

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA
CARRERA: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

**“Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación
Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del
departamento de Jutiapa, en el año 2013”**

Nombre

Jayro Ariel Morales Martínez.

Carné

2007- 41890

Asesor - Revisora

Rafael Alvarez Enríquez

Iliana Pineda Zarceño

Chiquimulilla, Santa Rosa, mayo de 2014

Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario de Santa Rosa

M. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Presidente y Director del Centro Universitario de Santa Rosa

M.A. Félix Tomás Gómez Figueroa
Secretario del Consejo

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano de la Facultad de Humanidades

M.A. Balter Armando Aguilar Pichillá
Representante Docente por el Consejo Universitario Superior

Lic. Federico Borrayo Pérez
Representante Docente por el Consejo Universitario Superior

Br. José Roy Morales Coronado
Representante Estudiantil por el Consejo Superior Universitario
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia

Br. José Aníbal López Silva
Representante Estudiantil por el Consejo Superior Universitario
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Autoridades del Centro Universitario de Santa Rosa

M. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Director y Coordinador de Exámenes de Graduación

M.A. Herminia del Pilar Sagastume Miranda
Coordinadora Académica

M.A. Félix Tomás Gómez Figueroa
Coordinador carrera de Turismo Sección Cuilapa

Lic. Carlos Humberto Ordoñez Choc
Coordinador carrera de Administración de Empresas Sección Cuilapa

Lic. Víctor Osbaldo Contreras Escalante
**Coordinador carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario
Sección Cuilapa**

Licda. Olga Lorena González de Navarro
**Coordinador carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario
Sección Chiquimulilla**

M.A. Thelma Araceli Palacios Revolorio
Coordinadora carrera de Licenciatura en Pedagogía Sección Cuilapa

Lic. Juan Alberto Martínez Pérez
Coordinador carrera de Licenciatura en Pedagogía Sección Chiquimulilla

Lic. Selvin Minray Guevara Rivera
Coordinador carrera de Licenciatura en Pedagogía Sección Taxisco

Lic. Elmer Amílcar Carrillo Chávez
Coordinador carrera de Administración de Empresas Sección Chiquimulilla

Ing. Jorge Luis Roldán Castillo
Coordinador carrera de Agronomía Sección Nueva Santa Rosa

Tribunal de Evaluación

M.A. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores

Director

Coordinador de Exámenes de Graduación

Presidente del Tribunal

M.A. Herminia del Pilar Sagastume Miranda

Coordinadora Académica

M.A. Félix Tomás Gómez Figueroa

Secretario del Consejo Directivo

M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis

Decano de la Facultad de Humanidades

M.A. Balter Armando Aguilar Pichillá

Representante Docente por el Consejo Universitario Superior

Lic. Federico Borrayo Pérez

Representante Docente por el Consejo Universitario Superior

Br. José Roy Morales Coronado

Representante Estudiantil por el Consejo Universitario Superior

Br. José Aníbal López Silva

Representante Estudiantil por el Consejo Universitario Superior

Lic. Rafael Alvarez Enríquez

Asesor de Tesis

Licda. Iliana Pineda Zarceño

Revisora de Tesis

Padrinos

Lic. Lisandro Abenamar Flores Carbajal

Lic. Elmer Amílcar Carrillo Chávez

Lic. Julio Rodolfo Franco Enríquez

Lic. Juan Alberto Martínez Pérez

Acto que dedico a

Dios

Ser omnipotente y omnipresente, dador de la vida, sabiduría, salud, amor y perseverancia. Ser supremo que nos permite lograr todo lo que nos proponemos, siempre y cuando sea agradable ante él.

Mis padres

Rigoberto Morales, Q.P.D. Guisela Yaneth Martínez de Morales, por su infinito amor, esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida.

Mi esposa e hijos

Mariela Anaí Pacheco Trujillo y mis hijos seres maravillosos que han compartido conmigo los mejores momentos de mi vida y son quienes me motivan para seguir adelante en mi preparación profesional.

Mis hermanos

Zender Morales Martínez Q.P.D., Neyman Arody Morales Martínez, Mario David Morales Martínez, José Carlos Morales Martínez, Vivian Quetzaly Morales Martínez por su valioso apoyo durante estos años de estudio.

Mis amigos

Marco Tulio Recinos, Luis Lemus, Benjamín Granados y Omeyra, Por su confianza, cariño, amistad y apoyo brindado durante la etapa de mis estudios, a quienes les agradezco infinitamente.

Mi madrina

Por ser partícipe de mi triunfo alcanzado en este momento, por su cariño y apoyo brindado en todo momento de mi vida.

CUNSARO

Mi centro universitario, que me ha cobijado durante todos estos años de estudios, para recibir una preparación académica y ser profesional de éxito, y poder ser útil a mi patria.

Catedráticos

Por sus sabias enseñanzas, dedicación esfuerzo, paciencia, y por los consejos que me han brindado, lo que me ha motivado a seguir adelante en mis estudios.



Aldea Los Esclavos, Colonia las Monjas, Cuilapa, Santa Rosa, 7 noviembre de 2013

Licenciado
Félix Tomás Gómez Figueroa
Coordinador Exámenes de Graduación
Centro Universitario de Santa Rosa
Universidad de San Carlos de Guatemala
Cunsaro.
Presente.

Estimado Licenciado Gómez:

En atención al documento Ref.: CEG-CUNSARO-146-2013, de fecha 23 de octubre de dos mil trece, me permito indicar que revisé el Plan de Investigación del estudiante **Jayro Ariel Morales Martínez**, carné 200741890 para la elaboración de su Trabajo de Graduación Titulado ***"Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del Municipio de Pasaco, del Departamento de Jutiapa en el Año 2013"***.

En vista del trabajo realizado, informo que el Diseño de la Investigación cumple con los requerimientos teórico-metodológicos, y variables correspondientes, así mismo se recabó la evidencia documental pertinente de acuerdo a la problemática planteada.

Por lo anterior, reitero que el plan de estudio de tesis del estudiante Jairo Ariel Morales Martínez cumple con los requisitos regulados en el Normativo vigente, para la realización del Trabajo de Graduación correspondiente.

Al agradecer la atención prestada a la presente, aprovecho para suscribirme, deferentemente.



Ing. Byron José Hernández Bolaños
Encargado de Tesis.
CUNSARO

Chiquimulilla, Santa Rosa, 30 de noviembre, 2013

Ma. Félix Tomás Gómez Figueroa
Coordinador de Exámenes de Graduación
CUNSARO
Presente

Estimado Ma. Gómez:

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus actividades diarias.

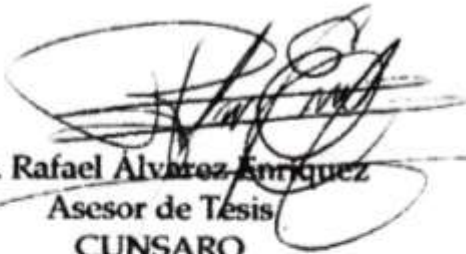
Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado "Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2012 y 2013"**. Desarrollado por el estudiante Jayro Ariel Morales Martínez, Carné 200741890.

