

CARMEN JUDITH MALDONADO MENESES DE JOACHIN.

**"EL DIRECTOR COMO ADMINISTRADOR Y
DOCENTE Y EL CUMPLIMIENTO DE
SUS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO
PEDAGÓGICAS".**

ASESOR LIC. JOSÉ ANTONIO GARAY.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2000.

DL

07

+(1209)

Este estudio fue presentado por la autora como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación de Licenciada en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, Noviembre de 2000.

INTRODUCCIÓN

Se presenta el siguiente trabajo de tesis titulado "EL DIRECTOR COMO ADMINISTRADOR Y DOCENTE Y EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO PEDAGÓGICAS". Investigación realizada a Directores de las Escuelas Oficiales Rurales del Nivel Primario del Municipio de Coatepeque, Quetzaltenango. Con el propósito de determinar el cumplimiento de sus funciones administrativas y técnico pedagógicas, al mismo tiempo verificar la necesidad de capacitación que poseen los Directores del Area Rural en el rol que desempeñan como Administradores Educativos.

Este estudio surge de un análisis crítico de la acción profesional del Director de Escuela Primaria Rural, quien tiene bajo su responsabilidad muchas funciones, para las cuales la sola experiencia de maestro de grado no lo capacita.

Tomando en cuenta la situación planteada, se propone algunos lineamientos generales, a través de un plan mínimo de capacitación. Se espera que sea una respuesta a las necesidades de los Directores en el Area de Administración Educativa, que redundaría en un cambio de actividades y se lograría una mejor función del Director Educativo que vendría a beneficiar a la Institución Educativa y a la sociedad en general.

Razón por la cual este trabajo está estructurado en Seis capítulos: El Primero, Marco Conceptual, destinado a exponer los antecedentes, importancia, planteamiento, alcances y límites del problema de investigación.

El Segundo se refiere al Marco Teórico, con el propósito de presentar un marco referencial de conceptos básicos de la investigación, encontrándose importantes principios, características y factores relacionados con el Administrador Educativo; en donde las citas de diversos autores manifiestan el ideal de las funciones técnico administrativas del Director.

El Tercer Capítulo, Marco Metodológico, aborda los objetivos, variables, definición y Operacionalización de la variable, población y muestra, instrumento y análisis estadísticos. Aspectos metodológicos más importantes que sirvieron para encauzar la presente investigación.

El Cuarto Capítulo, Presentación de Resultados, se visualizará el resultado estadístico obtenido a través de la información que brindaron los sujetos en los instrumentos de investigación, en el análisis e interpretación de datos y en el comentario de respuestas obtenidas.

Quinto Capítulo, aquí se presenta los resultados finales de la investigación, las conclusiones y propuestas que se dan para las acciones que pueden emprender tanto las autoridades educativas como los Directores Educativos del nivel primario del Area Rural en el ejercicio de su profesión, con el propósito que éste pueda desempeñarse eficientemente en el cumplimiento de sus funciones técnico administrativas. Posteriormente encontraremos las referencias bibliográficas que son la fuente científica de la investigación.

Sexto Capítulo, formado con los anexos, en donde queda constancia y agradecimiento a las autoridades educativas, a través de los Capacitadores Técnicos Administrativos del Area Rural, Directores y Maestros de los Establecimientos Educativos que colaboraron en la elaboración del presente trabajo; todos del Municipio de Coatepeque, Quetzaltenango.

La Autora.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO.	PAGINAS.
INTRODUCCIÓN.	
CAPÍTULO PRIMERO	
1. MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Tema	1
1.2 Antecedentes del Problema de Investigación	1
1.3 Importancia de la Investigación	2
1.4 Planteamiento del Problema	3
1.5 Alcances y Límites de la Investigación	3
CAPITULO SEGUNDO	
2. MARCO TEÓRICO.	
2.1. Administración de la Educación	5
2.2. La Administración Escolar y su Relación con La Organización, Supervisión, Legislación y Política Escolar.	5
2.3. Principios, Características y Factores de la Administración Escolar.	7
2.4. El Director Educativo.	15

CAPITULO TERCERO

3. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Objetivos	25
3.2. Variables	25
3.3. Definición Conceptual de las Variables	26
3.4. Operacionalización de las Variables	26
3.5. Población y Muestra	27
3.6. Instrumentos	27
3.7. Análisis Estadísticos	28

CAPITULO CUARTO

4. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.1. Cuadro de Integración de la Muestra	29
4.2. Cuadro Porcentual de Resultados de la Encuesta a Coordinadores Técnicos Administrativos	30
4.2.1. Cuadro Estadístico de Encuesta a Coordinadores Técnicos Administrativos.	30
4.2.2. Interpretación de Respuestas dadas por Coordina- dores Técnicos Administrativos.	31
4.3. Cuadro Porcentual de encuesta a Directores.	34
4.3.1. Cuadro Estadístico Encuesta a Directores	34
4.3.2. Interpretación Respuestas de Directores	35
4.4. Cuadro Porcentual encuesta a Maestros	37
4.4.1. Cuadro Estadístico encuesta a Maestros	37
4.4.2. Interpretación encuesta a Maestros	38
4.5. Breve Comentario de Respuestas Obtenidas	40

CAPITULO QUINTO

5. COMPROBACIÓN DE OBJETIVOS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

5.1. Comprobación de Objetivos	42
5.2. Conclusiones	51
5.3. Recomendaciones	52
5.4. Propuesta. Plan Mínimo de Capacitación.	53

BIBLIOGRAFÍA	59
--------------	----

CAPITULO SEXTO

6. ANEXOS

6.1. Nómina de Escuelas Encuestadas	61
6.2. Modelo de Encuestas	64

CAPÍTULO PRIMERO

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. TEMA:

“El Director como Administrador y Docente y el Cumplimiento de sus Funciones Administrativas y Técnico Pedagógicas”

1.2. Antecedentes del Problema:

Es importante tomar en cuenta el estudio de este problema, a fin de buscarle solución, ya que el Director del Centro Escolar conserva, en general, su tradicional relevancia, si bien, el perfil de sus funciones ha cambiado a consecuencia del crecimiento y transformación de los sistemas educativos, manteniendo una situación privilegiada en el Centro Educativo.

Su actividad se desarrolla en el ámbito estrictamente pedagógico, pero gran parte de dicha actividad guarda relación con los aspectos relativos a la organización, gestión y administración del Centro Escolar Moderno, necesita estar informado y actualizado para el desempeño eficiente de su rol.

Se puede considerar como primer antecedente histórico de la figura del Director Escolar el prefecto de estudios que las ordenes religiosas tenían en los Seminarios y que también estaban al frente de los Establecimientos Educativos.

En el actual contexto pedagógico de cambio, constituye tarea fundamental del Director: animar, impulsar, y hacer posible ese cambio en el Establecimiento Escolar que tiene a su cargo. Le corresponde entonces, analizar con los maestros las condiciones de todo orden que el Centro ofrece para su innovación a fin de mejorarlos; su actuación no se limita a ser transmisor de las ordenes e instrucciones emanadas de las Autoridades y órganos Superiores,

sino que juegan un papel muy importante en la imagen del Centro, expresión de la identidad del mismo. Esta identidad tiene su manifestación concreta en el proyecto propio, que ha de servir como punto de referencia global para el desarrollo de la comunidad educativa.

Otros aspectos significativos de la actividad del Director, son los relativos a su misión de coordinador de las diferentes actividades del Centro Escolar e impulsor de la participación de la comunidad educativa en el Establecimiento escolar.

Por ello, se considera necesario que los Directores de las Escuelas del Nivel Primario del Area Rural del Municipio de Coatepeque, por medio de las Instancias correspondientes se les proporcione capacitaciones en el Campo Administrativo, ya que en lo referente al tema a abordar, específicamente en el Area Rural, han sido pocas las capacitaciones recibidas. Siendo únicamente en 1991 y 1992 Capacitación sobre Administración, Supervisión y Legislación facilitado por cursos a distancia, a través de SIMAC; además en el año de 1997 un Seminario de Reforzamiento y Asesoría en relación con las Funciones del Director, con duración de tres días; y en 1998 el círculo de Calidad para Directores en el aspecto Administrativo durante un día, proporcionado por el Capacitador Técnico Pedagógico.

1.3. Importancia de la Investigación:

Dada la importancia que tiene el Director en el desarrollo de las diferentes actividades de un Centro Educativo y para el alcance de los objetivos fundamentales del mismo y la necesidad que tiene el país de una escuela eficiente y eficaz que favorezca el desarrollo social y económico de la población. Se consideró urgente y necesario realizar una investigación en este campo y de ser posible proponer opciones de solución, ya que el análisis de la dirección nos refiere directamente

al administrador, a caracterizar y calificar el trabajo que desempeña en el Centro Educativo.

