

Héctor René González

DEMANDA DE TRABAJO DEL PROFESIONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL
DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO

Asesor: M.A. Lic. Guillermo Zepeda López



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE MAESTRIA
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Chimaltenango, 5 de junio de 2002

DL
07
T(1597)

Este estudio fue presentado por el autor como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación en el programa de Maestría en Docencia Universitaria.

I N D I C E

Introducción.

Pág.

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL.

1.1	Los antecedentes del problema	3
1.2	Importancia del Problema	6
1.2	Planteamiento del Problema	7
1.3	Alcances y límites de la investigación	7
1.4	Límites y limitantes	9

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.	La administración	10
2.1.2	Factores que condicionan la Administración Educativa	10
2.2	El proceso Administrativo	11
2.2.1	La planificación	12
2.2.2	La organización	13
2.2.3	La dirección	14
2.2.4	Coordinación de las Actividades	15
2.2.5	Control de la Calidad Docente	16
2.2.5.1	La Supervisión Docente	16
2.2.5.2	La Evaluación	17
2.3	¿Cómo son los Administradores Educativos?	19
2.3.1	Formación Profesional del Administrador Educativo	19
2.3.2	Perfil del Administrador Educativo	20
2.3.3	Deber ser del Administrador Publico	21
2.3.4	Deber ser un administrador Profesional	22
2.3.5	Deber ser un Administrador Gerencial	23
2.4	Oferta y demanda de Trabajo	25
2.5	Productividad del Trabajo	28
2.6	Maneras para mejorar la productividad del Trabajo	29

CAPITULO III EL MARCO METODOLOGICO

3.1	objetivos de la investigación	32
3.2	Variables de la investigación	33
3.3	Definición Conceptual de la Variable	33
3.4	Definición Operacional de la Variable	33
3.5	Los sujetos	39
3.5.1	La población	39
3.6	Los instrumentos	40
3.7	Procedimientos	41
3.8	Resultados Obtenidos	41
3.8.1	Resultados de la entrevista aplicada al Decano De la facultad de Humanidades de la Universidad De San Carlos de Guatemala	42
3.8.1.1	Análisis e interpretación de la entrevista	44
3.8.2	Resultados obtenidos de la entrevista al Director Departamental de Educación de Chimaltenango	45
3.8.2.1	Análisis e interpretación de entrevista	46
3.8.3	Resultados Obtenidos en la encuesta aplicada a estudiantes	48
3.8.3.1	Análisis e Interpretación de los resultados	58
3.8.4	Resultados de la encuesta aplicada a Supervisores	60
3.8.4.1	Análisis e Interpretación de los resultados	68
3.8.5	Resultados de las Entrevistas en las ONG's	71
3.8.5.1	Análisis e Interpretación de los resultados	61
3.9	Propuesta de Seminarios Profesiografico	76
3.10	Conclusiones	77
3.11	Recomendaciones	78
3.12	Bibliografía	83
3.13	Anexos	86

INTRODUCCION

La administración educativa es un proceso sistemático que se desarrolla a través de la interacción de sus elementos para consecución de los objetivos que persigue. Siendo la escuela la institución social responsable del desarrollo educativo en las comunidades, es importante resaltar que el administrador debe estar capacitado para guiar esa organización y contribuir para que se proporcione a los alumnos una educación de buena calidad en función de los objetivos educacionales.

En el departamento de Chimaltenango, se ha desarrollado una serie de seminarios, realizados por estudiantes del ciclo diversificado, en ellos se plantea la necesidad que posee el departamento de Chimaltenango de tener diversidad de carreras universitarias, ya que tanto instituciones oficiales como privadas, requieren los servicios de profesionales con distintas especialidades.

La Universidad de San Carlos de Guatemala en apego a los acuerdos de paz, realiza una reestructura curricular, por lo que la investigación denominada DEMANDA DE TRABAJO DEL PROFESIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO.

Esta investigación educativa, pretende dar resultados en los que se pruebe la existencia o no de trabajo del profesional en administración educativa.

La investigación consta de tres partes fundamentales: en la primera se ha descrito el Marco conceptual, con los antecedentes, la importancia de la investigación, el planteamiento del problema, los límites y los limitantes de dicha investigación.

En la segunda parte se describe el Marco Teórico, que es la base científica de la investigación, que en forma general, se desarrollan los siguientes temas ¿ Qué es la administración?, la administración educativa, el proceso administrativo y sus funciones básicas, cualidades personales del administrador educativo y otros relacionados con el tema.

La tercera parte incluye el Marco Metodológico, donde se describen los objetivos de la investigación, las variables de la investigación, al igual que las definiciones operacionales, los sujetos, los instrumentos y los resultados obtenidos.

También encontraremos las conclusiones y las recomendaciones al igual que la bibliografía consultada. Existe una última parte denominada anexos, en donde encontraremos los instrumentos utilizados para dicha investigación.

CAPITULO I

I. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Los antecedentes del problema:

En el departamento de Chimaltenango, en el año de 1980, la supervisión de educación realiza un seminario en cuanto a la oferta de administradores en el departamento de Chimaltenango, dicho seminario hacia énfasis en la oferta y la demanda de trabajo de los profesionales en administración. (16)

En el Departamento de Pedagogía y ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de 1968 a 1975, la licenciatura en pedagogía se orienta a tres áreas:

Métodos, orientación y administración, las cuales no se dirigían a la especialización, sino a una formación diferenciada por tres o cuatro cursos. Debido a lo anterior, después de algunos intentos de reestructura, estas áreas desaparecieron en 1976 y únicamente se considero una formación general de licenciado en pedagogía y ciencias de la educación. (17)

(16) Archivo de la supervisión educativa del departamento de Chimaltenango

(17) Archivo de la Coordinación departamental de Chimaltenango, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

En 1981, la coordinación de Secciones Departamentales de la misma Facultad de Humanidades, envía a la Junta Directiva un proyecto de creación de la licenciatura en Administración Educativa, para los egresados del profesorado en Ciencias Económico Contables el cual no se aprobó, ya que no llenaba los requisitos legales y educativos requeridos para dicho proyecto. (16)

En 1988 se realizó el primer Congreso del Departamento de Pedagogía, en el cual se concluyó: que es necesaria la diversificación de la licenciatura en pedagogía, y una de las carreras seleccionadas para tal fin fue la Administración Educativa. (17)

En 1990 fue presentado por parte del Programa de Supervisores Educativos PFASE un anteproyecto de creación de la licenciatura en administración, el cual no fue posible aplicarlo por razones presupuestarias. (17)

Los anteriores son algunos de los esfuerzos que tanto a nivel estudiantil, docente como administrativo se ha realizado en la búsqueda para dar soluciones a los requerimientos del sector educativo nacional.

En 1994 se realiza una investigación diagnóstica en el marco de la reforma universitaria, de la carrera de licenciatura en pedagogía, en la cual se reitera la necesidad de diversificación. (16)

En el año de 1,998, la municipalidad de Chimaltenango realiza una investigación en la que el propósito fundamental es investigar las distintas ofertas de los profesionales.

(16) Archivos de la municipalidad de Chimaltenango

(17) Archivos de La Coordinación Departamental de Chimaltenango.Facultad de Humanidades. USAC.

En ella el área de educación obtiene un alto índice de ofertas, ya que en la mayoría de puestos educativos, hay profesionales, pero en ninguno de ellos hay especialidades. De allí se obtienen propuestas para el ministerio de educación en la que se solicita se creen más plazas pero con especialidades. (17)

Varios colegios entre ellos; el Colegio Evangélico Mixto América, el Colegio Santa Ana, y el Colegio José Simeón Cañas, en el año de 2000, realizan un seminario en el que proponen que las universidades diversifiquen las carreras en el departamento de Chimaltenango, por existir una alta oferta para profesionales de educación, pero que cuenten con especialidad en administración. (18)

(17) Archivos de La Coordinación Departamental de Chimaltenango. Facultad de Humanidades. USAC.

(18) Biblioteca municipal de Chimaltenango

La importancia de la investigación

La investigación responde, en primer lugar, a los establecido y normado en el estatuto de Estudios y Reglamentos de la Facultad de Humanidades, en el cual el Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación, según el artículo 46 tiene como una de sus finalidades la indicada en el inciso d) que literalmente dice: “Formar profesionales para la dirección, administración y supervisión de la educación nacional”(15)

En segundo lugar, reconoce que la calidad de la educación es hipotéticamente mejorada cuando los administradores de los centros educativos tienen formación profesional que les permite detectar los problemas y enseñar proyectos que implementen soluciones eficientes eficaces.

El desarrollo de una nación se ve impulsada por una educación que esta bajo el mando de personal capaz que sabe como maximizar la eficacia de los recursos humanos, físicos, y financieros. Además cuenta con un personal capacitado para innovar aun en la pobreza y potencializar lo existente, a fin de lograr metas que favorezcan a la población estudiantil y a la sociedad en general.

(15.)Estatutos y reglamentos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

La necesidad de diversificar las carreras que tradicionalmente han servido en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un imperativo al iniciar el siglo XXI, ya que el mercado laboral demanda profesionales que estén de acuerdo con las circunstancias que el mundo vive y vivirá.

1.2 Planteamiento del Problema:

Expuesto algunos antecedentes y señalada al importancia que en la actualidad tiene investigar acerca de la demanda del trabajo para los administradores educativos en el departamento de Chimaltenango, se ha planteado el siguiente problema de investigación: *¿Cuál es la demanda de trabajo del profesional en Administración Educativa, que existe en el departamento de Chimaltenango?*

1.3 Alcances y límites de la investigación:

1.4.1 Alcances

a) **Ámbito Geográfico:** El presente estudio se realiza en el departamento de Chimaltenango, el que se divide en dieciséis municipios, así:

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1. Chimaltenango | 9. San Andrés Itzapa |
| 2. Acatenango | 10. San José Poaquil |
| 3. Comalapa | 11. San Martín Jilotepeque |
| 4. El Tejar | 12. Santa Apolonia |
| 5. Parramos | 13. Santa Cruz Balanya |
| 6. Patcizía | 14. Tecpán Guatemala |
| 7. Patzún | 15. Yepocapa |
| 8. Pochuta | 16. Zaragoza. |

b. Àmbito Institucional: Comprende autoridades responsables del que hacer educativo tanto del Departamento de Chimaltenango como de la Facultad de Humanidades, y son lo siguientes:

- ❖ Decano de la Facultad de Humanidades
- ❖ Director Departamental de Educación de Chimaltenango
- ❖ Supervisor de Educación de Chimaltenango
- ❖ Estudiantes de la carrera en Administración Educativa.
- ❖ ONGs existen en el departamento de Chimaltenango

b) Àmbito personal y temporal: En la presente investigación se toma en cuenta a los estudiantes de la carrera de Administración Educativa que se encuentran legalmente inscritos en la Facultad de Humanidades en Sección Departamental de Chimaltenango, sin distingo de sexo ni edad. SE hace énfasis en la demanda de trabajo para los administradores educativos en el Departamento de Chimaltenango y los resultados obtenidos serán aplicables únicamente a los sujetos de la investigación.