Considerando que el mismo llena los requerimientos que en materia de investigación se necesita a este nivel y para esta clases de casos.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Rafael Alvarez Enriquez
Asesor de Tesis
CUNSARO

C.c.: Estudiante
Archivo

Chiquimulilla, Santa Rosa, 10 de febrero, 2014

Ma. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador de Exámenes de Graduación
CUNSARO
Presente

Estimado Ma. Sc. Dardón:

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus actividades diarias.

Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado "Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2012 y 2013"**. Desarrollado por el estudiante Jayro Ariel Morales Martínez, Carné 200741890.

Considerando que el mismo llena los requerimientos que en materia de investigación se necesita a este nivel y para esta clases de casos.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Iliana Pineda Zarceño
Revisora de Tesis
CUNSARO

Chiquimulilla, Santa Rosa, 10 de marzo, 2014

Ma. Sc. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador de Exámenes de Graduación
CUNSARO
Presente

Estimado Ma. Sc. Dardón:

Reciba un cordial saludo, al mismo tiempo le deseo éxitos en sus actividades diarias.


Atentamente me permito emitir dictamen favorable del trabajo de tesis titulado **"Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del Municipio de Pasaco, Departamento de Jutiapa, en el año 2013"**. Desarrollado por el estudiante Jayro Ariel Morales Martínez, Carné 200741890.

Considerando que el mismo llena los requerimientos de estilo y diseño que en materia de investigación se necesita a este nivel y para esta clases de casos.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Julio Rodolfo Franco Enríquez
Asesor de Estilo de Tesis
CUNSARO

Cc.: Estudiante
Archivo

**Centro Universitario de Santa Rosa
CUNSARO**

**DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA - CUNSARO-
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Cuilapa,
veintiocho de abril de dos mil catorce.**

**Orden de Impresión/03-2014
Ref. Dir/TES-PED/02**

En vista de los dictámenes favorables que anteceden y a solicitud de la Coordinación de Exámenes de Graduación, de conformidad con lo que ordena el Artículo 17 del Normativo para el desarrollo de exámenes públicos de graduación de las carreras de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, Turismo y Administración de Empresas, del Centro Universitario de Santa Rosa – CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se emite la presente **ORDEN DE IMPRESIÓN** del trabajo de tesis del PEM Jayro Ariel Morales Martínez, Carnet 200741890, titulado **“Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del Municipio de Pasaco, Departamento de Jutiapa, en el año 2013”**.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


**Mtro. Ricardo Danilo Dardón Flores
Coordinador Exámenes de Graduación y
DIRECTOR**




**Vo. Bo. M. A. Herminia del Pilar Sagastume
Coordinadora Académica**



Índice

| Contenido | Página |
|---|---------------|
| Resumen | i |
| Introducción | ii |
| Capítulo I | |
| Marco conceptual | |
| 1.1 Tema | 1 |
| 1.2 Planteamiento del problema | 1 |
| 1.3 Delimitación del objeto de estudio | 2 |
| 1.3.1 Delimitación teórica | 2 |
| 1.3.2 Delimitación especial | 2 |
| 1.3.3 Delimitación temporal | 2 |
| 1.4 Justificación | 2 |
| 1.5 Antecedentes | 3 |
| Capítulo II | |
| Marco teórico | |
| 2.1 Lider | 5 |
| 2.2 Liderazgo | 5 |
| 2.2.1 Características del liderazgo | 6 |
| 2.3 Las funciones del líder | 7 |
| 2.3.1 Influencia del líder | 7 |
| 2.3.2 Características de un líder | 7 |
| 2.3.3 Acciones que puede realizar un líder antes de que el grupo se reúna a deliberar | 8 |
| 2.3.4 Funciones que desempeña un líder | 8 |
| 2.4 Tipos de liderazgo | 8 |
| 2.4.1 Estilos de liderazgo | 9 |
| 2.4.1 Liderazgo y el poder | 10 |

| | | |
|----------|--|----|
| 2.5 | Los valores que aplica el líder | 11 |
| 2.5.1 | Valores morales | 12 |
| 2.5.1.1 | Auto respeto | 13 |
| 2.5.1.2 | Respeto | 13 |
| 2.5.1.3 | Honestidad | 13 |
| 2.5.1.4 | Integridad | 13 |
| 2.5.1.5 | Responsabilidad | 13 |
| 2.5.1.6 | Respeto mutuo | 13 |
| 2.5.1.7 | Sinceridad | 14 |
| 2.5.1.8 | Aprecio | 14 |
| 2.5.1.9 | Bondad | 14 |
| 2.5.1.10 | Dignidad | 14 |
| 2.5.1.11 | Tolerancia | 14 |
| 2.5.1.12 | Libertad | 14 |
| 2.5.1.13 | Solidaridad | 14 |
| 2.5.2 | Valores culturales | 14 |
| 2.5.2.1 | Auto motivación | 15 |
| 2.5.2.2 | Entusiasmo | 15 |
| 2.5.2.3 | Perseverancia | 15 |
| 2.5.2.4 | Flexibilidad | 15 |
| 2.5.3 | Valores religiosos | 15 |
| 2.5.3.1 | Amor espiritual | 15 |
| 2.5.3.2 | Amor fraternal | 15 |
| 2.5.3.3 | Respeto espiritual | 16 |
| 2.6 | Relaciones humanas | 16 |
| 2.6.1 | La afinidad y el antagonismo | 16 |
| 2.6.1.1 | Afinidad | 16 |
| 2.6.1.2 | Antagonismo | 16 |
| 2.6.2 | Relaciones humanas en los centros de estudio | 17 |
| 2.6.3 | Relaciones humanas en el trabajo | 17 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.6.3.1 | Como lograr unas buenas relaciones humanas en el trabajo | 17 |
| 2.6.4 | Conducta en el trabajo | 18 |
| 2.6.4.1 | Conducta con los jefes | 18 |
| 2.6.4.2 | Conducta con los compañeros | 18 |
| 2.6.4.3 | Conducta con el público | 19 |
| 2.7 | Perfil del líder | 19 |
| 2.8 | Administración educativa | 20 |
| 2.8.1 | Características de la administración educativa | 21 |
| 2.8.1.1 | Humanos | 21 |
| 2.8.1.2 | Estructural | 21 |
| 2.8.1.3 | Económico | 21 |
| 2.8.2 | Principios de la administración educativa | 21 |
| 2.8.2.1 | Principios filosóficos | 22 |
| 2.8.2.2 | Principios democráticos | 22 |
| 2.8.2.3 | Principios psicopedagógicos | 22 |
| 2.8.2.4 | Principios de legalidad | 23 |
| 2.9 | Funciones de la administración escolar | 24 |
| 2.9.1 | Función técnica | 25 |
| 2.9.2 | Función comercial | 25 |
| 2.9.3 | Funciones financieras | 25 |
| 2.9.4 | Función de seguridad | 25 |
| 2.9.5 | Función de contabilidad | 25 |
| 2.10 | Etapas de la administración | 26 |
| 2.10.1 | Planificación | 26 |
| 2.10.2 | Organización | 26 |
| 2.10.3 | Ejecución | 27 |
| 2.11 | Factores de aprendizaje | 27 |
| 2.11.1 | Pobreza y pobreza extrema | 28 |
| 2.11.2 | Desintegración familiar | 28 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2.11.3 | Alcoholismo y drogadicción | 28 |
| 2.11.4 | Estar absorbidos por el estudio, despreocupados por todo lo demás | 28 |
| 2.12 | Comunicación y relación interpersonal | 29 |
| 2.13 | Calidad académica para los docentes | 29 |
| 2.14 | Cualidades del docente | 30 |
| 2.14.1 | Capacidad de adaptación | 30 |
| 2.14.2 | Equilibrio motivo | 30 |
| 2.14.3 | Capacidad intuitiva | 30 |
| 2.14.4 | Sentido del deber | 30 |
| 2.14.5 | Capacidad de conducción | 30 |
| 2.14.6 | Amor al prójimo | 31 |
| 2.15 | Rendimiento escolar | 31 |
| 2.16 | Ausentismo y deserción escolar | 31 |
| 2.16.1 | Causas del ausentismo | 31 |
| 2.17 | Área técnica de la administración | 32 |
| 2.17.1 | Área administrativa escolar | 33 |
| 2.18 | Etapas de la administración | 33 |
| 2.18.1 | Planeación | 33 |
| 2.18.2 | Organización | 34 |
| 2.18.3 | Ejecución | 34 |
| 2.18.4 | Dirección | 34 |
| 2.18.5 | Control | 34 |

