estudiantes capaces para resolver las situaciones de un mundo globalizado y cambiante en el cual se desarrollan.

No dejando por un lado los derechos que poseen; puesto que la persona se convierte en colaborador de la educación no en esclavo, es por ello que se manejan valores tanto morales como éticos, se les brinda orientación, apoyo para que solucionen problemáticas acontecidas tanto con compañeros de trabajo así como también con los estudiantes por problemas de indisciplina e irresponsabilidades.

Sus derechos: El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a su calidad de ser humano, Participar en actividad de la comunidad educativa, recibir y adquirir conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a través de una metodología adecuada, recibir orientación integral, ser estimulado positivamente en todo momento de su proceso educativo.

3.1.5. Derechos y deberes del personal Administrativo.

Tomando en cuenta la Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo No. 12-91 de fecha 12 de enero de 1.991 en su título III Capítulo I Obligaciones Artículo No. 37 Obligaciones de Directores establece:

Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnicos-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con el cargo y centro educativo, planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar las acciones; propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general, respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa, promover la actualización y capacitación.

El director está estrechamente obligado a acompañar, velar por el centro educativo para que las actividades que se realicen tengan éxito y logren con el propósito de la educación; así como también el manejo de un buen clima organizacional para obtener acordes relaciones humanas y que se trabaje con entusiasmo, motivado de forma democrática.

Dentro de sus derechos en el Artículo No. 42 establece: Ejercer autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, ejercer autoridad para dirigir el centro educativo.

El director será líder en la institución no un jefe por lo tanto debe ejercer autoridad sin hacer abuso de ella acomodándose en su puesto y delegando sus funciones y quehaceres en su equipo colaborador, tomar en cuenta que él tiene el poder de darle libertad a su equipo así como también la autoridad para restringirlos si algo están haciendo mal.

Recordar que no solo se debe ver como colaboradores sino más bien como amigos, personas a las cuales les puede brindar su confianza, amistad y apoyo oportuno para las situaciones que lo ameriten.

3.1.6. Administradores escolares.

Dentro de las características que debe reunir la personalidad de un director se pueden encontrar la competencia técnica, habilidad para tratar con las personas, previsión de las situaciones futuras, sobre todo las problemáticas; respeto por la opinión ajena, decisión, iniciativa, abundante energía, entusiasmo, originalidad, confianza en sí mismo y sentido de humor; todo ello servirá para hacer su trabajo con calidad. Actualmente dentro de la educación existe mucha competencia puesto que se aperturan colegios debido a la sobrepoblación en las escuelas, se debe poseer habilidad y paciencia tanto con padres de familia como con los estudiantes para que las diferentes situaciones que se presenten sean resueltas de la mejor manera.

La iniciativa, decisión y energía no puede faltar en el administrador, es la cabeza de la institución y todos lo seguirán y querrán llegar a ser como él, debido a que se convierte en un ejemplo a seguir; es por ello muy importante el no ver a su equipo colaborador solamente como trabajadores sino más bien interesarse por su vida personal, llegar hacer amigos y no solo interactuar por trabajo, siempre desligando las situaciones laborales de las personales.

El director de un centro escolar no debe olvidar o dejar de lado sus responsabilidades, porque estas van a variar dependiendo del establecimiento donde labore porque se debe recordar que existen centros educativos de diferentes tamaños y no todas albergan a la misma cantidad de estudiantes. El trabajo de los directores es arduo, hay tareas que se califican como más importantes para aquellos que si aceptan la responsabilidad del manejo del liderazgo, estas son: orientación académica para todos los docentes colaboradores del establecimiento, cuando se dan situaciones en las cuales el docente no sepa cómo manejar cierta situación, tema o actividad el director es el encargado de darle la orientación necesaria y si él no supiera que hacer deberán buscarle juntos la solución; mejoramiento del currículo, es decir la actualización oportuna dentro de las planificaciones, administración del personal, trabajo de oficina, control del edificio, relaciones del centro educativo con la comunidad, trabajos de rutina, mejoramiento profesional.

Un director debe de planear sus actividades relacionadas con la de los docentes, para tener presente que es parte de un todo, en una pequeña sociedad que nada más busca fines educativos de calidad. Para que en el establecimiento exista armonía y entusiasmo, el director no se debe convertir en jefe, solo mandando y delegando responsabilidades; sino hacerlo juntos para aprender de cada uno y que el trabajo llegue a ser de calidad.

Para el beneficio de una mejor labor educativa todo el personal docente debe estar de acuerdo en participar y tomar responsabilidades.

3.1.7. Retos del Administrador.

Dentro de los retos de un administrador educativo se encuentra el introducir la actualización de técnicas y estrategias de aprendizaje en los docentes que tiene a su cargo; puesto que están tan acostumbrados a las técnicas tradicionalistas que no se preocupan por actualizar planificaciones, menos aún las técnicas, el director deberá empezar a cambiar esto, deberá dar el ejemplo al plasmar otras metas en la filosofía institucional,

Convertirse en un buen gestor dentro de su centro educativo priorizando cada una de las necesidades existentes, recurriendo a entidades gubernamentales o no gubernamentales para solicitar ayuda económica, con materiales o recurso humano para sufragar las necesidades del establecimiento.

Ser orientador, motivador, apoyo de los docentes así como también de los estudiantes para minimizar problemáticas que susciten en el establecimiento; convertirse en supervisor constante de toda la población estudiantil como del personal a su cargo para que realicen un trabajo exitoso y que su progreso profesional vaya en aumento y no en disminución.

Crear un clima organizacional adecuado para los colaboradores; para que los estudiantes se sientan a gusto en la institución y no observen problemáticas, que la comunicación sea de doble vía siendo oportuna y necesaria para el manejo de correctas relaciones humanas de un equipo de trabajo.

3.1.8. Supervisión.

La supervisión dentro del quehacer docente es un factor importante el cual debe cumplir el administrador ya que por más preparado y capacitado que sea su personal docente siempre se necesita de una buena orientación, una ayuda técnica y oportuna. (Lemus, 1975, pág. 199)

Existen situaciones que acontecen sin planificarlas, sino se tiene la experiencia necesaria no se sabe cómo resolverlas; por lo tanto se necesita acompañamiento y ayuda oportuna para la solución de las mismas.

El objetivo principal de la supervisión es estimular el progreso profesional de los docentes; puesto que se tiene que tomar en cuenta que las metodologías y técnicas de enseñanza no deben ser tradicionales sino que deben ir actualizándose de acuerdo a los cambios que se dan para un aprendizaje significativo de los estudiantes y se logre cumplir con impartir una educación de calidad.

Esto no representa un obstáculo para los docentes, porque el conocimiento humano no conoce de límites y puede prepararse cada día más y dar lo mejor de sí para ser mejores día con día; de esta forma van desarrollándose destrezas y habilidades que no consideraban que poseían; de esta forma se va favoreciendo tanto individualmente como en la sociedad en general.

