

Juan Benjamín Ancheta Rodríguez

**PERFIL DEL DIRECTOR DEL NIVEL MEDIO
DE EDUCACION
(Colegios Privados, Cabecera
Departamental Quetzaltenango)**

Asesor: Lic. M.A. Juan Alberto Martínez Figueroa



**Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía y
Ciencias de la Educación**

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central**

DL
07

†(H36)P

Este estudio fue presentado por el autor como trabajo de tesis requisito previo a su graduación de Licenciado en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, mayo de 1994.

INDICE

	Página
Introducción	1
CAPITULO I. MARCO METODOLOGICO	2
I.1 Título	2
I.2 Subtítulo	2
I.3 Los antecedentes del problema	2
I.4 La importancia de la investigación	6
I.5 Planteamiento del problema	7
I.6 El alcance y los límites de la investigación	7
I.7 Los objetivos	7
I.8 La recolección y el procesamiento de datos	8
CAPITULO II. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	12
II.1 Conceptualización	12
II.2 Perfil de funciones	13
II.3 Característica situacional, cultural, social, educativa de la ciudad de Quetzaltenango	14
II.4 Educación Privada en la ciudad de Quetzaltenango ...	16
II.5 Conceptualización del nivel diversificado y básico .	18
II.6 Cuadros estadísticos de la población estudiantil del nivel medio de la ciudad de Quetzaltenango	20
CAPITULO III. MARCO PRACTICO	25
III.1 Presentación y análisis de resultados	25
III.2 Propuestas de perfil, Ocupacional, real e ideal ...	39
III.3 Conclusiones	46
III.4 Recomendaciones	47
Bibliografía	48
Anexos	50

INTRODUCCION

La aplicación de la teoría de sistemas a la administración en general y particularmente a la educativa, ha permitido sistematizar el proceso administrativo en su conjunto, así como cada una de las funciones administrativas.

En relación directa con lo anterior, el enfoque de diseño curricular denominado tecnológico, sustentado en la teoría anterior, define con claridad los productos de cada uno de los componentes curriculares. Para el caso de el director de un centro educativo, concibiéndose éste como responsable de la conducción del currículum cobra aún más importancia.

Estos productos se plantean en términos de perfiles, Profesional y ocupacional (ideales y reales).

Este trabajo presenta el perfil ocupacional, real e ideal del Director del nivel de Educación Media de los Colegios Privados de la ciudad de Quetzaltenango.

Para el desarrollo de la investigación se seleccionó una muestra significativa (aleatoria) de Directores que laboran en el Nivel Medio de Colegios Privados de la ciudad de Quetzaltenango, a quienes se les aplicó el instrumento de investigación que figura en el anexo 1 de este trabajo, los resultados fueron procesados, interpretados y se contrastaron con aquellos aportes que la teoría administrativa educativa ha elaborado.

Inicialmente se presenta el Marco Metodológico, seguidamente el Marco Teórico Conceptual, haciéndose énfasis en las funciones del Director tanto técnicas como administrativas y las principales características que definen el contexto de la investigación; finalmente en el Marco Práctico se presentan y analizan los resultados derivados de lo cual se elaboró las propuestas del Perfil Ocupacional (Real e Ideal) y se presentan conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

MARCO METODOLOGICO

I.1. TITULO.

PERFIL DEL DIRECTOR DEL NIVEL MEDIO DE EDUCACION

I.2. SUBTÍTULO

COLEGIOS PRIVADOS, CABECERA DEPARTAMENTAL DE QUETZALTENANGO

AGOSTO 1993 -----MAYO 1994

I.3. LOS ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los Colegios Privados se rigen por el reglamento de Educación que estipulan los parámetros que enmarcan el funcionamiento de los mismos. Artículo: 77-78-79-80-81, ley de Educación Nacional subtítulo VII, Educación Privada, capítulo I, Centros Educativos. A continuación se enuncian literalmente:

ARTICULO 77. Previo a obtener autorización para el funcionamiento de un establecimiento educativo privado, debe presentarse solicitud al Ministerio de Educación, demostrando cumplir con lo siguiente: (13)

a.- Que el Director Técnico del plantel sea Guatemalteco, con título de Maestro de Educación o grado Universitario en materia educativa y que llene los requisitos exigidos en el Decreto legislativo 1485. (13)

b.- Que el Director Administrativo, si es una persona distinta al Director Técnico, posea experiencia educativa. (13)

c.- Que el Director o Directores sean de reconocida honorabilidad y que se encuentre en el goce de sus derechos civiles. (13)

d.- Que los edificios, instalaciones, materiales y mobiliario reúnan las condiciones pedagógicas y de sanidad adecuadas. (13)

e.- Describir los servicios educativos que ofrecen, los propósitos y lineamientos generales del establecimiento, el número máximo de educandos que aceptará por grado y el valor que cobrará por la educación. (13)

f.- Que el personal docente con que contará reúna las condiciones exigidas para los establecimientos estatales. En cuanto al personal extranjero, comprobar que se cumpla con las disposiciones del código de trabajo. (13)

g.- Declaración expresa que se ceñirá a las leyes, reglamentos y disposiciones específicas del Ministerio. (13)

Efectuada la comprobación de la documentación y supervisión de la inspección de instalaciones satisfactoriamente, podrá conceder la autorización por un período de cinco años. (13)

ARTICULO 78. La renovación de autorización de funcionamiento de centros educativos privados será por quinquenio. Sin embargo anualmente la división de registros y control de centros docentes de la Dirección General de Educación Escolar debe recibir un informe de la Dirección de cada establecimiento, en que conste lo siguiente: (13)

a.- Que todo el personal docente y directivo reúna las condiciones exigidas por la ley. (13)

b.- Las actividades realizadas, resultados obtenidos, estadísticas escolares, y los planes y prospectos para el nuevo período lectivo. (13)

c.- Si se le hubiera recomendado mejoras o cambios, comprobar que se han realizado. (13)

d.- Prospecto de cuotas por colegiaturas que regirán durante el ciclo escolar; y (13)

e.- Constancia de solvencia de pagos a sus maestros. (13)

ARTICULO 79. Para la renovación quinquenal se debe cumplir con lo establecido en el Artículo 77, del presente reglamento. (13)

ARTICULO 80. La división de registro y control de centros docentes debe llevar un registro de los establecimientos educativos privados autorizados en todo el país. Le corresponde velar por que la educación que se imparta en dichos centros se ajuste a las disposiciones legales y a lo establecido por el Ministerio de Educación. (13)

ARTICULO 87. Los centros educativos oficiales y privados, que tengan el carácter de escuela de ensayo o experimentales, deben presentar a la unidad sectorial de investigación educativa (USIFE) sus actividades y experiencias, así como aquellas recomendaciones que considere convenientes y aplicables a otros centros educativos estatales o privados. (13)

La ley de Educación Nacional del decreto legislativo No. 12-91 propone el reglamento de la ley de Educación Nacional, del acuerdo gubernativo número E-13-17, que en su artículo 37 estipula las obligaciones de los Directores en sus incisos del A hasta el M, que literalmente dice:

ARTICULO 37. Obligaciones de los Directores. Son obligaciones de los Directores de Centros Educativos las siguientes: (13)

a.- Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-prácticos y de la legislación educativa en forma eficiente. (13)

b.- Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.(13)

c.- Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de Enseñanza Aprendizaje se dé en marco de los principios y fines de la educación.(13)

d.- Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo. (13)

e.- Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales. (13)

f.- Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales y extraoficiales que son de su competencia. (13)

g.- Realizar reuniones de trabajo periódicamente con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo. (13)

h.- Proporcionar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo. (13)

i.- Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento. (13)

j.- Proporcionar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general. (13)

k.- Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa. (13)

l.- Promover acciones de actualización y capacitación técnica pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente. (13)

m.- Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo. (13)

De acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica de Educación Nacional, los colegios privados deben de estar sujetos al control estatal para su funcionamiento, por lo tanto los requisitos para optar al cargo de Director de Colegios son los mismos que en ésta se estipulan.

El desempeño del cargo de Director debe regirse a lo estipulado por la ley de Educación Nacional, por lo tanto, el análisis y la descripción del puesto está relacionado estrechamente con el logro de objetivos para conseguir una buena organización.

Si el puesto de Director de Colegios es objeto de análisis, de descripción y de evaluación para un mejor desempeño del cargo, entonces las instituciones educativas tendrían mayor oportunidad de obtener mejores resultados dentro del campo de la funcionalidad.

De lo anterior se deduce, que dependiendo del nivel cognoscitivo que tenga el Director de Colegios sobre el puesto que desempeña, éste remitirá una mejor actividad dentro del campo de la funcionalidad de la institución que dirige.

Se torna preocupante que por la poca cooperación de los organismos de supervisión del Ministerio de Educación, tenga que existir la problemática que encierra la no observancia de las actividades del director de educación media de colegios privados, dando lugar a que se pueda pasar sobre el reglamento que propone la ley de Educación Nacional en sus artículos ya mencionados, sobre el funcionamiento de creación de colegios privados.