1.4.2 Límites y limitantes

Límites.

Los resultados aquí obtenidos podrán generalizarse a otras poblaciones es decir a secciones departamentales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que posean las mismas características de la muestra investigada, porque el programa de Administración Educativa, se aplica en el ámbito nacional. En los diferentes departamentos.

Limitaciones

La presente investigación ofrece algunas limitaciones, entre las que se encuentran las siguientes:

- a) Como el estudio únicamente se realiza en el departamento de Chimaltenango y los municipios que lo conforman, con los estudiantes de la carrera de administración educativa, los resultados obtenidos son aplicables únicamente a dicha población, no así a otras regiones del país.
- b) El estudio no pretende agotar el tema al respecto, mas bien debe considerarse como punto de partida para posteriores estudios que busquen profundizar sobre el problema.
- c) En el tratamiento del problema se tiene limitaciones de orden cultural y científico por parte de los diversos sectores que conforman la muestra que proporcionó la información respectiva.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. LA ADMINISTRACIÓN

2.1. Factores que condicionan la administración educativa.

La administración educativa esta condicionada por tres elementos que convergen entre si y que influyen en su organización total, tales elementos están agrupados en función de los objetivos trazados por la escuela y los mismos son llamados factores, siendo estos:

- Factor Humano
- Factor Estructural
- Factor Económico

a) Factor Humano: Este es el factor más importante dentro de los enumerados porque en toda organización es imprescindible la actuación del ser humano, por una sencilla razón: él es el elemento pensante, actuante y creador de toda la actividad administrativa. No se concibe ninguna administración que no parta del ser humano, y que es el motor que impulsa a la empresa a alcanzar sus objetivos.

b) Factor Estructural: Si bien es cierto que el factor humano es el elemento

que da vida a la administración de un centro educativo, también es cierto que sus esfuerzos irán mejores encaminados hacia los objetivos que persigue el centro educativo, si existe un ordenamiento lógico que le da forma a la organización y por consiguiente desempeñara mejor el papel que se ha trazado. La eficiencia administrativa dependerá en alto grado de la forma en que este estructurada la empresa y esto depende del tipo de gobierno que proporcione el administrador educativo, de su talento, su preparación y su habilidad para gobernar que haya eficiencia interna y evitar la anarquía. El factor estructural se refleja en

el organigrama de la institución educativa, Allí es donde se involucra a todos los estamentos y donde se enmarcan las jerarquías de la organización.

C) Factor Económico. Este factor esta compuesto por todos los recursos financieros que se utilizan en el centro educativo para adquirir los insumos necesarios para el buen funcionamiento de este y cumplir la planificación previamente elaborada.

Los tres factores mencionados anteriormente componen la engranaje de la administración escolar porque los tres son interdependientes y a través de ellos, con una buena dirección, coordinación y un eficiente control de la calidad de la tarea docente, se puede alcanzar los objetivos trazados por la escuela como empresa educativa.

2.2 EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Para Edwin Zonder, “La administración escolar es una serie de fases funciones individuales que integran un proceso” (14) y, por tanto el administrador educativo debe comprometerse en que dichas fases se realicen con toda exactitud para asegurar con ello el éxito de la empresa educativa; de lo contrario podrá realizarse la enseñanza, pero no podrá asegurarse el aprendizaje; y es que el director de un centro educativo es el máximo armonizador del esfuerzo del personal para la realización de los objetivos planificados de todas las fases del proceso, de tal manera que: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la calidad de la educación que reciben los alumnos, debe ser su preocupación prioritaria.

14. ZONDER, Edwin, Oferta y demanda de Trabajo en el Sector Público.p

2.2.1 Planificación

Para la mayoría de autores de obras sobre la administración, la planificación es la función más importante que debe desempeñar un administrador, pues de ella depende el rumbo que se ha de tomar la empresa durante determinado tiempo y, además, la forma en que se ha de llegar a dicha meta. En efecto, “los planes dan a la organización sus objetivos y fijan el mejor procedimiento para obtenerlos” (14) y para efectuar una buena planificación, “Una buena estrategia es tratar de darle respuesta a las siguientes interrogantes”:

- ¿Cuál es la situación actual de la institución educativa y por que?
- ¿Cuáles son sus principales problemas y sus causas?
- ¿Qué puede esperarse en un futuro cercano y a largo plazo de seguir así?

Es decir que se tiene que hacer un diagnostico y un pronostico de la situación educativa del establecimiento.” (1)

(1) AGUILAR, José Antonio y BLOCK, Alberto. Planeación Escolar y Formulación de Proyectos. p. 28

14. ZONDER, Edwin, Oferta y demanda de Trabajo en el Sector Público.p 13

“Para planear es aconsejable llevar una metodología básica que además de lo descrito anteriormente permita referir con una explicación clara y concreta, realista y detallada, lo que hay que hacer, como hacerlo y quien, cuando y con que se hará cada una de las actividades; es decir, aquí es donde se contemplan las estrategias y la programación de acción” (2) “Se incluye también dentro del plan, las estrategias para ir evaluando los logros que se van alcanzando a fin de garantizar la calidad de la educación, es decir, vigilar las medidas de eficiencia mínima de las acciones planificadas”(2)

2.2.2 La Organización.

La organización escolar consiste en el ordenamiento lógico de los elementos que conforman el todo de una escuela, en esta función el administrador educativo delinea los roles a seguir por cada miembro de grupo o comité organizados dentro de la institución educativa. Esta función es la encargada de esquematizar y jerarquizar la estructura institucional, involucrando todos los medios a su alcance, haciéndola funcional a través de técnicas adecuadas para la consecución de los fines de la escuela.

En esta fase el administrador educativo delega funciones y autoridad con las responsabilidades implícitas para el mejor encauzamiento de las actividades y llevarlas a si a un feliz termino. También implica que el administrador educativo tenga conocimientos de las leyes, reglamentos y normas que rigen la administración escolar.

(2) Avolio de Cols, Susana. Conducción del aprendizaje. p. 38

(2) *Ibid.* p. 53

“Para la realización de la organización se recomiendan las siguientes actividades.

- Subdividir el trabajo en obligaciones operativas.
- Establecer los deberes operativos de cada persona
- Establecer líneas de autoridad y áreas de responsabilidad
- Definir los requisitos de cada puesto
- Seleccionar y colocar al individuo en el puesto adecuado
- Delegar la debida autoridad en cada miembro de la administración
- Proporcionar al personal las instalaciones y otros recursos
- Revisar la organización a la luz de los resultados” (7)

2.2.3 La Dirección.

Después de haber trazado los planes y decidida la estructura organizacional de la escuela, vienen la dinámica para la ejecución de las diversas acciones planificadas; en esta función es donde el director o bien el administrador educativo debe emplear todo su talento de administrador para poder armonizar con los grupos hasta llegar a los objetivos.

Esta función es llamada también: Ejecución, Liderazgo, motivación, estimulación y otros nombres que le dan diferentes autores, teniendo involucradas las siguientes actividades:

- Comunicar y explicar lo objetivos a los subordinados
- Dirigir las acciones planificadas, coordinando al personal
- Guiar a los subordinados para que cumplan con las normas de funcionamiento
- Desarrollar a los subordinados para responsabilidades futuras

(7) FHILO, Lourenco, M.B. Organización y administración escolar, p.39

- Mantener información actualizada de las acciones
- Estimular al personal
- Recompensar y reconocer el trabajo bien hecho
- Revisar la ejecución a la luz de los resultados” (8)

2.2.4 Coordinación de las actividades

Esta fase de la administración educativa consiste en el acto de conjuntar, orientar y armonizar los esfuerzos del personal, en las distintas actividades dirigidas hacia el logro de los objetos de la escuela.

Esta es la función abarcada todo el contexto de la administración, es donde descansa la esencia de la misma, ya que el administrador educativo se convierte en un director de orquesta, dirigiendo, motivando y armonizando todas las acciones de los distintos estamentos, es aquí donde el hace uso de toda su capacidad de liderazgo para dinamizar con buenos modales a toda la organización: Docente, alumnos, padres de familia, en función de los recursos financieros, materiales y tecnológicos que permitan alcázar en forma eficiente y eficaz a los objetivos y metas de institución educativa.

La coordinación ubica al director de una escuela como principal responsable de que la organización camine sin problemas en el proceso enseñanza-aprendizaje; una falla de este puede desarmonizar la misma y torcer el camino marcado. Para lograr una buena coordinación, además de sus capacidades de liderazgo, el administrador debe usar toda su habilidad comunicativa para lograr mayor efectividad mediante el entendimiento común, lo cual a su vez, es producto de un proceso de persuasión.

(8) KAUFAMAN, Roger A. Planificación de Sistemas Educativos. p.123

2.2.5 Control de la calidad docente

“Después que el administrador educativo, con la participación de los docentes y estudiantes haya planteado los objetivos, organizado y distribuido el trabajo, puesto en acción el mismo con una coordinación; el siguiente es para “comprobar o continuar” lo que se esta haciendo con el fin de cerciorarse de que se esta progresando satisfactoriamente el esfuerzo de otros hacia el objetivo planificado” (9)

Esta función consiste en desarrollar mecanismos que hagan posible vigilar el proceso de enseñanza y demás actividades inherentes al aprendizaje; asimismo detectar los problemas que estén obstaculizando el normal desarrollo del trabajo individual o de grupo para usar las medidas correctivas necesarias.

Por medio del control de calidad de la tarea docente, el administrador educativo obtiene una visión real de lo que esta sucediendo en la organización y ello le permitirá mantenerla en la vía correcta sin permitir que se desvíe demasiado de sus objetivos. El control se divide en dos partes que son la supervisión docente y la evaluación, incluyendo en esta última, la evaluación del rendimiento escolar y de los programas educativos.(6)

2.2.5.1 La supervisión Docente

Se entiende por supervisión docente a la actividad de coordinar, estimular y ayudar a dirigir el desenvolvimiento de los maestros para con ello se mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje.

(6. FERMIN.Manuel, Tecnología de la Supervisión Docente. P. 213

(9) LEMUS Luis Arturo, Administración Dirección y Supervisión de Escuelas, p. 126

“La supervisión docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso educativo que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren en este proceso que se realizan mediante un trabajo cooperativo” (6)

Como consecuencia de lo anterior, el director debe convertirse en un “Supervisor docente” promoviendo actividades para perfeccionar el trabajo profesional de los maestros, partiendo de la base que si el profesor se perfecciona, mejor es su que hacer mejor será la calidad del producto deseado; creándose así un ambiente de estudio y análisis de métodos, y técnicas y procedimientos en el cual se abra campo propicio para las innovaciones metodológicas en el proceso educacional.

2.2.5.2 La evaluación

Esta actividad del control trata de medir el desempeño de las acciones que se llevan a cabo y compararías con las normas ya establecidas, evalúa resultados y detecta si los mismos están respondiendo a las necesidades del alumno y de la comunidad para adoptar medidas correctivas y mejorar el trabajo docente.