Capítulo III

Marco metodológico

| | | |
|---------|--|----|
| 3.1 | Objetivos | 35 |
| 3.1.1 | Objetivo general | 35 |
| 3.1.2 | Objetivos específicos | 35 |
| 3.2 | Hipótesis general y específica | 36 |
| 3.2.1 | Hipótesis general | 36 |
| 3.2.2 | Hipótesis específicas | 36 |
| 3.2.3 | Operacionalización de hipótesis | 37 |
| 3.3 | Unidades de análisis | 41 |
| 3.3.1 | Institucionales | 41 |
| 3.3.2 | Individuales | 41 |
| 3.4 | Muestra o población a encuestar | 41 |
| 3.4.1 | Población | 41 |
| 3.4.2 | Muestra | 41 |
| 3.5 | Metodología a aplicar en la investigación científica | 42 |
| 3.5.1 | Método general (científico) | 42 |
| 3.5.2 | Método específicos | 42 |
| 3.5.2.1 | Método analítico | 42 |
| 3.5.2.2 | Método sintético | 42 |
| 3.5.2.3 | Método deductivo | 42 |
| 3.5.3 | Técnicas a utilizar en la investigación científica | 43 |
| 3.5.3.1 | Observación directa | 43 |
| 3.5.3.2 | Recopilación documental | 43 |
| 3.5.3.3 | El trabajo de campo (experimentación) | 43 |
| 3.5.3.4 | Fichaje | 43 |
| 3.5.3.5 | Estadística | 43 |
| 3.6 | Instrumentos de investigación | 43 |
| 3.6.1 | Guía de observación | 43 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.6.2 | Entrevistas | 43 |
| 3.6.3 | Boleta | 44 |
| 3.6.4 | Encuestas | 44 |
| 3.7 | Modelos o instrumentos de investigación | 44 |

Capítulo IV

Marco operacional

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Tabulación de indicadores de unidades de análisis de campo investigadas | 45 |
| 4.1.1 | Indicadores de la entrevista aplicada al Supervisor Educativo | 45 |
| 4.1.2 | Indicadores de la entrevista aplicada al Director del Centro Educativo | 47 |
| 4.1.3 | Indicadores de entrevista aplicada a los docentes | 49 |
| 4.1.4 | Indicadores de encuestas aplicada a estudiantes | 59 |
| 4.2 | Comprobación de las variables independiente y dependiente | 69 |
| 4.2.1 | Variables independientes y dependientes | 69 |
| 4.3 | Comprobación de hipótesis | 74 |
| 4.3.1 | Interpretación general de resultados | 74 |
| 4.4 | Conclusiones generales | 75 |
| 4.5 | Recomendaciones generales | 76 |

Capítulo V

Marco propositivo

| | | |
|-------|---|----|
| 5.1 | Propuesta profesional | 77 |
| 5.1.1 | Introducción | 77 |
| 5.1.2 | Justificación | 78 |
| 5.1.3 | Objetivos | 79 |
| | 5.1.3.1 General | 79 |
| | 5.1.3.2 Específicos | 79 |
| 5.1.4 | Desarrollo de la propuesta | 80 |
| | 5.1.4.1 Director general | 80 |
| | 5.1.4.2 Para directores o subdirectores de los siguientes establecimientos de enseñanzas | 80 |
| 5.1.5 | Perfil de la dirección eficaz | 83 |
| 5.2 | Referencias bibliográficas | 92 |
| 5.3 | E-grafías | 95 |
| | Anexos | 96 |
| | Modelos o instrumentos de investigación | |
| | Glosario básico | |

Resumen

Todas las grandes civilizaciones han conferido gran importancia a la educación de las futuras generaciones y a la formación de líderes y maestros como responsables del fortalecimiento y enriquecimiento de la cultura de los pueblos.

Hoy, en los albores de un nuevo milenio que marca para la humanidad, requerimos de grandes maestros que inspiren y orienten el nuevo rumbo de este planeta, convertido en una aldea global que comparte preocupaciones, problemas de supervivencia y la crisis de todas las instituciones humanas, como la familia, las iglesias, las organizaciones políticas, la educación.

La tesis está enmarcada al liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.

El capítulo I Marco conceptual, formado por el tema “Liderazgo del Administrador Educativo” elaborado en esta Institución, planteamiento del problema el cual se realizó, observando los problemas que enmarca a la persona que dirige la institución educativa, la delimitación del objeto de estudio, la justificación y el antecedente que me ha motivado para realizar esta investigación.

El capítulo II Marco teórico, integrado por la teoría la cual es la base de fortalecimiento en el cual se basa la investigación.

Capitulo III Marco metodológico, formado por los objetivos, hipótesis generales y específicas, y comprobar las posibles soluciones que se han dado a través de las hipótesis planteadas. Las unidades de análisis, la metodología y técnicas aplicadas en la investigación.

Capitulo IV Marco operacional, contiene el de procesos tabulación de los indicadores o actividades realizadas durante la investigación científica, los recursos humanos, físicos, tecnológicos y materiales que se utilizaron durante el desarrollo de esta investigación.

Capítulo V Marco propositivo, estructurado por la propuesta planteada para la solución de esta investigación.

Introducción

En pleno siglo XXI, los líderes que integran las instituciones de diferente índole, deben estar a la vanguardia de los distintos cambios que se realizan, pero especialmente en el campo educativo.

La tesis cuenta con los siguientes marcos; Capítulo I, Marco conceptual, Capítulo II Marco teórico, Capítulo III Marco metodológico y Capítulo IV Marco operacional Marco propositivo, cada uno constituye la base para realizar el trabajo de investigación.