En el anterior caso, se puede señalar que para el funcionamiento de los colegios privados se llenan los requisitos burocráticos que exige el reglamento para el funcionamiento y autorización de los mismos, pero no se lleva a cabo la constatación de los requisitos presentes dando lugar a que los propietarios de los colegios puedan dirigir los mismos, sin alcanzar los objetivos propuestos en la ley que permitan el logro de los fines y principios de la educación.

Así, se puede observar que el director de colegios privados en funciones, por requisito únicamente se constituye en el firmante de documentos que dan validez a los estudios realizados por el alumno, y desconoce totalmente la organización y el desempeño del cargo que está usurpando el propietario, como ayanador del puesto de director técnico y administrativo.

Como el director es un elemento que debe manejar directrices dentro del aspecto técnico y administrativo, así como también dentro del campo de las relaciones humanas, debe impulsarse en él, el desarrollo científico en su persona para que se proyecte visionariamente en otros sistemas de la administración de recursos humanos, técnicos y administrativos.

Toda la problemática mencionada anteriormente es una apreciación que se ha logrado elaborar a través de la experiencia y no hay ningún trabajo de investigación que pretenda conocer científicamente dicho problema, por lo tanto se pretende acercarse a la realidad de dicha problemática para poder describirla y analizarla.

I.4. LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

La importancia de una buena administración de la educación privada, estriba fundamentalmente en la formación y capacitación de las personas que participen en el ejercicio de la misma.

Se puede pensar con claridad que quienes desempeñan puestos administrativos dentro de la estructura educativa, deberán cumplir con las reglas y normas preceptuadas para alcanzar el buen funcionamiento de las actividades que desempeñan dentro del sistema Educativo.

Las personas inmersas en el quehacer educativo, tienen por obligación visualizar todos los aspectos que vayan en búsqueda del quehacer mismo del proceso enseñanza aprendizaje, estableciéndolo dentro de los parámetros de la organización.

Es por eso que el Director de colegios debe tener bien claro el rol que juega como administrador y organizador del proceso educativo para alcanzar idealmente el desarrollo comunitario deseado.

En la ciudad de Quetzaltenango no se ha realizado ningún estudio sobre el rol que deben desempeñar los administradores educativos en ninguno de los tres niveles que conforma el sistema nacional de educación.

El presente estudio es importante, ya que establece si el trabajo que realizan los Directores está en congruencia con lo que norma la legislación vigente y con lo que establece la administración educativa moderna.

Nos permite comprobar qué tan bien están realizando el desempeño del cargo los Directores o cuantas deficiencias tengan.

Además, de acuerdo a los resultados que se obtengan, se propondrán opciones para solucionar la problemática, con lo cual se contribuirá a que la eficiencia y efectividad del trabajo en lo que a Administración educativa se refiere, en la ciudad de Quetzaltenango se mejore.

I.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Lo fundamental en esta investigación, es obtener el perfil real del director de educación media de colegios privados, verificar si desempeña con eficiencia y eficacia dicho cargo. Para este caso se plantea la siguiente cuestión a manera de interrogante:

a. Qué congruencia existe entre el perfil real y perfil ideal que se exige para el desempeño del puesto de Director de establecimientos privados de educación media, y cuáles son las características de los Directores actuales de la ciudad de Quetzaltenango?

I.6. EL ALCANCE Y LOS LIMITES DE LA INVESTIGACIÓN.

El motivo de la presente investigación, es hacer un análisis demostrativo de la acción que ejerce el Director de Educación Media de Colegios Privados que administran Educación Media.

Se realizó en la cabecera departamental de Quetzaltenango del mismo departamento, en los colegios que imparten Educación Media.

Los colegios privados de Quetzaltenango que están oficializados por medio de acuerdo ministerial o decreto legislativo ascienden al número de 36, los cuales aparecen en listas ofrecidas por la Supervisión Escolar de la cabecera departamental, lo que nos indica que el número de alumnos y docentes que los directores atienden se aproxima a un 70% de la población estudiantil del municipio.

I.7. OBJETIVOS.

Objetivo General:

Formular el perfil ocupacional del Director de Colegios Privados del nivel medio.

Objetivos Específicos:

- a.- Formular el perfil real del Director de colegios privados del nivel medio, en la ciudad de Quetzaltenango.
- b.- Formular el perfil ideal del Director de colegios privados del nivel medio, en la ciudad de Quetzaltenango.

I.8. LA RECOLECCION Y EL PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.

Se utilizaron tres técnicas de recopilación de datos, para poder establecer el basamento teórico-práctico que fundamenta el análisis y la descripción de funciones del puesto. Las técnicas se describen a continuación:

a. LA ENTREVISTA

Esta es libre, no existe un orden establecido, es espontánea.

La entrevista dirigida

Se eligen temas de importancia, sobre los cuales se establece un orden y sobre el mismo se lleva a cabo la entrevista. (7)

La entrevista estandarizada

Esta se realiza con base a un cuestionario en el que se establece a través de las preguntas los caminos a seguir de acuerdo a lo que se presenta en la investigación. (7)

La entrevista es influida por la actitud de la persona, ya que la misma puede exagerar o disminuir la información, puede olvidar algunos detalles o no estar dispuestos a responder. (7)

Definición de Entrevista

Es la conversación entre el investigador, el empleador o su superior, para obtener datos claros sobre aspectos relacionados con el puesto. (7)

b. LA OBSERVACION

La observación puede llevarse a cabo desde tres puntos de vista diferentes: (7)

Introspección del trabajo

Este análisis lo hace el empleado, escribe un informe y lo presenta para revisión a su superior. (11)

Observación natural

El analista observa a la persona en la forma en que realiza las actividades del puesto, escribe luego un informe sobre lo observado. (11)

Observación controlada

Este es un método riguroso de apreciación, utiliza incluso mediciones, el analista lleva registros cuidadosos. (11)

c. EL CUESTIONARIO

Es una técnica común ya que es económica, utiliza incluso mediciones, el analista lleva registros cuidadosos. (11)

FORMA DE PRESENTAR LOS CUESTIONARIOS

Respuesta abierta

Las personas contestan con sus propias palabras a los cuestionamientos que se le hacen, una de sus desventajas es la aplicación del comentario escrito y depende de la facilidad o de la dificultad de palabra de la persona en cuestión. (11)

Respuesta cerrada

Se le presenta al entrevistado varias alternativas para elegir, el contesta de acuerdo a su criterio. (11)

Dichos instrumentos fueron aplicados a los administradores del Nivel Medio de Educación, de los Colegios Privados de la Cabecera Departamental de Quetzaltenango.

El universo en estudio se conforma de 34 establecimientos, de los cuales 29 fueron encuestados.

NOMINA DE ESTABLECIMIENTOS PRIVADOS

1.- Colegio Privado Corazón de Jesús.
Diagonal 12, Callejón D-8 12-82 Zona 1.

2.- Instituto Privado Mixto de Educación Básica y Diversificado de Estudios Avanzados Suger Montano.
Av. Jesús Castillo 1-81 Zona 2.

- 3.- Instituto Privado Para Señoritas, Colegio Encarnación Rosal.
12 Av. 3-09 Zona 1.
- 4.- Instituto Privado Para Señoritas Teresa Martín.
9a. calle 10-09 Zona 1.
- 5.- Instituto Privado Para Señoritas María Auxiliadora.
3a. calle 16-17 Zona 3.
- 6.- Instituto Privado de Educación Básica Colegio La Patria.
19 Av. 1-28 Zona 3.
- 7.- Instituto Privado Para Varones Básicos y Diversificado Liceo
Guatemala. 3a. calle 14-03 Zona 3.
- 8.- Instituto Privado Mixto Tecnológico de Occidente
Diagonal 2 27-19 Zona 3.
- 9.- Instituto Privado Mixto, Liceo Quetzalteco.
9a. Av. 16-75 Zona 1.
- 10.- Instituto Privado Mixto de Educación Básica por Madurez Plan
fin de Semana, San Agustín.
1a. calle 16-75 Zona 1.
- 11.- Colegio Seminario San José.
7a. Av. 3-48 Zona 9.
- 12.- Instituto Privado Mixto Liceo Altense.
8a. calle 4-10 Zona 1.
- 13.- Escuela de Educación de Adultos, Popol Vuh.
7a. calle 13-41 Zona 5.
- 14.- Instituto Privado Mixto, Liceo Educacional Livermore.
1a. calle 16-75 Zona 1.
- 15.- Instituto Privado para Señoritas de Educación Investigativa,
Escuela Técnica Femenina de Occidente.
6a. Av. 7-19 Zona 1.
- 16.- Instituto Privado Mixto, Colegio San José.
20 Av. 1-07 Zona 1.
- 17.- Instituto Privado Mixto, Dr. Rodolfo Robles.
14 Av. 0-43 Zona 3.
- 18.- Instituto Oficial Mixto Real Normal de Educación Musical.
6a. Av. 7-19 Zona 1.