Cada situación social es diferente, es preciso reconocer que nuestros maestros traen una buena preparación pedagógica y científica, pero les hace falta, como es natural, la orientación práctica que debe ser proporcionada en el momento oportuno, es decir, cuando la necesitan, cuando están frente al problema, cuando llega el caso de transformar la teoría en práctica que es precisamente el problema más grande de la educación. (Lemus, 1975, pág. 200)

Totalmente cierto que en los establecimientos educativos cuando se está en formación para obtener el título que lo acredita como docente; es imposible mostrarle a los estudiantes todos los casos y situaciones a las cuales se enfrentan en la práctica, aquellos problemas pedagógicos, situaciones de indisciplina, de deserción; es aquí donde se necesita y es oportuno tener una ayuda u orientación profesional que sea proporcionada por parte de directores

del centro educativo o sino se pudiera tener la confianza de poder avocarse al supervisor o supervisora, es por ello de suma importancia que como director no solo se tenga una comunicación de subordinado a jefe, puesto que se necesita de libertad de expresión, confianza para que sus colaboradores acudan sin miedo en busca de orientación que requiera.

3.1.9. Personal docente.

Es preciso que tanto directores como supervisores conozcan a su personal docente pues esto es importante dentro de los resultados de la educación; porque no se podrán tener buenos resultados si el docente no es colaborador, entusiasta competente, de nada serviría poseer un edificio apropiado con todo lo necesario para un correcto funcionamiento, tampoco el poseer el material didáctico más bonito y caro, si el docente no podrá utilizarlo para guiar a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo y de esta forma cumplir con la filosofía institucional del establecimiento.

3.1.10. Relaciones humanas.

Mantener la armonía en el lugar de trabajo es sinónimo de buenas relaciones humanas, “Las relaciones humanas son más efecto y no causa de una buena administración, basada especialmente en el estudio y satisfacción de los motivos, necesidades y los valores del hombre” (Lemus, 1975, pág. 29) si las actividades en un centro educativo no se realizan con entusiasmo y no se le pone todo el empeño trabajando en equipo, haciendo buen uso de todo el recurso que se obtenga dentro del personal se encuentran diversidad de habilidades y destrezas las cuales uniéndolas se logra hacer un trabajo de calidad.

En un equipo de trabajo siempre deben existir los valores morales porque de esta forma se obtendrán mejores resultados puesto que se manejará un respeto tanto como seres individuales así como también por la jerarquía de

cargos que existen, se tomará en cuenta la responsabilidad para asignarle actividades; al momento de poner responsabilidades de acuerdo al grado de honradez manejado en el ambiente, como por ejemplo llegar a ser tesorero dentro de una junta escolar.

3.1.11. Clima organizacional.

El clima en un centro educativo incide en el proceso de formación de los estudiantes porque si en el establecimiento no se maneja orden los estudiantes siempre actuarán con indisciplina y no se podrá corregirlos; el clima organizacional es considerado como “una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales” (Margarita Chiang, 2010)

El clima organizacional se encuentra estrechamente relacionado con la motivación de todos los colaboradores del establecimiento puesto que este es elevado cuando las relaciones son satisfactorias, de esta forma existiría animación, interés y colaboración para cada una de las actividades a ejecutarse; por otro lado si el clima organizacional es bajo lo único existente dentro del personal serian estados de depresión, descontento y llegar al punto de agresividad.

El clima es una descripción por parte de los colaboradores del ambiente organizacional, en este sentido el clima se origina de la percepción tanto formal como informal de los administradores y de otros factores organizacionales, estos factores afectan las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización; se considera como un importante indicador del funcionamiento psicológico y social del recurso humano el cual repercute de manera directa en el comportamiento y desempeño laboral. (D'souza, 1996)

Cuando se labora en una institución en la cual el clima es menos armonioso siempre cuando se realiza algo, no se ve con positivismo, ni se aspira hacer algo mejor o ir superando porque no hay motivación, interés en el equipo; por lo cual siempre se trabaja de forma desinteresada haciendo todo de cualquier

forma y esto se debe a que no hay actitud de iniciativa por hacer las cosas bien, asimismo el líder no cumple con su quehacer puesto que si el equipo no rinde es porque no hay motivación, acompañamiento, orientación para las actividades que se realizan.

Todo ello como consecuencia, da que el trabajo no se realice correctamente y hablando de un centro educativo no se cumple con la finalidad de una educación de calidad, con la cual se formen jóvenes íntegros capaces de enfrentar situaciones distintas del mundo cambiante en el que se desarrolla.

Los docentes como colaboradores del establecimiento deben recordar que se forma parte del recurso humano el cual sino trabaja correctamente de nada servirá todo lo demás; puesto que aunque existiera el mejor material didáctico, tecnológico y audiovisual no marcará diferencia.

Para mantener el clima organizacional debe existir responsabilidad y compromiso; aparte el líder en este caso el director, debe manejar liderazgo para que su equipo responda y que todo lo que se realice se califique por calidad no con cantidad.

Citando la ley de Educación Nacional específicamente el artículo 37 en las obligaciones de director se encuentra “Propiciar buenas relaciones entre los miembros del Centro Educativo e interpersonales de la comunidad en general”

El director debe ser líder no jefe en su institución, puesto que un jefe maneja a su equipo y un líder los guía, el jefe inspira miedo y el líder debe inspirar entusiasmo, hacer de su trabajo una diversión, enseñar a hacer las cosas bien, porque está allí para acompañar, orientar y ayudar no para mandar y acomodarse en su puesto.

Al convertirse líder de un equipo de trabajo se debe siempre no perder al equipo del camino de la visión que se ha trazado, tomar responsabilidad en el logro de los objetivos; todo lo planificado se debe cumplir no debe quedar solamente en teoría.

CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se obtuvo diferentes opiniones del personal docente acerca de la problemática impacto de la calidad de la administración en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara; por medio de los instrumentos utilizados.

Se logra observar que existe cierto desequilibrio en algunas situaciones debido a que los docentes manifiestan en los resultados de los instrumentos proporcionados, que el director tiene preferencia con algunos colaboradores, y de esta forma solo es exigente con unos para que cumplan con los quehaceres; puesto que el 50% de los docentes afirman que el administrador solamente supervisa a aquellos que no son sus preferidos a los que les da un trato autocrático y responsabiliza más con las actividades. El 50% restante del personal docente afirma que el director no supervisa, ni orienta a su personal puesto que cada uno hace lo que quiere.

Se encuentra divididas las opiniones en cuanto a la supervisión, acompañamiento y apoyo de parte del administrador puesto que se observa que el 50% del personal manifiesta que el director si supervisa su trabajo, mientras que el 50% restante asegura no tener supervisión en ningún momento; el director tilda a los docentes de rebeldes y de que no le hacen caso a los llamados de atención.

Con porcentajes nivelados del 50% el equipo de trabajo ve en el director del establecimiento un líder, una persona capaz de guiar, motivar, acompañar, supervisar y apoyar; el grupo restante asegura que no cumple con las expectativas para considerarlo como tal.