Todas las funciones de la administración escolar están íntimamente relacionadas entre sí, de tal manera que si falla una de ellas, fallan las demás y siendo el director el coordinador general de todas ellas, debe mantener un liderazgo en el cual utilice mucho la comunicación, ya sea oral o descrita, pero que se dé a entender en todos los aspectos, utilizando buenas relaciones humanas con los subordinados.

(6) FERMIN, Manuel, Tecnología de la Supervisión Docente, p 15

Obviamente todos los esfuerzos de la administración, se realizan en beneficio del alumno y de su formación integral, por lo que se hace necesario que las cinco funciones básicas descritas anteriormente se realicen con eficiencia por la persona que dirija el centro educativo, quien debe tener además de la experiencia docente, una formación profesional acorde al rol que debe desempeñar.

2.3 ¿CÓMO SON LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS?

En nuestro medio existen pocos administradores educativos, lo cual implica que los directores cumplen funciones administrativas y en muchos casos funciones docentes. Algunos directores con o sin grado manifiestan distintas actitudes para administrar la escuela y ello los hace caer dentro de uno de los tipos de administrador que existen y que su nombre identifica a forma o actitud con que se administra, de ahí que se diga que hay administradores: Autoritarios, anárquicos, democráticos, etc.” (4)

2.3.1 Formación profesional del administrador educativo

Toda empresa, cualquiera de las que existen en el medio, necesita proporcionar a la sociedad un producto de buena calidad con el objeto de dejarle beneficios, tanto a la empresa como también a la comunidad a la que sirve, empero, el desarrollo del proceso de producción deberá estar administrado por una persona capaz, profesional con la experiencia necesaria para obtener estos resultados. El administrador, entonces, juega un papel importante y decisivo para que una empresa logre sus objetivos que persigue.

“El éxito de la educación, educativa depende ante todo del elemento humano, por lo tanto hay que llevar a la administración de escuelas para capacitadas, seleccionadas de acuerdo con su función y su competencia técnica y administrativa” (5)

(4) BIGGE M.L HUNT.M.P Bases Psicológicas de la Educación. p 93

(5) DE FUELLES, NEITEZ Mariño. Elementos de

Se comprenderá que es de vital importancia que el administrador educativo tenga estas cualidades por cuanto que la sociedad exige ciudadanos aptos para involucrarse en el proceso de desarrollo de la misma, de tal suerte que el director de una escuela tienen que ser un profesional conocedor de las necesidades comunitarias para una adecuación constante del currículum a desarrollar en su establecimiento, para que la institución educativa trabaje en función de la comunidad como una empresa social.

En los centros educativos de Chimaltenango, generalmente los directores son maestros de nivel primario con cierta experiencia docente y se han dado cuenta como su antecesor ha dirigido la escuela, adquiriendo así, patrones administrativos antiguos; sin embargo, lo anterior no es suficiente para realizar una buena gestión administrativa en una empresa social tan delicada como lo es la escuela, la experiencia es una condición necesaria en los directores, pero además de ella debe contar con conocimientos acordes con los avances educativos y con las expectativas educacionales de los destinatarios de la educación. A fin de asumir con propiedad la administración del centro educativo.

Estas dos condiciones: profesionalismo actualizado y experiencia, dará como resultado una personalidad sólida en el director, para un buen desempeño de su actividad.

2.3.2 El perfil del administrador educativo

Se propone que:

“ El administrador educativo egresado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tendrá el siguiente Perfil como Profesional:

- Identificará la legislación educativa, para el manejo del recurso humano, físico y financiero.

- ❑ Analizar los principios y teorías de la administración en función de las políticas educativas y el contexto local y nacional.
- ❑ Determinar los problemas educativos que afrontan las instituciones.
- ❑ Propondrá soluciones a los problemas administrativos identificados, trabajando en equipo con el personal que esta bajo su dirección.
- ❑ Evaluar los planes de trabajo en un proceso sistemático y dinámico que permita el desarrollo de la institución y su proyección en la sociedad.
- ❑ Expresara actitudes de respeto y estimulo a los grupos dentro y fuera de la institución y su proyección en la sociedad.
- ❑ Demostrara que sus acciones se fundamentan en los principios de la ética profesional.”(3)

2.3.3 Deber ser del administrador publico.

La escuela es una institución pública, no importando si es financiada por el estado, por la iniciativa privada o por ambos; lo cierto es que se presta un servicio público y en consecuencia debe contar con un administrador educativo que este imbuido de este espíritu de servicio a los demás, sin salirse de los limites que fija la ley, ni apartarse de los fines y objetivos de la educación nacional. De tal suerte que “un administrador educativo no solo debe conocer y saber usar las técnicas generales que utiliza la administración del estado, sino también conocer los problemas económicos y presupuestarios de la institución educativa a su cargo. Con respecto al presupuesto nacional, le dará una visión amplia del por qué tiene o no problemas de implementación de personal, materiales o equipo”. (7). Con lo anterior se quiere decir que por ser un administrador publico, debe conocer los problemas en que esta inmerso dentro de la función publica.

(3). REYNA Carlos. Administración Educativa. P.87

(7) FHILO, Lourenco, M.B. Organización y Administración Escolar. P.98

2.3.4 Deber ser del administrador profesional

Las exigencias de nuestro tiempo, en cuanto a la administración educativa se refieren, hace imperativo que las instituciones escolares estén dirigidas por un nombre con capacidad directiva y con conocimiento técnico-administrativos, que no sean improvisado, sino profesional especializado en administración, capaz de responder a mas exigencias de la empresa a su cargo.

“En cuanto a su forma de gobernar, el administrador profesional debe asumir una actitud de neutralidad ante los vaivenes de la política partidista a fin de que ello no influya en la toma de decisiones, lo cual no quiere decir que no busque los objetivos de la educación, que fija la política del estado, ya que mientras más alejado este un administrador de la política partidista, más profesional será su trabajo en la escuela a su cargo.” (8)

Con lo anterior se quiere decir que los puestos de la administración educativa no deben ser adjudicados los políticos partidistas, si no que deben ser dados a los administradores profesionales y no tienen nada que hacer como dirigentes políticos porque su formación debe aprovecharse como administrador de la escuela.

Las concisiones citadas darán como resultados una política administrativa Institucional neutral de carácter permanente, alejada de influencias, cambios vaivenes políticos, lo que a su vea traerá como consecuencia una administración eficaz, tecnificada y duradera de la institución.

(8) KAUFAMAN, Roger A. Planificación de Sistemas Educativos. P. 219

2.3.5 Deber ser del administrador gerencial.

“El administrador educativo debe ser un experto en administración gerencial con capacidad de dirigir la empresa hacia objetivos que redunden en beneficio de la sociedad.” (12)

“En la organización educativa se encuentran profesores con diferencias individuales que la hacen compleja, por lo que la función gerencial solo puede ser asumida por aquellos que han sido preparados para desempeñarla;” (10) obviamente esto significa que no pueden realizarla eventualmente otras personas, de tal suerte que las organizaciones públicas que tienen como misión prestar los servicios de la educación, necesita de profesionales que tengan conocimientos jurídicos, que estén en posesión de técnicas modernas de gestión educativa, que conozcan los problemas específicos de la organización educativa y que posean mentalidad gerencial, por lo tanto, estos administradores necesitan una formación polivalente.

(10) LOMBRANO, Erika. Administración de Empresas P. 231

(12. XERWILL, Gerardo. Administración y Empleo. P 154

2.3.6 Relaciones humanas del administrador educativo

Zonderr Edwin, en su libro "Dirección y Supervisión en la Escuela Primaria", cita a Kinball Wites, diciendo sobre las relaciones humanas que "en la administración escolar, el responsable de un cargo de dirección debe mostrar su fe en el valor de cada individuo, así como respetar los sentimientos y las aspiraciones de las personas con las que trabaja" (14)

El administrador educativo debe considerar que en su organización están involucradas personas con diferentes tipos de emociones y diferentes tipos de motivos personales, entonces, sobre esa base debe tratarse a los administrados, usando técnicas modernas de comunicación con el objeto de hallar la forma mas adecuada para tratar al personal y así influir con inteligencia en las relaciones interpersonales.

Cuando el administrador es respetuoso con los administrados en las relaciones humanas, tendrá un personal respetuoso de su autoridad y estará motivado para trabajar en busca de los objetivos de la escuela, lo cual implica estar desempeñando su tarea con más interés y cordialidad; porque encuentran en su que hacer, el satisfactor necesario para su permanencia en la tarea escolar.

En conclusión, las buenas relaciones humanas basadas en el estudio y satisfacción de los motivos y valores del hombre como ser social, imperando dentro de la organización el respeto mutuo en los diferentes estamentos, dará como resultado una buena administración escolar, que redundará en el producto final, que es el alumno.

(14). ZONDER, Edwin. Demanda de Trabajo. P 214

2.4 OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

El trabajo como uno de los factores de la producción esta sujeto a las leyes de la oferta y la demanda.

“La demanda de trabajo significa, la cantidad de trabajo que los empresarios están dispuestos a emplear a un determinado tipo de salario, el cual depende de la productividad marginal de trabajo; es decir; que la demanda depende de los empresarios. “ (14)

La oferta de trabajo significa la cantidad de trabajo que los trabajadores están dispuestos a ofrecer a determinado tipo de salario, la oferta es hecha por los trabajadores. Cuando funcionan en determinada industria organizaciones laborales, éstas ejercen el monopolio de la oferta de trabajo. Si bien es cierto que existe en el régimen capitalista libertad de trabajo, las oportunidades y las condiciones legales de hecho de los sindicatos, limitan hasta cierto punto esta libertad.

La demanda de trabajo constituye lo que los economistas han llamado una demanda derivada; es decir, “que esta se origina por la presión que ejercen los consumidores sobre la producción de bienes o servicios de determinada empresa” (14). El empresario tratará de emplear más obreros, si estos hacen que la producción aumente lo suficiente para que los ingresos aumenten más que los costos. Si la producción no es lo bastante cuantiosa para influir en el precio de venta de su producto y si al emplear mayor número de trabajadores solo en lo que corresponde a salario, los empresarios aumentarán trabajadores hasta el punto en el cual el incremento de su producción provocado por el empleo de un trabajador. Si el personal fuera numeroso, el empresario decidirá reducirlo hasta conseguir el punto deseado y si el personal fuera pequeño, habría margen para aumentarlo paulatinamente, hasta llegar al punto en que la productividad marginal decrece.

(14) ZONDERR, Edwin. Demanda de Trabajo. P. 234

Estas son algunas de las causas que motivan o determinan la demanda de trabajo por parte de los empresarios; desde luego que estos pueden modificar la combinación de los factores con el objeto de alterar el punto donde la productividad marginal decrece y evitar la ley de rendimiento decreciente. "La oferta de trabajo, como la de cualquier factor de la producción responde a la demanda" (13) En el supuesto en que existiera una gran cantidad de obreros desocupados dispuestos a trabajar por un ínfimo salario, con tal de conseguir trabajo, el salario manifestaría la tendencia a disminuir; sin embargo las cosas no ocurren así, el Estado establece generalmente salarios mínimos que las organizaciones obreras están dispuestas a mantener. Si estas controlan a la mayoría de los trabajadores exigen la contratación colectiva, con la cual se mantienen los salarios que dichas organizaciones consideran como justos.