- 19.- Instituto Privado Mixto Americano.
Av. Jesús Castillo A-74 Zona 1.
- 20.- Instituto Privado Mixto, Colegio Bethania.
Calle C 0-22 Zona 1.
- 21.- Instituto Privado Mixto, Liceo Moderno.
7a. Av. 6-45 Zona 1.
- 22.- Instituto Privado Mixto, Colegio Bethel.
14 Av. 0-69 zona 1.
- 23.- Instituto Privado Mixto, Colegio Suizo Quetzaltenango.
9a. calle 24-35 Zona 3.
- 24.- Instituto Privado Mixto Experimental, Humanidades.
1a. calle 13-09 Zona 1.
- 25.- Instituto Privado Mixto Nocturno Quetzaltenango.
14 Av. 0-69 Zona 1.
- 26.- Instituto Privado Mixto, Colegio Científico en Computación.
Seminario San Vicente de Paul.
Av. Las Américas Zona 9.
- 27.- Colegio Privado Mixto Liceo San Luis.
20 Av. 2-47 Zona 1.
- 28.- Instituto Privado de Educación Básica Colegio Guatemalteco
Aleman, Federico Froebel.
7a. calle 12-51 Zona 3.
- 29.- Instituto Privado de Educación Básica Liceo Santa Marina.
16 Av. 7-24 Zona 3.
- 30.- Instituto de Estudios Avanzados José Martí.
4a. calle 22-20 Zona 3.
- 31.- Colegio Nueva España.
4a. calle 9-42 Zona 1.
- 32.- Colegio Rodolfo Gallioti Torres.
4a. calle 15A-24 Zona 1.
- 33.- Colegio Santa María.
1a. calle 19-32 Zona 1.
- 34.- Colegio Privado Mixto INEVOC.
4a. calle casa Nuevo León Zona 1.

CAPITULO II

EL MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Se hará referencia a los términos que definen algunos conceptos que se manejan en esta investigación, ya que son necesarios para poder tener una perspectiva clara sobre el perfil del director de educación media de colegios privados.

II.1. CONCEPTUALIZACION

a.- ADMINISTRACION

Ciencia del gobierno de un estado, conjunto de empleados de un determinado servicio público, equipo de gobierno de un país especialmente si es de un régimen parlamentario. Acción del poder público al aplicar las leyes y cuidar de los intereses públicos. (12)

b.- ADMINISTRADOR

Definido como encargado de ejecutar prescripciones o cuidar del buen empleo de los recursos de una organización educativa. (12)

c.- ADMINISTRADOR DE LA EDUCACION

Es aquella persona que ejerce funciones de decisión y asesoramiento en la organización y que está al servicio de la administración educativa. (12)

d.- PERFIL

Es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe poseer un individuo egresado de un nivel de enseñanza o en el desempeño de un puesto. (7)

e.- PERFIL REAL

Es un modelo de comportamiento funcional esperado, interacciones y sentimientos que un director debe desarrollar en el trabajo que le ha sido asignado. (7)

f.- PERFIL IDEAL

Para que este perfil se pueda proponer, el administrador de la educación debe cumplir con cuatro características básicas : (7)

- Tomar en cuenta el nivel de la administración de la educación para el cual es formado, ya sea técnico o administrativo. (7)

- Responder a futuras exigencias y a la complejidad de la administración y la sociedad. (7)
- Permitir un modelo de conjugación de necesidades actuales y aspiraciones futuras. (7)
- Considerar el entorno, socio-político y cultural tanto nacional como internacional. (7)

g.- DIRECTOR

En una institución escolar en la que hay más de un maestro, se plantea el problema de la unidad de dirección, unidad necesaria para que realmente sea una escuela y no un conjunto de ellas dentro de un mismo edificio.

Todas las legislaciones escolares reconocen la existencia del director tan pronto como varios maestros realizan su labor en un mismo centro docente. Sin embargo, ni su figura, ni sus atribuciones particulares están perfiladas con suficiente claridad.

II.2. PERFIL DE FUNCIONES.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

Son todas aquellas funciones que un director de colegios debe desempeñar tanto dentro como fuera de la institución, de acuerdo a los parámetros establecidos por la ley orgánica de Educación Nacional, para poder administrar un centro educativo.

FUNCIONES DEL DIRECTOR TECNICO

- a.- Salud, vigor y buenas relaciones humanas. (12)
- b.- Habilidad para entender y aprender, criterio, fortaleza mental y adaptabilidad. (12)
- c.- Disposición de asumir responsabilidades, iniciativa, lealtad, tacto, dignidad. (12)
- d.- Conocimientos generales distintos a los parámetros técnicos. (12)
- e.- Experiencia, capacidad, formación cognoscitiva. (12)
- f.- Dominio de las actividades que desarrolle y capacidad para observar, analizar y razonar. (12)
- g.- Capacidad para tomar resoluciones justas y rápidas. (12)
- h.- Destreza en el trabajo escogido. (12)

i.- Ayudar a los alumnos a aprender los valores democráticos. (12)

j.- Ayudar a los alumnos a sentirse capaces de mejorar. (12)

l.- Buscar recursos, preparar al personal docente, evaluar situaciones procedimientos y resultados. (12)

m.- Descentralizar y delegar. (12)

n.- Compartir con su comunidad. (12)

FUNCIONES DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO.

Como persona y educador existe una conjugación en el perfil del administrador de una institución educativa, por lo que el director administrativo debe reunir las siguientes condiciones:

a.- Debe tener un interés especial hacia las personas con las que trabaja. (12)

b.- Ayudar a los profesores a aumentar su capacidad como personas y miembros del grupo. (12)

c.- Debe compartir ideas, fomentar la iniciativa y el progreso. (12)

d.- Trato justo e igual para todos. (12)

e.- Conocer las leyes del código de comercio y trabajo. (12)

f.- Tener conocimientos contables. (12)

II.3. CARACTERISTICAS SITUACIONAL, CULTURAL, SOCIAL, EDUCATIVA, Y GEOGRAFICA DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO.

El departamento de Quetzaltenango, está situado en el occidente del país, pertenece a la región VI juntamente con San Marcos, Totonicapán, Retalhuleu, Sololá y Suchitepéquez. (14)

Su extensión territorial es de 1951 K. cuadrados. En este espacio geográfico se agrupan 24 municipios, en la mayoría de éstos, el clima es frío a excepción de Coatepeque, Costa Cuca y Santa María de Jesús que tienen clima cálido y templado. Posee una densidad de población de 542/491 habitantes. (14)

El municipio de Quetzaltenango, está situado a 200 K. de la ciudad capital, tiene una extensión territorial de 120 K. cuadrados, con una densidad de población de 107,793 habitantes, tiene una temperatura promedio de 14 a 15 grados centígrados, el 51% de la población total corresponde al sexo masculino y el 49% al sexo femenino, se estimó que en 1990 habían 104 hombres por cada 100 mujeres. (14)

La población menor de cinco años alcanza el 16% del total, y la menor de quince años representa el 46%. El grupo adolescente de 10 a 19 años, es casi la cuarta parte del total de la población de 15 a 24 años. (14)

La juventud de 15 a 24 años constituye el 17%; mientras la población anciana, representa el 5%. (14)

La principal actividad económica del municipio es la agricultura, principalmente el cultivo de trigo, maíz, hortalizas y frutales. (14)

Otra actividad es el comercio, la dotación de servicios y la confección de artículos para vestir constituyen otras ocupaciones importantes. (14)

La población económicamente activa se ocupa en los trabajos de agricultura, comercio y un porcentaje muy bajo a la actividad profesional, el ingreso promedio per cápita anual de sus trabajadores es de Q. 1744.26; estos ingresos son tan bajos que se traducen en imposibilidad de acceso a la canasta básica, vivienda, vestuario, recreación y educación.