Marco Conceptual, da a conocer el tema, el cual se denomina “Liderazgo del administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del municipio de Pasaco; del departamento de Jutiapa, en el año 2013. Planteamiento del problema, es ¿Cómo influye la falta de liderazgo del Director en el desempeño técnico administrativo del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco del departamento de Jutiapa? Delimitación del objeto de estudio, justificación y antecedentes, cada uno de estos para llevar a cabo la investigación de trabajo. Capítulo II Marco teórico, es la base legal, la cual abarca toda la teoría que ampara el proceso de investigación. Capítulo III Marco metodológico, contiene los objetivos, técnicas y métodos que se emplearon para el logro de la investigación. Capítulo IV Marco operacional, los indicadores de unidades de análisis de campo de investigación aplicada al Supervisor Educativo, Director del plantel Educativo, a los docentes y estudiantes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, son la base para comprobar las hipótesis y sus variables que determinan las causas de la investigación. Capítulo V Marco propositivo, propone la solución a esta investigación.

El siglo XXI nos presenta el reto de redefinir los valores de la familia, la escuela y las organizaciones, y de transformar las estrategias y tácticas educativas para responder a las necesidades de esta nueva era, caracterizada por los cambios profundos y acelerados de un mundo globalizado y competitivo.

Es necesario reconocer que la renovación y modernización de los sistemas educativos durante las últimas cuatro décadas ha contribuido muy poco en la búsqueda de una formación integral (física, psicológica, social y trascendental), que comprenda el desarrollo de habilidades, emociones y valores individuales que promuevan la construcción de una sociedad solidaria y constructiva.

En la investigación que se realizó en el Instituto Mixto de Educación Básica por cooperativa de Enseñanza, en el municipio de Pasaco del departamento de Jutiapa, jornada Vespertina. Se aplican técnicas de observación, análisis, cuantificar y procesar los diferentes instrumentos que se utilizaron en dicha investigación y que refleja las eficiencias y deficiencias de liderazgo que posee el administrador educativo, en cuanto a actualización y profesionalización que el Ministerio de Educación requiere de ellos dentro del contexto de la reforma educativa, para realizar su verdadero rol de administradores que puedan ofrecer un servicio de calidad, obteniendo con ello una comunidad educativa que enfrente los retos de la vida diaria.

Capítulo I

Marco conceptual

1.1. Tema

“Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2013”.

1.2. Planteamiento del problema

Las grandes civilizaciones han conferido gran importancia a la educación de las futuras generaciones y a la formación de líderes como responsables del fortalecimiento enriquecimiento de la cultura de sus pueblos. La educación de las generaciones futuras debe estar basada en los valores, derechos y obligaciones humanos universales, emociones y valores individuales que promuevan la construcción de una sociedad solidaria y constructiva.

El sistema Educativo Nacional posee muchas deficiencias que no permite satisfacer necesidades e intereses de los entes inmersos en el proceso educativo; asimismo, no presentan ninguna solución a los problemas reales que vive a diario la población estudiantil.

Conocedores de la importancia del administrador en su calidad de líder, quienes deben poseer buenas relaciones humanas, valores y principios fundamentales para el desarrollo integral de los docentes, alumnos, padres de familia y comunidad; se han realizado diversos trabajos de investigación en el ámbito administrativo, los cuales lamentablemente han quedado plasmados solo en teorías, por lo que la mayoría de ellos continúan haciendo su labor sin liderazgo, lo que no permite la formación de profesionales de calidad. Lo anterior se hace ver, por los datos estadísticos que establecen indicadores de baja calidad administrativa.

De acuerdo a los antecedentes encontrados y a la justificación, el problema se ha definido de la siguiente manera. **¿Cómo influye la falta de liderazgo del director en el desempeño técnico administrativo del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa?**

1.3. Delimitación del objeto de estudio

1.3.1. Delimitación Teórica

Se estudió el tema de Liderazgo del Administrador Educativo del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa.

1.3.2. Delimitación Espacial

En el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa.

1.3.3. Delimitación Temporal

2012 – 2013

1.4. Justificación

Todas las grandes civilizaciones han conferido gran importancia a la educación de las futuras generaciones y a la formación de líderes y maestros como responsables del fortalecimiento y enriquecimiento de la cultura de sus pueblos. La investigación se realizará en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco; departamento de Jutiapa, el liderazgo pertenecía a los elegidos, se descuidó la formación de las bases, de las cabezas de los grupos pequeños. No se educó en liderazgo a los dirigentes de pequeñas organizaciones sociales, a los maestros en su salón de clases, a los padres en su propia familia, a las autoridades de los pueblos y los municipios. Porque el compromiso de todo líder o maestro con su grupo es un elemento esencial de la relación de influencia. El líder o el Director y sus seguidores o alumnos, se menosprecian o se lastiman. Se realizó con el objetivo de conocer el grado de liderazgo del director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del municipio de Pasaco.

Para qué en lo humano, cada miembro de una organización requiere saber trabajar en equipo, tener iniciativa y creatividad, tomar el liderazgo de su equipo de trabajo, participar en juntas de trabajo, conocer técnicas de análisis de problemas y toma de decisiones, manejar conflictos y poseer un buen nivel de relaciones humanas. La investigación se lleva a cabo para profundizar en el conocimiento de los factores que hace de una persona un mal líder y darle solución a estos problemas de liderazgo que afronta el director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza. El estudio es importante porque el liderazgo fomenta muchas oportunidades

deresponsabilidad de las nuevas generaciones los que favorecen los cambios y dan consistencia a la estructura social de los pueblos y las naciones. Los sistemas de calidad total y las certificaciones internacionales exigen a las organizaciones de hoy hacer las cosas bien desde la primera vez, evitar el desperdicio, establecer un proceso de mejora continua de sus productos, servicios y procedimientos administrativos, y esta será la tónica para todas las empresas e instituciones, privadas y públicas. El estudio de investigación se refiere al liderazgo del director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, constituye un factor alarmante en el desarrollo institucional el cual se manifiesta en el desarrollo de las actividades administrativas, pedagógicas y sociales, siendo los afectados los docentes, padres de familia y estudiantes. El cual beneficia a los directores, en su labor administrativa; docentes, en sus labores pedagógicas; Padres de familia, en cooperar en el mantenimiento de estos centros educativos y en el rendimiento de sus hijos, a los alumnos en sus actividades educativas en las actividades extra escolares.

La solución a este problema de liderazgo es crear escuela que promueve grupos organizados y auto dirigidos, grupos deportivos, artísticos, de estudios de investigación, de acción comunitaria, de organización interna, como son las sociedades de alumnos, estará propiciando que en este tipo de grupos surjan líderes que se responsabilicen de los fines comunes, al mismo tiempo que estará propiciando la formación individualizada de acuerdo con los propios intereses y capacidades. Como estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, realizaré la investigación; con el tema “Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa”. El que tiene mucha relevancia en el desarrollo del área educativa, considerándose una base fundamental en el proceso administrativo.