También un 53% de la población de docentes opina que el director es capaz de hacer valer su autoridad como líder debido a que sabe cómo guiarlos, organizarlos en comisiones tomando en cuenta sus habilidades y destrezas, mientras que un 47% del personal opina lo contrario pues afirman que no tiene liderazgo ni autoridad para delegar funciones, aparte de ello no motiva a su equipo sino al revés provoca divisionismos entre el personal.

Los docentes opinan en un 70% que el director si está preparado y capacitado para desempeñar bien su cargo puesto que conoce el campo educativo debido a que por años laboró en la institución como docente de área; posee un título de educación superior y que el conocimiento humano es amplio para aprender día con día. Pero un 30% del personal opina que desconoce el trabajo administrativo puesto que siempre ha trabajado como docente y no son las mismas funciones y responsabilidades a cargo, así como también su falta de carácter, la poca motivación, apoyo y supervisión a su personal a cargo.

Sin embargo un 70% de los docentes aseguran que las actitudes que ha demostrado el director no son las correctas para obtener un buen desempeño en la institución; porque él no promueve el trabajo en equipo sino más bien apoya a que cada integrante trabaje solo o por comisiones formadas por los mismos docentes no importando si todos se relacionan o no.

El director no muestra interés por crear un correcto clima organizacional en la institución por medio de las relaciones humanas con su equipo; algunos docentes opinan que el director prefiere ver a su equipo de trabajo dividido y no todos en armonía puesto que él no es capaz de ser un líder. Los docentes opinan en un 50% que en el establecimiento se maneja la democracia puesto que el director es comprensivo, flexible, apoya y entiende las situaciones de cada uno de sus colaboradores; pero, el 50% restante asegura que el director es autoritario que tiene preferencias en el personal y que no maneja buenas relaciones humanas así como tampoco valores.

En un 75% los docentes están de acuerdo en que es equitativo en la delegación de responsabilidades para la realización de las actividades del establecimiento, organizando a su personal en comisiones para realizar un trabajo de calidad.

50% del personal docente opina que el director acompaña, orienta ayuda de forma adecuada y oportuna logrando de esta forma que tanto el rendimiento de los estudiantes sea significativo así como también el crecimiento profesional de los docentes sea de calidad. El resto del personal opina que no siempre se cuenta con su ayuda y orientación debido a que en situaciones no puede brindarles apoyo.

Sin embargo el director considera que su trabajo lo está realizando de forma correcta, asegura ser constante en orientación, supervisión, guiando a los docentes, manteniendo una comunicación precisa y oportuna para un correcto funcionamiento de la institución educativa, pero el personal docente afirma que el director supervisa solamente a algunos debido a que maneja preferencias, a los demás docentes los deja en plena libertad de hacer las actividades como ellos quieran.

El director se considera un líder dentro del establecimiento a cargo, él asegura que propicia buenas relaciones humanas, el trabajo en equipo, realiza su labor con transparencia y sobre todo es humilde con toda la comunidad educativa así como también considera que promueve la democracia con los docentes, y que ellos respetan su autoridad considerándolo un líder porque todos responden con sus obligaciones trabajando por un objetivo en común; el 50% del personal asegura lo mismo que el director, el otro 50% no lo considera su líder porque es una persona autocrática que no promueve la comunicación ni el trabajo en equipo.

El director se considera preparado para desempeñar el puesto, el conocimiento humano es infinito y se puede preparar para dar lo mejor en la práctica logrando así la educación de calidad; por medio de la lectura para ampliar conocimientos acerca de las leyes educativas, las obligaciones, responsabilidades y derechos que se tienen en el puesto que posee. Un 70% del personal aseguran que si está capacitado sólo tiene que actualizarse y armarse de carácter para manejar las situaciones que se le presenten.

El director considera ser un buen líder puesto que realiza acciones para el mejoramiento de la institución aparte de ello considera estar capacitado y actualizado teniendo una visión de superación y de trabajo; manteniendo una comunicación oportuna con su equipo de trabajo y sobre todo manejando valores para crear buenas relaciones humanas y un correcto clima organizacional. Sin embargo la mitad del personal docente asegura que debe darle prioridad a las actualizaciones de estrategias y técnicas de enseñanza, así como también gestionar capacitaciones para la mejora de las relaciones humanas y el clima organizacional de la institución.

CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ Se pudo analizar que la calidad de la administración del establecimiento tiene efectos considerables en el desempeño de los docentes. La irresponsabilidad y la libertad que se atribuyeron ha sido por la nula autoridad del director, que posea autoridad su finalidad no será siempre imponer y dar órdenes sino para lograr un ambiente agradable de trabajo que beneficie a la comunidad educativa.
- ✓ Al realizarse la investigación se identificó irresponsabilidad de parte del personal docente, mencionando la inasistencia a sus labores, el incumplimiento de las actividades, y la ausencia de exámenes en algunos cursos; debido a la poca experiencia administrativa del director. Así mismo no se tiene un control regular acerca del cumplimiento de planificaciones e implementación de técnicas e instrumentos que eleven la calidad educativa llevando a los docentes a una completa libertad dejándolos hacer y dejando pasar sus actitudes sin una mínima intervención de la autoridad inmediata.
- ✓ Se define que el director posee un liderazgo democrático con algunos de los docentes, sin embargo con otros es completamente permisivo olvidando el manejo de autoridad para ellos y las buenas relaciones interpersonales con cada uno de los docentes para crear un ambiente agradable de trabajo y motivarlos a realizar un trabajo en equipo donde se distribuyan las tareas y todos puedan colaborar en la realización de actividades. El director del establecimiento actúa como “jefe” por el puesto jerárquico que ocupa, sin embargo no se le ve como líder pues no goza de autoridad moral sobre el grupo de docentes. Sus opiniones, planteamientos e indicaciones no son aceptados en su mayoría provocando así un mal funcionamiento del establecimiento educativo.

- ✓ Dentro del establecimiento educativo se pudo constatar que no existen buenas relaciones humanas, se observan desacuerdos de opiniones y estas no son respetadas provocando discusiones, dudas e intereses por ocupar el puesto administrativo de parte de algunos docentes, esto conlleva a que la comunicación sea deficiente, al no aceptar las opiniones de los demás.

5.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Para mejorar el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara es importante velar por el cumplimiento de las obligaciones de cada docente y director. Primeramente que el administrador sea quien informe, tome conciencia de la importancia de su liderazgo en el establecimiento para luego poder aplicar sus conocimientos y realizar las tareas establecidas para supervisar el quehacer docente, ejecutando tareas de supervisión, orientación, guía e incentivar a los docentes a mejorar su tarea educativa. Debe lograr ser acompañante y facilitador del establecimiento para que se respete su rol y pueda mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Como también poseer amplios conocimientos de la Ley Educativa.