El 86% de las familias viven en pobreza y de ésta el 68% se encuentran en extrema pobreza. (14)

El municipio de Quetzaltenango, tiene el 75% de analfabetismo, según el dato de población en edad escolar y tomando el rango de 30 estudiantes por aula, se observa que la infraestructura educativa presenta un déficit más o menos de 88 aulas para pre-primaria, 190 para primaria y 290 para nivel medio aproximadamente, se estima que toda la población en edad de recibir educación sólo el 60% está matriculada. (14)

En cuanto al estilo de vida, debido a las condiciones históricas y técnicas de la región hay diversidad de culturas, caracterizadas por danzas, artesanía, instrumentos musicales e indumentaria típica representativa del municipio. (14)

Dentro de las costumbres se encuentran las fiestas religiosas o profanas, su feria titular se celebra del 12 al 18 de septiembre con desfiles alegóricos a la independencia de nuestro país, actividades culturales y deportivas, (culturales: certamen de juegos florales centroamericanos). (14)

La tasa de mortalidad es de 57% para hombres y 42% para mujeres, la defunción en el grupo de menores de un año representa el 24% y la de menores de cinco años el 47%. (14)

La ciudad de Quetzaltenango cuenta con tres universidades: Universidad de San Carlos de Guatemala (Centro Universitario de Occidente), Universidad Rafael Landívar (Facultades de Quetzaltenango) y Universidad Francisco Marroquín, 14 institutos oficiales que atienden básicos y diversificado, atendiendo un total de 6271 estudiantes, treinta y cinco escuelas primarias y pre-primarias con escuelas anexas. El sector privado cuenta con 32 colegios que ofrecen pre-primaria y primaria, 34 colegios que atienden nivel básico y diversificado, cuenta con 6 bibliotecas públicas, con complejo deportivo, un estadio y un gimnasio. Posee dos museos de antropología e historia, así como también un parque zoológico y botánico. (14)

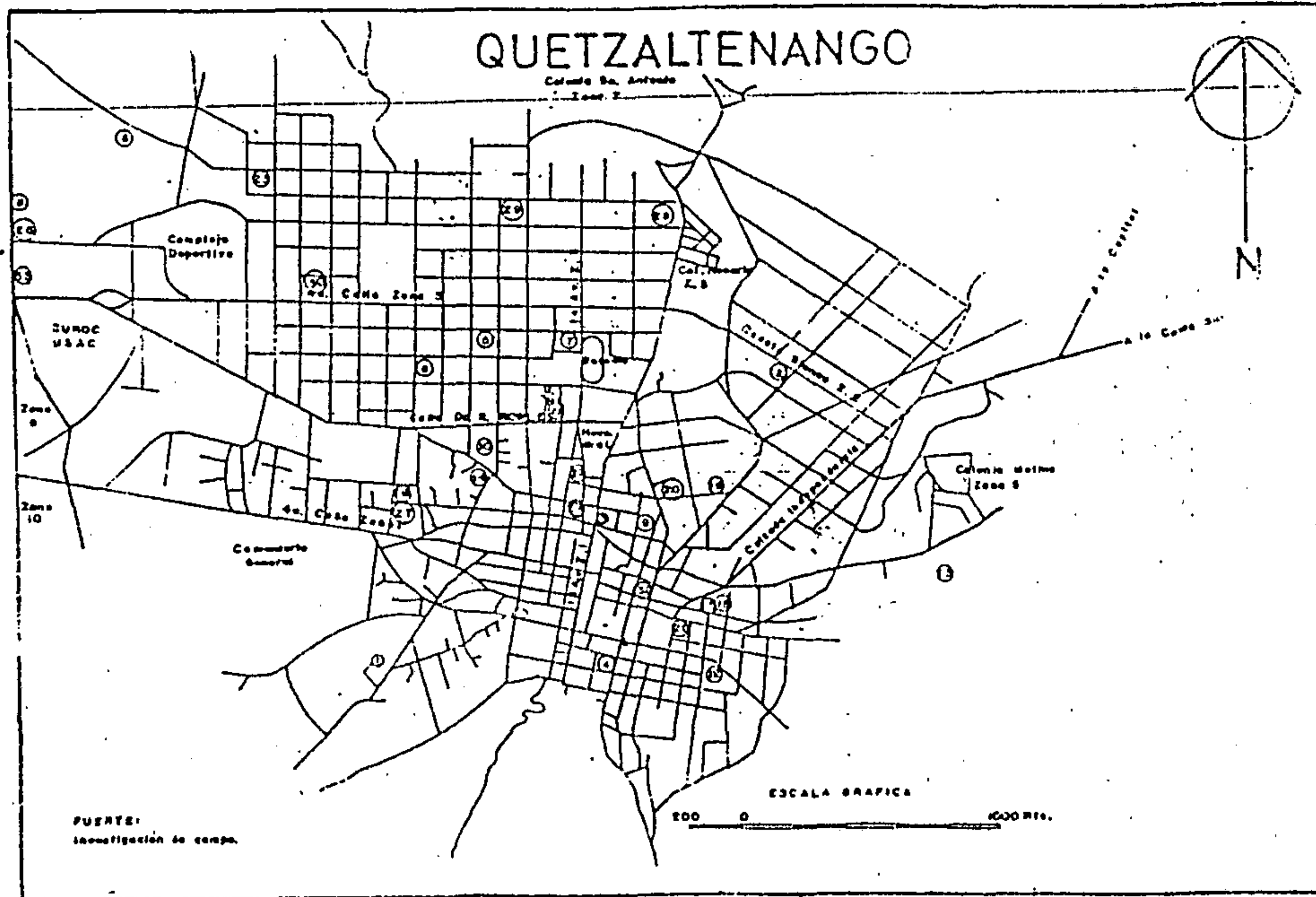
II.4. EDUCACION PRIVADA EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO.

El sector privado, maneja 32 colegios con los niveles pre-primarios y primarios, 34 imparten el nivel básico y diversificado, con 6327 alumnos inscritos en el nivel básico y el nivel diversificado la cantidad es de 3327 alumnos, impartándose en jornadas matutinas, vespertinas y nocturnas las carreras de peritos, magisterios, secretariados, bachilleratos y el ciclo de educación básica.

A continuación se presenta la localización de establecimientos, que atienden a la población estudiantil antes mencionada, de la ciudad de Quetzaltenango, ubicación que tiene cada uno de ellos dentro de la metrópoli altense (la ubicación se define en el mapa con el número de orden en que aparecen los establecimientos educativos, de acuerdo al listado que figura en las páginas 9, 10 y 11 de este estudio).

MAPA No. 1

Quetzaltenango: número total de establecimientos privados del nivel medio de la ciudad de Quetzaltenango localizados por el número respectivo.



II.5 CONCEPTUALIZACION DEL NIVEL DIVERSIFICADO Y BASICO

El departamento de planificación educativa de la división de desarrollo curricular de la Unidad Sectorial de Investigación y planificación Educativa -USIPE-, presenta las carreras que el Ministerio de Educación los tiene contenidos en el acuerdo ministerial No. 478 del 28 de Junio de 1978, legislación de los planes de estudio.

PERITOS

Se define como: Sabio, experimentado, hábil, práctico en una ciencia o arte. El que en alguna materia tiene título de tal, conferido por el Ministerio de Educación, el que poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa bajo juramento sobre puntos legales en cuanto se relacione a su experiencia. (7)

SECRETARIADOS

Título que confiere el Ministerio de Educación a la persona que se especializa en mantener las relaciones de la entidad, informar al gerente o presidente o a la junta rectora o directiva, de todos los acontecimientos que suceden dentro de un sistema empresarial, levanta actas de las reuniones, custodia documentos y resuelve los asuntos de trámite.

Es una preparación vocacional en donde se toman las decisiones para obtener una carrera específica a través de la orientación y la tendencia que el estudiante posea hacia determinadas áreas del conocimiento. Posee además este nivel un conocimiento de cultura general y de formación. (7)

MAGISTERIOS

La carrera de magisterio en nuestro ámbito social está catalogada como una de las carreras más completas, pues la persona que se ha especializado como maestro, es apta para desenvolverse en diferentes tipos de trabajo, por otro lado forma una base sólida en la persona hacia distintas carreras universitarias. (7)

En la actualidad han surgido diferentes tipos de magisterios designando al maestro la enseñanza de la especialidad que ha escogido. (7)

BACHILLERATOS

En su raíz histórica nace con una determinada característica:

1.- Es una enseñanza preparatoria para la universidad, y no tiene aparte otra finalidad en sí misma. 2.- Tiene carácter esencialmente intelectual y humanística. 3.- Solo accesible a las clases superiores que seguirán después estudios universitarios.

La evolución de las circunstancias históricas han influido sobre los bachilleratos para que cambien en la actualidad siempre y cuando posean estas características que han sufrido notables modificaciones y se da en los bachilleratos tendencias hacia una evolución más profunda.

Ya no es únicamente preparación para la universidad. De los alumnos que terminan sólo una parte ingresa a las facultades o a la enseñanza superior técnica.

Por último el bachillerato se ha extendido a zonas sociales cada vez más amplias y a su lado han surgido otros tipos de enseñanza secundaria, esto es debido a la complejidad de la vida económica, social y política que exige una preparación más profunda. (7)

NIVEL BASICO

Es una preparación vocacional, que consiste en tres años, en donde se toman las decisiones para optar a una carrera específica a través de la orientación y la tendencia que el estudiante posea hacia determinadas áreas del conocimiento. Posee además este nivel un conocimiento de cultura general y formación en el adolescente. (7)

En los cuadros que se presentan a continuación se da la distribución de la población estudiantil que cursa el nivel básico y diversificado.

II.6 cuadros estadísticos de la población estudiantil del nivel medio de la ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 1

QUETZALTENANGO: Número de estudiantes inscritos en el ciclo diversificado, en las carreras de peritos, secretariados, magisterios y bachilleratos, con tres y cuatro años de duración, ciclo escolar 1993. Sector privado.