La abundancia relativa de mano de obra de una comunidad es una de las causas por lo menos, que puede explicar la oferta de mano de obra. Cuando ésta es muy grande es natural que el nivel de salarios sea muy bajo; esta razón explica en parte, el bajo nivel de salarios que se observa en los países superpoblados del Oriente.

Otra de las causas a que pueden atribuirse la oferta de trabajo se debe a las preferencias de los trabajadores. Estos son libres de optar por trabajar determinadas horas y descansar durante el resto de su tiempo. Generalmente la decisión de la jornada de trabajo corresponde a la mayoría y ésta se decide siguiendo la tradición, esperando obtener el salario más alto por hora y no verían con satisfacción la reducción de la jornada de trabajo a base de una reducción de sus ingresos.

(13) Yabe Alexander, Demanda de Trabajo. P.113

Finalmente, la razón principal de que no ingresan trabajadores a las ocupaciones mejor pagadas se debe a que carecen de capital suficiente para prepararse, recibiendo el adiestramiento que los capacite para desarrollar con eficiencia su labor. Muchos poseen la habilidad para estas ocupaciones, pero muy pocos tienen la oportunidad de recibir el adiestramiento en escuelas, talleres, o en la universidad.

Por ejemplo, que para obtener el título de ingeniero un estudiante necesita seis años de universidad, lo que significa una inversión de capital de por lo menos unos dos mil quetzales por año, o sea una inversión de unos doce mil quetzales; este estudiante durante el término de su adiestramiento en la universidad, podría haber desempeñado un trabajo especializado que le hubiera reportado unos mil quinientos quetzales por año. Es por eso que la generalidad de los jóvenes que tienen aptitud para la universidad no puede hacer sus estudios, debido a que carecen de padres o parientes con capacidad económica suficiente para la inversión que requiere la preparación universitaria.

Los hijos de padres acomodados empiezan la vida con una gran ventaja, esta se compensa en parte con la ayuda financiera que el Estado y otras instituciones conceden a jóvenes de escasos recursos económicos para que puedan continuar sus estudios más allá de la edad, en la cual de otra manera, se verían obligados a ingresar al mercado de trabajo. En conclusión, la razón principal. Sin que esta sea la única. Por la que no hay mucha oferta de trabajadores para determinadas industrias, se debe a la desigualdad de los ingresos de las comunidades, que originan las dificultades de preparación de los jóvenes ya referido.

La productividad del trabajo depende en parte de la cantidad de factores fijos combinados con él, también en parte del estado de la técnica y de las artes de la eficiencia personal de los trabajadores. El estado de la técnica y de las artes significa el estado en que se encuentran en el país los adelantos de la tecnología, los nuevos procedimientos, inventos, organización, etc.; la eficiencia personal de los trabajadores; se refiere a la salud, el estado físico, el adiestramiento y la disposición de los trabajadores; de donde la eficiencia del trabajador determina en parte el rendimiento marginal del trabajo; por esta razón es importante la preparación, educación, y la salud del trabajador, para alcanzar las condiciones determinantes de la productividad marginal del trabajo.

2.6 MANERAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Uno de los objetivos de la producción es realizar la combinación más eficiente de los factores productivos con el objeto de alcanzar el máximo rendimiento. Ya que el rendimiento de la producción se debe en parte al aumento de la productividad del trabajo, el empresario trata que aumente la productividad, con la finalidad de aumentar el rendimiento hasta que le permita competir ventajosamente con el capital y lograr el mayor margen de beneficios.

El aumento de la productividad del trabajo depende del estado de salud del trabajador, de las herramientas que utiliza en el desarrollo de su labor y de su eficiente especialización y división del trabajo.

“El poder de producción de la fuerza de trabajo de una de la comunidad depende en alto grado de la resistencia física del trabajador, habilidad y eficiencia puestos al servicio de la

2.5 PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

“ La demanda de mano de obra depende de la productividad marginal del trabajo. El empresario produce bienes para el consumo y al producirlos trata siempre de obtener el menor coste posible para situarlos con ventaja en el mercado, para lograr esto siempre busca el punto en el cual sus costes se reduzcan al mínimo” (10) En un estado de competencia perfecta, los empresarios elegirán aquellas combinaciones de factores que la producción que les permitan reducir sus costes, esta combinación se logra sustituyendo los factores más caros por aquellos que sean más baratos.

Si los salarios son relativamente altos, mientras los costes de capital sean relativamente bajos, los empresarios sustituirán a los trabajadores por máquinas; la situación será inversa cuando los costes de capital sean muy altos y los salarios de los trabajadores sean bajos. En resumen, la situación del factor capital se regirá por los costes que representen éstos en la producción.

Los empresarios empiezan agregando unidad tras unidad de trabajo a fijada cantidad de factores de tierra, capital y empresa. En la medida en que aumenta cada unidad, aumentarán los ingresos totales en una proporción mayor a las unidades de trabajo empleadas. Si el volumen de los otros factores es muy grande, la cantidad de trabajo a incrementarse podrá ser mayor. El empresario agrega las unidades de trabajo sucesivas hasta que la última unidad se pague por si misma, con lo que la última unidad de producto agregado por la última unidad de trabajo se venderá en el mercado por un precio que iguale o supere el pago que se hace por los servicios de este trabajador.

(10. Lombrano, Erika Administración de Empresas. P 96

producción; por consiguiente, la primera preocupación de la comunidad debe ser el mejoramiento de la salud del trabajador, su preparación técnica lograda por medio de una esmerada educación, cultural y mecánica que le condicione adecuadamente a las labores que desarrolla". (8) La mayoría de estos aspectos dependen no solo de los empresarios, financiando las escuelas de especialización, sino que también de la política gubernamental; los empresarios, financiando las escuelas de especialización y entrenamiento y ofreciendo más altos salarios a los trabajadores de acuerdo con su productividad; y el estado, esforzándose para llevar acabo una amplia política educativa de protección a la salud, mejoramiento de las condiciones sanitarias de la población y en general, todas aquellas medidas que conduzcan al mejoramiento físico psíquico de la comunidad.

El mejoramiento de los medios materiales con que se desarrolla la producción, se refiere a las herramientas y útiles empleados por el trabajador. Si el trabajador realiza su labor con los más eficientes medios materiales, tendrá un rendimiento mayor, ahorrara energías y evitara el desperdicio innecesario. Es contraproducente la política de los empresarios que realizan las actividades productivas con herramientas inadecuadas y primitivas; si el trabajador dispone de equipo moderno y eficiente, podrá alcanzar un máximo rendimiento y por consiguiente elevar la producción.

(8). KAUFAMAN, Roger A. Planificación del Sistema Educativo. P 324

La producción en gran escala requiere de un alto grado de especialización y división del trabajo. La especialización permite a cada trabajador aprovechar todas las ventajas peculiares de las diferencias de las habilidades personales. En una comunidad, no todos los individuos son aptos para desarrollar la misma labor, la capacidad del trabajo puede ser aprovechada al máximo si cada cual ejecuta las operaciones que de acuerdo con el grado de habilidad personal pueda realizar con mayor eficiencia.

La división del trabajo es la resultante del progreso técnico de la humanidad. La época en que el fabricante producía todos los bienes que necesitaba para su consumo o para el consumo de su comunidad, es cosa del pasado; la moderna producción fabril en cadena demuestra la eficiencia de la especialización y la importancia de la división del trabajo.

Esta ha sido llevada en todos los ramos de la actividad humana productiva y el resultado ha sido la aparición de las especialidades y de los especialistas, tan necesario en la producción moderna.

La división del trabajo también ha llevado a la diferenciación de las ocupaciones y a la especialización de determinadas regiones geográficas en la producción de artículos agrícolas e industriales, lo que equivale a decir a la localización de la industria de acuerdo a esas especialidades

La especialización y división del trabajo presenta el serio inconveniente de la dependencia mutua de las distintas etapas de un ramo de la producción. Esta desventaja se pone de manifiesto cuando se paraliza por cualquier causa uno de los procesos.

CAPITULO III

EL MARCO METODOLOGICO

3.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

3.1.1 Objetivo General:

Determinar cual es la demanda de trabajo del profesional en administración educativa en el departamento de Chimaltenango.

3.1.2 Objetivos Específicos:

- 3.1.2.1 Establecer la demanda de trabajo para administradores educativos en el Departamento de Chimaltenango.
- 3.1.2.2 Evaluar las justificaciones que tiene la carrera de Administración Educativa.
- 3.1.2.3 comparar las proyecciones formativas de la carrera de Administración Educativa con su demanda de trabajo en el departamento de Chimaltenango.
- 3.1.2.4 Establecer las bases para un seminario periódico profesiográfico para el Administrador Educativo

Tabla 1.
INDICADORES, SUBINDICADORES Y FORMAS DE MEDICION, SEGÚN OBJETIVOS ESPECIFICOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADOR FORMAS DE MEDICION	SUBINDI- CADOR
<p>Establecer la demanda de trabajo para Administradores Educativos, Encuesta a Supervisores en el Departamento de Chimaltenango.</p>	<p>Demanda sector Entrevista a Director oficial.</p> <p>Demanda sector privado Demanda ONG's</p>	<p>Demanda</p> <p>Actual</p> <p>Demanda proyectada.</p>
<p>1. Evaluar las justificaciones que tiene la carrera de Administración Deptal Chimaltenango Educativa. Entrevista a Decano. Entrevista a Director Encuesta a supervisores Encuesta a ONG's</p>	<p>Estudio teórico</p> <p>Análisis de Documentos</p> <p>Opinión autoridad Fac.-Humanidades-USAC.</p>	<p>Perfil del Administrador Educativo. Admón. Pública profesional. RR.HH. del Administrador Educativo.</p>
<p>2. Comparar las proyecciones formativas de la Carrera de Administración Educativa con su demanda De trabajo en el departamento de Chimaltenango.</p>	<p>Proyecciones</p> <p>Comparaciones estadísticas. Análisis de proyecciones con la demanda.</p>	<p>Cuadros comparativos</p> <p>Comparación de resultados.</p>

<p>3. Establecer las bases de Evaluación y finalizar el proyecto. Para un seminario periódico cada seminario. profesional para el Administrador Educativo.</p>	<p>proyecto.</p>
---	------------------

La valoración de las variables proporcionara los datos de los indicadores en las categorías de muy alta, media y baja según se señala en la tabla 2.