- ✓ Dirigir a su equipo colaborador a realizar un buen trabajo para que los estudiantes logren alcanzar un aprendizaje significativo programando sesiones de evaluación y supervisión a los docentes para identificar las fortalezas y debilidades de su equipo de trabajo e intervenir en las necesidades a fin de obtener calidad.

- ✓ Incentivar a los docentes siempre a realizar su labor didáctica con amor y responsabilidad cumpliendo siempre con sus responsabilidades en el establecimiento y actuar dependiendo de las situaciones que se presenten para motivar y ayudar a su equipo de trabajo conservando las buenas relaciones humanas a través de la práctica de valores y siendo democrático minimizando así el divisionismo en la institución propiciando un ambiente de trabajo ameno y entusiasta, convirtiéndose en un líder ejemplar en su institución.

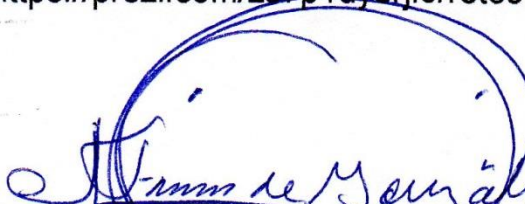
- ✓ Emplear estrategias que permitan a los docentes y director conocer acerca de sus funciones, obligaciones y derechos dentro del establecimiento, de tal forma que se puedan organizar talleres, capacitaciones o charlas. Esto permitirá valorar y respetar el trabajo de cada uno y reconocer el orden jerárquico que existe dentro del establecimiento sabiendo los docentes que deben regirse por su director, mostrar respeto hacia las decisiones y órdenes que en algún momento sean dirigidas de la dirección del establecimiento.

5.3. Referencias Bibliográficas.

1. Congreso de la República. (1991) *Ley de Educación Nacional*. [Decreto Legislativo No. 12-91], Guatemala, GT.: Biblioteca, MINEDUC.
2. Lemus, L.A. (1975) *Administración, dirección y supervisión de escuelas*. Buenos Aires, AR.: Kapelusz.
3. Martínez Escobedo, A.A. (2013) *Legislación Básica Educativa*. (13. Ed.) Huehuetenango, GT.: Impresión Litográfica.

E-grafía

1. Castro, M.V. (2000). *Calidad de la educación y eficacia en la escuela*. Recuperado 10 de Agosto de 2016 de <https://books.google.com.gt/%20administracion%20educativa&f=false>
2. Chiang, M.J. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado 12 de Agosto de 2016 de https://books.google.com.gt/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=el+clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20clima%20organizacional&f=false
3. D'Souza, A. (1996). *Descubre tu liderazgo*. Recuperado 10 de Agosto de 2016 de https://books.google.com.gt/books?id=sJSTa90HzLIC&pg=PA132&q=los+tipos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=los%20Tipos%20de%20liderazgo&f=false.
4. Toscano, V.S. (2013) *Administración Educativa*. Recuperado 15 de Agosto de 2016 de <https://prezi.com/zs7p1dyerji5/retos-de-la-administracion-educativa/>


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





ANEXOS

Universidad de San Carlos de Guatemala.
Centro Universitario de Sur Occidente.

PLAN FIN DE SEMANA

Boleta de encuesta

La presente encuesta se realiza con la finalidad de obtener información que dará validez a la investigación titulada: IMPACTO DE LA CALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE La información que se obtenga de esta encuesta será analizada y permitirá brindar propuestas de solución que se ajuste a los resultados de las mismas.

Por tal razón solicito que responda la siguiente encuesta marcando con una x en el espacio que corresponda a su respuesta, agregue una justificación en las preguntas que se le solicite y al final puede añadir un comentario relacionado al tema si lo desea.

1. ¿El administrador Escolar supervisa periódicamente sus clases?

SI _____ NO _____

2. ¿Considera usted que el director es líder en la institución?

SI _____ NO _____

Explique: _____

3. ¿Maneja el director con autoridad y liderazgo las diferentes situaciones que se presentan en el establecimiento?

SI _____ NO _____

4. ¿Considera que el director está capacitado y preparado para desempeñar el puesto?

SI _____ NO _____

Explique: _____

5. ¿Considera que las actitudes de su director son las correctas para que el personal docente tenga un buen desempeño en la institución?

SI _____ NO _____

Explique: _____

6. ¿Considera que las relaciones interpersonales entre director y personal docente son las adecuadas y necesarias?

SI _____ NO _____

Explique: _____

7. ¿El director es democrático en el trato a sus colaboradores?

SI _____ NO _____

8. ¿El director sabe organizar a su personal en comisiones para la realización de diferentes actividades del establecimiento?

SI _____ NO _____

9. ¿El director da acompañamiento y orientación adecuada y oportuna a sus colaboradores?

SI _____ NO _____

Explique: _____

10. ¿El director promueve el trabajo en equipo dentro del establecimiento?

SI _____ NO _____

11. ¿Cómo considera el trabajo administrativo del Director?

Explique _____

12. ¿En qué aspectos administrativos cree que debería de mejorar el Director?

Explique _____

13. ¿Considera que el trabajo realizado del director durante el tiempo en el puesto es de calidad?

Explique _____

14. ¿Cree usted que hay que hacer actualizaciones en el quehacer administrativo?

Explique _____

15. ¿El director da solución a las problemáticas de acuerdo a las leyes educativas?

SI _____

NO _____



Universidad de San Carlos de Guatemala.

Centro Universitario de Sur Occidente.

PLAN FIN DE SEMANA

Boleta de Encuesta

.La presente encuesta se realiza con la finalidad de obtener información que dará validez a la investigación titulada: IMPACTO DE LA CALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE La información que se obtenga de esta encuesta será analizada y permitirá brindar propuestas de solución que se ajuste a los resultados de las mismas.

Por tal razón solicito que responda la siguiente encuesta marcando con una X la respuesta que usted considere correcta, agregue una justificación en las preguntas que se le solicite y al final puede añadir un comentario relacionado al tema si lo desea.

1. ¿Considera que sus funciones como director inciden en el desempeño de los docentes?

SI _____ NO _____

Explique: _____

2. ¿Considera usted que es un líder en el establecimiento?

SI _____ NO _____

Explique: _____

3. ¿Los docentes respetan su autoridad como director?

SI _____ NO _____

4. ¿Promueve la democracia en su equipo colaborador?

SI _____ NO _____

5. ¿Los docentes son colaboradores en la realización de actividades programadas en la institución?

SI _____ NO _____

Explique: _____

6. ¿Considera usted estar preparado para desempeñar el puesto como director del establecimiento?

SI _____ NO _____

Explique: _____

7. ¿Tiene conocimiento sobre la Legislación Educativa?

SI _____ NO _____

8. ¿Conoce usted cuáles son sus funciones, obligaciones y derechos dentro del establecimiento?

SI _____ NO _____

9. ¿Aplica los reglamentos de evaluación y disciplina para los docentes dentro de su establecimiento.

SI _____ NO _____

10. ¿Actualiza periódicamente sus conocimientos para mejorar su desempeño como director?