1.4. Planteamiento del Problema:

La acción administrativa y técnico pedagógica del Director de las Escuelas Oficiales del Nivel Primario del Area Rural de Coatepeque, es una práctica bastante compleja al existir dualidad de funciones, como los son: la Dirección del Centro Educativo y la responsabilidad del grado a su cargo. Por lo que esta acción administrativa y técnico pedagógica del Director, debe de ser, una respuesta a las expectativas e intereses de las comunidades educativas, como una necesidad y como una alternativa con principios científicos, técnicos y pedagógicos; para el alcance de los objetivos propuestos, ya que sobre el director recae la responsabilidad de organizar, dirigir y ejecutar las diferentes actividades de la Institución Educativa. Surgiendo entonces la interrogante: **¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICO PEDAGÓGICAS QUE CUMPLE EFICIENTEMENTE EL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS OFICIALES DEL NIVEL PRIMARIO DEL AREA RURAL DEL MUNICIPIO DE COATEPEQUE?**

1.5. Alcances y Límites de la Investigación:

1.5.1. Alcances:

La autora de la presente tesis tiene conciencia que el problema a investigar no es particular, ni específico del Municipio de Coatepeque, sin embargo, a pesar de toda la buena intención que pudiera tenerse, existen factores que limitan cualquier disposición de realizar un trabajo más amplio, reconociendo que la validez del mismo se circunscribe al área investigada.

1.5.1.1. Area Geográfica a Investigar

Area Rural del Municipio de Coatepeque.

1.5.1.2. Nivel Académico:

Escuelas Primarias Rurales del Sector Oficial.

1.5.1.3. Se trabajará específicamente sobre la necesidad de capacitación del Director como Administrador y Docente

1.5.2. Límites:

En la presente investigación, no se tomará en cuenta la edad, sexo, grupo étnico; de los sujetos involucrados en la misma, por los factores limitantes siguientes:

1.5.2.1. Tiempo:

La disponibilidad de tiempo, como persona trabajadora, es sumamente limitado.

1.5.2.2. Distancia:

Las distancias para realizar la investigación imposibilitan un estudio más amplio.

1.5.2.3. Económico:

Para la realización de cualquier actividad el factor económico es sumamente importante y la ampliación del presente trabajo multiplicaría grandemente la inversión, lo cual no está al alcance de la autora.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. MARCO TEORICO:

2.1. Administración de la Educación:

“Por Administración, en general, entendemos el conjunto de conocimientos y acciones encaminadas hacia el control de determinados factores para la consecución de un objetivo determinado. La Administración puede referirse a la cosa pública, privada o mixta.

Es “Pública” cuando se encarga fundamentalmente de llevar a cabo las tareas gubernamentales del Estado. Es “Privada” cuando se encarga de los negocios particulares, y es “Mixta” cuando participa de las dos, y se refiere al control de los bienes y servicios de aquellos organismos e instituciones pertinentes al sector público y privado.

La Administración Educativa, pues, es la parte de la administración general encargada del quehacer educativo.”¹

2.2. La Administración Escolar y su Relación con la Organización, Supervisión, Legislación, El Planeamiento y la Política Escolar:

“Para resolver esta cuestión tenemos que saber lo que entendemos por cada una de estas disciplinas y luego juzgar la administración escolar en relación con ellas, para ver si esta relación es de coordinación o de dependencia jerárquica.”²

2.2.1. Administración:

La Administración es el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional.

1. Lemus, Luis A. Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas.
Pag. 25.
2. Idem, Pag. 26 y 27.

2.2.2. Organización:

Por Organización entendemos, el ordenamiento de los distintos elementos que intervienen en el quehacer educativo, incluyendo todo lo relacionado con una comunidad determinada.

2.2.3. Supervisión:

Por Supervisión escolar se entiende el conjunto de acciones dirigidas al mejoramiento de las condiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje de alumnos y maestros, al perfeccionamiento profesional de los educadores que se hallan en servicio y al mejoramiento de la situación educativa.

2.2.4. Legislación:

La Legislación se refiere a normas de derecho escritas, encaminadas a regular las actividades de los elementos humanos encargados de la educación.

2.2.5. Planeamiento:

El Planeamiento trata de la previsión de los distintos aspectos que tiene que considerarse en el desarrollo de una situación, en este caso educativo. En el proceso continuo como parte fundamental de la actividad administrativa que se proyecta hacia el futuro para afrontar problemas inherentes al mejoramiento.

2.2.6. Política Escolar:

Política es la finalidad y aspiración de un modo de vida, de acuerdo con los aspectos de sociedad, patria y educación que poseen los individuos y las instituciones encargadas del Gobierno.

Desde el punto de vista teórico existen diferencias inequívocas entre estas disciplinas; desde el punto de vista práctico existen relaciones de jerarquía y coordinación.

Para nuestros propósitos, la política es el término y la acción más amplios; le siguen en su orden la administración, la organización, la supervisión; quedando todos relacionados por la legislación vigente

2.3. Principios, Características y Factores de la Administración Escolar:

2.3.1. Principios:

Por principio entendemos un enunciado general, que sirve de base a la realización de las actividades. Se trata de una norma o sistema general que se puede aplicar a muchos casos particulares; a una exposición por medio de la cual otro dato no relacionado directamente, es sistematizado o interpretado.

Los principios deben guardar relación estrecha con los objetivos generales, así como con la teoría y la técnica del aspecto relacionado o particular de que se trata sin desestimar las necesidades, posibilidades y circunstancias ambientales. La función de un principio es servir de base y dar unidad a las ulteriores prácticas, procedimientos, y materiales; se evitan muchas discusiones superfluas y la consiguiente pérdida de tiempo, recursos y energía, por cuanto en la consideración de aspectos problemáticos se podrá y deberá hacer referencia constante a dichos principios. Nosotros seguiremos los principios administrativos de Henry Fayol.

2.3.1.1. División del Trabajo y especialización:

La división del Trabajo es el orden natural de las cosas y tiene lugar tanto en el reino animal como en el del hombre y de la sociedad. La finalidad es producir más y mejor con el mismo esfuerzo o producir lo mismo

con menos esfuerzo. Es un medio de obtener el máximo provecho por vía de la simplificación de funciones, separación de actividades y especialización del personal. La especialización consiste en la habilidad o conocimientos que adquiere una persona como consecuencia de su dedicación al cultivo de una rama de determinada ciencia o arte.

La división del trabajo es la base de la organización; en realidad es una razón de ser, pero naturalmente tiene sus motivos, ventajas y limitaciones. Entre las ventajas están las siguientes:

- Preferencia de los individuos por determinadas labores.
- Especialización y eficiencia.
- Imposibilidad de que una misma persona pueda hacer varias cosas diferentes a la vez.
- En el campo científico de los conocimientos, se aumenta y profundiza.

Entre las Limitaciones están las siguientes:

- División y especialización extremas, que puedan hacer perder la vista la unidad y la integración.
- Propicia el mayor y mejor rendimiento pero puede, en casos extremos, dificultar la coordinación. 3

2.3.1.2. Autoridad y Responsabilidad: Es la función de mandar y lograr la obediencia. La autoridad y la responsabilidad pueden y deben delegarse, y ello no significa perder sino "compartir". La delegación sólo puede hacerse cuando hay entendimiento, lealtad, confianza, y capacidad.

Esta delegación puede ser descendente, lateral, mediata e inmediata. A pesar de sus ventajas tiene dificultades de realización por algunos motivos como los siguientes:

- Demasiado egoísmo que impide delegar.
- Temor de incapacidad, deslealtad o inadecuadas decisiones de parte de los subalternos.
- Lentitud de las decisiones en caso de que todos los subalternos deleguen y nadie tome la autoridad y responsabilidad.
- Dificultades de carácter político que obstaculicen la delegación.

2.3.1.3. Centralización y Descentralización: Por centralización entendemos "la concentración de la autoridad en un nivel jerárquico particular, con el fin de reunir en una sola persona o cargo el poder de tomar las decisiones más importantes." 4

Sobre el significado de Descentralización existen dos tendencias principales: una la considera como la delegación de autoridad y deberes en oficinas regionales o de funciones específicas para que tengan ellas suficientes independencia para la toma de decisiones. La otra, como la creación de unidades de campo con cierta independencia de acción, haciendo uso de los principios restantes.

2.3.1.4. Unidad de mando y de dirección: Para la ejecución de una actividad se requiere que el agente que la ejecuta reciba órdenes de un jefe y sea responsable ante él. La unidad de dirección significa que hay un solo jefe y un solo programa para un conjunto de operaciones que tienen el mismo fin.

2.3.1.5. Escala Jerárquica: Significa líneas de autoridad y campos de jurisdicción claramente definidos. Llámase así a la serie de niveles de autoridad que va desde el jefe superior hasta los distintos puestos inferiores. La escala jerárquica es el camino normal que siguen las disposiciones que se transmiten y las órdenes que se reciben en un organismo determinado. De acuerdo con este principio, el proceso de la escala se divide en tres fases:

- Jefatura.
- Delegación.
- Definición de funciones.

La jerarquía, sin embargo, no siempre representa el campo más rápido de operación, por lo que deben preverse medidas para alterarla conscientemente sin menoscabo de los otros principios.

2.3.1.6. **Subordinación del interés particular al general:** El interés de un individuo o de un grupo no debe prevalecer en contra del de la Institución, así como el interés de la familia debe prevalecer sobre el de cualquiera de sus miembros.

2.3.1.7. **Lealtad y Estabilidad:** Se refiere al personal que debe ser consecuente con la Institución, pero esto depende también de que se le garantice permanencia en el trabajo y se le mantenga en el goce de sus derechos dentro del marco de las leyes, mientras cumpla con sus deberes y obligaciones. Este principio marcha a la par del siguiente.