GRADOS		INSCRITOS									
		CUARTO		QUINTO		SEXTO		SEPTIMO		SUB-TOTALES	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CARRERAS	TOTAL										
PERITOS	1571	489	197	367	116	309	93	00	00	1165	406
SECRETARIADOS	503	00	241	00	167	00	95	00	00	00	503
MAGISTERIOS	812	7	213	65	209	77	171	00	00	219	593
BACHILLERATOS	441	203	151	34	00	00	0	00	00	304	87

FUENTE: Elaboración propia con datos e informes de USIPE.

La información que se presenta en el cuadro anterior, nos muestra el número de alumnos inscritos, en las carreras que maneja el nivel medio en los colegios privados de la Ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 2

QUETZALTENANGO: Número total de estudiantes Promovidos en el ciclo diversificado, en las carreras de peritos, secretariados, magisterios y bachilleratos, con tres y cuatro años de duración. Ciclo escolar 1993. Sector privado.

GRADOS		PROMOVIDOS									
		CUARTO		QUINTO		SEXTO		SEPTIMO		SUB-TOTALES	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CARRERAS	TOTAL										
PERITOS	905	194	82	194	64	281	90	00	00	669	236
SECRETARIADOS	284	00	102	00	97	00	85	00	00	00	284
MAGISTERIOS	422	27	79	12	108	51	145	00	00	122	248
BACHILLERATOS	246	88	25	107	26	00	00	00	00	195	51

FUENTE: Elaboración propia con datos e informes de USIPE.

La información que se presenta en el cuadro anterior, nos muestra el número de alumnos promovidos, en las carreras que maneja el nivel medio en los colegios privados de la Ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 3

QUETZALTENANGO: Número total de estudiantes no promovidos en el ciclo diversificado, en las carreras de peritos, secretariados, magisterios y bachilleratos, con tres y cuatro años de duración, ciclo escolar 1993. Sector privado.

GRADOS		NO PROMOVIDOS									
		CUARTO		QUINTO		SEXTO		SEPTIMO		SUB-TOTALES	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CARRERAS	TOTAL										
PERITOS	612	262	108	164	51	24	03	00	00	450	152
SECRETARIADOS	211	00	134	00	67	00	10	00	00	00	211
MAGISTERIOS	370	46	126	50	09	26	23	00	00	122	248
BACHILLERATOS	117	104	22	43	08	00	00	00	00	147	30

FUENTE: Elaboración propia con datos e informes de USIFE.

La información que se presenta en el cuadro anterior, nos muestra el número de alumnos no promovidos, en las carreras que maneja el nivel medio en los colegios privados de la Ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 4

QUETZALTENANGO: Número total de estudiantes retirados en el ciclo diversificado, en las carreras de peritos, secretariados, magisterios y bachilleratos, con tres y cuatro años de duración, ciclo escolar 1993. Sector privado.

GRADOS		RETIRADOS									
		CUARTO		QUINTO		SEXTO		SEPTIMO		SUB-TOTALES	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
CARRERAS	TOTAL										
PERITOS	54	33	07	09	01	04	00	00	00	46	08
SECRETARIADOS	08	00	05	00	03	00	00	00	00	00	08
MAGISTERIOS	20	04	08	03	02	00	03	00	00	07	13
BACHILLERATOS	19	11	06	01	00	00	00	00	00	12	06

FUENTE: Elaboración propia con datos e informes de USIFE.

La información que se presenta en el cuadro anterior, nos muestra el número de alumnos retirados, en las carreras que maneja el nivel medio en los colegios privados de la Ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 5

QUETZALTENANGO: Número total de estudiantes del ciclo básico en los grados de primero, segundo y tercero, distribuidos por inscritos, promovidos, no promovidos y retirados, ciclo escolar 1993 sector privado.

GRADOS		CICLO EDUCACION BASICA							
		PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO		SUB-TOTALES	
TOTALES		H	M	H	M	H	M	H	M
INSCRITO	1119	302	194	214	148	157	104	673	446
PROMOVI- DOS	269	60	53	58	39	37	22	155	114
NO PROMO VIDOS	825	233	136	152	107	116	81	501	324
RETIRADO	25	09	05	04	02	04	01	17	08

FUENTE: Elaboración propia con datos e informes de USIFE.

La información que se presenta en el cuadro anterior, nos muestra el número de alumnos del ciclo básico que manejan los colegios privados de la Ciudad de Quetzaltenango.

**CAPITULO III
MARCO PRACTICO**

III.1 Presentación y análisis de resultados, elaborados a través de la observación, entrevista y cuestionario de preguntas, hechos a los Directores de colegios privados en la Ciudad de Quetzaltenango.

CUADRO No. 6.

AÑOS	TIEMPO DE DIRIGIR PLANTEL POR SEXO		
	No.	H	M
TOTAL	29	13	16
1	06	02	01
2	03	02	01
3	04	02	01
4	01	01	01
5	03	01	02
6	03	01	02
7	03	00	01
8	00	01	01
9	01	01	02
10 o más	02	02	04

FUENTE: Investigación de campo

La información que se presenta en el cuadro anterior es el resultado de lo que se preguntó a los Directores con relación al tiempo que tienen de dirigir el plantel que está a su cargo. Se observó que son 6 los Directores que tienen un año de dirigir el plantel, 3 tienen 5 años de Dirección y 3 tienen 7 años en la misma ocupación, los que tienen 10 o más años de dirigir son 2 personas y el sexo predominante de los Directores es el femenino.

CUADRO No. 7

QUETZALTENANGO: Salarios devengados por los Directores de establecimientos privados del nivel medio.

TOTAL	QUETZALES
29	
2	300-400
0	400-500
4	500-600
3	600-700
1	700-800
6	800-900
3	900-MAS
10	NO CONTESTO

FUENTE: Investigación de campo

En el cuadro anterior se muestra la imagen de los salarios percápita, devengados mensualmente en el cargo de Directores de educación media de colegios privados.

CUADRO No. 8

QUETZALTENANGO: Títulos y clase escalafonaria que poseen los directores de nivel medio de colegios privados.

TOTAL	TITULOS	TOTAL	ESCALAFON
29		29	
11	MEPU	00	A
01	MEPP	08	B
01	SECRETARIA	06	C
07	FEM	05	D
04	LIC. PED.	01	E
02	LIC. PSI.	05	F
01	LIC. DE.	04	NO CONTESTO
01	M.D.S.	01	

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se muestra el título y el escalafón que poseen y ubican a los directores de educación media de colegios privados. Predominan los MEPU y los FEM, teniendo dentro los mismos, Lic. en Pedagogía, Lic. en Psicología, Lic. en Derecho, Maestro en Docencia Superior y una Secretaria.

CUADRO No. 3

QUETZALTENANGO: Número total de docentes que están a cargo de los directores de educación media de colegios privados.

TOTAL	No. DE DOCENTES
29	
01	06
02	07
02	10
04	12
02	13
01	14
02	16
01	17
02	18
03	19
01	20
01	23
01	24
02	15
01	27
02	35
01	40

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se presentan el número de docentes que están bajo el cargo de los Directores de Educación Media de colegios privados.

CUADRO No. 10

QUETZALTENANGO:

Número total de directores de establecimientos de educación media sector privado, encuestados, que opinaron en relación al desempeño del rol profesional del director por afirmación, negación u omisión de las variables respectivas.

RESPUESTAS VARIABLES	TOTAL	SI	NO	NO CONTESTO
-Fines de la educación	29	26	02	00
-Funciones y tareas administrativas	29	27	03	00
-Aprovechamiento de recursos humanos	29	28	00	01
-Actualización de procedimientos	29	23	03	03
-Actualización profesional	29	27	01	01
-Conocimiento Jurídico	29	23	04	02
-Conocimiento y aplicación jerárquico	29	28	00	01
-Actualización, innovaciones educativas y administrativas.	29	25	04	00
-Promoción y mejoramiento curricular	29	26	03	00

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se preguntó a los directores, sobre variables y aspectos relacionados con el desempeño o rol profesional del director. Derivado de las respuestas se establece que la mayoría conoce los fines de la Educación Nacional, su estructura y funcionamiento, situación

similar sucede con el conocimiento de las funciones y tareas que el administrador educativo debe poseer para realizar una buena administración. La totalidad de los encuestados indicó aprovechar eficientemente los recursos humanos con que cuenta su institución. La mayoría de encuestados indicó que contemplan la actualización de procedimientos metodológicos y administrativos que el sistema educativo propone derivado de la participación de cursillos y la participación de actividades de mejoramiento profesional.

La mayoría también indicó tener conocimiento de la Ley Orgánica de la Educación Nacional en lo que se refiere al funcionamiento de colegios privados.

Finalmente la mayoría manifestó aplicar correctamente las líneas de mando y de subordinación, tanto con sus superiores, como con sus subalternos y promover actividades de mejoramiento curricular dentro del establecimiento respectivo.