SI _____ NO _____

11. ¿Qué acciones realiza usted para mejorar su cargo como director?

Explique: _____

12. ¿De que forma usted motiva, apoya o acompaña a su personal docente?

Explique: _____

13. ¿Cómo promueve usted las relaciones humanas en su personal docente?

Explique: _____

14. ¿Qué tipo de liderazgo maneja usted con su personal docente?

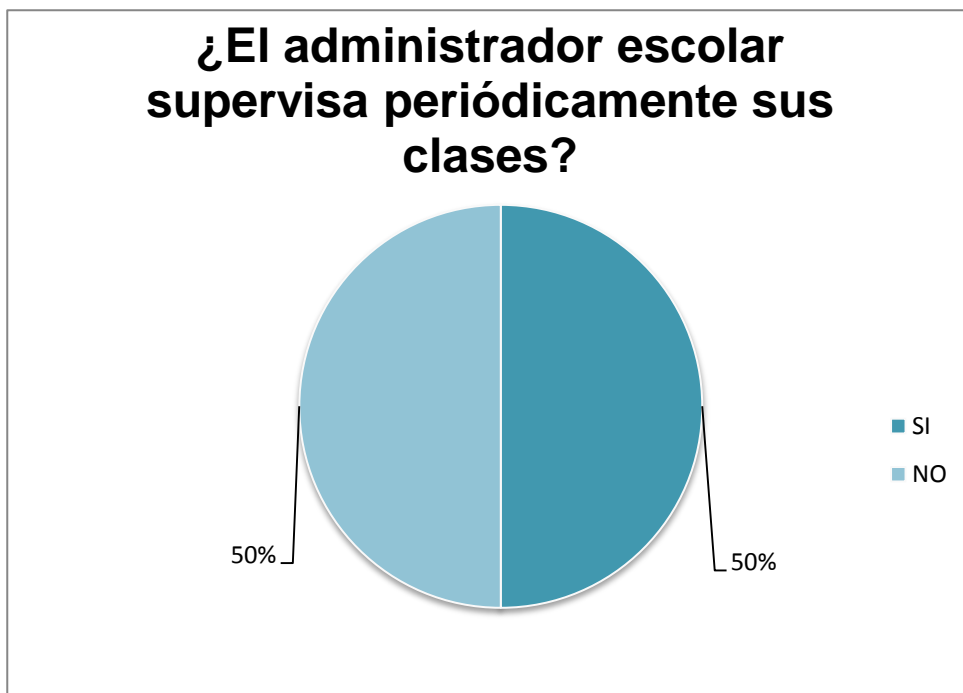
Explique: _____

15. ¿Cómo se actualiza usted en su quehacer como director del establecimiento?

Explique: _____

GRÁFICAS
Grafica No. 1

	SI	NO
Docentes	8	8



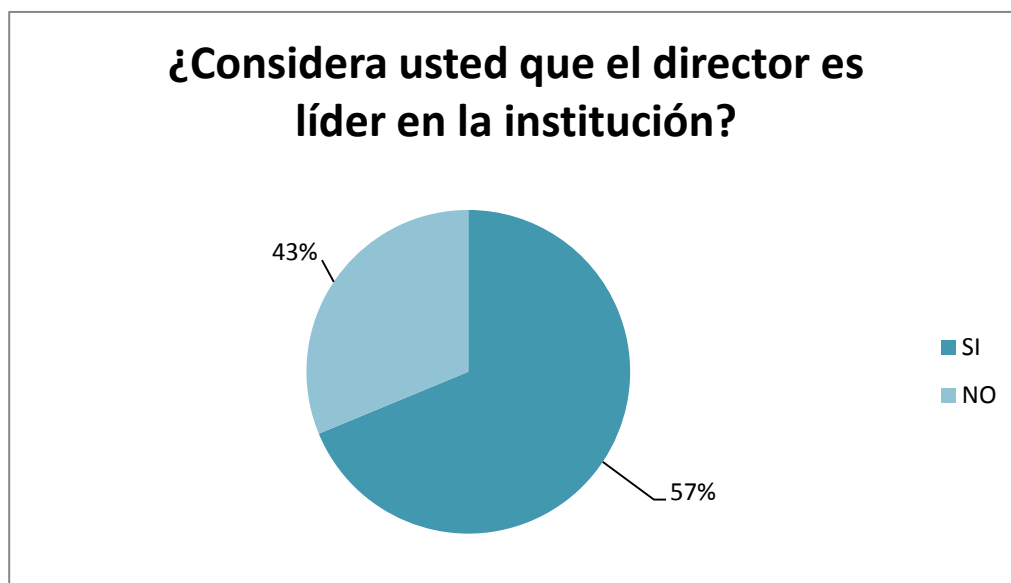
FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: el personal docente se encuentra dividido en cuanto a opiniones puesto que un 50% del personal es más flexible y colaborador mientras que los demás no se responsabilizan por su quehacer, es por ello que el director supervisa más a menudo a cierta parte del personal para medir sus avances tanto profesionales como los conocimientos de los estudiantes.

Sin embargo si se descuida a una parte del personal por mas cumplida que sea.

GRAFICA No. 2

	SI	NO
DOCENTES	9	7



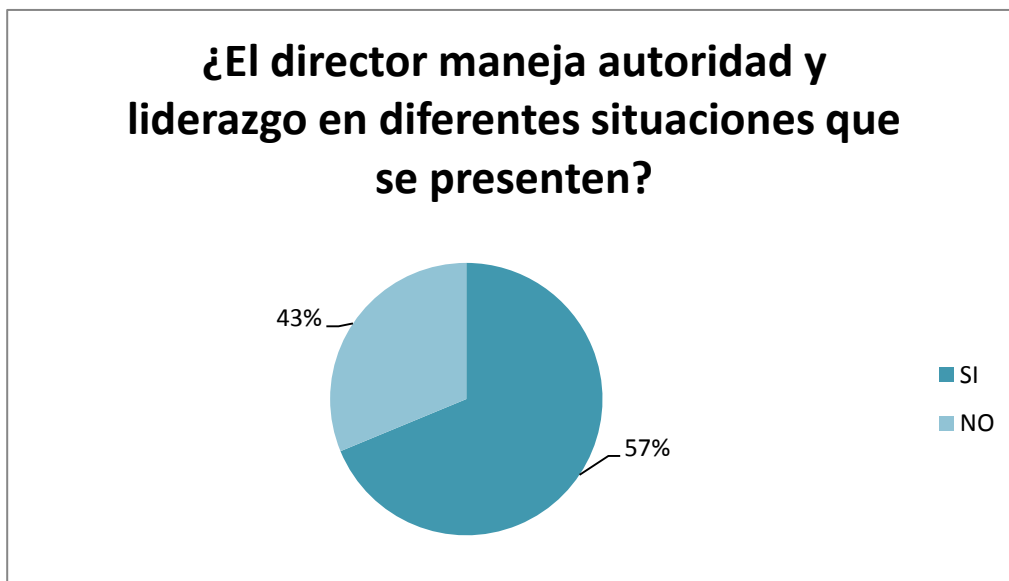
FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: Las respuestas son bastante parejas, hay docentes que realizan su trabajo no importando quien esté a cargo de la administración; sin embargo existen otros que no ponen de su parte para que el trabajo se realice de la mejor forma.