1.5. Antecedentes

A nivel nacional el trabajo del administrador educativo, no cumple los requisitos y expectativas que debe poseer un auténtico líder en el ejercicio del que hacer administrativo. Por lo anterior considero que el sistema Educativo Nacional posee muchas deficiencias que no permite satisfacer necesidades e intereses de los entes inmersos en el proceso educativo, asimismo no presentan ninguna solución a los problemas reales que vive a diario la población estudiantil.

Conocedores de la importancia del administrador en su calidad de líder, los cuales deben poseer buenas relaciones humanas, valores y principios fundamentales para el desarrollo profesional del docente, alumnos, padres de familia y comunidad, no se cuentan con diversos trabajos de investigación del liderazgo que ejerce el administrador educativo en la institución a su cargo, por lo que la mayoría de ellos continúan haciendo su labor sin liderazgo, lo que no permite la formación de profesionales de calidad, lo anterior se hace ver, por los datos estadísticos que establecen indicadores de baja calidad administrativa.

Es necesario reconocer que la renovación y modernización de los sistemas educativos durante las últimas cuatro décadas ha contribuido muy poco en la búsqueda de una formación integral (física, psicológica, social y trascendental), que comprenda el desarrollo de habilidades, emociones y valores individuales que promuevan la construcción de una sociedad solidaria, competitiva y constructiva.

Se considera que la educación es uno de los tres pilares sobre los cuales se construye una nueva sociedad, y que el maestro es fundamental para la transformación educativa; de la misma forma, la relación director, maestro-alumno-comunidad resulta esencial para la construcción de los sistemas y modelos educativos del siglo XXI.

Capítulo II

Marco teórico

2.1.Líder

Es la persona que dirige y coordina toda actividad, ante un determinado grupo de personas. El líder debe conocer la visión de todo el grupo lo cual le permite prever consecuencias de las que él y otros tomen. Todo buen administrador es líder, pero debe aplicar procesos como: planificar, organizar, controlar, coordinar y evaluar para que la administración que dirige sea un éxito. El líder debe conocer a sus subordinados para saber qué cosas son importantes para ellos y siempre tener una inquietud “las cosas están bien, pero pueden estar mejor sus sentimientos son de insatisfacción”, se puede apreciar mejorar la responsabilidad que cae sobre sus hombros. Debe estar atento del comportamiento de los demás que ayuden en sus metas. Todo líder se distingue por tener visión, si la persona no es visionaria, no es líder. Visión; es ver más haya anticipar las consecuencias de las posibles decisiones a tomar. Las cuales se distinguen por entre otras cosas por el elemento de falta de certeza, los riesgos. Es mediante la educación que invita a que su personal no se quede cómodo con caminos ya conocidos el líder busca la no complacencia. Buscar nuevos resultados significa tomarse riesgos, salir de lo conocido. Puede ser bien conocido, pero prevé que será luego poco rentable.

2.2.Liderazgo

Se desempeñan todas las funciones de la administración y ejercer influencia sobre los compañeros de trabajo o actividad. El liderazgo no es más que la habilidad de ejercer influencia interpersonal por medio de la comunicación para alcanzar un objeto común. El liderazgo es una actividad hasta cierto punto innata fundamentalmente adquirida puede por lo tanto, desarrollarse mediante la práctica acompañada por una buena formación técnica. Todo líder debe tener al menos cuatro componentes importantes:

- La capacidad de hacer un uso eficaz y responsable del poder.
- La capacidad de comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en ciertos momentos y situaciones.
- No es lo mismo conocer la teoría de la motivación, los tipos y la naturaleza, que ser capaz de aplicarlos. La capacidad de inspirar a los demás para que

empleen a fondo sus capacidades en la ejecución de un proyecto, esta proviene de quienes dirige a los grupos.

- La capacidad de actuar, a favor del desarrollo de una atmosfera adecuada de la motivación depende en gran medida de las expectativas y percepción que se tengade las recompensas que se darán. El más importante principio de liderazgo es: “Los individuos tienden a seguir a quienes les ofrecen los medios para satisfacer las necesidades personales”¹.

2.2.1. Características del liderazgo

Según Isaac Felipe.

a) “Serenidad

Tiene que resolver dificultades por lo que necesita serenidad en sus juicios y conductas. Debe confiar en sí mismo.

b) Empatía

Comprender según el punto de vista de otros. Debe tener la capacidad de proyectarse mental y emocionalmente a la posición de otra persona.

c) Habilidad comunitaria

Debe de ser capaz de comunicarse en forma clara verbal y escrita, saber escuchar y ser escuchado.

d) Sentido Social

Entender a la gente y comprender sus flaquezas y sus fortalezas.

e) Autoridad

Es el derecho de dar órdenes y que se cumplan.

f) Responsabilidad

Cumplir con su trabajo y dar el ejemplo.

g) Conocimiento

Consiste en tratar con personas, para coordinar, guiar, orientar etc. Para lo cual necesita mucho tacto.

h) Objetividad

Es sondear para descubrir las razones del comportamiento sin implicarse emocionalmente en las decisiones.

¹Isaac Felipe Guía para la investigación y desarrollo de un tema. Editorial Universal de Costa Rica 1996.

i) Iniciativa

Se debe motivar a todos los empleados a ejercer iniciativa dentro de los límites que imponen los requerimientos de autoridad y disciplina.

j) Ordenado

Tanto los materiales como el personal deben estar siempre en su lugar apropiado debe existir una cuidadosa organización del trabajo y una óptima selección del personal”.

2.3. Las funciones del líder

Toda empresa es fundamental contar con un líder, pues si bien es un agregado de acuerdo a ciertas características, es imprescindible para que el proyecto delegado alcance ²su objetivo.

- ✓ “En una compañía el líder del proyecto, área de unidad debe: Definir el proyecto y sus componentes.
- ✓ Identificar las personas y su rol concreto en el proyecto.
- ✓ Asignar tareas e indicadores de cumplimiento (indicadores de gestión, avance) Retroalimentarse de estos avances y retroalimentar al equipo respecto de estos avances.
- ✓ Ser capaz de reorientar las tareas si estas se alejan del resultado esperando ser capaz de informar verazmente los resultados”.

2.3.1. Influencia del líder

Todos los grupos funcionan mejor si algún individuo desempeña la función de líder del grupo. El líder puede estar asignado formalmente para desempeñar esta función.

2.3.2. Características de un líder

Medina Rivilla, Antonio

- Contar con la confianza y respeto de los otros participantes, si quieren contribuir totalmente en el proceso grupal.
- Capaz de contar con un liderazgo situacional.
- Ser fuerte y dinámico para activar el interés y compromiso de los participantes.
- Silencioso y observador³.

²Isaac Felipe Guía para la investigación y desarrollo de un tema. Editorial Universal de Costa Rica 1996

³ Medina Rivilla, Antonio. “La formación continua del profesorado desde una perspectiva colaborativa” En revista innovación educativa No. 3 Madrid, 1994.

2.3.3. Acciones que puede realizar un líder antes de que el grupo se reúna a deliberar

Si se conoce previamente el problema o responsabilidad del grupo, el líder puede intentar aclarar las responsabilidades del equipo y definir más exactamente las áreas problema. Si se conocen los problemas o las tareas antes de empezar. Puede revisar los síntomas e intentar enfocar los problemas, objetivos y necesidades.