No obstante las respuestas anteriores, al realizar visitas de observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, así como el análisis de las explicaciones dadas por los directores a las preguntas del cuestionario respectivo, se estableció que la mayoría de los sujetos actúan de la experiencia diaria y en muy pocos casos derivado de una formación sistemática en el campo de la administración educativa.

CUADRO No. 11

QUETZALTENANGO: Número total de directores de establecimientos de educación media, sector privado, encuestados, que opinaron en relación al liderazgo del Director dentro de la comunidad educativa y el rol que juega como agente de cambio, por afirmación, negación u omisión de las variables respectivas.

RESPUESTAS VARIABLES	TOTAL	SI	NO	NO CONTESTO
Participación del personal en la planificación y la programación.	29	29	00	00
-Conocimiento de la problemática de la comunidad y acciones de solución.	29	17	09	03
-Promoción de proyectos de mejoramiento educativo y desarrollo curricular.	29	17	08	04
-Promueve el desarrollo de los docentes.	29	23	04	02
-Realimenta el currículum escolar con elementos de la comunidad.	29	19	17	03
-Promueve valores y responsabilidad en la comunidad educativa.	29	26	02	01

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se preguntó a los directores, sobre variables y aspectos relacionados con el liderazgo del director dentro de la comunidad educativa y el rol que juega como agente de cambio.

Derivado de las respuestas se estableció que la mayoría de directores ejercen liderazgo dentro de la comunidad educativa, situación similar sucede con la acción que ejerce como agente de cambio, la mayoría contestó que planificaba y programaba con la participación activa del personal, que conocían la problemática de la comunidad, impulsan nuevos proyectos y propician actividades dentro del campo de los valores, no obstante las respuestas anteriores al efectuar visitas de observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, así el análisis de las explicaciones dadas por los directores a las preguntas del cuestionario respectivo, se estableció que la mayoría de directores pocas veces se relacionan con los docentes, en algunos casos se realiza una evaluación de actividades por año, hay poca convivencia por equipo docente, hay escasa proyección comunitaria, hay poco entendimiento de lo que es una comunidad educativa y como está conformada.

CUADRO No. 12

QUETZALTENANGO: Número total de directores de establecimientos de educación media, sector privado, encuestados, que opinaron en relación al rol del Director como auténtico gestor, por afirmación, negación u omisión de las variables respectivas.

RESPUESTAS VARIABLES	TOTAL	SI	NO	NO CONTESTO
-Planifica y valora los recursos humanos para mejorar la actividad institucional.	29	22	04	03
-Gestiona recursos económicos, financieros y educativos.	29	07	22	00
-Gestiona recursos didácticos e insumos de oficina.	29	12	17	00
-Gestiona actividades en la comunidad para realimentar el curriculum.	29	15	13	01
-Gestiona actividades para mejorar la comunidad educativa.	29	25	04	00

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se preguntó a los directores, sobre variables y aspectos relacionados con el rol del Director, como auténtico gestor. Derivado de las respuestas se establece que la mayoría de Directores desempeñan el papel como auténticos gestores, la totalidad de los encuestados indicó que dentro de su planificación está la gestión para valorar los recursos humanos, no realizan actividades para gestionar apoyo de índole financiero y educativo a instituciones

nacionales e internacionales, la mayoría respondió que no hace gestiones para obtener recursos didácticos y se gestionan actividades para mejorar las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa.

No obstante las respuestas anteriores, al realizar visitas de observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, así como el análisis de las explicaciones dadas por los directores a las preguntas del cuestionario respectivo, se estableció que los recursos didácticos y humanos tienen gran importancia dentro de los centros educativos, pero el director no gestiona dichas actividades sino que deja al docente únicamente para que en forma ocasional y con recursos de el mismo se realicen actividades que llenen este aspecto, se observó que el docente es él que tiene que desarrollar actividades para proveerse de él mismo.

CUADRO No. 13

QUETZALTENANGO:

Número total de directores de establecimientos de educación media, sector privado, encuestados, que opinaron en relación a la acción planificadora que el Director ejerce en el uso de sus funciones, por afirmación, negación u omisión de las variables respectivas.

RESPUESTAS VARIABLES	TOTAL	SI	NO	NO CONTESTO
-Propone metas y objetivos claramente definidos	29	27	01	01
-Planifica, políticas, estrategias, metas y objetivos curriculares.	29	26	02	01
-Prevee mecanismos para promover orientación escolar y vocacional.	29	21	06	02
-Organiza comisiones de trabajo y delega en ellas.	29	28	01	00

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se preguntó a los Directores, sobre variables y aspectos relacionados con la acción planificadora que el director ejerce en el uso de sus funciones. Derivado de las respuestas se establece que la mayoría dentro de su planificación propone claramente las metas y objetivos, planifica las políticas y estrategias necesarias, promueve una buena organización escolar y vocacional, organiza a su personal docente para dirigir acciones.

No obstante las respuestas anteriores al realizar visitas de observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, así como el análisis de las explicaciones dadas por los

directores a las preguntas del cuestionario respectivo se estableció que cumplir con los objetivos institucionales y nacionales es el mayor propósito de los centros educativos privados, que se nombran comisiones formadas por los docentes para lograr los fines propuestos.

CUADRO No. 14

QUETZALTENANGO: Número total de directores de establecimientos de educación media, sector privado, encuestados, que opinaron en relación al rol del administrador educativo como director, por afirmación, negación u omisión de las variables respectivas.

RESPUESTAS VARIABLES	TOTAL	SI	NO	NO CONTESTO
-Delega funciones	29	27	02	00
-Ejerce liderazgo y comparte confianza con el equipo docente.	29	28	01	00
-Motiva subalternos y alumnos.	29	28	01	00
-Promueve convivencias comunitarias.	29	28	01	00
-Aplica legislación vigente.	29	28	00	01
-Promueve relaciones públicas e institucionales	29	18	04	07
-Proporciona una comunicación efectiva con superiores y subalternos.	29	29	00	00
-Promueve actividades en pro de la comunidad educativa en general.	29	23	05	01
-Administra el presupuesto correctamente.	29	21	06	02

FUENTE: Investigación de campo.

En el cuadro anterior se preguntó a los Directores, sobre variables y aspectos relacionados con el rol del administrador educativo como Director.

Derivado de las respuestas se establece que la mayoría delega funciones para hacer posible que la institución facilite los servicios administrativos, se estableció que comparte la confianza del equipo docente y ejerce liderazgo, motiva a sus subalternos y a sus alumnos por el esfuerzo, facilita la convivencia, hace uso de la aplicación de leyes, promueve las relaciones públicas institucionales, la comunicación con sus subalternos es adecuada, ejecuta el presupuesto de acuerdo a objetivos y políticas pre-establecidas.

No obstante las respuestas anteriores al realizar visitas de observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, así como el análisis de las explicaciones dadas por los directores a las preguntas del cuestionario respectivo la mayoría declara que no hay Sub director en los establecimientos, se motiva a los alumnos a formar directivas dirigidas y motivadas por los docentes, hay intercambios culturales entre establecimientos educativos muy esporádicamente y se establecen escasas actividades que promueven la convivencia comunitaria.

III.2 PROPUESTAS DE PERFIL PROFESIONAL, REAL E IDEAL

Derivado del análisis de: a) La Legislación Educativa vigente, b) Los conceptos y contenidos teóricos de la bibliografía revisada y c) Las necesidades detectadas en la investigación de campo, se elaboraron los perfiles que a continuación se presentan.

PERFIL OCUPACIONAL

PERFIL GLOBAL:

El director de educación media de colegios privados debe estar en capacidad de realizar la planificación, dirección, organización, coordinación, control y evaluación de todos los servicios educativos, de las relaciones con la comunidad, de los recursos físicos y humanos, de la investigación y de la acción educativa, a través del desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y valores requeridos para poder desempeñarse en el campo educativo.

AREA TECNICA ADMINISTRATIVA:

1. Planea, dirige, coordina y supervisa el cumplimiento de las políticas educativas.
2. Aplica los procedimientos administrativos en la estructura organizativa de los establecimientos educativos.
3. Realiza planes de acción para los servicios educativos, adecuados a las políticas de los mismos y a la realidad de la comunidad.
4. Aplica la legislación educativa que regulan el aparato - administrativo del sistema.
5. Participa en las actividades de selección, nombramiento, capacitación y desarrollo del personal.
6. Realiza la programación de actividades de los servicios educativos a su cargo en base a las metas propuestas.
7. Realiza y resuelve problemas que se presentan en el - desarrollo de las labores, y propone cambios o ajustes.

AREA DE ATENCION A LA COMUNIDAD:

1. Conoce y determina las características del índice de falta de educación por medio de encuestas u otros métodos.

2. Incorpora a la comunidad en todas las etapas del proceso educativo.
3. Organiza la adecuada distribución y desarrollo de los recursos de la comunidad que utilizan el establecimiento de educación.
4. Fomenta las relaciones entre centros educativos y su contexto social para satisfacer las necesidades de ambas.
5. Proyecta a la comunidad la labor del establecimiento de educación a su cargo, organizando programas de asesoramiento educativo y promoción social.
6. Evalúa los proyectos de investigación de los servicios educativos proyectados a la comunidad.