Los docentes se encuentran divididos, un 57% que si es líder y la otra parte del 43% que no es líder. Algunos afirman que hace su trabajo de forma correcta, está preparado y capacitado y otros que mencionan que es una persona autoritaria que no promueve la comunicación y el trabajo en equipo.

GRÁFICA No. 3

	SI	NO
DOCENTES	9	7

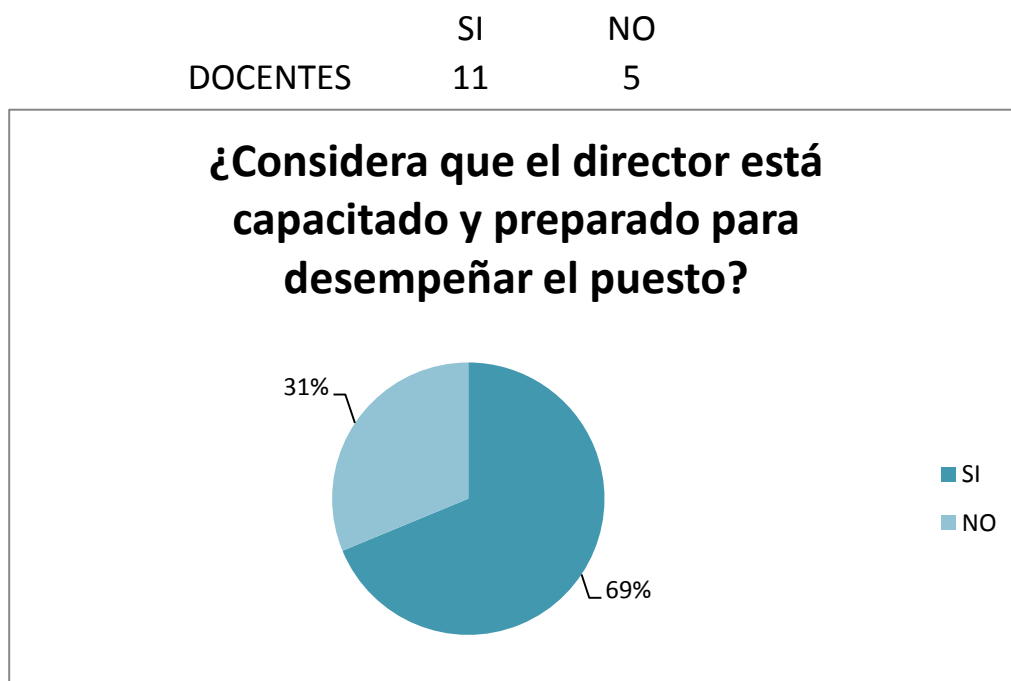


FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: El personal docente se encuentra dividido; unos asegurando que si el director es líder y sabe manejar las situaciones porque conoce del campo educativo; otros aseguran que laborar como docente es algo muy diferente que estar a cargo de un establecimiento y que él no posee el carácter para manejar situaciones que se suscitan en el establecimiento.

El director no tiene autoridad puesto que los docentes aseguran que quienes quieren le hacen caso y quienes no solo escuchan; y esto pasa porque él no sabe cómo manejar estas situaciones.

GRÁFICA No. 4

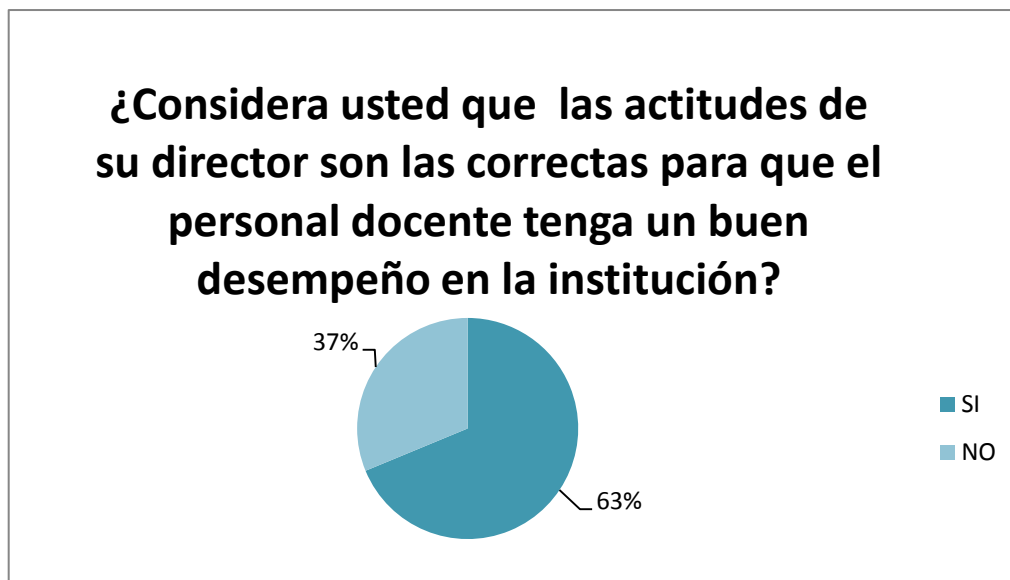


FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: La mayoría de los docentes aseguran que el director si es capaz de desempeñarse en este cargo, puesto que él posee un título a nivel superior y tiene experiencia en la labor educativa, aproximadamente en un 70% de personal a su cargo mantiene la esperanza en él, puesto que aseguran solo tiene que actualizarse y armarse de carácter para manejar las situaciones que se le presenten.