2.3.1.8. **Remuneración Adecuada y Equidad:** Este es el pago de acuerdo con los niveles de autoridad y responsabilidad, con la especialización y división del trabajo, con la permanencia y superación. Ascensos periódicos según el tiempo, los méritos y los servicios. Trabajo adecuado, igual trato a todos, en igualdad de condiciones

2.3.2. **Características:**

La administración es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y compleja. Influye en los procesos sociales y recibe la influencia de ellos. La pureza y eficacia de la administración depende de la evolución de los elementos que la componen. A continuación trataremos algunos hechos que se consideran especiales en la administración de la educación. 5

2.3.2.1. **La educación es fundamental:** La educación es fundamental para el bienestar de la sociedad y es única en el sentido de que es más decisiva que cualquier otra clase de actividades. Esta condición parece que tiende a incrementarse más que a disminuir.

2.3.2.2. **La educación tiene trascendencia pública:** La naturaleza de las relaciones de la educación con el público se nota, desde diferentes puntos de vista, muchas veces en conflicto.

2.3.2.3. **La administración escolar es difícil a causa de la sensibilidad de su personal:** Probablemente ningún otro sector de la administración pública es tan sensible a los efectos de la acción administrativa, ya que debido a su situación individual y profesional está hecho precisamente para sensibilizar y ser sensibilizado.

2.3.2.4. **La función educativa es compleja:** Desde el punto de vista técnico las funciones administrativas de otros sectores públicos son más complejos, pero, desde el punto de vista operacional, el hecho de incluir una diversidad de elementos humanos hace compleja la función educativa. Acá se operan las siguientes relaciones:

- Autoridades superiores con autoridades inferiores,
- Autoridades de un nivel con otros del mismo nivel,
- Profesores o maestros con colegas,
- Público con autoridades,
- Público con profesores o maestros,

- Profesores o maestros con alumnos,
- Alumnos con alumnos,
- Alumnos y maestros con padres de familia.

Todas estas relaciones se establecen día a día en una gran variedad de situaciones.

2.3.2.5. La administración es difícil por la profesionalización del personal: Aparentemente es más fácil administrar a un personal profesionalmente y, en efecto, así lo es en los sectores donde ha sido posible lograr el establecimiento de la jerarquía por nivel de preparación profesional. Cuando esto no ha sido posible como en el sector educativo, resulta más difícil.

2.3.2.6. Es difícil evaluar la acción educativa: En otros sectores, resulta relativamente fácil evaluar la efectividad de la acción administrativa debido a que se puede hacer en razón de unidades y, calidad de producción, según el tiempo, los equipos y los materiales empleados. En el sector educativo resulta más difícil esto porque se trabaja con material humano cuya cantidad y calidad de producción es a muy largo plazo y difícil de ponderar. La evaluación de la efectividad interna y externa del sistema es difícil, no lo es por el número de niños que pasan por la escuela, sino por la calidad de la educación que están recibiendo.

2.3.2.7. La acción educativa es comprometida: La administración de la educación, así como la labor de las personas que la llevan a cabo, es muy sensible a la actitud política. En rigor no puede hablarse de apoliticidad de la acción

educativa. Ejercen política tanto los administradores de alto y bajo nivel como los profesores los alumnos mayores y los vecinos que tienen relación con la escuela. La educación es precisamente uno de los principales instrumentos de orientación política, y la utilizan conscientemente sus distintos miembros y sobre todo los dirigentes de la política gubernamental como institución o agente concientizador de los cambios sociales. La situación se torna más difícil cuando se operan fuerzas encontradas o diversificadas que operan en conflicto con el personal de los distintos niveles educativos.

2.3.3. Factores:

Los principales factores de la administración son tres:

2.3.3.1. **Factor Humano:** Es el factor más importante, porque toda administración está llevada a cabo por hombres y sin este elemento ninguna forma administrativa es concebible.

2.3.3.2. **Factor Estructural:** Porque toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da sentido y forma.

2.3.3.3. **Factor Económico:** Entendiéndose por tal, los recursos materiales requeridos para el funcionamiento adecuado del campo administrativo y la consecución de sus planes de trabajo. Del grado de eficiencia, coordinación y control de estos tres factores, depende el buen o mal funcionamiento del cuerpo administrativo y, por consiguiente el logro de los objetivos de la política que

deben ser el bienestar y el mejoramiento de la sociedad, en nuestro caso, de los maestros, los alumnos, la enseñanza y la comunidad.

2.3.4. El Director Educativo:

El director, más que el cerebro, es el corazón de la escuela. El éxito o el fracaso, sin lugar a dudas, depende en alto grado del director. ⁶

2.3.4.1. Perfil:

Se han realizado muchos estudios respecto de las cualidades que deben reunir todo director de escuela; gran parte de dichos estudios los han elaborado especialistas en análisis de trabajo, utilizando varios procedimientos, incluyendo la opinión de los expertos en esta clase de las investigaciones, de los propios directores, los profesores, los alumnos, las autoridades y los vecinos. Por lo que el director educativo es un ser humano producto de la sociedad a la cual sirve, es profesional y funcionario público; al que debe entenderse como alguien que posee características sociales, morales, físicas y psicológicas. En términos generales se ha llegado a concluir que el Director debe poseer las siguientes cualidades personales y profesionales:

6. Nérci, Imídeo.

2.3.4.1.1. Nivel Personal:

Los siguientes atributos personales se consideran valiosos para las personas encargadas de las direcciones escolares:

- Aptitud intelectual,
- Salud mental y física,
- Buen juicio,
- Personalidad capaz de hacer valer su competencia profesional y lograr que los maestros acepten y busquen su asistencia y orientación,
- Una filosofía de la educación bien fundamental, y habilidad para traducirla en la práctica,
- Satisfacción por las actividades de servicio profesional,
- Capacidad para ejercer un liderazgo democrático,
- Aptitud para trabajar con otros de manera individual y en grupos,
- Aptitud para comunicarse eficientemente.

2.3.4.1.2. Nivel profesional:

Entre las cualidades profesionales, se mencionan las siguientes:

- 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 en sí mismo y sentido del humor,

- Poseer conocimiento y respeto de las leyes, reglamentos y disposiciones, como disponibilidad para aplicarlas,
- Estar actualizado en el campo técnico, pedagógico y administrativo.

2.3.4.2. Importancia del Director:

“La importancia del Director en la acción educativa de la escuela primaria, preocupa muy poco a los responsables de la educación y a los estudiosos de la pedagogía. 7

El director es el corazón de la escuela, cuántas escuelas luchando con dificultades de toda índole llegan, gracias a su director, a alcanzar expresión y sentido de conducción dentro de la comunidad. Y cuántas que disponen de todo para actuar sólo arrastran una triste mediocridad, debido a los directores que tienen.

La función del director es muy compleja, considerando las partes interesadas en el proceso educativo, alumnos, padres de familia, profesores y sociedad. El éxito o el fracaso sin lugar a dudas, depende en alto grado del director, de su preparación pedagógica, de la conciencia de los problemas educativos, de la confianza en la acción de la escuela y de la capacidad de conducción.

Se deduce que las características fundamentales de un director deberían ser:

- Preparación pedagógica adecuada,
- Conciencia de los problemas de la educación,
- Confianza en la acción de la escuela,
- Capacidad de conducción.

2.3.4.2.1. Principios Generales:

2.3.4.2.1.1. El director eficiente debe considerar sus propias actividades en relación con las de los maestros o profesores de su escuela, de los de otras escuelas, de los alumnos y de los vecinos, y pensar que no es más que la parte de un todo en una pequeña sociedad organizada con fines educativos.

2.3.4.2.1.2. El director eficiente debe dar a la palabra "director" la importancia que merece y no confundirla con la palabra "jefe", pues aquella significa supervisión, orientación, coordinación y ayuda profesional, y esta última da la idea de un pequeño cuartel donde el director es comandante, los profesores oficiales, y los alumnos pequeños cabos.

2.3.4.2.1.3. El director eficiente debe principiar su trabajo con una investigación del lugar, primero, y con un

planeamiento de las actividades después, pero todo en forma cooperativa y democrática, pues la participación del personal en la administración de la escuela resulta en beneficio de una mejor labor educativa.

2.3.4.2.1.4. El director eficiente debe hacer uso de conocimientos científicos en el desarrollo de sus actividades, pero para orientar a su personal debe emplear palabras comprensibles, pues nada hay en educación que no pueda expresarse con lenguaje sencillo y familiar.

2.3.4.2.1.5. El director eficiente no debe hacer uso de su autoridad para hacer valer sus principios; las disposiciones deben nacer como resultados de planeadas discusiones entre el personal.

2.3.4.2.1.6. El director eficiente no debe considerarse así mismo como el único capaz de resolver los

problemas educativos de la escuela; las mejores soluciones resultan de la deliberación de los diferentes miembros del personal.

2.3.4.2.1.7. El director eficiente debe investigar las demandas o deberes de su profesión, hacer un análisis de ellos y delegar aquellas funciones que no pueden ser desarrolladas por él, o que puedan ser mejor atendidas por otros miembros del personal.

2.3.4.2.1.8. El director eficiente debe tomar en cuenta que cada uno de sus profesores, por competente que sea, necesita orientación, y una de las obligaciones del director es hacer comprender esto al personal, para que cuando haya necesidad de efectuar observaciones no encuentre una oposición sistemática de parte de los subalternos.

2.3.4.2.1.9. El director eficiente debe dedicar parte de su tiempo a la supervisión de la escuela y no dejarse absorber por los problemas administrativos solamente.