El líder puede reunir todos los datos pertinentes y puede impulsar a otros para que busquen información importante antes de que el grupo empiece a interactuar.

El líder debe empezar solucionando su participación, presentando todos los hechos pertinentes ante los miembros del equipo juntos y estimulando los para que propongan nuevas ideas.

2.3.4. Funciones que desempeña un líder

- a) Inicia la acción.
- b) Facilita un consenso
- c) Actúa como enlace con el mundo exterior: gerentes, otros grupos de trabajo y el sindicato.

2.4. Tipos de liderazgos

La principal teoría que busca explicar el liderazgo a través de estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, es la que se refiere a tres estilos de liderazgo: autocrático o autoritario, liberal y democrático.⁴ Según Poloni Oyarzún, Rodrigo Alfonso. Escuelas eficaces y liderazgo 2007, España.

- a. **Autocrático:** Se caracteriza porque es quién toma decisiones e impone las órdenes a los subordinados, sin explicarlas o justificarlas. Los subordinados no tienen libertad para actuar porque el líder controla rígidamente su actividad y no les explica el objetivo de su trabajo. Ejemplo: Un administrador puede ser autocrático cuando solo él tiene las respuestas a

⁴Poloni Oyarzún, Rodrigo Alfonso. Escuelas eficaces y liderazgo. España 2007.

ciertas preguntas, tales como volumen diario de envíos que una planta debe hacer a los clientes.

- b. **Democrático:** Es el tipo de liderazgo en término medio, entre el autocrático y el liberal, que evita las desventajas de ambos. El líder les presenta el trabajo a los subordinados, les da las diversas opciones para ejecutarlo y los objetivos que deben alcanzarse. El problema es discutido con los subordinados quienes hacen gestiones que si son viables, son aceptadas por el líder.
- c. **Liberal:** Se le llama también laissez-faire (del francés dejar hacer), en este líder se omite y no se impone, mientras que los subordinados se tornan dueños de la situación. Hay libertad de acción para los de personas.

En general, liderazgo es aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

2.4.1. Estilos de liderazgo

El estilo se desarrolla a partir de experiencias, educación y capacitación. Es importante que el líder descubra su estilo, lo conozca, lo depure y comprenda ya que afectara a los miembros del grupo o seguidores. Estilo de liderazgo el estímulo que mueva a cada uno ante diferentes circunstancias. Su estilo depende de cómo maneje sus habilidades, tanto técnicas, los recursos y relaciones necesarias para desarrollar tareas específicas y afrontar problemas. Su habilidad humana a través de la cual influye en las personas, a partir de la motivación y de una aplicación efectiva de la conducción del grupo para lograr determinados propósitos. La habilidad conceptual, aquella capacidad que se tiene para comprender la complejidad de la organización en su conjunto, y entender donde engrana su influencia personal dentro de la organización.

El líder puede actuar de forma más óptima, en la práctica va perfeccionando, y va conformando su propio estilo de liderazgo. Desafortunadamente no hay una respuesta absoluta acerca de cuál es el estilo de liderazgo más adecuado, o cual es el más eficiente, ya que adoptar una u otra manera de liderazgo o posiciones intermedias

estará en función del concepto que tenga el dirigente sobre el comportamiento humano en general y del grado de madurez del grupo de sus seguidores. De ahí la importancia de comprender las necesidades de los seguidores, y a partir del grado de madurez de estos, establecer el estilo apropiado. El dirigente o líder deberá constantemente “sentir” a sus seguidores para poder determinar los estilos que deberá de utilizar en las diferentes situaciones que se presenten.

Tratando siempre de anticiparse a los hechos y no actuar cuando demasiado tarde. Esta forma de liderazgo es llamada liderazgo situacional y tiene sus ventajas y deficiencias según se utilice. Más tarde o más temprano todos los líderes tratan de influir o reforzar la confianza de sus seguidores. En el fondo de una motivación bien sustentada, están la actitud positiva hacia el futuro, la confianza de lo que se puede lograr con el propio esfuerzo, y la conciencia de que nada es sencillo, y que nada es seguro para siempre.

Los líderes adoptan una personal y activa actitudes hacia los objetivos y metas. La influencia del líder se ejerce en cambios de humor, evocando imágenes y expectativas, y estableciendo deseos específicos y propósitos que determinan la dirección y el enfoque hacia donde se quiere llegar. El resultado neto del liderazgo, es lograr cambios en lo que la gente piensa acerca de lo que es deseable, posible y necesario.

2.4.2.Liderazgo y el poder

Liderazgo inevitablemente requiere del uso del poder para influir en los pensamientos y en las acciones de otras personas. El poder en las manos de una persona, supone riesgos humanos: primero, el riesgo de equipar poder con la habilidad para obtener resultados inmediatos; segundo, el riesgo de ignorar los diferentes caminos por los que se puede acumular legítimamente poder, y caer en la ilegalidad; y tercero, el riesgo de perder el control por el afán de obtener más poder. La necesidad de acotar estos riesgos, implica el desarrollo de un liderazgo colectivo y un manejo ético. Ellos apuestan inicialmente al talento que perciben en la gente joven. Y ellos toman el riesgo emocional de trabajar cercanamente con sus pupilos. El riesgo no siempre paga, pero la buena voluntad y el interés del maestro seguirán siendo cruciales para el desarrollo de auténticos líderes. Dentro de este marco general, por lo que respecta al liderazgo y el poder, también han sido frecuentes los análisis este fenómeno, buscado insistentemente una serie de características especiales, de rasgos y atributos, que por su

escasa frecuencia o por su intensidad inusual, permitan comprender una supuesta excepcionalidad de la mujer o del hombre que llega a ser líder en contextos políticos. Una característica del líder de una estructura social, que le permitirán definir y encabezar movimientos de ruptura, reforma o revolución. Pocas veces las estructuras están tan esclerotizadas como para no permitir márgenes de maniobra. Desde este punto de vista el líder político no es aquel personaje revestido de características místicas, cuasi mágicas o anormales que puede crear de la nada a través de su dominio o de su poder, estructuras más o menos a voluntad. Es importante distinguir al dirigente del que ejerce un liderazgo. El líder se inspira en la convicción, o en la entrega emocionada de sus seguidores en tanto que el dirigente confía en la disciplina de sus correligionarios, y en la solidez de la organización. El líder debe ser y aparecer, y el dirigente basta con que lo sea. El que ejerce un liderazgo no está sometido a términos o fechas; pero el que desempeña una dirigencia normalmente responde a plazos estrictos. Entre el líder y el dirigente siempre hay una paradoja: el dirigente aspira siempre a ser líder -aunque no siempre lo logra- y el líder muchas veces llega a transformarse en dirigente –aunque no lo quiera.