Tabla 2.
VALORACION SEGÚN OBJETIVOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES		
	ALTA	MEDIA	BAJA
<p>1. Estableces la demanda Sin respuesta de trabajo para administradores Educativos, en el Departamento de Chimaltenango.</p>	<p>MINEDUC, Sector privados y ONG's - existentes manifiestan no tener interés en Contar con profesionales en educación.</p>	<p>Solo dos entidades manifiestan necesidad de contar con profesionales</p>	<p>Una entidad manifiesta interés en contar con profesionales educativos</p>

<p>2. evaluar las justificación Sin respuesta que tienen la carrera de administración Educativa.</p> <p>plazas de adminis tradores educativos.</p>	<p>Sector oficial, privado y ONG's justican la creacion de la carrera de Adminitracion nuevas educativa al existir disposicion de crear plazas en el Depto de Chimaltenango.</p>	<p>Solo dos entidades dispondrian de nuevas plazas de administradores educativos.</p>	<p>Una entidad dispondria de nuevas plazas de administradores educativos.</p>
--	--	---	---

Fuente: elaboración propia para elaborar encuestas y entrevistas a autoridades educativas y ONG's

La comparación de las proyecciones formativas de la carrera de Administración Educativa con la demanda de trabajo en el departamento de Chimaltenango, referidas en el objetivo específico número tres, se realiza con base a las tablas subsiguientes:

Tabla 3.**DISTRIBUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS POR SECTOR Y AÑO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO**

AÑO	OFICIAL	PRIVADO	TOTAL
2000	486	76	562
2001	490	80	570
2002	493	90	583

Fuente: Archivo Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango

Tabla 4.**SUPERVISIONES EDUCATIVAS POR NIVEL EN 1999 Y PROYECCIONES ESTIMADAS PARA EL AÑO**

<u>2000</u>		
<u>NIVEL</u>	1999	2000
Preprimario	15	23
Primario	15	32
<u>Medio</u>	<u>15</u>	<u>47</u>

Fuente: documentos de archivo Dirección Departamental de Educación de Chimaltenango.

Tabla 5.

**ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES
SEGÚN AÑO, DEPTO DE CHIMALTENANGO**

ESTABLECIDAS EN 1998	8
<u>ESTABLECIDAS EN 1999</u>	<u>23</u>

Fuente: Archivo Gobernación Departamental de Chimaltenango.

3.5 LOS SUJETOS

3.5.1. La población:

La población o universo está integrada por estudiantes de la carrera de Administración Educativa, Supervisores de Educación, Director departamental de Educación, organizaciones no gubernamentales de Chimaltenango y Decano de la Facultad de Humanidades, de acuerdo al detalle siguiente:

- Estudiantes	53
- Supervisores	15
- Director departamental	1
-Decano de Humanidades	1
- Organizaciones no gubernamentales	<u>11</u>
	81

El tipo de investigación regional permitió realizar una encuesta de opinión de 100% de los estamentos involucrados en la misma, lo cual implica haber encuestado a la totalidad de la población. Como la población no es muy numerosa, esta fue cubierta con una actividad censal con la totalidad de los estudiantes de la carrera de administración educativa, los supervisores, el Director Departamental de Educación. el Decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las Organizaciones no Gubernamentales que funcionan en el departamento de Chimaltenango.

3.6 LOS INSTRUMENTOS

Para la recopilación de la información se aplicaron cinco instrumentos a una muestra piloto de tres supervisiones educativas, tres organizaciones no gubernamentales, veinte estudiantes de la carrera de administración educativa, en el departamento de Escuintla, por existir en ese departamento dos cohortes de la carrera mencionada y por tener características similares a la población meta para probar los instrumentos. Con base a lo anterior, se hizo la redacción final de los cinco instrumentos que sirvieron de base para la recolección de la información que dio fundamento a la investigación. Los instrumentos empleados son los siguientes:

- Guía de entrevista para Decano de Humanidades
- Guía de entrevista para Director Departamental de Educación
- Cuestionario para estudiantes
- Cuestionario para supervisores
- Guía de entrevista para Organizaciones no gubernamentales

3.7 PROCEDIMIENTOS

3.7.1 Recolección de datos

La recolección de la información requerida para el presente trabajo se realizó por medio de los diferentes sujetos que conforman la muestra anteriormente indicada; se utilizó la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario escrito como instrumento y las guías de entrevista. Se hizo uso de las distintas fuentes bibliográficas que previamente se seleccionaron para darle soporte científico a la investigación, las que aparecen citadas en la bibliografía general.

3.7.2 Procesamiento de la información

se utilizó un procesamiento manual, partiendo de clasificación, organización, recuento y ordenación de los datos obtenidos en los cuestionarios; se elaboraron los cuadros de resumen de la información y se procedió a la interpretación de los mismos. Este mismo procedimiento se realizó con las guías de entrevista

3.8 RESULTADOS OBTENIDOS

Para una mejor interpretación de los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios, se procedió a organizar la información de la siguiente manera:

- Preguntas, cuadros e interpretación de datos de la entrevista al Decano de la Facultad de humanidades de la Universidad de San Carlos.
- Preguntas, cuadros e interpretación de datos de la entrevista al Director departamental de Educación

- Preguntas, cuadros e interpretación de datos de las encuestas realizadas con los estudiantes de la carrera de administración educativa.
- Preguntas cuadros e interpretación de datos de las encuestas aplicadas a los supervisores de educación de Chimaltenango
- Guía de entrevista para organizaciones no gubernamentales.

3.8.1 Resultados obtenidos en la entrevista realizada con el Decano de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Entrevistado: Lic. Mario Calderón
Entrevisto: Héctor René González
Lugar: Ciudad de Guatemala
Fecha: 17 de abril de 2000

1. ¿Cuál es el objetivo primordial de crear nuevas carreras en la facultad de humanidades?

Respuesta:

El objetivo es diversificar las carreras, de manera que el estudiante tenga la oportunidad de elegir y estudiar realmente lo que a el le interesa.

2. ¿Qué actividades se realizaron previo a la creación de la carrera en Administración Educativa?

Respuesta:

Se hicieron seminarios-talleres en los cuales existió la participación de estudiantes, docentes y autoridades educativas.

3. ¿Existe oferta de trabajo para los Administradores Educativos?

Respuesta:

Si existe, ya que en cumplimiento a los acuerdos de Paz y siguiendo los lineamientos de la reforma Educativa, el ministerio de Educación y entidades privadas, contemplan oportunidades de trabajo para los profesionales en Administración Educativa.

4. ¿Cuál es la cobertura de la carrera en Administración Educativa?

Respuesta:

Actualmente existe la carrera en Guatemala, sede Central Escuintla, Chimaltenango y otros departamentos, ya que se pretende dar igual oportunidad a todo estudiante que desee estudiar en la universidad.

3.8.1.1 Análisis e interpretación de la entrevista

Aunque no se señale un estudio diagnóstico específico de la carrera, institucionalmente orientado por la administración de la Facultad de Humanidades, se tiene como antecedente referencial para la instauración de la carrera en Administración educativa, el montaje de actividades investigativas, como lo son los seminarios-talleres, los que enfocan la necesidad de diversificar las carreras en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Otras justificaciones para la creación de la mencionada carrera son los aportes que la misma universidad debe hacer dentro de su participación efectiva en la puesta en marcha de los Acuerdos de Paz y la Reforma Educativa enmarcada dentro de dichos acuerdos. La cobertura de la carrera se da en el ámbito nacional, pues no se sirve únicamente en la sede Central, sino que también esta implementada en distintas Secciones Departamentales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos.

La demanda laboral de los profesionales de la Administración Educativa se manifiesta en función de la misma implementación de los Acuerdos de Paz, en general y de las reformas en el sistema educativo nacional, en particular, aunque sin tales acuerdos, la necesidad de los servicios de los profesionales de la administración educativa se hace impostergable e imperativa.

3.8.2 Resultados obtenidos en la entrevista sostenida con Director Departamental de Educación de Chimaltenango.

Pregunta 1. ¿Qué expectativa posee acerca de la carrera de Administración Educativa, la cual es impartida por la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala?

Respuesta: El Director Departamental asevera que existen planificadas plazas por el Ministerio de Educación, las cuales serán ocupadas básicamente por administradores educativos.

Pregunta 2. ¿Existen actualmente administradores educativos dirigiendo centros educativos en el departamento de Chimaltenango?

Respuesta: Actualmente no existen administradores educativos en Chimaltenango, es decir, con Título, por lo que es importante la necesidad de que existan profesionales en esta área.

Pregunta 3. ¿Esta planificada la carrera de Administración Educativa en relación con la demanda de empleo en el departamento de Chimaltenango?

Respuesta: Por parte del Ministerio de Educación se ha planificado emplear a los administradores educativos, como supervisores de educación y como administradores de centros educativos.

Pregunta 4. ¿Qué cantidad de administradores educativos considera usted deben necesitarse en el departamento de Chimaltenango?

Respuesta: Creo que con la primera cohorte es suficiente, ya que si no contamos con profesionales de esta especialidad, entonces hay mucha menos competencia, lo que nos permite mas oportunidad de empleo.

Pregunta 5. ¿Qué sector considera que emplearía un numero de mayor de administradores educativos?

Respuesta: Considero que el sector oficial, ya que por las nuevas reformas en el Ministerio de Educación, los cambios están permitiendo dar oportunidad a otras personas.

Pregunta 6. ¿cuántas plazas tiene planificado el Ministerio de Educación para los profesionales en Administración Educativas en el Departamento de Chimaltenango?

Respuesta: El ministerio de Educación actualmente tiene planificada reformas educativas tales como colocar a los orientadores pedagógicos como supervisores, ya que se pretende ampliar la cobertura de supervisores y colocar mas en el departamento de Chimaltenango. se tiene planificada sesenta y cinco plazas, las cuales serán distribuidas de manera que haya un supervisor por cada seis escuelas y que el sector privado tenga supervisores educativos también.

3.8.2.1 Análisis e interpretación de la entrevista

De las seis preguntas formuladas al Director Departamental de Educación de Chimaltenango, las cuales fueron respondidas de acuerdo a su criterio y conocimiento se puede observar lo siguiente: Se asevera que el ministerio de Educación tiene planificada plazas para los administradores educativos al estarse operando algunos cambios en el sistema educativo nacional y se han modificado algunos procesos,

de manera que para este año se contempla que los orientadores pedagógicos sean también supervisores, para que también formen parte del sistema de supervisión escolar.

Además se debe tomar en cuenta que en el departamento de Chimaltenango, actualmente no hay administradores educativos graduados, teniéndose contemplado como proyecto que los futuros administradores educativos dirijan los establecimientos educativos del nivel medio, sustituyendo la administración a la dirección de los mismos.

El Director Departamental de Educación considera que con una cohorte de estudiantes es suficiente para cubrir la demanda de administradores educativos en el departamento de Chimaltenango y que es el sector oficial el que más demandará de los servicios profesionales de los supervisores educativos.

Como dato valioso se tiene que el Ministerio de Educación tiene planificada la creación de sesenta y cinco plazas, de manera que se tiene previsto que cada supervisor o administrador educativo cubra un total de seis establecimientos educativos oficiales, con los cual se puede obtener un mejor control de las acciones a realizarse.

3.8.3 Análisis e Interpretación de la encuesta dirigida a estudiantes:

Tabla 6.

Pregunta 1. ¿Qué le motivo estudiar la carrera?

Respuesta	f	%
Total	53	100.00
1.1 De demanda de trabajo	39	73.58
1.2 Porque es una carrera nueva	07	13.21
1.3 Por interés personal	04	07.55
1.4 Por cercanía a mi residencia	03	05.66

Fuente: encuesta a estudiantes de la carrera

INTERPRETACIÓN:

De los estudiantes encuestados una mayoría representada por el 73.58% afirma que la razón por la que esta estudiando es la demanda de trabajo, el 13.21% por ser una carrera nueva, el 7.55% por interés personal y solo un 5.6% por estar cerca de su casa.