2.3.4.2.2. Liderazgo:

Así como hay líderes políticos que mueven y dirigen a las masas, también debe haber líderes de la educación que defiendan y practiquen los principios de una educación democrática, que interpreten las necesidades del pueblo y, que desarrollen una labor capaz de satisfacer los intereses de este mismo pueblo. El director debe ser un inteligente organizador de la labor educativa; los docentes de una escuela por competentes que sean, trabajando individualmente no pueden desarrollar una actividad armónica. La escuela es eficiente sólo cuando el personal, aceptando una meta común, trabaja unido para alcanzarla. Pero sin una atinada orientación cada maestro o profesor tiende a trabajar en forma aislada sin preocuparse por armonizar su tarea con el resto del personal. Cuando los docentes están en el mismo nivel social y educacional del director, éste debe tratarlos como colegas y colaboradores más bien que como subalternos. Frecuentemente, los maestros tienen tan buena preparación profesional como el director, a veces mejor que la de éste en algún aspecto particular, por lo cual sugerimos que haya una amplia armonía y cooperación en el trabajo escolar para aprovechar esta circunstancia, lejos de considerarla como una desventaja.

El problema de lograr una dirección científica y democrática es difícil porque esta labor se basa en el conocimiento antes que en la imposición; es bastante fácil cuando se quiere llevar a cabo una labor

en forma dictatorial y rutinaria, pero bastante difícil cuando se quiere dirigir una obra o labor de creación.

El director debe tener siempre presente que su principal objetivo es el mejoramiento de la educación, y para esto necesita primero, darse cuenta del problema y de su responsabilidad y, después, tener la capacidad para afrontar la situación con carácter científico.

Para ser un líder necesita organizar su trabajo y dedicar suficiente tiempo a cada una de las actividades, no descuidando unos aspectos por atender otros. La acción del director es nula si no tiene una clara visión de lo que se propone hacer y si no conoce el medio donde le toca actuar. Su acción no debe ser impositiva; las órdenes arbitrarias sólo despiertan mala voluntad de parte del personal; las disposiciones administrativas deben ser el producto de inteligentes discusiones entre el personal reunido con frecuencia en sesiones escolares, con el objeto de disponer de mutuo acuerdo, lo que se debe hacer. Es necesario que haya una mutua cooperación y tolerancia entre los miembros del personal, basándola en un profundo sentido de responsabilidad.

2.3.4.3. Derechos y Obligaciones del Director como Administrador Educativo.

2.3.4.3.1. Derechos:

Según la Ley de Educación Nacional, Decreto Número 12-91 en su artículo 42. Reza que son derechos de los directores los siguientes:

- 2.3.4.3.1.1. Ejercer autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el personal docente.

2.3.4.3.1.2. Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta para dirigir el centro educativo.

2.3.4.3.2. Obligaciones:

El artículo 37 de la Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91, indica que son obligaciones de los directores de centros educativos las siguientes:

2.3.4.3.2.1. Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnicos pedagógicos y de la legislación educativa vigente, relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.

2.3.4.3.2.2. Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.

2.3.4.3.2.3. 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.

2.3.4.3.2.4. Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.

2.3.4.3.2.5. Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.

- 2.3.4.3.2.6. Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.
- 2.3.4.3.2.7. Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico y administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- 2.3.4.3.2.8. Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
- 2.3.4.3.2.9. Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
- 2.3.4.3.2.10. Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general.
- 2.3.4.3.2.11. Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
- 2.3.4.3.2.12. Promover acciones de actualización y capacitación técnico pedagógica y administrativa, en coordinación con el personal docente.
- 2.3.4.3.2.13. Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

CAPITULO TERCERO

3. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Objetivos:

3.1.1. General:

3.1.1.1. Determinar el cumplimiento de funciones administrativas y técnico pedagógicas del director de las Escuelas Oficiales del Nivel Primario del Area Rural del municipio de Coatepeque.

3.1.2. Específicos:

3.1.2.1. Identificar el rol del Director del Area Rural de Coatepeque como Administrador Educativo.

3.1.2.2. Verificar la necesidad de capacitación que poseen los directores del Area Rural de Coatepeque en sus funciones técnico administrativas.

3.1.2.3. Proponer opciones de solución a las autoridades educativas, para mejorar la Acción técnico administrativa de los directores del Area Rural de Coatepeque.

3.2. Variable:

La variable de estudio planteada, en relación al Director Educativo, de acuerdo al problema a investigar es la siguiente:

“Cumplimiento eficiente de funciones Administrativas y Técnico Pedagógicas.”

3.3. Definición Conceptual de la Variable:

Se entiende por cumplimiento eficiente de la funciones administrativas y Técnico pedagógicas del Director de Escuela Primaria, el manejo administrativo de su cargo, los procesos técnico pedagógicos que realiza y el conocimiento de la Legislación Educativa vigente.

3.4. Operacionalización de la Variable:

Concepto	Indicador
Manejo Administrativo.	Planificación. Organización. Dirección. Control.
Procesos Técnico Pedagógicos.	Enseñanza aprendizaje. Descentralización Educativa. Evaluación curricular. Evaluación del Centro Educativo.
Legislación Educativa.	Funciones de Directores. Derechos de Directores. Obligaciones de Directores.

3.5. Población y Muestra:

3.5.1. Sujetos:

3.5.1.1.1. Coordinadores Técnicos Administrativos, el 100%. Tres Coordinadores en total.

3.5.1.1.2. Directores Educativos el 100%. Cincuenta y tres (53) directores en total.

3.5.1.1.3. Maestros de Grado el 25%, de un total de cuatrocientos veinte (420). Tomándose únicamente a 105 maestros.

3.5.2. Instituciones:

Escuelas Oficiales del Area Rural del municipio de Coatepeque. Cincuenta y tres en total (53), registradas en las Coordinaciones Técnicas Administrativas, correspondientes a los Distritos siguientes.

09-20-02

09-20-03

09-20-04.

3.6. Instrumentos:

Para obtener la información se utilizó el cuestionario. Se elaboraron tres instrumentos:

3.6.1. Uno para los Coordinadores Técnicos Administrativos.

3.6.2. Uno para Directores.

3.6.3. Uno para maestros.

En donde se utilizaron preguntas cerradas y preguntas abiertas de respuesta justificada.

3.7. Análisis Estadístico:

En base a los instrumentos (cuestionarios), luego de su elaboración, ordenamiento, recolección y tabulación, se elaboraron cuadros porcentuales de resultados, interpretando cada una de las respuestas dadas por diferentes sujetos encuestados, a través de un cuadro estadístico con sus respectivas gráficas de barras.

CAPÍTULO CUARTO

4. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.1. Cuadro de integración de la muestra.

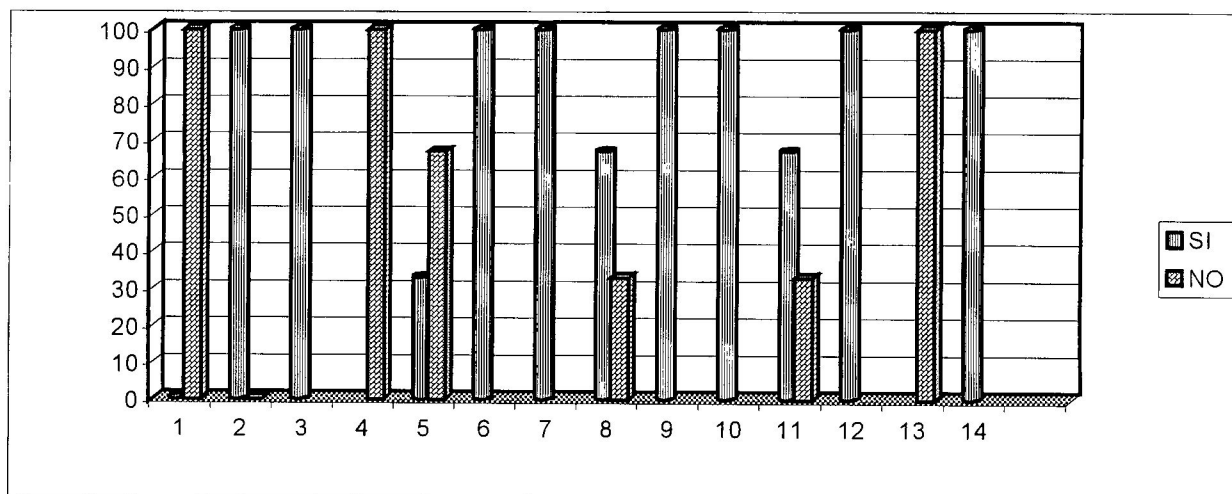
Sujetos.	Población	Cuestionarios Distribuidos.	Cuestionarios respondidos.	%
Capacitadores Técnicos Administrativos.	3	3	3	100
Directores	53	53	48	90
Maestros	420	105	105	25

Este cuadro estadístico, indica cómo se conformó la muestra para la investigación, la cual representa el 100% de la población total encuestada, para efectos de la investigación.