AREA DE INVESTIGACION Y SUPERVISION:

1. Planea, dirige, coordina y supervisa los programas de educación que se desarrollan en su establecimiento.
2. Asigna, controla y evalúa las programaciones y planes, que efectúa el personal subalterno para proyectarse a la comunidad.
3. Determina estrategias de adiestramiento y actualización de conocimientos de personal subalterno.
4. Colabora en la labor educativa con charlas o conferencias en materia relacionada con su campo.
5. Planea, coordina, supervisa o evalúa proyectos de investigación educativa.
6. Aplica y utiliza los resultados de investigación educativa para contribuir en el mejoramiento de la misma.
7. Procura mantener información y documentación reciente sobre aspectos de investigación.

PERFIL REAL DEL DIRECTOR DE EDUCACION MEDIA DE COLEGIOS PRIVADOS DE QUETZALTENANGO

Las funciones que los directores de colegios privados desempeñan en la actualidad están limitadas por la falta de interés que, tanto propietarios como autoridades han puesto para el buen desempeño del cargo que ocupan dichos profesionales.

El director de educación media de colegios privados realiza las siguientes funciones:

FUNCION PROFESIONAL:

1. Poco conocimiento de las distintas funciones y tareas que como administrador educativo debe poseer.
2. Bajo conocimiento sobre los fines de la educación nacional y su estructura.
3. Conocimiento y atención con profesionalidad de las acciones y acontecimientos que se generan dentro del personal docente.
4. No hay aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta en su institución.
5. No atiende al alumnado en su aspecto integral.
6. No hay aplicación de criterios para la organización de las destrezas y habilidades para área de conocimiento.
7. No se promueven actividades de enriquecimiento profesional tanto del director como del personal docente.
8. No hay coordinación de actividades planificadas con personal de apoyo al servicio de padres de familia y comunidad.
9. No hay organización y participación en actividades de desarrollo comunitario.
10. No hay colaboración en la educación de padres de familia y otros miembros de la comunidad.
11. No hay aplicación de métodos y técnicas de enseñanza en programas educativos a grupos.

FUNCION DE LIDERAZGO:

1. No hay participación activa dentro de la comunidad.
2. No hay impulso a nuevos proyectos educativos que puedan promover desarrollo a la comunidad.

3. Pocas veces atiende y canaliza problemas y consultas de los padres de familia.
4. Pocas veces propicia actitudes dentro del campo de los valores y de la responsabilidad.
5. Pocas veces coordina con especialistas acciones que conduzcan a promover las acciones educativas comunitarias.
6. No aplica criterios para la comprensión de las relaciones entre los grupos sociales.

FUNCION GESTORA:

1. No realiza actividades para gestionar apoyo de índole económico.
2. No hace gestiones para la obtención de recursos didácticos.
3. No hace gestión para mantener las relaciones humanas dentro de la institución.
4. Pocas veces coordina y controla actividades de educación del personal docente para su mejoramiento.
5. No gestiona y promueve cursillos de actualización docente y administrativa.

FUNCION PLANIFICADORA:

1. No efectúa la evaluación y el diagnóstico de necesidades de la institución a su cargo.
2. Elabora cuadros estadísticos sobre resultados cognoscitivos.
3. Planifica y programa actividades que ayudan al funcionamiento del centro educativo.
4. Elabora cada año un inventario de los recursos humanos, físicos y financieros de la institución.
5. Organiza los aspectos contables y financieros del movimiento económico de la institución a fin de evaluar las inversiones hechas.
6. Organiza, dirige y coordina los recursos humanos de cada uno de los departamentos o niveles de su institución asignándoles según la especialidad de cada uno.

FUNCION COMO DIRECTOR:

1. Delega funciones para hacer posible que la institución facilite los recursos administrativos indispensables.
2. Comparte la confianza con el equipo docente.
3. No aprovecha al máximo los recursos que la comunidad pueda brindar a la comunidad.
4. Facilita la convivencia comunitaria.
5. Promueve las relaciones públicas institucionales.

PERFIL IDEAL

El director de educación media de colegios privados debe ser capaz de cumplir con las siguientes funciones:

1. Diseño y ejecución de proyectos educativos.
2. Toma de decisiones en los aspectos técnicos y administrativos en los aspectos educativos.
3. Determinación y análisis de la estructura administrativa de la empresa educativa.
4. Determinación y selección de las alternativas educativas.
5. Análisis de la información técnica administrativa.
6. Análisis de la información contable.
7. Análisis financiero de la institución educativa que dirige.
8. Administración del personal de la institución que dirige.
9. Formulación y ejecución de proyectos que promuevan el desarrollo del sector educativo privado.
10. Buenas relaciones humanas.

Los conocimientos en la formación profesional del director de educación media provienen de áreas específicas: educación y administración de la misma.

Con respecto al área de educación y administración cumpla con las siguientes funciones:

1. Aplicación de criterios técnicos sobre el manejo de la educación.
2. Utilización de métodos educativos que permitan el máximo aprovechamiento de los recursos con que cuenta.
3. Selección de personal docente y equipo de trabajo en cuestión de educación.
4. Aplicación de recomendaciones sobre el aspecto técnico y administrativo a sus subalternos.
5. Aplicación y conocimientos sobre técnicas, métodos y procedimientos para un mejor manejo del aspecto educativo.
6. Detección de problemas, causados por el agotamiento laboral.

7. Aplicación de programas de actualización dentro del campo administrativo y técnico.

8. Utilización de métodos y sistemas educativos para mejorar la eficiencia de la educación privada.

Con respecto al área administrativa se espera que el director de colegios privados cumpla con las siguientes funciones:

1. Aplicación de los elementos contables para la toma de decisiones con base en el ordenamiento de la información.

2. Selección de los insumos más adecuados para el mejoramiento de la calidad educativa privada.

3. Aplicación de métodos y técnicas de planificación, organización y control del sistema educativo.

4. Utilización de técnicas para establecer estructuras de costo y sistemas de contabilidad en la empresa educativa.

5. Determinación de los destinos alternativos para el mejoramiento educativo, aplicando sistemas actualizados.

6. Optimizar la utilización de los recursos físicos y financieros de la estructura educativa.

7. Utilización eficaz y eficiente de los recursos humanos que sirvan a la institución educativa.

8. Toma de decisiones en el campo educativo en base a métodos y técnicas de planificación y evaluación, tanto en la determinación de niveles de origen como en la aplicación de fondos.

III.3

CONCLUSIONES

1. No está claramente definido el Perfil Ocupacional del Director del nivel medio de Colegios Privados de la ciudad de Quetzaltenango, ya que en la investigación realizada se pudo establecer que varían las funciones y tareas que cada uno realiza.
2. El Perfil Real del Director de Colegios Privados de Educación Media, evidencia que no hay homogeneidad, ni en la parte profesional ni en la ocupacional.
3. El Perfil Real evidencia que desde el punto de vista legal los Directores de Colegios Privados únicamente un 40% satisfacen los requisitos establecidos por la Ley Orgánica de Educación.
4. Los resultados evidencian que los Directores de Colegios Privados no cumplen a cabalidad sus funciones técnicas ya que delegan muchos aspectos de esta orden a los Docentes.
5. Los resultados evidencian que los Directores de Colegios Privados, hacen muy poca práctica de la función administrativa ya que tienen otras ocupaciones fuera de la institución que dirigen.
6. Se evidencia en los resultados que no hay congruencia entre el ser y el que hacer de los Directores de Colegios Privados.
7. Es necesario que la mayoría de los actuales Directores tengan una aproximación al Perfil Ideal del Director de Colegios Privados de educación media, el cual se propone en el presente trabajo.
8. En los próximos años, el Director de Colegios Privados de la ciudad de Quetzaltenango, debe poseer cualidades y características de un administrador consciente a su responsabilidad dentro de la sociedad: dinámico, solidario, de buenas relaciones humanas, seguridad en sí mismo, conocimiento de la teoría y práctica administrativa y técnica, respeto a la dignidad humana y honestidad.

III.4

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los Perfiles del Director de Educación Media de Colegios Privados contemplen realmente el compromiso de estos Profesionales con el medio en que va a desarrollar su labor. Se debe orientar a los directores para que sean solidarios y den su apoyo a la educación para la producción.
2. Es necesario que a través de la Asociación de Colegios Privados de Quetzaltenango, se den cursos de actualización para una mejor formación de los Directores.
3. Es necesario que dentro de los cursos de formación destaquen los cursos de relaciones humanas y que sean operantes y no sólo teóricos.
4. Debe existir una formación administrativa donde la administración curricular debe ser un curso que se imparta con claridad y objetividad, al Director de Colegios Privados.
5. Es necesario que el Director de Educación Media de Colegios Privados, contemple en su programación las necesidades - comunitarias y cómo proyectarlas a los mismos.
6. Que exista una coordinación íntima en todos los niveles con correlación a las políticas educativas.
7. Que se utilicen los perfiles como ayuda al administrador educativo, en cuanto a mejorar su calidad profesional.