<i>Tabla 7.</i>		
Pregunta 2. ¿conoce cual es el perfil del Administrador Educativo?		
Respuesta	f	%
Total	53	100.00
2.1 Si	46	86.79
2.2 No	07	13.21

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Carrera.

INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los encuestados respondió que si conoce el perfil del Administrador Educativo, representada por un 86.79%. El 13.21% no conoce el perfil del Administrador Educativo.

Tabla 8.

Pregunta 3. ¿ Se Identifica con el perfil del Administrador Educativo?

Respuesta	f	%
Total	53	100.00
3.1 Si	43	81.13
3.2 No	10	18.87

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

Una mayoría del 81.13% asevera que sí se Identifica con el perfil del Administrador Educativo. El 18.87% no conoce ni se identifica con el perfil del Administrador Educativo.

<i>Tabla 9.</i>		
Pregunta 4 ¿Qué Ministerio cree que requerirá mas de sus servicios profesionales		
Respuesta	f	%
Total	53	100.00
4.1 Ministerio de Educación	49	92.45
4.2 Ministerio de Salud Publica y A.S	03	05.66
4.3 Ministerio de Trabajo y Prevención Social	01	01.89

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

De los estudiantes encuestados, el 92.45% cree que el Ministerio de Educación requerirá mas de los servicios del Administrador Educativo. El 5.66% cree que el Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social y un 1.89% cree que el Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social y un 1.89% que el Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Tabla 10.

Pregunta 5 ¿Qué oportunidades de trabajo
Relacionados con la carrera se le han presentado?

Respuesta	f	%
Total	53	100.00
5.1 Administradores proyectos	29	54.72
5.2 Administrar empresas	10	18.87
5.3 Dirigir centros educativos	14	26.41

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

Un 54.72% asegura que entre las oportunidades de trabajo relacionadas con la carrera que se le han presentado están: Administrar un proyecto, el 26.41% dirigir centros educativos y 18.87%, administrar empresas en el departamento de Chimaltenango.

Tabla 11.

Pregunta 6. ¿Qué criterios se deben utilizar para emplear Administradores Educativos?		
Respuesta	f	%
Total	53	100.00
6.1 Oposición	45	84.91
6.2 Conocer la institución	05	09.43
6.3 Cuestionarios	01	01.89
6.4 Exposiciones orales	02	03.77

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

Una mayoría representada por un 84.90% cree que el criterio que se debe utilizar para emplear a administradores educativos es por oposición, el 9.43% a través de conocer la institución, el 3.77% por medio de exposiciones orales.

Tabla 12.

Pregunta 7. ¿Qué institución cree que requerirá mas de sus servicios profesionales?

Respuestas	f	%
Total	53	100.00
7.1 Empresas publicas	11	20.75
7.2 Empresas privadas	11	20.75
7.3 Instituciones educativas	25	47.17
7.4 ONG's	06	11.32

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

De los estudiantes encuestados, una mayoría correspondiente al 47.47% asevera que las Instituciones educativas serán quienes mas requerirán de sus servicios profesionales, en seguida mencionan a las empresas publicas y a las empresas privadas, con un 20.75% cada una, mientras que solamente un 11.32% asegura que las organizaciones gubernamentales los emplearan.

Tabla 13.

Pregunta 8. ¿considera usted que exista
Demanda de trabajo para un administrador
Educativo?

Respuesta	f	%
Total	53	100.00
Si	53	100.00
No	00	0.00

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN:

Hay un total consenso entre los encuestados en relación con la existencia de demanda de trabajo para los Administradores Educativos, como se deduce de la tabla 13.

Tabla 14.

Pregunta 9. ¿Qué salario considera usted debe devengar un Administrador Educativo?		
Respuesta	f	%
Total	53	100.00
9.1 Q. 1000.00 a Q. 1500.00	04	07.55
9.2 Q. 1500.00 a Q. 2000.00	09	16.98
9.3 Q. 2000.00 a Q. 2500.00	36	67.92
9.4 Q. 2500.00 a Q. 3000.00	04	07.55

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la carrera.

INTERPRETACIÓN.

El salario que consideran debe ganar un profesional de Administración Educativa oscila entre Q. 2000.00 y Q. 2500.00, según criterio de la mayoría representada por un 67.92%. EL 16.98% cree que debe ser entre Q. 1500.00 y Q. 2000.00 y comparten el 7.55% para cada caso de los que creen que debe ser superior o inferior a los rangos antes citados, es decir, mas de Q. 2500.00 y menos de Q. 1500.00.

Tabla 15

Pregunta 10. ¿Qué sector utilizara mas sus servicios?

Respuesta	f	%
Total	53	100.00
10.1 Sector publico	41	77.36
10.2 Sector privado	12	22.64

Fuente: Encuesta a estudiantes de la carrera.

INTERPRETACION:

De los encuestados, una mayoría representada por un 77.36% asevera que es el sector publico quien utilizara mas los servicios de un administrador educativo, mientras que el 22.64% cree que será el sector privado.

3.8.3.1 Análisis e Interpretación de los resultados

Con los estudiantes de la carrera de Administración Educativa se practico una encuesta de diez preguntas. En la pregunta uno, se les inquirió el motivo por el cual ellos habían estudiado la carrera, es decir, el motivo que los impulso a estudiarla; la gran mayoría (73.58%) dijo que por demanda de trabajo que tiene dicha carrera, pues la mayoría de son docentes o directores de establecimientos educativos y conocen de los cambios que tiene planificado efectuar el Ministerio de Educación.

La mayoría de los casos (86.79%) manifestó que si conoce el perfil del Administrador Educativo, lo que manifiesta que son personas que están plenamente conscientes de lo que están estudiando. Casi la misma mayoría (81.13%), segura que si se Identifica con el perfil del Administrador Educativo Consideran, además que el Ministerio de Educación será la Institución que más va a requerir de sus servicios profesionales (92.45%)

Los estudiantes de la carrera de administración educativa aseveran que se les han presentado oportunidades de trabajo relacionadas con la carrera y en la mayoría de los casos (54.71%) se refieren a la administración de proyectos, tomando en cuenta que hay una gran cantidad de organizaciones no gubernamentales en el departamento de Chimaltenango.

Es muy valioso reconocer que los administradores Educativos creen que una manera de utilizar los servicios de los profesionales de la carrera es por medio de oposiciones, ya que por las experiencias tenidas, es la mejor forma de competir legalmente y asignar el cargo al mejor acreditado.

Respecto al salario que están dispuestos a devenga, la mayoría señala que puede ser de un intervalo de dos mil quinientos quetzales mensuales (el 67.92% de los encuestados); una minoría esta dispuesta a ganar entre mil y mil quinientos quetzales mensuales, aunque otra minoría opina que el salario debe ser entre dos mil quinientos y tres mil quetzales al mes, Consideran, en un 77.36% de los casos, que es el sector oficial el que puede proporcionarles oportunidades laborales y solo el 22.64% cree que es el sector privado.

3.8.4 *Resultados Obtenidos en la Encuesta a Supervisores Educativos*

Tabla 16.

Pregunta 1. ¿Considera que los establecimiento Educativos deben ser administrados por un Profesional en Administración Educativa?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
Si	13	86.67
No	02	13.33

Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos Departamentales de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

El 86.67% de los supervisores considera que los establecimientos educativos si deben ser administrados por profesionales de la administración educativa. El 13.33% indica que no.

Tabla 17.

Pregunta 2. ¿Qué el sector cree que empleara a los administradores educativos?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
2.1 Sector publico	12	80.00
2.2 Sector privado	03	20.00

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamentales de Chimaltenango**

INTERPRETACIÓN:

El 80% de los encuestados indica que el sector publico será quien emplee mas a los Administradores Educativos. El 20% asevera que será el sector privado quien emplee mas a los Administradores Educativos.

Tabla 18.

Pregunta 3. ¿En que nivel educativo cree que serán empleados mas administradores educativos?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
3.1 Nivel preprimario	02	13.33
3.2 Nivel Primario	04	26.67
3.3 Nivel Medio	09	60.00

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

- El 60% de los supervisores encuestados respondió que el nivel medio es el nivel en que más se empleara, el 26.67% en que el nivel primario y el 13.33% que en el nivel preprimario.

Tabla 19.

Pregunta 4. ¿Qué oportunidades de empleo ofrece el departamento de Chimaltenango Para los Administradores Educativos?		
Respuesta	f	%
Total	15	100.00
Directores de centros Educativos	06	40.00
Capacitadores Administrativos	01	06.67
Directores Departamentales	01	06.67
Administradores de Proyectos Educativos	03	20.00
Evaluadores Administrativos	01	06.67
Supervisores de Educación	03	20.00

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

Una mayoría del 40% asevera que una de las oportunidades de empleo se encuentra en la dirección de centros educativos. El 20% en ser administradores de proyectos educativos o supervisores de educación. El resto en capacitadores administrativos, directores departamentales de educación o Evaluadores administrativos.

Tabla 20

Pregunta 5. ¿Existe algún dato estadístico en el que se compruebe que existen oportunidades de empleo para los administradores educativos?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
Si	15	100.00
No	00	000.00

**Fuente: Encuestas a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

La totalidad de los supervisores educativos encuestados asevera que si existen datos estadísticos, ya que los trece proyectos que funcionan en Chimaltenango, ninguno es dirigidos por Administradores Educativos.

Tabla 21.

Pregunta 6. ¿Qué mecanismo utilizara El MINEDUC para emplear Administradores Educativos en el departamento de Chimaltenango?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
6.1 Concurso de oposiciones	09	60.00
6.2 Entrevista	01	06.67
6.3 Curriculum acreditado	01	26.67
6.4 Otros	01	06.67

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

Con relación al mecanismo que debe emplear el ministerio de Educación para efectiva de nombramiento de profesionales en la administración educativa, el 60% de los encuestados cree que debe ser mediante un concurso de oposición a las plazas ofrecidas. Otro 26.67% cree que debe ser mediante el estudio del curriculum vitae que presenten las personas que deseen optar a las plazas. El 6.67% cree que debe ser mediante entrevistas y otro porcentaje igual mediante otros procedimientos.

Tabla 22.

Pregunta 7. ¿Qué Instituciones cree que requerirán mas de sus servicios?

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
7.1 Empresas publicas	--	-----
7.2 Empresas privadas	--	-----
7.3 Instituciones educativas	05	75.00
7.4 ONG's	05	25.00

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

Una mayoría del 75% cree que son las instituciones educativas las que mas requerirán de los servicios de administradores educativos, mientras que el otro 25% cree que son las organizaciones no gubernamentales.

Tabla 23.

Pregunta 8. ¿Cuántas plazas tiene el Ministerio de Educación planificadas para Administradores en Chimaltenango.