4.2. Cuadro Porcentual de Resultados de la Encuesta para los Coordinadores Técnicos Administrativos:

PREGUNTA	SI	%	NO	%
1			3	100
2	3	100		
3	3	100		
4			3	100
5	1	33	2	67
6	3	100		
7	3	100		
8	2	67	1	33
9	3	100		
10	3	100		
11	2	67	1	33
12	3	100		
13			3	100
14	3	100		

4.2.1 Cuadro Estadístico de la Encuesta a Coordinadores Técnicos Administrativos.



4.2.2. Interpretación de las Preguntas dadas por los Coordinadores Técnicos Administrativos.

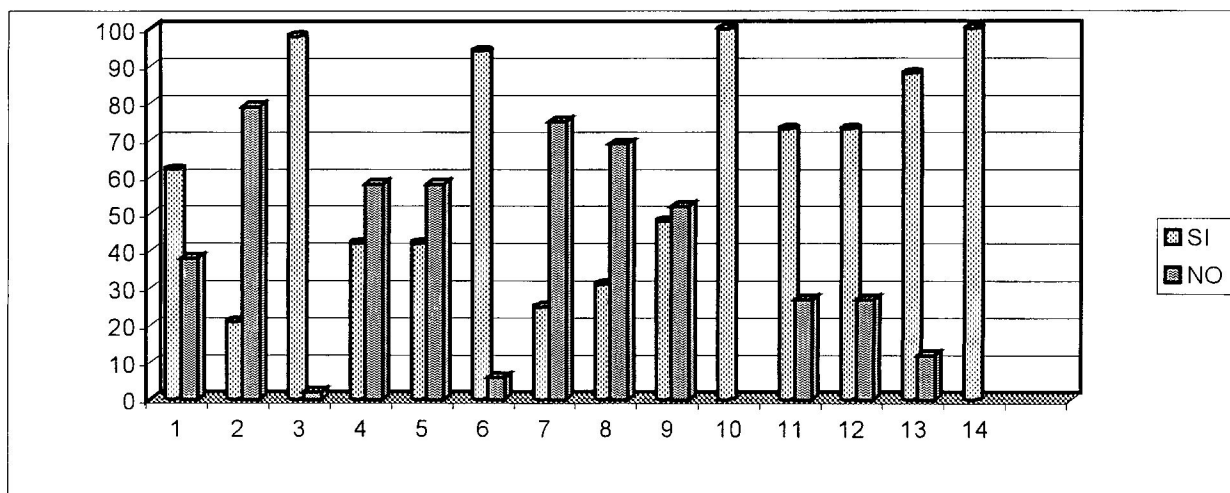
1. Como Coordinador Técnico Administrativo, cree usted que todos los directores de las escuelas bajo su jurisdicción están capacitados para dicho cargo?
 - El 100% encuestados considera que los directores han demostrado deficiencias e incumplimientos para dicho cargo.
2. Considera usted necesaria la capacitación administrativa para los directores de las Escuelas del Area Rural?
 - El 100% considera que sí, que al recibir capacitación los directores cumplirían mejor sus funciones.
3. Orienta y supervisa usted constantemente a los directores?
 - El 100% reconoce que supervisa y eso permite verificar el trabajo realizado por los directores.
4. Considera usted que el trabajo de los directores en el aspecto administrativo es eficiente?
 - El 100% considera que no, debido a que hay aspectos que no son bien tratados por ellos y que existe desconocimiento en algunos.
5. Cree usted que los directores asisten técnica y pedagógicamente a los maestros bajo su cargo?
 - El 67% considera que no, debido a que los directores tienen grado que atender y además se observa en el porcentaje de bajo rendimiento escolar. El 33% considera que sí, aunque en muy pocas oportunidades.
6. En sus visitas de supervisión y coordinación, ha detectado usted que existen deficiencias en las actividades realizadas por los directores?
 - El 100% considera que si, que hay falta de conocimiento del cargo, otros continúan actuando tradicionalmente y que también se debe a la falta de tiempo y de apoyo logístico.

7. Tiene usted conocimiento si los directores mantienen informado al personal docente, de las disposiciones emitidas por autoridades educativas?
- El 100% considera que sí, en algunos casos, ya que se les ha preguntado directamente a los maestros y que además es una de sus funciones.
8. Realizan los directores reuniones de trabajo periódicas con el personal docente y padres de familia de los centros Educativos?
- El 67% considera que sí, ya que si tienen conocimiento de su realización. El 33% considera que no, debido a que el horario y la distancia de los lugares de trabajo de los directores no se los permite.
9. Propician los directores las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general?
- El 100% considera que sí, que es básica para el buen desenvolvimiento de las personas.
10. Representan los directores al centro educativo en todos los actos o actividades que son de su competencia?
- El 100% considera que sí, que es parte de sus múltiples responsabilidades y lo han logrado verificar.
11. Considera usted que el director del Área Rural conoce y aplica los instrumentos legales existentes?
- El 67% considera que sí, entre ellos se aplica la Ley de Educación; y Decreto Legislativo 1485; Reglamento de Licencias y esto se ha podido verificar. El 33% considera que no y es debido a la falta de actualización en legislación.
12. Como C. T. A. Cree usted que los directores tengan frecuentemente problemas administrativos?
- El 100% respondió que sí, debido a la falta de experiencia en el ramo, el estancamiento profesional, falta de tiempo, reacción al cambio, porque tienen grado o grados algunos, y en algunos casos, sólo aprenden la teoría y no lo aplican.

4.3. Cuadro porcentual de Resultados de la Encuesta para Directores.

Pregunta	Si	%	No	%
1	30	62	18	38
2	10	21	38	79
3	47	98	1	2
4	20	42	28	58
5	20	42	28	58
6	45	94	3	6
7	12	25	36	75
8	15	31	33	69
9	23	48	25	52
10	48	100		
11	35	73	13	27
12	35	73	13	27
13	42	88	6	12
14	48	100		

4.3.1. Cuadro Estadístico de la Encuesta a Directores



4.3.2 Interpretación de las Respuestas dadas por los Directores Encuestados.

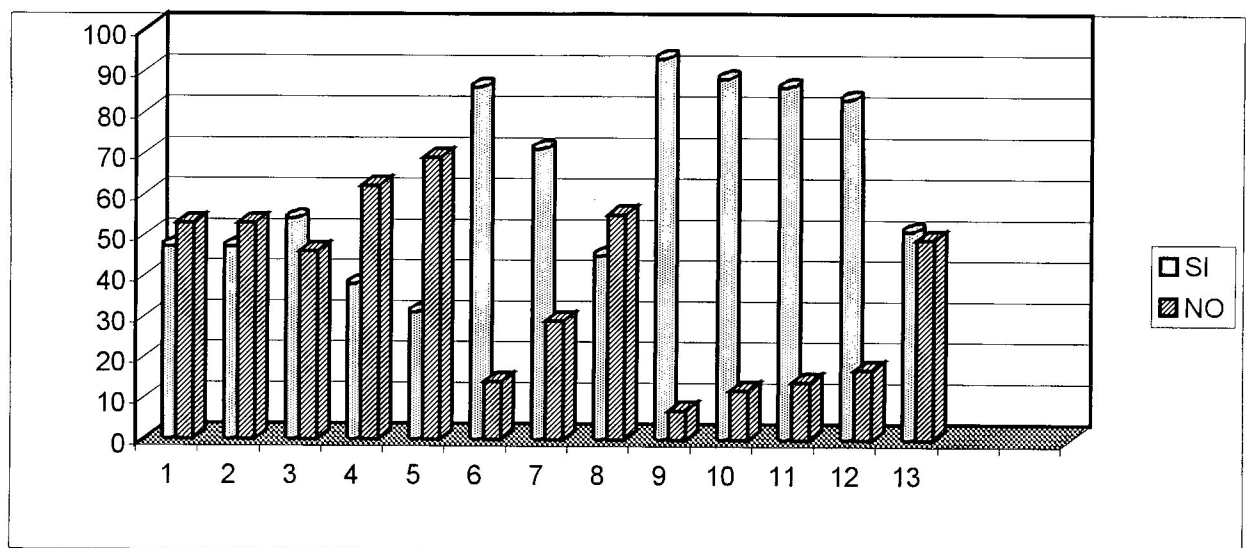
1. Usted como director, conoce cuáles son las funciones administrativas que se le han asignado?
 - El 62 % considera conocer cuáles son las funciones que se les han asignado y el 38% considera no conocerlas.
2. Posee usted estudios específicos sobre administración educativa?
 - El 21% posee estudios específicos de administración educativa. El 79% manifiesta que no.
3. Sabe usted que su rol como administrador educativo es el de planificar, organizar y coordinar las actividades administrativas a su cargo?
 - El 98% considera que sí. El 2% considera que no.
4. Evalúa usted todas las acciones administrativas a su cargo?
 - El 42% evalúa todas las acciones administrativas a su cargo. El 58% no las evalúa debido a la falta de tiempo.
5. Revisa usted la planificación del trabajo docente, del personal a su cargo?
 - El 42% revisa la planificación del trabajo docente. El 58% no la revisa debido a que por ser directores con grado se les acumula el trabajo y les falta tiempo.
6. Organiza usted comisiones con el personal docente?
 - El 94% organiza comisiones. El 6% no lo hace.
7. Como director, cree usted tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo?
 - El 25% sí considera tenerlo. El 75% considera que no.

8. Tiene usted pleno dominio de la legislación educativa vigente?
- El 31% reconoce tener pleno dominio. Mientras que el 69% dice que no.
9. Se actualiza usted constantemente sobre aspectos relacionados con el trabajo administrativo que realiza?
- El 48% dice que sí se actualiza constantemente sobre aspectos relacionados con el trabajo que realiza. Mientras el 52% dice que no.
10. Considera usted que necesita recibir capacitación en sus funciones administrativas?
- El 100% de encuestados reconoce que sí necesita recibir capacitación en sus funciones administrativas.
11. Considera usted conocer y aplicar los instrumentos legales existentes?
- El 73% considera que conoce y aplica los instrumentos legales existentes. Mientras el 27% considera que no.
12. Considera usted que en su trabajo se le presentan frecuentemente problemas administrativos?
- El 73% considera que sí, principalmente la poca aplicación de sus funciones debido a la falta de tiempo, el 27% considera que no.
13. De acuerdo al manejo administrativo que realiza, cree usted que cumple eficientemente sus funciones administrativas?
- El 88% dice que sí cumple sus funciones en forma eficiente. El 12 % considera no cumplirlas.
14. Cree usted que debe orientarse la acción técnico pedagógica de los directores?
- El 100% considera que sí. Y que esta debería ser en Administración, Planificación, Evaluación y Relaciones Interpersonales.