GRÁFICA No. 5

	SI	NO
DOCENTES	6	10



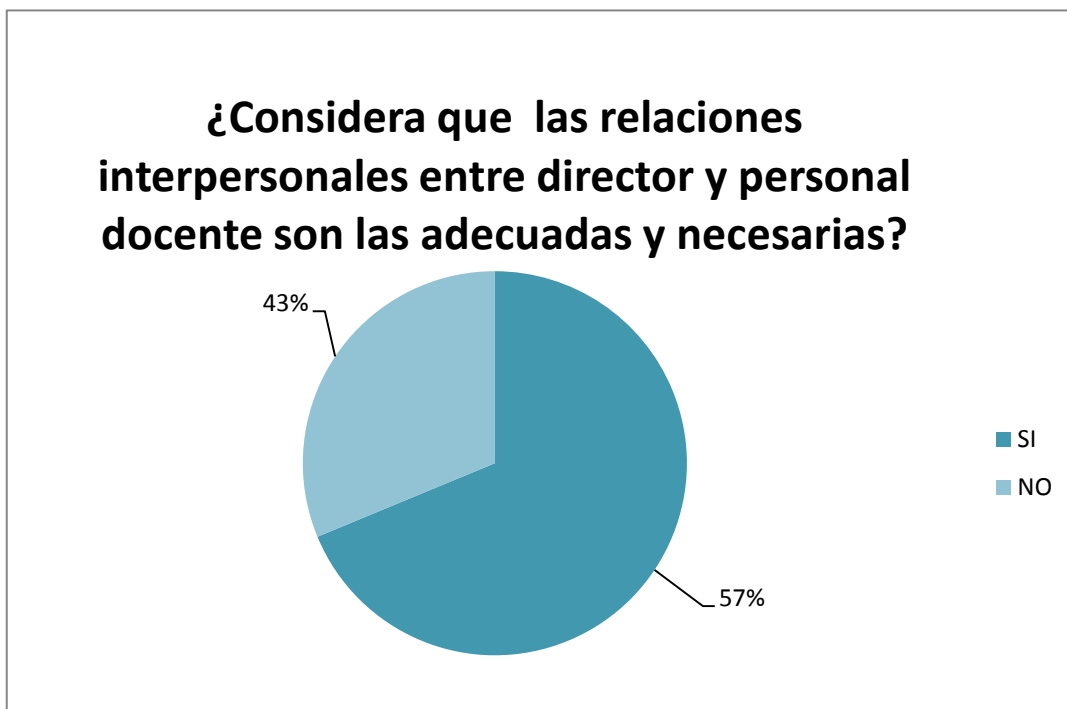
FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: 63% del personal docente del establecimiento está de acuerdo en que las acciones del director no son las correctas, porque no realiza las acciones como: brindar acompañamiento, supervisar, promover el trabajo en equipo y no tiene autoridad.

También que se observa el acomodamiento en el puesto; porque no ha realizado ninguna actualización en el establecimiento desde que ocupa el cargo, los docentes aseguran que con esta persona en la administración no existe buena comunicación, relaciones humanas, no se maneja un buen clima organizacional como tampoco un orden dentro del establecimiento.

GRÁFICA No. 6

	SI	NO
DOCENTES	9	7

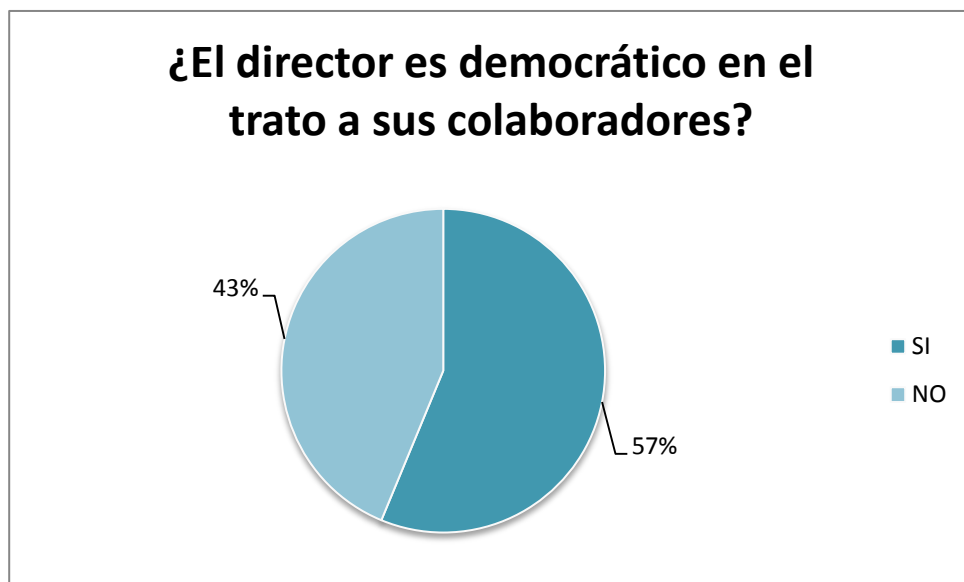


FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: El director no se preocupa de su personal docente como seres humanos sino solamente como colaboradores dentro del establecimiento, se encuentra con un 57% que si existe buenas relaciones interpersonales y con un 43% que no porque no se mantiene comunicación con todo el personal del establecimiento.

GRÁFICA NO. 7

	SI	NO
DOCENTES	9	7



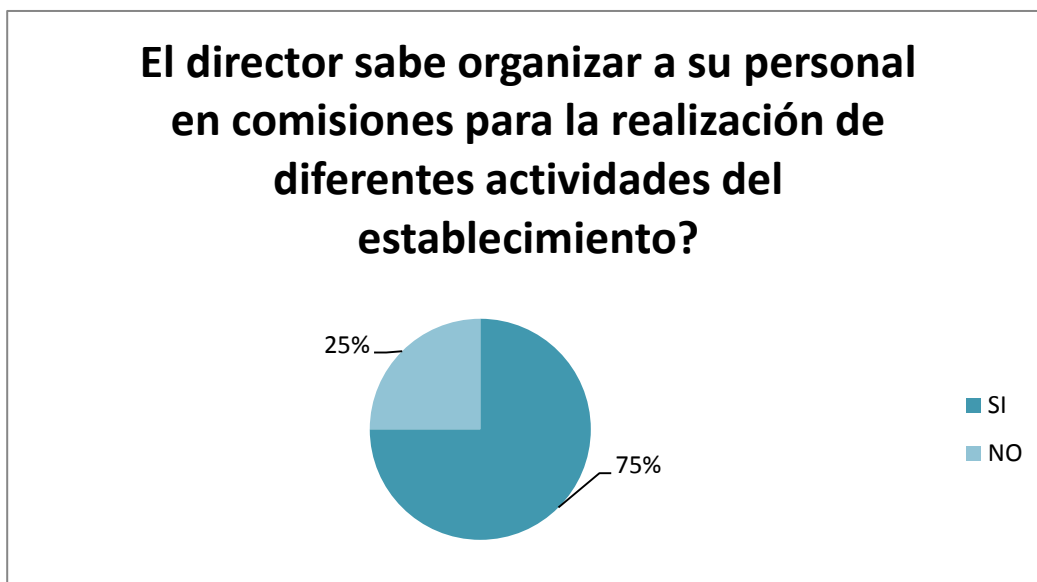
FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: Los comentarios de los docentes se encuentran divididos porque algunos dicen que es democrático y otros que es autocrático, que en algunas situaciones a un porcentaje de docentes les da ciertas libertades y a otros no.

El director si se considera un líder positivo, también establece que es democrático con su equipo de trabajo para que el trabajo se realice de una forma correcta.