Respuesta	f	%
Total	15	100.00
00-25	00	00.00
25-50	00	00.00
50-75	13	86.67
75-100	02	13.33

**Fuente: Encuesta a Supervisores Educativos
Departamento de Chimaltenango.**

INTERPRETACIÓN:

De los supervisores encuestados, el 86.67% asevera que el MINEDUC tiene planificadas entre 50 y 75 plazas y el 13.33% señala que son entre 75 y 100 plazas disponibles para administradores educativos.

3.8.4.1 Análisis e Interpretación de los resultados

De las ocho preguntas formuladas a los supervisores educativos del departamento de Chimaltenango, se tienen los siguientes resultados:

Consideran (86.67) que los establecimientos educativos deben ser dirigidos por profesionales de la administración educativa, aunque el 13.33% de ellos no lo cree necesario. También consideran (80%) que el sector publico donde se emplearan mayoritariamente a los administradores educativos. El 20% opina es el sector privado donde prevalecerá la oferta laboral. La razón expuesta la basan en los cambios que El Ministerio de Educación, la que demanda de los servicios de mas profesionales.

Opinan los supervisores que en los ciclos de básico y diversificado de educación escolarizada, donde se requerirán mas de los servicios de administradores educativos en los puestos de directores, mientras que los actuales pasarían a ocupar los puestos de profesores auxiliares.

En relación con las oportunidades de empleo para administradores educativos en el departamento de Chimaltenango, los cargos a desempeñar son: directores de establecimientos educativos (40%), supervisores educativos (20%) y administradores de proyectos (20%) En menor porcentaje se indica a los capacitadores administrativos, directores departamentales y evaluadores Administrativos.

Sobre la existencia de algún dato estadístico que indique la existencia de oportunidades de empleo para los administradores educativos, la totalidad de los supervisores manifiesto que efectivamente existan datos: trece proyectos relacionados con

educación, avalados y autorizados por las supervisiones educativas, los que no están siendo ejecutados por administradores educativos y en donde los servicios de dichos profesionales son muy valiosos y necesarios.

Opinan que el mecanismo que el Ministerio de Educación deben emplear para la contratación de los servicios profesionales de administradores educativos es el concurso de oposición, para que se le otorguen las plazas a los mejor acreditados. Actualmente se sigue un proceso en el otorgamiento de plazas que exige la presentación de un currículum vitae, según indica el 60% de los entrevistados.

3.8.5.1 Análisis e Interpretación de los Resultados

En las entrevistas sostenidas con funcionarios de organizaciones no gubernamentales, de las once entidades en las que se practico esta técnica, el 63.9% se señalo que se tiene bastante relación, lo que lleva a generalizar que una gran mayoría de organizaciones no gubernamentales están trabajando en el área educativa. Unicamente el 9.1% dijo que tenían poca relación con el ramo educativo, mientras que en ninguna organización se indico que no tuvieran relación, lo que es altamente positivo para el departamento de Chimaltenango.

Cuando las organizaciones no gubernamentales fueron indagadas sobre las oportunidades que ofrecían de emplear administradores educativos, en una mayoría representada por el 81.8% se señalo que las oportunidades son muy altas, situación que es favorable para los administradores educativos. La respuesta de alta oportunidad y mediana oportunidad fueron expresada en un 9.1% en cada uno de los casos y en ninguna de ellas se señalo que fueran bajas estas oportunidades.

Respecto a que si son necesarios los servicios de administración educativa en las organizaciones no gubernamentales, los porcentajes coinciden con las oportunidades de empleo: el 9.1% para alta y medianamente necesarios, respectivamente y el 81.8% indica que son muy altamente necesarios.

En relación con la forma o mecanismo a utilizar para emplear a administradores educativos, en la mayoría utilizarían el análisis del curriculum vitae acreditando por el posible trabajador. El uso de entrevistas y concursos de oposiciones se utilizaran en el 9.1% de las organizaciones respectivamente.

Al preguntarse cuantas plazas tienen planificadas para emplear administradores educativos en sus respectivas organizaciones, en la mayoría de ellas se señala que pueden haber entre una y cinco plazas, lo que constituye una buena oportunidad de empleo para los administradores educativos.

3.8.5 Análisis e Interpretación de las entrevistas con organización no gubernamentales.

Tabla 24.

Pregunta 1. ¿Posee esta ONG relación con la Educación,?

Respuesta	f	%
Total	11	100.00
1.1 Bastante	07	63.6
1.2 Regular	03	27.3
1.3 Poca	01	09.1
1.4 Ninguna	00	00.0

Fuente: Encuesta a ONG's de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

De las organizaciones no gubernamentales encuestadas, se obtuvo que una mayoría representada por un 63.6% tiene bastante relación con la educación,, en el 27.3% de estas organizaciones catalogan la relación como regular y solo en un 9.1% se dijo que la relación con la educación es poca.

Tabla 25.

Pregunta 2. ¿Qué oportunidades poseen de emplear a Administradores Educativos?

Respuesta	f	%
Total	11	100.00
2.1 Muy alta	09	81.8
2.2 Alta	01	09.1
2.3 Media	01	09.1
2.4 Baja	00	00.0

Fuente: Encuesta a ONG's de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

De las respuestas obtenidas en las organizaciones no gubernamentales encuestadas, se deduce que en la mayoría de ellas las oportunidades de emplear administradores educativos es muy alta, expresado por un 81.8% de las organizaciones. Que las oportunidad de empleo sean alta o media fue expresado por un 9.1% de las organizaciones en cada caso. En ninguna organización no gubernamental se respondió que la oportunidad de empleo para los administradores educativos fuese baja.

Tabla 26.

Pregunta 3. ¿Son necesarios los servicios de Administración Educativa en las ONG's actualmente

Respuesta	f	%
Total	11	100.00
3.1 Muy alta	09	81.8
3.2 Alta	01	09.1
3.3 Media	01	09.1
3.4 Baja	00	00.0

Fuente: Encuesta a ONG's de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

En un 81.8% de las organizaciones no gubernamentales encuestadas se asevera que es muy alta la necesidad de contar con los servicios profesionales de administradores educativos. El 9.1% respondió que es alta y el mismo porcentaje indica que la posibilidad es media. Es de hacer notar que en ninguna de ellas se señaló que no existiesen posibilidades de empleo para los administradores educativos, ni siquiera que estas posibilidades fuesen bajas.

Tabla 27.

Pregunta 4. ¿De emplear Administradores Educativos,
Que mecanismo utilizaran para ello?

Respuesta	f	%
Total	11	100.00
4.1 Oposición	01	09.1
4.2 Entrevistas	01	09.1
4.3 Curriculum	09	81.8
4.4 Otro	00	00.0

Fuente: Encuesta a ONG's de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

En la mayoría de las organizaciones no gubernamentales (81.8%) se utilizaría el análisis del curriculum vitae acreditado por el posible contratado para emplear administradores educativos. La entrevista y los concursos de oposición se emplearían en un 9.1 % de las organizaciones respectivamente.

Tabla 28.

Pregunta 5. ¿Cuántas plazas tienen planificadas para emplear Administradores Educativos?

Respuesta	f	%
Total	11	100.00
5.1 Ninguna	00	00.0
5.2 de 1 a 5	10	90.9
5.3 de 5 a 10	01	09.1
5.4 Mas de 10	00	00.0

Fuente: Encuesta a ONG'S de Chimaltenango.

INTERPRETACIÓN:

Aunque en ninguna de las organizaciones no gubernamentales encuestadas se indico que tengan planificadas mas de diez plazas para administradores educativos, también se tienen en ninguna de ellas se indico que no tengan alguna plaza planificada.

La mayoría de estas organizaciones señalo que tienen planificadas entre una y cinco plazas (90.9%) y en el 9.1% restante señalo que tienen entre 5 y 10 plazas para administradores educativos.

3.9 PROPUESTA DE SEMINARIO PROFESIOGRAFICO PARA LA CREACIÓN DE CARRERAS UNIVERSITARIAS

INTRODUCCION

La facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala como formadores de recursos humanos para el desarrollo de la educación superior, ha respondió en parte a la expectativa de la sociedad guatemalteca y a las demandas de instituciones que lo han requerido. Como parte de estas respuestas se ha realizado el diseño de distintos programas para la formación de profesionales que se presten sus servicios en las áreas y actividades dentro del campo social y educativos, que inicial fue presentado en el proyecto anterior que responde a la formación de licenciados de pedagogía y Administración Educativa.

La carrera de licenciatura en pedagogía y Administración Educativa se inicio con el concurso de las primeras cohortes de estudiantes que participan en la sede central secciones departamentales seleccionadas para el caso.

Los últimos acontecimientos sociales, políticas y educativos relacionados con la firma de los Acuerdos de Paz. Implican la participación inmediata de personal calificado en investigación y evaluación educativa; con la finalidad de proponer soluciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los guatemaltecos, así como a la toma de decisiones en el uso racional de los recursos humanos, físicos y financieros.

Por las razones anteriores, la propuesta de seminario profesiográfico es motivada para que la facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala se comprometa a promover la reestructuración de las carreras que imparte para la formación de profesionales especialmente, para cumplir los fines que la sustentan en su creación por los ideólogos de la Revolución de 1944.

OBJETIVO GENERAL

Planificar proyectos de seminarios para la creación de nuevas carreras en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar seminarios periódicos previos a la creación de una nueva carrera.
- Evaluar la capacidad del mercado de trabajo de emplear Administradores Educativos para no saturar el mercado de trabajo.

JUSTIFICACION

En el informe final del “Análisis Situacional de la Educación Guatemalteca 1944-2010” realizado en la Universidad de San Carlos de Guatemala por la Dirección General de Investigación, por medio del Programa Universitario de Investigación en Educación PUIE-, la educación en Guatemala no se adecua a las características del país, a las demandas de desarrollo económico y social ni a las necesidades e Intereses de la población en general.

Existe época diversificación del currículo en función de las características pluriétnicas y multilingües del país, de la especificidad de cada una de las regiones y de las diferencias entre los contextos urbano y rural de los educandos.

La Facultad de Humanidades, a partir de la década de 1980, por medio del Departamento de pedagogía, inicia eventos académicos para analizar y discutir la problemática educativa nacional. Para el efecto se organizaron congresos en donde los grupos de trabajo establecieron la necesidad de diversificar la carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación Educativa, Investigación Educativa y en Educación de Adultos a nivel de licenciatura.

METODO

Para la realización de la actividad, se utilizara la técnica se Seminario, para lo cual se coordinara y se harán las gestiones pertinentes con la comisión de Evaluación para que exista una coordinación responsable del plan de Seminario.

Se utilizará el método deductivo al igual que el inductivo, según las actividades y según las necesidades lo requieran.-

RECURSOS:

Se requiere de tres tipos de recursos: humanos, materiales y financieros.

Recursos Humanos:

Docentes del Seminario, estudiantes u autoridades de la Facultad de Humanidades.

Recursos Materiales:

Papel, fotocopidora, folletos, aulas, escritorios, bibliografía pertinente.

Recursos Financieros:

Los que sean requeridos para el montaje específico de cada seminario.