4.4. Cuadro Porcentual de Resultados de la Encuesta para Maestros de Grado.

PREGUNTA	SI	%	NO	%
1	50	47	55	53
2	50	47	55	53
3	57	54	48	46
4	40	38	65	62
5	33	31	72	69
6	90	86	15	14
7	75	71	30	29
8	47	45	58	55
9	98	93	7	7
10	92	88	13	12
11	90	86	15	14
12	87	83	18	17
13	54	51	51	49

4.4.1. Cuadro Estadístico de la Encuesta a Maestros



- El 31% responde que el director sí promueve estas actividades. El 69% opina que no.
6. Delega el director funciones administrativas en otros miembros del personal?
- El 86% manifiesta que sí, que es muy común y el 14% opina que no.
7. Cree usted que el director ejerce la autoridad acorde al cargo que desempeña?
- El 71% considera que si lo hace en forma adecuada. El 29% considera que no.
8. Cree usted que su director tiene la formación adecuada dentro del campo administrativo?
- El 45% cree que sí, Y el 55% considera que no es adecuada.
9. Considera usted que su director debe ser capacitado en sus funciones administrativas?
- El 93% reconoce que sí debe ser capacitado el director. Mientras el 7% dice que no.
10. Mantiene el director informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades educativas?
- El 88% considera que sí. El 12% manifiesta que no.

11. Propicia el director las buenas relaciones entre los miembros del personal docente del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general?

- El 86% considera que sí. El 14% manifiesta que no.

12. Realiza el director reuniones de trabajo con el personal docente?

- El 83% responde que sí. El 17% considera que no.

13. Recibe usted apoyo del director cuando lo necesita?

- El 51% indica que profesionalmente recibe apoyo del director. Y el 49% dice que no.

4.5. Breve Comentario de las Respuestas Obtenidas en las Encuestas Realizadas.

Después de analizar las respuestas dadas por los Coordinadores Técnicos Administrativos, Directores y Maestros, ha podido observarse, que existe consenso de reconocer la urgente necesidad de capacitación en las funciones administrativas y técnico pedagógicas de los directores del Area Rural del Municipio de Coatepeque. Esto basado en las respuestas del numeral dos (2) de la encuesta a Coordinadores Técnicos Administrativos; el numeral diez (10) de la encuesta a Directores; y el numeral nueve (9) de la encuesta a Maestros.

Sin embargo, a través del mismo estudio puede determinarse que muchos de los Directores no tienen pleno conocimiento del rol que les corresponde desempeñar como Administradores Educativos en el momento actual y continúan realizando sus actividades en forma

tradicional, ya que desconocen realmente cuáles son las actividades que les compete efectuar en las tres grandes áreas, como son: la administrativa, la técnico pedagógica, y la legislativa. Esto según las respuestas de los maestros correspondientes a los numerales uno (1) y dos (2), como a las respuestas de los Directores de los numerales (8) y (12).

Además, tanto Coordinadores Técnicos Administrativos como Directores reconocen que existen deficiencias en el cumplimiento de las funciones de los directores como tales, debido a la dualidad de funciones ya que estos en su mayoría además de la dirección tienen responsabilidad de atender grado o grados, por lo que les resta tiempo para sus funciones administrativas y poder también actualizarse en este campo. Fundamentado en las respuestas de los Coordinadores correspondientes al numeral trece (13) y en las respuestas de los numerales cinco (5) y nueve (9) de los Directores.

En relación a la encuesta respondida por los maestros, esta no permite en su mayor porcentaje determinar el cumplimiento eficiente de las funciones de los directores, puede ser que existan muchas razones para ello, las cuales se mencionarán sin ser objetivos y aceptando de antemano que se cae en el campo de la especulación.

- Falta de comunicación entre el Director y el Maestro.
- Desconocimiento de los aspectos a investigar en el cuestionario, específicamente en las funciones de los directores.
- Que aún entendiéndolo, el grado de liderazgo del director haya hecho que el maestro trate de protegerlo, o también debido a simple sentimentalismo.

CAPITULO QUINTO.

5. COMPROBACIÓN DE OBJETIVOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Comprobación de Objetivos.

El Planteamiento del Problema, el objetivo general y específico se verifican y comprueban en las encuestas y preguntas que se especifican a continuación.

OBJETIVO	ENCUESTA Y PREGUNTA QUE LO COMPRUEBA	CONCLUSIÓN OBTENIDA
<p>Determinar el cumplimiento de funciones administrativas y técnico pedagógicas del Director de las Escuelas Oficiales del Nivel Primario del Área Rural del Municipio de Coatepeque.</p>	<p>ENCUESTA A CAPACITADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>4. ¿Considera usted que el trabajo de los directores en el aspecto administrativo es eficiente?</p> <p>5. ¿Cree usted que los directores asisten técnica y pedagógicamente a los maestros bajo su cargo?</p> <p>6. ¿En sus visitas de supervisión y coordinación ha detectado usted que existan deficiencias en las actividades realizadas por los Directores?</p> <p>11. ¿Considera usted que el director del Área Rural conoce y aplica los instrumentos legales existentes?</p>	<p>Se pudo determinar que el cumplimiento de funciones administrativas y técnico pedagógicas del Director del Área Rural es deficiente debido a varios factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento de las mismas. - Práctica tradicional. - Por ser director con grado o grados que atender. - Falta de tiempo.

13. ¿De acuerdo al manejo administrativo cree usted que cumplen eficientemente sus funciones administrativas los directores?

ENCUESTA A DIRECTORES.

1. ¿Usted Como director conoce cuáles son las funciones administrativas que se le han asignado?

4. ¿Evalúa todas las acciones administrativas a su cargo?

7. ¿Cómo Director cree usted tener conocimiento y pleno dominio del Proceso administrativo?

8. ¿Tiene usted pleno dominio de la legislación educativa vigente?

11. ¿Considera usted conocer y aplicar los instrumentos legales existentes?

13. ¿De acuerdo al manejo administrativo que realiza, cree usted que cumple eficientemente sus funciones administrativas?

ENCUESTA A MAESTROS.

1. ¿Cree usted que su director tiene conocimiento y predominio del proceso administrativo?
2. ¿Cree usted que su director tiene pleno dominio de la Legislación educativa vigente?
3. ¿Considera usted que su director planifica, organiza y coordina las actividades administrativas que le corresponden?
4. ¿Evalúa el director todas las acciones administrativas que le corresponden?

OBJETIVO	ENCUESTA Y PREGUNTA QUE LO COMPRUEBA	CONCLUSIÓN OBTENIDA
<p>Identificar el rol del Director del Area Rural de Coatepeque como Administrador Educativo.</p>	<p>ENCUESTA A CAPACITADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>7. ¿Tiene usted conocimiento si los directores mantienen informado al personal docente, de las disposiciones emitidas por autoridades educativas?</p> <p>8. ¿Realizan los directores reuniones de trabajo periódicas con el personal docente y padres de familia de los centros educativos?</p> <p>9. ¿Propician los directores las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general?</p> <p>10. ¿Representan los directores al centro educativo en todos los actos o actividades que son de su competencia?</p>	<p>El rol del director del Area Rural de Coatepeque como Administrador Educativo, no puede darse con mucha proyección porque los directores no tienen pleno conocimiento y dominio del papel que les corresponde como responsables de dirigir el Centro Educativo, por las razones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de experiencia - Falta de tiempo - Estancamiento profesional - Dualidad de funciones

ENCUESTA A DIRECTORES.

3. ¿Sabe usted que su rol como Administrador Educativo es el de planificar, organizar y coordinar actividades administrativas a su cargo?
5. ¿Revisa usted la planificación del trabajo docente, del personal a su cargo?
6. ¿Organiza usted comisiones con el personal docente?

ENCUESTA A MAESTROS.

5. ¿Promueve el director acciones de actualización y capacitación técnico pedagógica y administrativas en coordinación con el personal docente?
6. ¿Delega el director funciones administrativas en otros miembros del personal?
7. ¿Cree usted que el director ejerce la autoridad acorde al cargo que desempeña?
10. ¿Mantiene el director informado al personal docente de las disposiciones emitidas por las autoridades educativas?

	<p>11. ¿Propicia el director las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo o interpersonales de la comunidad en general?</p> <p>12. ¿Realiza el director reuniones de trabajo con el personal docente?</p> <p>13. ¿Recibe usted apoyo del director cuando lo necesita?</p>	
--	--	--

OBJETIVO	ENCUESTA Y PREGUNTA QUE LO COMPRUEBA	CONCLUSIÓN OBTENIDA
<p>Verificar la necesidad de capacitación que poseen los Directores del Área Rural de Coatepeque en sus funciones técnico administrativas.</p>	<p>ENCUESTA A CAPACITADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS.</p> <p>1. ¿Cómo Coordinador Técnico Administrativo, cree usted que todos los directores de las escuelas bajo su jurisdicción están capacitados para dicho cargo?</p> <p>2. ¿Considera usted necesaria la capacitación administrativa para los directores de las escuelas del Área Rural de Coatepeque?</p> <p>12. ¿Cómo coordinador Técnico Administrativo cree usted que los directores tengan frecuentemente problemas administrativos?</p>	<p>Los aspectos a tomarse en cuenta, para cubrir la urgente necesidad de capacitación son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administrativo. - Técnico pedagógico. - Legislativo.