Aunque cuando el líder y el dirigente cuentan con el carisma para realizar su trabajo, la diferencia es radical: el carisma del líder es personalísimo y por ende intransferible, y el del dirigente es institucional, y se traspa automáticamente al relevo en turno. El dirigente manda, el líder convence. La perseverancia, en el líder, llega a parecer heroicidad, en tanto que en el dirigente apenas se considera trabajo de rutina. La dirigencia es un oficio, y el liderazgo un arte. Las dos son tareas gregarias, pero una –la dirigencia- tiene que ver con pocos, y la otra –el liderazgo- con muchos. El líder crece en la acción; y el dirigente confía más en la omisión. El dirigente prefiere más el gradualismo, y el líder busca la transformación súbita.

2.5. Los valores que aplica el líder

- Valores
- Valores morales
- Auto respeto
- Respeto
- Honestidad
- Integridad
- Responsabilidad
- Respeto mutuo
- Sinceridad

- Aprecio
- Bondad
- Dignidad
- Tolerancia
- Libertad
- Solidaridad
- Valores culturales
- Auto motivación
- Entusiasmo
- Perseverancia
- Flexibilidad
- Valores religiosos
- Amor espiritual
- Amor fraternal
- Respeto espiritual
- Cariño espiritual

2.5.1.Valores morales

Son reglas y normas que rigen el comportamiento del individuo dentro de la sociedad.

Las relaciones y acciones que se dan de buena maneta están manifestadas a través de los valores morales. Entre los valores morales podemos mencionar los siguientes:

- Alto respeto
- Respeto
- Honestidad
- Integridad
- Responsabilidad
- Respeto mutuo
- Sinceridad
- Aprecio
- Bondad
- Dignidad
- Tolerancia
- Libertad y solidaridad.

2.5.1.1. Auto respeto

Es la valoración que tiene la persona a sí misma, como ser humano y miembro de otra familia. Una persona vale mucho ya que puede contribuir al bienestar de los demás, pero para eso necesita tener respeto a sí mismo, donde comprenda que su identidad o su ser son imagen y semejanza de Dios.

2.5.1.2. Respeto

Es la valoración que se debe tener por las personas y las cosas, en cualquier grupo familiar o social se deben respetar las leyes y reglas y no esperar que todos los miembros le sigamos para establecer un ambiente de paz.

2.5.1.3. Honestidad

Es la transparencia o la revelación de la verdad en un momento dado. Esto significa que no debemos de aparentar algo que no somos. Este valor nos ayuda a tener credibilidad, aceptación y ganar la confianza de los demás.

2.5.1.4. Integridad

Es el apoyo manifestado que siente una persona a través de los demás, en la integridad se conocen algunas quejas que las personas exponen como dificultad para el logro de determinados objetivos.

2.5.1.5. Responsabilidad

Es responder o asumir responsabilidad de lo que se hace. En la familia, escuela, sociedad o cualquier ámbito de la vida, las personas tienen un cargo que desempeñar sin necesidad de tener presión o exigencia de las demás personas y el éxito se observará siempre y cuando las personas cumplan adecuadamente con su responsabilidad.

2.5.1.6. Respeto mutuo

Es la buena convivencia entre dos o más personas donde se respeta la privacidad, cualidades y defectos que les permita caminar por la vía correcta.

2.5.1.7.Sinceridad

Es la capacidad que la persona tiene para hablar con la verdad, sabiendo que su expresar es acorde a lo que siente.

2.5.1.8.Aprecio

Es la estimación o el amor que se tiene por los demás y a que estos muestran actitudes favorables para que se logre el aprecio.

2.5.1.9.Bondad

Es tener amabilidad por las personas, ocuparse de ellas, ya que si es honra para el que la recibe más espera el que la hace.

2.5.1.10.Dignidad

Es una característica interior que posee el ser humano. Todos nacemos con dignidad, es necesario mantener un equilibrio para que esta no se vea afectada en el transcurrir de la vida.

2.5.1.11.Tolerancia

Es la capacidad de saber escuchar, respetar la opinión de otro aunque no esté de acuerdo.

2.5.1.12.Libertad

Es escoger lo mejor para actuar bien, hacer buen uso de ella porque de lo contrario tendríamos libertinaje.

2.5.1.13.Solidaridad

Es manifestar apoyo espiritual o material por otras personas que se ven afectadas en determinado momento. No pensar solo en la casa, no vivir encerrados en nuestro ego porque hay otros que nos necesitan.

2.5.2.Valores culturales

Son los que se manifiestan en la convivencia a través de las acciones que las personas ponen en práctica en la sociedad para mejorar la calidad de nuestras vidas y crecer emocionalmente. Entre los valores culturales podemos mencionar los siguientes:

Auto Motivación

Entusiasmo

Perseverancia y flexibilidad

2.5.2.1.Auto motivación

Es el deseo que se manifiesta en una persona para alcanzar un objetivo una meta. En cualquier situación la vida tiene que tener automotivación que permita un conjunto interiorizado de reglas y límites automáticamente de la dirección del éxito.

2.5.2.2.Entusiasmo

Es un impulso manifestado en las personas que se proponen con muchas ganas a emprender apasionadamente y lograr cosas que a veces parecen imposibles. También puede definirse como el poder disfrutar, que se tiene por algo que se quiere alcanzar, cueste lo cueste siempre existirá la lucha que se demuestre el interés de algo o alguien.

2.5.2.3. Perseverancia

Es mantenerse siempre con la idea de lograr determinado propósito. El que persevera alcanza sin importar las dificultades que se encuentren en el camino.

2.5.2.4. Flexibilidad

Es la aceptación de una persona para comprender que existen muchas alternativas para triunfar, pero que en determinado momento no funciona y por lo consiguiente una o varias alternativas debe ser cambiada por una u otras que permiten la adaptación al cambio a la habilidad para enfrentar a nuevos retos.

2.5.3.Valores religiosos

Son las costumbres practicadas en determinada religión poniendo de manifiesto que todo el accionar va encaminado al Dios todo poderoso salvador y glorificador de este mundo.

2.5.3.1.Amor espiritual

Es amar a Dios de todo corazón, y por el dar el alma y amar al prójimo como a uno mismo.

2.5.3.2.Amor fraternal

Es amarse entre la familia y con los miembros de una comunidad, demostrando siempre la unidad dentro de la diversidad, en otras palabras amor fraternal es vivir con los demás como hermanos.

2.5.3.3.Respeto espiritual

Es mostrarse con mucha humildad ante las cosas de Dios, mostrando siempre respeto al momento de ingresar a una iglesia o en cualquier acto religioso.

2.6.Relaciones humanas

Las relaciones humanas son aquellas relaciones que se manifiestan entre dos o más personas, por medio de la comunicación sea verbal, gestual o simbólica.

Son relaciones humanas las que se dan diariamente y constantemente dentro del área laboral, escolar, religiosa, social, deportiva y familiar.

Las relaciones humanas se manifiestan en diferente grado de intensidad y en diversas formas, especialmente se definen por la calidad de la expresión.

Las relaciones humanas están directamente influidas por dos factores importantes que son: la afinidad y el antagonismo.

2.6.1.La afinidad y el antagonismo

2.6.1.1.Afinidad

Encierra la “química” de una persona con otra y es frecuente escuchar la frase “es de sangre dulce” o lo contrario, “no me ha hecho nada, pero no sé porque no me simpatiza”⁵.