3.10 CONCLUSIONES

- 1 Existe demanda de trabajo para los administradores educativos, en el departamento de Chimaltenango, dada la necesidad de contar con profesionales especializados.
- 2 En el departamento de Chimaltenango, la demanda de trabajo para los profesionales de la administración educativa se presenta en el Ministerio de Educación con sesenta y cinco plazas y en las organizaciones no gubernamentales, con doce plazas
- 3 Con base en la demanda de Administradores Educativos, se justifica la creación de la carrera de Administración Educativa, en el departamento de Chimaltenango.
- 4 Las proyecciones formativas en la carrera de Administración Educativa, son significativas altas, dada la creación de diecinueve establecimientos educativos en mil novecientos noventa y nueve, por parte del Ministerio de Educación y cuarenta y siete establecimientos privados por parte de organizaciones no gubernamentales.

3.11 RECOMENDACIONES

1. La universidad debe crear nuevas carreras para diversificar a los profesionales y obtener nuevas oportunidades de estudio y empleo y la apertura del mercado laboral para las futuras carreras.
2. Existe un mercado para los profesionales en educación. Por lo que al establecimiento de nuevas carreras, deben hacerse los estudios de investigación para determinar la demanda de trabajo y el mercado laboral de la carrera.
3. Ampliar el presupuesto asignado a la Facultad de Humanidades para la creación de nuevas carreras y crear proyectos autofinanciales.
4. Evaluar los resultados obtenidos en la nueva carrera y hacer comparaciones evaluativas que permitan diversificar las carreras para no saturar el mercado con una sola especialidad profesional.

3.12 BIBLIOGRAFIA

01. AGUILAR, José Antonio y Block. Planeación Escolar y formulación de Proyectos, Editorial trillas, México, 1988.
02. AVOLIO DE COLS, Susana, Conducción del Aprendizaje, Colección del Maestro y su Acción Cotidiana, Ediciones Miramar, Buenos Aires, 1977.
03. CARLOS, Reyna Administración Educativa Universidad Rafael Landivar 1999
04. BIEGGE M.L., HUNT, M.P., Bases Psicológicas de la Educación, Editorial Trillas, México, 1982
05. DE FUELLES, NEITEZ MARIÑO, SEAGE, Julio y otros, Elementos de Administración Educativa, Ministerio de Educación, España, 1990.
06. FERMIN, Manuel, Tecnología de la Supervisión Docente, Editoriál Kapeluz, Buenos Aires, 1981.
07. FILHO, Lourenco, M.B. Organización y Administración Escolar, Editorial Kapeluz, Buenos Aires, 1981.

08. KAUFAMAN, Roger A., Planificación de Sistemas Educativos, Editorial Trillas, México, 1990.
09. LEMUS, Luis Arturo, Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas, Editorial Kapeluz, Buenos Aires, 1988.
10. LOMBRANO, Erika. Administración de Empresas. Editorial Kapeluz Buenos Aires. Argentina 1,999.
11. WATERI, Lilia E.H., BAHLER N., Ruth, Administración Educativa, Planeación Institucional, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1988.
12. Xerwill, Gerardo. Administración y Empleo. Editorial Interamericana. México. 1993.
13. YABE, Alexander. Demanda de Trabajo. Editorial Prentice Hall, México. 1,999
14. ZONDER, Edwin. Oferta y Demanda de Trabajo en el Sector Público. Editorial Trillas, México. 1990.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA
Educación

DEMANDA DE TRABAJOS DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO.

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

INFORMACION: La presente encuesta se aplica con el objetivo de conocer cuales son las expectativas del profesional en Administración Educativa y saber sobre las oportunidades de trabajo para los profesionales en dicha carrera. Sus respuestas no serán conocidas por otras personas. Gracias por su colaboración.

INSTRUCTIVO:

1. Para responder no es necesario que se identifique.
2. Responda con toda sinceridad las preguntas planteadas.
3. En el cuestionario encontrara varias opciones por cada pregunta, escriba una "X" dentro del cuadro que crea conveniente.
4. En las líneas escriba las respuestas que mejor le parezcan.

1. ¿Qué le motivo a estudiar la carrera?

1.1 La demanda de Trabajo

1.2 Por ser una carrera nueva

1.3 Por interés personal

1.4 Por cercanía con mi residencia

2. ¿Conoce cual es el perfil del administrador educativo?

2.1 Si

2.2 No

3. ¿Se identifica con el perfil del Administrador Educativo?

3.1 Si

3.2 No

4. ¿Qué Ministerio cree que requerirá de sus servicios profesionales?

4.1 Ministerio de Educación

4.2 Ministerio de Salud Publico

4.3 Ministerio de Trabajo y P. S.

5. ¿Qué oportunidades de trabajo relacionados con la carrera se le han presentado?

5.1 Administrar Proyectos.

5.2 Administrar empresas

5.3 Dirigir centros educativos

6 ¿Qué criterios se deben utilizar para emplear administradores educativos?

- 6.1 Oposición
- 6.2 Conocer la Institución
- 6.3 Cuestionarios
- 6.4 Exposiciones orales

7 ¿Qué instituciones cree que requerirán mas de sus servicios?

- 7.1 Empresas Publicas
- 7.2 Empresas privadas
- 7.3 Instituciones educativas
- 7.5 Organizaciones no Gubernamentales

8 ¿Considera que existe demanda de trabajo para el Administrador Educativo?

- 8.1 Sí
- 8.2 No

9 ¿Qué salario considera usted debe devengar un Administrador Educativo?

- 9.1 De Q1000.00 a Q1500.00
- 9.2 De Q1500.00 a Q2000.00
- 9.3 De Q2000.00 a Q2500.00

10 ¿Qué sector utilizara sus servicios?

- 10.1 Sector publico
- 10.2 Sector Privado

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

DEMANDA DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO

ENCUESTA DIRIGIDA A SUPERVISORES EDUCATIVOS.

INFORMACION: La presente encuesta se aplica con el objetivo de conocer cuales son las expectativas del profesional en Administración Educativa y saber sobre las oportunidades de trabajo para los profesionales en dicha carrera. Sus respuestas no serán conocidas por otras personas. Gracias por su colaboración.

INSTRUCTIVO:

1. Para responder no es necesario que se identifique.
 2. Responda con toda sinceridad las preguntas planteadas.
 3. En el cuestionario encontrara varias opciones por cada pregunta, escriba una "X" dentro del cuadro que crea conveniente.
 4. En las líneas escriba las respuestas que mejor le parezcan.
-
1. ¿Considera que los establecimientos educativos deben ser administrados por un profesional en Administración Educativa?

1.1 Si

1.2 No

2. ¿Por qué sector cree que serán empleados los administradores educativos?

2.1 Sector Publico

2.2 Sector Privado

3. ¿En que nivel educativo cree que serán empleados mas los administradores educativos?

3.1 Nivel Preprimario

3.2 Nivel Primario

3.3 Nivel Medio

4. ¿Qué oportunidades de empleo ofrece el departamento de Chimaltenango para los administradores educativos?

4.1 Directores de centros educativos

4.2 Capacitadores Administrativos

4.3 Directores Departamentales

4.4 Evaluadores Educativos

4.5 Supervisores Educativos

5. ¿Existe algún dato estadístico en el que se compruebe que existen oportunidades de empleo para los administradores educativos?

5.1 Si

5.2 No

6. ¿Qué mecanismo utilizara el Ministerio de Educación para emplear administradores Educativos en el departamento de Chimaltenango?

- 6.1 Concurso de Oposición
- 6.2 Entrevistas
- 6.3 Curriculum acreditados
- 6.4 Otros

7. ¿Qué instituciones cree que requerirá mas de sus servicios?

- 7.1 Empresas públicas
- 7.2 Empresas privadas
- 7.3 Instituciones Educativas
- 7.4 ONG's

8. ¿Cuántas plazas tiene el ministerio de Educación planificadas para Administradores en Chimaltenango?

- 8.1 De 0 a 25 plazas
- 8.2 De 25 a 50 plazas
- 8.3 De 50 a 75 plazas
- 8.4 De 75 a 100 plazas

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

DEMANDA DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANAGO

ENTREVISTA A DIRECTOR DEPARTAMENTAL DE EDUCACION

INFORMACION: La presente encuesta se aplica con el objetivo de conocer cuales son las expectativas del profesional en Administración Educativa y saber sobre las oportunidades de trabajo para los profesionales en dicha carrera, por lo que ruego a usted que sus respuestas sean dadas de acuerdo a la información o experiencia que se tenga sobre dicho tema. Sus respuestas no serán conocidas por otras personas. Gracias por su colaboración.

1. ¿Qué expectativas posee acerca de la carrera de Administración Educativa que es impartida por la facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala?
 - 1.1 ¿Existen planificadas plazas en el Ministerio de Educación?
 - 1.2 ¿Hay voluntad políticas para crearlas?
 - 1.3 ¿Existe algún convenio con la facultad de Humanidades?

1.2 ¿Exigirá el MINEDUC que en los establecimientos educativos privados el director sea un administrador educativo?

1.3 ¿O no existe expectativa alguna?

2. ¿ Existen actualmente administradores educativos dirigiendo centros educativos en el departamento de Chimaltenango?

¿Si?

¿No?

¿Cuántos?

3. ¿Cómo esta planificada la carrera de administración educativa en relación a la demanda de empleo en el departamento de Chimaltenango?

¿La Sobrepasa?

¿Se cumple?

¿Es insuficiente?

4. ¿Que cantidad de administradores educativos considera usted deben necesitarse en el departamento de Chimaltenango?

¿25%?

¿50%?

¿75%?

¿100%?

5. ¿Qué sector considera que emplearía un número mayor de administradores educativos?

¿Oficial?

¿Privado?

¿ONG's?

¿Ejercicio libre de la profesión?

6. ¿Cuántas plazas tiene planificadas el Ministerio de Educación para Administradores educativos?

25-30

35-40

45-50

55-60

65-70

75-80

85-90

95-100

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

DEMANDA DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO

ENTREVISTA CON ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

1. ¿Posee esta ONG alguna relación con la educación?
 - Bastante
 - Regular
 - Poca
 - Ninguna

2. ¿Qué oportunidad de emplear administradores educativos poseen?
 - Muy alta
 - Alta
 - Media
 - Baja

3. ¿Son necesarios los administradores educativos en la ONG's actualmente?
 - Muy alta
 - Alta
 - Media
 - Baja

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

4. De emplear a administradores educativos, ¿Qué mecanismo utilizara para emplearlos?

- Entrevistas
- Oposiciones
- Curriculum Acreditado.

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

DEMANDA DE TRABAJO DE LOS
ADMINISTRADORES EDUCATIVOS EN EL
DEPARTAMENTO DE Chimaltenango.

ENTREVISTA

DECANO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES.

ENTREVISTADO-----

ENTREVISTADOR-----

FECHA-----

LUGAR-----

1. Cual es el objetivo primordial de crear nuevas carreras en la Facultad de Humanidades?
2. Qué actividades se realizaron previo a la creación de la carrera en Administración Educativa?
3. Existe oferta de trabajo para los Administradores Educativos?
4. Cuál es la cobertura de la carrera en Administración Educativa?