ENCUESTA A DIRECTORES.

2. ¿Posee usted estudios específicos sobre administración educativa?
9. ¿Se actualiza usted constantemente sobre aspectos relacionados con el trabajo administrativo que realiza?
10. ¿Considera usted que necesita recibir capacitación en sus funciones administrativas?
12. ¿Considera usted que en su trabajo se le presentan frecuentemente problemas administrativos?

ENCUESTA A MAESTROS.

8. ¿Cree usted que su director tiene la formación adecuada dentro del campo administrativo?
9. ¿Considera usted que su director debe ser capacitado en sus funciones administrativas?

OBJETIVO	ENCUESTA Y PREGUNTA QUE LO COMPRUEBA	CONCLUSIÓN OBTENIDA
<p>Proponer opciones de solución a las Autoridades Educativas, para mejorar la acción técnico administrativa de los Directores del Area Rural de Coatepeque.</p>	<p>ENCUESTA A CAPACITADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS. 14. ¿Cree usted que debe orientarse la acción técnico pedagógica del director?</p> <p>ENCUESTA A DIRECTORES. 14. ¿Cree usted que debe orientarse la acción técnico pedagógica de los directores?</p>	<p>Para mejorar la acción técnico administrativa de los Directores se establecen opciones a través de la orientación y capacitación propuestas en un Plan Mínimo.</p>

5.2. Conclusiones:

- 5.2.1. Existe pleno conocimiento que los directores del Área Rural del municipio de Coatepeque han demostrado deficiencias en el cumplimiento de sus funciones administrativas y técnico pedagógicas. (P1: C. T. A. = 100%) (p6: C. T. A. = 100%)
- 5.2.2. Los directores del Área Rural del municipio de Coatepeque no tienen claramente definido cuál es su rol en el desempeño de sus funciones, administrativas, técnico – pedagógica y legislativas. (P6: C. T. A. = 100%; p7: D. = 75%)
- 5.2.3. Existe consenso en reconocer la necesidad de capacitación en las funciones administrativas técnico – pedagógicas y legislativas de los directores del Area Rural de Coatepeque. (p2; C. T. A. = 100%; P10: D. = 100% p9: M= 93%)
- 5.2.4. Tanto Coordinadores Técnicos Administrativos, directores como maestros, reconocen que existe deficiencias en el cumplimiento de funciones administrativas y técnico pedagógica a causa de la falta de capacitación, dualidad de funciones y desconocimiento de las mismas. (C. T. A. P4 = 100%; D. P12= 73%; M. P)

5.3. Recomendaciones:

- 5.3.1. Según el capítulo III, artículo 12, Inciso d del numeral dos del Decreto Legislativo 1485; establece como único requisito tener cinco años de servicio docente para desempeñar el cargo de Director de Escuela Primaria Rural. Por lo que se recomienda a los Coordinadores y Capacitadores Técnicos Administrativos la urgente necesidad de capacitar en el área administrativa a los directores como tales.
- 5.3.2. Debido a la misma necesidad y al cambio dialéctico social, se recomienda a las autoridades correspondientes se dé la formación administrativa; técnico pedagógica y legislativa específica para el cargo de Director Educativo y que éste responda a las necesidades actuales de la comunidad educativa.
- 5.3.3. Se recomienda a los Coordinadores y Capacitadores Técnicos Administrativos, supervisar y evaluar constantemente las funciones de los Directores, para poder determinar la calidad del trabajo administrativo técnico pedagógico. Y ejecutar el plan mínimo de capacitación sistemáticamente para mejorar la acción técnico administrativa y técnico pedagógico de los Directores del Area Rural de Coatepeque.

5.4 Propuesta:

Plan Mínimo de Capacitación a Directores de las Escuelas Oficiales del Area Rural de Coatepeque.

En los capítulos anteriores, sobre "El Director como Administrador y Docente y el Cumplimiento de sus Funciones Administrativas y técnico pedagógicas" en las escuelas Oficiales del Nivel Primario del Area Rural de Coatepeque, se efectuó un análisis crítico del cumplimiento eficiente de funciones administrativas y técnico pedagógicas y se comprobó que estas funciones se reducen únicamente a servir como controlador de asistencia del docente bajo su cargo, a transmitir informaciones recibidas de las autoridades educativas locales y asistir a reuniones de trabajo convocadas por los Coordinadores Técnicos Administrativos; esto debido a no tener claro realmente cuál es su rol como administrador educativo, al desconocimiento de sus funciones, a la falta de tiempo por ser directores con responsabilidad de grado y principalmente a la falta de capacitación en las diferentes actividades dentro del proceso administrativo.

Tal situación crea la **NECESIDAD E IMPORTANCIA** de plantear lineamientos generales, para una nueva acción y mejorar la calidad del trabajo administrativo y técnico pedagógico de los Directores del Area Rural de Coatepeque.

En base a lo anterior, se propone el siguiente plan de capacitación para su estudio y discusión a las Autoridades Educativas y especialmente a los Directores que prestan sus servicios profesionales en las diferentes dependencias educativas, como lo son los Directores de las Escuelas Oficiales del Area Rural.

Se proponen principios y objetivos que guíen la acción profesional. Además tareas fundamentales y lineamientos metodológicos que puedan viabilizar el cumplimiento eficiente de las funciones de los directores en forma técnica y concreta.

5.4.1. Principios:

5.4.1.1. Dirigir hacia el Objetivo:

Mientras mejor sean las funciones de dirección y liderazgo, mejor será la contribución de los compañeros o compañeras de trabajo para lograr los objetivos.

5.4.1.2. Armonización de Objetivos:

Al asumir mejor las funciones de dirección, más claro tendrán los compañeros y las compañeras de trabajo, que sus propósitos personales están en armonía con los propósitos del quehacer educativo.

5.4.1.3. Unidad de Mando:

Principio básico de la dirección, ya que el subalterno tiene la necesidad de una relación directa con su superior.

5.4.1.4. Comunicación adecuada:

No debe ser sólo la transmisión de ordenes e informaciones, sino que si la tomamos como aspecto importante de la dirección, ésta determinará la eficiencia con que se asuman y realicen las tareas, ya que una comunicación inadecuada produce problemas interpersonales que afectan la armonía y el logro de los objetivos.

5.4.2. Objetivos:

Estos objetivos, van fundamentalmente a contribuir a mejorar calidad del trabajo administrativo y técnico pedagógico.

5.4.2.1. Profundizar en el conocimiento de las funciones administrativas, técnicas pedagógicas y legislativas de los directores, para su eficiente aplicación.

5.4.2.2. Dinamizar el proceso administrativo para cumplir con las funciones que se le han asignado.

5.4.2.3. Cumplir responsablemente con la función directiva.

5.4.2.4. Propiciar un verdadero trabajo en equipo en forma tecnificada y sistemática.

5.4.3. Lineamientos Generales:

En el actual contexto histórico de cambio, constituye tarea fundamental del director o directora animar, impulsar y hacer posible ese cambio en el establecimiento educativo que tiene a su cargo. Por lo que debe tener amplia capacitación y conocimiento de estos grandes campos.

5.4.3.1. Administrativo:

Debe tener pleno conocimiento y dominio del proceso administrativo, visto como un todo y no como una simple actividad, especialmente en las funciones siguientes:

5.4.3.1.1. Planificación:

Para determinar sus objetivos, fijar metas, establecer actividades. Para no improvisar o realizar un trabajo rutinario en forma empírica sino sistemáticamente.

5.4.3.1.2. Organización:

Ordenar en forma lógica a todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza – aprendizaje, determinando roles y funciones.

5.4.3.1.3. Toma de Decisiones:

Dirigir en forma democrática buscando una coordinación eficaz.

5.4.3.1.4. Control:

Mediante la supervisión y evaluación de resultados para verificar el cumplimiento de las actividades.

5.4.3.2. Técnico Pedagógico:

Para orientar la acción docente del personal el director debe brindar orientaciones pedagógicas para que los maestros se actualicen en los métodos y técnicas del proceso enseñanza aprendizaje. El director será el facilitador de estímulo para que los objetivos de la escuela sean alcanzados.

5.4.3.3. Legislativo:

El director o directora debe conocer plenamente los instrumentos legales para poder aplicarlos en su quehacer profesional.

5.4.4. Tareas fundamentales:

Las tareas fundamentales que permiten tener claridad de las funciones específicas de los directores y directoras, creemos que son válidas las siguientes para efectuarlas en equipo de trabajo.

5.4.4.1. Administrativas:

- Inscripciones.
- Inventarios.
- Archivos.
- Bodegas.
- Velar por el cumplimiento de la comisión de finanzas y otras comisiones organizadas.
- Organizar, supervisar y verificar resultados.

5.4.4.2. Técnico Pedagógicas:

- Reuniones pedagógicas.
- Orientaciones pedagógicas.
- Actualización de métodos, técnicas del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Preparación continua para afrontar los cambios cualitativos.
- Acciones de capacitación del personal educativo.
- Animar y facilitar el currículo.
- Evaluador de planes y programas educativos.