GRÁFICA No. 8

	SI	NO
DOCENTES	12	4



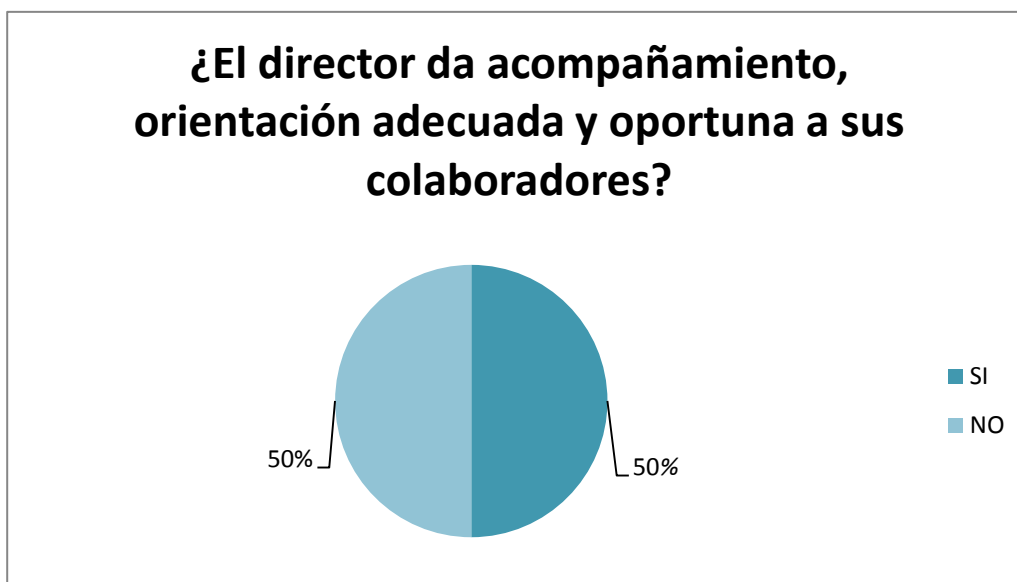
FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: la mayoría de su equipo de trabajo afirma que el director si es capaz y sabe organizar a su equipo en comisiones para la realización de diferentes actividades a ejecutarse en el establecimiento, un 75% afirma que conoce de las habilidades de su personal para delegar funciones.

El 25% del personal docente asegura que el director no los organiza para que trabajen de una manera correcta.

GRÁFICA No. 9

	SI	NO
DOCENTES	8	8

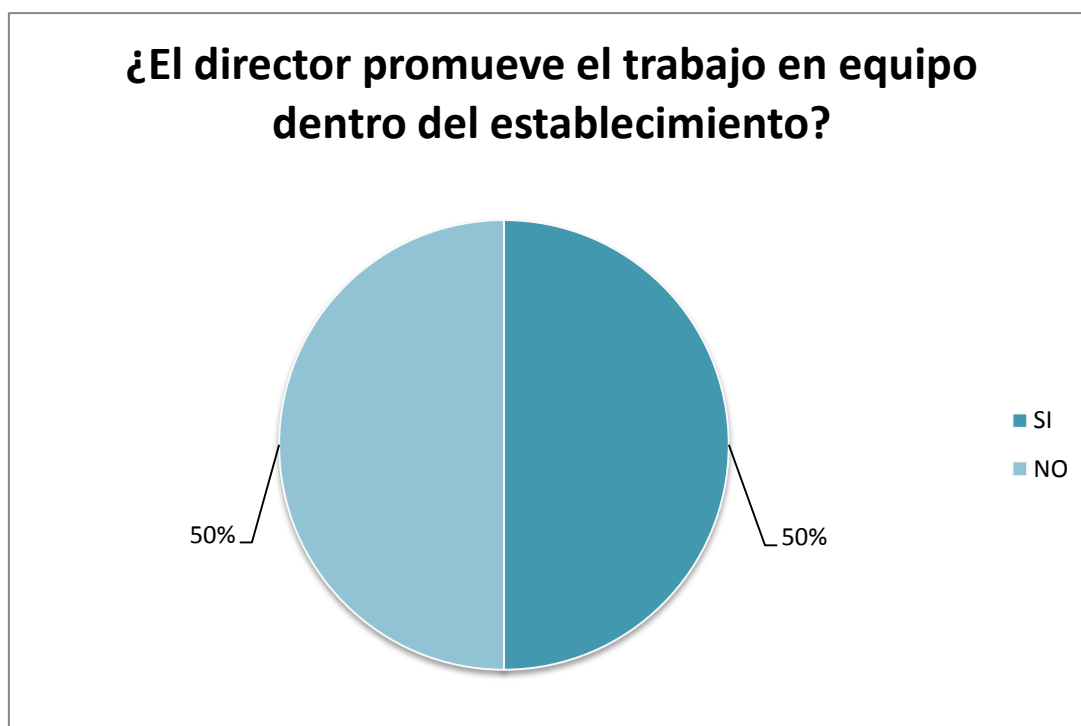


FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: 50% del equipo asegura que el director brinda acompañamiento y orientación a los docentes; mientras el 50% restante dicen nunca recibir ayuda profesional de parte de su jefe inmediato ya que cada uno ve la forma de resolver la problemática en la que se encuentra.

GRÁFICA No. 10

	SI	NO
DOCENTES	8	8



FUENTE: Encuesta proporcionada a personal docente. Por Epesista: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa.

ANÁLISIS: Algunos docentes opinan que el director si promueve el trabajo en equipo, otros aseguran que no puesto que él marca el divisionismo dentro del equipo de trabajo.

Se logra obtener datos del 50% a favor de que el director promueve el trabajo en equipo y la misma cantidad por el lado contrario; debido a que no se ha llegado a solicitar ayuda por medio de capacitaciones o charlas motivadoras.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango 14 de octubre de 2017
Dic. T.G.C.P. No. 21-2017

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: **"La calidad administrativa en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara"** elaborado por la estudiante: **PEM/TAE Verónica Eluvia Pablo Ramírez, carné 201145844 y CUI 2189 07613 1006**. 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. Paula Zucely Quibajá Pérez
ASESORA PRINCIPAL



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Mazatenango, 14 de octubre de 2017
Dic. T.G.C.P. No. 22-2017

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 01 de octubre de 2016. Ref. E.P.F.S 29-2016 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 **REVISORA** del trabajo de tesina: **"La calidad administrativa en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara"** elaborado por la estudiante: **PEM/TAE Verónica Eluvia Pablo Ramírez, carné 201145844 y CUI 2189 07613 1006**. 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"


Lcda. Liliana Gabriela Ortiz Bran
REVISORA



Mazatenango 17 de octubre 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 **“La calidad administrativa en el desempeño docente del Instituto de Educación Básica por Cooperativa Prof. José Francisco Figueroa Lara”**, elaborado por la estudiante: **Verónica Eluvia Pablo Ramírez, carné 201145844, CUI, 2189 07613 1006** 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.

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"



MSc. Tania Elvira 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-02-2018

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el dieciocho de febrero de dos mil dieciocho_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes de la Terna Evaluadora y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: “LA CALIDAD ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA PROF. JOSÉ FRANCISCO FIGUEROA LARA”, de la estudiante: Verónica Eluvia Pablo Ramírez, carné 201145844 de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Plan Fin de Semana.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Guillermo Vinicio Tello Cano".

Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano
Director



/gris