BIBLIOGRAFIA

1. Aldana, Aida. PLANIFICACION CURRICULAR. Editorial Piedrasanta 1,992.
2. Arias Galicia, Fernando. ADMINISTRACION DE RELACIONES HUMANAS. México. Editorial Trillas. 1,979.
3. Bradna Grajeda, Geraldina M.A. SISTEMATIZACION DE LA - EXPERIENCIA RESCATE DE LA SIGNIFICACION DE UN PROCESO DE INNOVACION EDUCATIVA. Tesis de Maestría en Docencia Superior. 1,993.
4. Chavarría y Araya. PERFIL DEL ADMINISTRADOR EDUCACIONAL. México. 1,984.
5. Dorsch, Friedrich. DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. Editorial - Herder J.A.R.M. 1,971.
6. Fernández, J.F. INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION. México. Editorial J.A.R.M. 1,971.
7. García Hoz, Victor. DICCIONARIO DE PEDAGOGIA. Editorial Labor S.A. Barcelona, España. 1,974.
8. González Alvarez, Angel. VALORES FUNDAMENTALES DE LA EDUCACION. 93 Edición, Madrid. Editorial Edica S.A. 1,978.
9. Guédez, Victor. LINEAMIENTOS ACADEMICOS PARA LA DEFINICION DE LOS PERFILES PROFESIONALES. Curriculum. Venezuela.
10. Jane, Franceth. SUPERVISION ESCOLAR COMO GUIA. México. Editorial Iris. 1,980.
11. Jiménez Nieto, Juan Ignacio. TEORIA GENERAL DE - ADMINISTRACION. Madrid. Editorial Tecnos S.A. 1,975.
12. Lemus, Luis Arturo. ADMINISTRACION, DIRECCION Y SUPERVISION DE ESCUELAS. Buenos Aires. Editorial Kapeluz.

13. Ley de Educación Nacional. DECRETO LEGISLATIVO No. 12-91
REGLAMENTO DE EDUCACION NACIONAL. 18 de Nov. de 1,977.

14. Organización Panamericana de la Salud. ANALISIS DE LA
SITUACION DE LA SALUD POR REGIONES. 1,992.

15. Ramírez Morales, Jorge. PLAN DE TRABAJO FINAL DE
INVESTIGACION PARA ANALISIS TIPO CUALITATIVO, San José de Costa
Rica. 1,990.

16. UNED, PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS COOPERATIVAS.
Costa Rica, 1985.

17. UNED, PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD.
Costa Rica, 1985.

18. UNED, PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS SOCIALES -
INFANTILES. Costa Rica, 1985.

A N E X O S I

BOLETA DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado (a) señor (a) Director (a), la presente boleta pretende recoger información acerca de su actividad técnica y administrativa que usted realiza en su plantel. Esta boleta es de carácter confidencial, para cumplir con el cometido de la misma, necesito de su ética profesional en las respuestas que usted me proporcione.

Los fines de la presente investigación son para poder verificar el rol del director de colegios privados del nivel medio.

I. DATOS GENERALES

- 1.- Tiempo que tiene de dirigir el plantel? _____
- 2.- Salario que devenga en el cargo? _____
- 3.- Es usted propietario, socio o accionista del establecimiento? _____
- 4.- Solamente funge usted como director técnico o administrativo? _____
- 5.- Si usted no es propietario, que papel juegan estos en el establecimiento bajo su dirección? _____
- 6.- Cantidad de personas bajo su dirección? _____
- 7.- Título académico que posee a nivel medio? _____
a nivel intermedio? _____
- 8.- Título que posee a nivel superior? Licenciatura _____
Maestría: _____ Doctorado: _____ Otros: _____
- 9.- Clase escalafonaria donde está ubicado? _____
- 10.- Desempeña otro cargo técnico o administrativo en otra institución educativa pública o privada? _____

11.- A nivel medio que carreras imparten en su establecimiento? _____

12.- La institución que usted dirige, es subsidiada por alguna institución de beneficencia? _____

13.- La institución que usted dirige es autosuficientemente económica? _____

14.- La institución que usted dirige es de carácter experimental? _____

15.- El establecimiento que usted dirige, es laico o religioso? _____

II. DESEMPEÑO DEL ROL PROFESIONAL DEL DIRECTOR

16.- Tiene usted el conocimiento de las distintas funciones y tareas que el administrador educativo tiene que poseer para realizar una buena administración?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

17.- Su nivel de conocimientos sobre los fines de la educación nacional y su estructura, están bien fundamentados?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

18.- Conoce y atiende con profesionalidad, las acciones y acontecimientos que se generan dentro del personal docente en sus relaciones interpersonales que beneficien o afecten a la institución que usted dirige?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

19.- Aprovecha los recursos humanos con que cuenta en su institución para el logro de los objetivos educativos - institucionales?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

20.- Dentro de su organización, contempla usted la actualización de los procedimientos metodológicos y administrativos, que el sistema educativo propone?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

21.- Participa en cursillos u otros proyectos que le interesen para una mejor actualización profesional?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

22.- Tiene pleno conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Nacional, en cuanto se refiere al funcionamiento de colegios privados?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

23.- Guarda y conoce su relación jerárquica, tanto de sus superiores como de sus subalternos para mantener una buena organización de su establecimiento?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

24.- Mantiene constante información sobre las innovaciones educativas, tanto en el campo técnico como administrativo en el ámbito nacional como internacional?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

25.- Promueve actividades dentro de su establecimiento que mejoren el aspecto curricular?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

III. LIDERAZGO DEL DIRECTOR DENTRO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA
Y EL ROL QUE JUEGA COMO AGENTE DE CAMBIO

26.- Dentro del proceso de planificación y programación, contempla la participación activa del personal docente dentro del desarrollo.

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

27.- Dentro de su actividad de proyección social, conoce usted la problemática de la comunidad y promueve acciones para poder contribuir a la solución de la misma?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

28.- Impulsa nuevos proyectos para promover el desarrollo curricular y, ha sugerido mejoras para la educación de su - comunidad?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

29.- Si impulsa nuevos proyectos para promover el desarrollo curricular de los docentes, los estimula?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

30.- Integra elementos de la comunidad al currículum escolar?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

31.- Propicia actitudes dentro del campo de los valores y de responsabilidad en su comunidad educativa?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

IV. ROL DEL DIRECTOR COMO AUTENTICO GESTOR

32.- Dentro de su planificación, esta la gestión para valorar los recursos humanos y aprovechar mejor los esfuerzos necesarios para mejorar la actividad institucional?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

33.- Realiza actividades para gestionar apoyo de índole económico, financiero y educativo ante algunas instituciones tanto nacionales como internacionales?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

34.- Hace gestiones para la obtención de recursos didácticos y materiales de oficina para coadyuvar a la buena administración de su plantel?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

35.- Gestiona actividades dentro de la comunidad educativa para el mantenimiento estructural y curricular de su establecimiento?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

36.- Gestiona actividades para mejorar las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

V. ACCION PLANIFICADORA QUE EL DIRECTOR EJERCE EN EL USO DE SUS FUNCIONES

37.- Dentro de su planificación, propone claramente las metas y objetivos a conseguir, al finalizar el ciclo escolar?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

38.- Planifica las políticas y estrategias necesarias para el logro de metas y objetivos curriculares propuestos?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

39.- Existe dentro de su planificación, los organismos necesarios para promover una buena orientación escolar y vocacional?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

40.- Organiza a su personal docente para poder delegar comisiones que ayuden a resolver los problemas que surjan durante la actividad docente dentro de su establecimiento?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

41.- Define el perfil cognoscitivo institucional por ciclo y nivel?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

VI. ROL QUE DEBE JUGAR EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO COMO DIRECTOR

42.- Delega funciones para hacer posible que la institución facilite los servicios administrativos necesarios?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

43.- Comparte la confianza del equipo docente, ejerciendo el liderazgo en forma activa y participativa?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

44.- Motiva a sus subalternos y a sus alumnos por el esfuerzo?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

45.- Facilita la convivencia comunitaria dentro de su establecimiento?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

46.- Hace uso de la aplicación de las leyes y legislación educativa vigente?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

47.- Promueve las relaciones públicas institucionales?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

48.- La comunicación con sus subalternos es adecuada, así como con sus superiores?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

49.- Promueve actividades relacionadas con las necesidades de la comunidad educativa en general?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

50.- Ejecuta el presupuesto de acuerdo a objetivos y políticas pre-establecidas?

Si _____ No _____

Si su respuesta es positiva o negativa, explique: _____

Hago patente mi profundo agradecimiento al darle respuesta a la presente boleta.

Juan B. Ancheta R.