5.4.4.3. Legislativo:

- Conocer y aplicar la legislación educativa en casos que lo requieren.
- Responsable de la correspondencia oficial tales como: solicitudes, circulares, providencias, notificaciones, actas, oficios, dictámenes, memorandum, resoluciones, conocimientos.

5.4.4.4. Evaluación:

Toda labor profesional debe tener una evaluación constante, periódica, debidamente sistematizada y determinada previamente, para ir eliminando errores en todo el proceso, retroalimentar las acciones y lograr con mayor objetividad una acción acorde a la realidad ya que esta es cambiante y lo que se efectúa hoy ya no es válido para el futuro inmediato. De aquí consideramos que debe establecerse la evaluación en todo el proceso administrativo como profesional para que en el momento oportuno se logren establecer los alcances y limitaciones y estar en capacidad de buscar las soluciones y elevar la calidad de las funciones asignadas a los directores educativos.

Para que la evaluación sea fructífera, deben de establecerse los criterios, los aspectos, las formas, la periodicidad, los medios y técnicas, así como los evaluadores, especialmente en planificación general y específica de trabajo, para no llegar al final del año con una evaluación poco sistematizada. Por lo que propone evaluar con criterios veraces y objetivos las funciones, lineamientos y tareas que se realizan, el cambio de actitud y comportamiento de los elementos involucrados y de esta manera establecer los alcances o limitaciones. Todo lo anterior en forma cualitativa y cuantitativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ballesteros A. y Sáinz F. ORGANIZACIÓN ESCOLAR.
Editorial Losada, S. A.
Buenos Aires. 1960.
2. Dewey John. DEMOCRACIA Y EDUCACIÓN.
Editorial Losada, S. A.
Buenos Aires. 1969.
3. Filho, Lourenco. ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
Editorial Kapelusz.
Buenos Aires. 1965.
4. Galván Escobedo, José. ADMINISTRACIÓN GENERAL.
Escuela Superior de Administración Pública.
América Central. 1963.
5. Gonzáles Orellana, Carlos. HISTORIA DE LA EDUCACIÓN EN GUATEMALA.
Editorial José de Pineda Ibarra.
MINEDUC. Guatemala , 1970.
6. Grupo Editorial Océano. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO.
Editorial Océano.
Barcelona España. 1992.

7. Lemus, Luis Arturo. ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DE ESCUELAS.
Primera edición, Editorial Kapelusz, S.A.
Buenos Aires. 1975.

8. Lemus, Luis Arturo. ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA ESCUELA PRIMARIA.
Segunda Edición. Editorial Cultural Centroamericana, S.A.
Guatemala. 1963.

9. Ministerio de Educación. LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL.
Decreto Legislativo No. 12-91
Guatemala. CENALTEX 1992.

10. Nérici G. Imídeo. HACIA UNA DIDÁCTICA GENERAL DINÁMICA.
Serie Didáctica. Editorial Kapelusz, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1985.

11. Portillo Farfán, Góver Anival. LEGISLACIÓN EDUCATIVA GUATEMALTECA.
Primera Edición,
Guatemala. 1993.

12. Santizo Barrios y Cifuentes Juárez. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y SU RESPONSABILIDAD DENTRO DEL PROCESO EDUCATIVO.
EFPEM. Facultad DE Humanidades.
USAC. 1990.

20.	EORM.	Caserío	El Relicario	Jornada Matutina
21.	"	Aldea	La Esperanza	"
22.	"	"	San Francisco Julaín	"
23.	"	"	Adrián Recinos Las Palmas	"
24.	"	"	Bethania	"
25.	"	"	La Felicidad Secto I	"
26.	"	"	La Felicidad Secto II	"
27.	"	"	La Felicidad Secto IV	"
28.	"	"	La Felicidad (centro)	"
29.	"	"	Nuevo San Vicente Buenabaj	"
30.	"	"	La Democracia	"
31.	"	"	Las Animas	"
32.	"	"	La Unión	"
33.	"	Micropar- celamiento	Santa Ana Berlín	"
34.	"	"	Lotificación San Isidro	"
35.	"	"	Nuevo Chuatuj, José Joaquín Palma	"
36.	"	"	Nuevo Chuatuj, Sector IV	"
37.	"	"	Nuevo Chuatuj Sector V	"
38.	"	"	Parcelamiento El Pital	"

39.	OERM.	Aldea	San Agustín Pacayá	Jornada Matutina
40.	"	"	San Rafael Pacayá No. 1	"
41.	"	"	San Rafael Pacayá No. 2	"
42.	"	"	Colón	"
43.	"	"	San Vicente Pacayá	"
44.	"	"	Los Encuentros	"
45.	"	Comunidad	Agraria Montecristo	"
46.	"	Aldea	Las Palmas	Jornada Vespertina
47.	"	Caserío	El Relicario	"
48.	"	Sector	El Cañal	"
49.	"	Caserío	El Silencio	"
50.	"	Micropar- celamiento	Santa Ana Berlín	"
51.	"	Caserío	Los Cerros	"
52.	"	"	El Refugio	"
53.	"	Aldea	Nuevo Chuatuj	"

6.2. MODELOS DE ENCUESTAS.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN COATEPEQUE.

ENCUESTAS A COORDINADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS:

SEÑOR COORDINADOR:

Esta investigación tiene como propósito establecer en qué medida el Director de las Escuelas Oficiales del Area Rural de Coatepeque, cumple con el ejercicio de las funciones asignadas. Por tal motivo se le solicita su valiosa colaboración, marcando con una X el cuadro según sea su respuesta, al mismo tiempo justificar las mismas. Asegurándole que la información será utilizada exclusivamente con fines de estudio, por lo que se le ruega sinceridad al responder.

1. Como Coordinador Técnico Administrativo, cree usted que todos los directores de las escuelas bajo su jurisdicción están capacitados para dicho cargo? Si No

Por qué? _____

2. Considera usted necesaria la capacitación administrativa para los directores de las escuelas del Area Rural de Coatepeque?

Si No

Por qué? _____

3. Orienta y supervisa usted constantemente a los directores?

Si No

Por qué? _____

4. Considera usted que el trabajo de los directores en el aspecto administrativo es eficiente?

Si

No

Por qué? _____

5. Cree usted que los directores asisten técnica y pedagógicamente a los maestros bajo su cargo?

Si

No

Por qué? _____

6. En sus visitas de supervisión y coordinación ha detectado usted que existen deficiencias en las actividades realizadas por los directores?

Si

No

Por qué? _____

7. Tiene usted conocimientos si los directores mantienen información al personal docente, de las disposiciones emitidas por autoridades educativas?

Si

No

Por qué? _____

8. Realizan los directores reuniones de trabajo periódicas con el personal docente y padres de familia de los Centros educativos?

Si

No

Por qué? _____

9. Propician los directores las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonales de la comunidad en general?

Si

No

Por qué? _____

10. Representan los directores al centro educativo en todos los actos o actividades que son de su competencia?

Si

No

Por qué? _____

11. Considera usted que el director del Area Rural conoce y aplica los instrumentos legales existentes?

Si

No

Por qué? _____

12. Como C. T. A. Cree usted que los directores tengan frecuentemente problemas administrativos?

Si

No

Por qué? _____

13. De acuerdo al manejo administrativo, cree usted que cumplen eficientemente sus funciones administrativas los directores?

Si

No

Por qué? _____

14. Cree usted que debe orientarse la acción técnico pedagógica del director?

Si

No

Enumere. _____

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN COATEPEQUE.

ENCUESTA A DIRECTORES.

SEÑOR DIRECTOR.

La presente investigación tiene como propósito establecer el cumplimiento de las funciones asignadas a los directores de las Escuelas Oficiales del Aura Rural de Coatepeque. Por tal motivo se le solicita su valiosa colaboración marcando con una X el cuadro según sea su respuesta, y al mismo tiempo justificarla en las línea que se le indican. Asegurándole que la información será utilizada exclusivamente con fines de estudio por lo que se le ruega sinceridad al responder.

1. Usted como director, conoce cuáles son las funciones administrativas que se le han asignado?

 Si No

Menciónelas. _____

2. Posee usted estudios específicos sobre administración educativa?

 Si No

Por qué? _____

3. Sabe usted que su rol como administrador educativo es el de planificar, organizar y coordinar actividades administrativas a su cargo?

 Si No

Por qué? _____

4. Evalúa usted todas las acciones administrativas a su cargo?

 Si No

Por qué? _____

5. Revisa usted la planificación del trabajo docente, del personal a su cargo?

 Si No

Por qué? _____

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN COATEPEQUE.

ENCUESTA A MAESTROS.

SEÑOR MAESTRO:

Esta investigación tiene como propósito establecer en qué medida el director de las Escuelas del Area Rural de Coatepeque, cumple con el desempeño de sus funciones asignadas. Por tal motivo se le solicita su valiosa colaboración, marcando con una X su respuesta y al mismo tiempo justificarlas en la línea donde se le indica. Asegurándole que las mismas serán utilizadas exclusivamente para fines de estudio, por lo que se le ruega sinceridad al responder.

1. Cree usted que su director tiene conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo?

Si

No

Por qué? _____

2. Cree usted que su director tiene pleno dominio de la legislación educativa vigente?

Si

No

Por qué? _____

3. Considera usted que su director planifica, organiza y coordina las actividades administrativas que le corresponden?

Si

No

Por qué? _____

4. Evalúa el director todas las acciones administrativas que le corresponden?

Si

No

Por qué? _____