Muchas veces se encuentra la similitud en los intereses, motivos o valores de una persona con otra, de tal forma fortalecen la relación, que puede ser de amistad, de trabajo, de noviazgo y otras más.

2.6.1.2.Antagonismo

Impide que dos personas tengan afinidad, ya que son contrarias en sus intereses, motivos o por factores químicos, no encuentran empatía entre sí. En tal caso, la comunicación se dificulta por la poca disposición del interlocutor en fortalecer la relación.

⁵ Aldana Mendoza, Carlos. Pedagogía para nuestro tiempo. Editora Piedra Santa. Colección didáctica contemporánea. México. 2001.

2.6.2.Relaciones humanas dentro del estudio

Todas las personas que han tenido la fortuna de asistir a un centro de estudios han desarrollado relaciones humanas en el mismo, seguramente han observado la forma en que interactúan los maestros entre sí.

De igual forma los maestros se esfuerzan por transmitir una imagen de respeto y confianza con sus alumnos que es reforzada por la respuesta de los alumnos.

2.6.3.Relaciones humanas en el trabajo

Es cualquier esfuerzo físico y mental que realiza una persona. Las personas trabajan siempre, aunque no presenten remuneración o salario.

Las personas necesitan realizar actividades – trabajo – para sentirse productivas y adaptadas al medio social.

2.6.3.1.¿Cómo lograr unas buenas relaciones en el trabajo?

Establecer en el grupo como objetivos comunes en el desarrollo de:

- La armonía
- La cooperación
- La cordialidad
- La comprensión

Como estableciendo buenas relaciones humanas en el trabajo, se entiende: La confianza y cooperación cordial y armónica de todos los miembros de un grupo a pesar de la existencia de diferencias individuales.

A través del tiempo, estas relaciones son susceptibles de cambio, ya sea para mejorarse o para deteriorarse.

En vista de los cambios que presenta, se deduce que las relaciones humanas pueden cultivarse, modificarse y perfeccionarse.

Reconocer que en el trabajo todas las personas son importantes.

Las relaciones laborales se definen como el establecimiento y mantenimiento de las relaciones interpersonales como el objetivo de trabajo constructivo, productivo, de cooperación y armonía con las diferencias individuales.

2.6.4. Conducta en el trabajo

2.6.4.1. Conducta con los jefes

Conviene indicar que cada persona tiene un nivel jerárquico dentro de la empresa, es decir, cada persona se ubica en un nivel diferente.

El jefe de una oficina está allí por muchas razones: su calidad humana, su preparación, su tiempo de laborar en la empresa, en fin, por su jerarquía merece respeto y consideración. Se debe manifestar hacia él, el espíritu de colaboración y trabajo de dedicado para lograr los objetivos de todos los proyectos que sean propuestos. Lógico es que no debe llegarse al servilismo, es decir, hay personas que tienen la absurda idea de que porque determinada persona es su jefe están en la obligación de limpiarle el escritorio, de sacudirle el saco.

2.6.4.2. Conducta con los compañeros

El respeto es el factor más recomendable para el trato con los compañeros de trabajo. Dentro de una organización todas y cada una de las personas están obligadas, por lo menos moralmente, a colaborar con los demás para lograr.

Cuando todos trabajan en armonía y unidos por la amistad, respeto y cariño, todos los planes propuestos se desarrollan en mejor forma y no permiten tiempo para que renazcan enemistades que en muchas ocasiones se dan por intrigas y prejuicios por la falta de coordinación del trabajo dentro de la oficina.

Cada ser humano es dueño de su propia vida y goza de la libertad para actuar pero nadie tiene derecho a inmiscuirse en la vida de los demás y cuando esto ocurre, el resultado es por completo negativo dando lugar a las intrigas, acusaciones y situaciones que por ningún motivo deben de ser aceptadas. Las relaciones entre compañeros deben de ser basadas en el respeto mutuo, disposición de colaboración para la excelencia en las relaciones humanas.

Los objetivos que se proponen en la misma. Si no existe una buena amistad y relación, cada uno trabaja por su cuenta y no se logra coordinar las tareas propuestas.

2.6.4.3. Conducta con el público

Que agradable es recibir un trato respetuoso y cordial en cualquier lugar al que se asiste, compra o requiere algún servicio. Usted joven lector que pronto estará dentro de una empresa, necesita desarrollar la actitud más adecuada al tratar a las personas aplicando las normas de cortesía y buenos modales. Un asunto importante para usted, al ser parte de una empresa será el reflejo de la misma, por lo tanto tiene la responsabilidad de dar un excelente servicio a todas las personas – público o clientes- de la misma.

2.7. Perfil del líder

La acción de ser líder es saber comprender las necesidades para ayudar a satisfacer y tener poder para enfocar la atención del grupo sobre el mismo.

El líder verdadero trae innatas ciertas cualidades y características que lo hace ser un dirigente, así mismo es cierto que el liderazgo se puede formar, es decir se puede “desenterrar”, porque de otra manera ejercemos algún tipo de liderazgo y tenemos las condiciones para hacerlo.

Un líder para poseer un perfil adecuado es indispensable que cuente con las siguientes condiciones.

a) Visión psicológica

Se refiere a la capacidad de comprender la conducta individual y la del grupo.

b) Respeto por la personalidad ajena

Que se manifiesta en la capacidad de aceptar a la gente como es, sin juzgarla y en la objetividad para discriminar sobre lo que puede cambiar.

c) Actitud positiva ante la vida

Un líder debe ser una persona optimista que crea en los valores de la vida y en su superación humana no puede ser aséptica, ni destructiva o cínica.

d) Equilibria emocional

Debe ser una persona madura, serena de carácter conciliador y objetivo para no verse envuelta en las pasiones y conflictos de la gente.

e) Disciplinado

Para lograr junto un buen trabajo, se debe ser disciplinado en todas las actividades.

f) Bun humor

Es indispensable para mantener el optimismo, el ambiente acogedor y amistoso del grupo, porque constituye la base de aceptación y contacto con los individuos.

g) Aceptación

El dirigente debe ser plenamente aceptado por el grupo, lo ayuda su conducta amistosa, alegre su optimismo y sincera aceptación.

h) Promover un ambiente acogedor

Donde cada miembro del grupo pueda sentirse agradable al medio que lo rodea y que permite sentirse satisfecho.

i) Hacerse sentir del grupo

No es coacción, no imposición sino que los miembros del grupo, sienten identificación y confianza con el dirigente, que puedan sentirse y avocarse a él las necesidades que se exigen en como aceptar opciones sin recelos.

j) Capaz de orientar

Hacia la capacitación de normas reglas que el mismo grupo haya establecido, dejando la capacitación en cuanto al cumplimiento de las mismas entre el grupo a través de su gobierno grupal.

2.8 Administración educativa

La palabra administración se forma del prefijo “ad” que significa “a” y la de “ministrare” que significa “servir”. Su esencia es entonces el de “servir a”⁶.

La administración educativa consiste en la aplicación de una verdadera administración para la indagación objetiva de los problemas del proceso educativo. Los resultados permiten la transformación y mejoramiento de la educación es un proceso sistemático y permanente, se aplica en forma racional y realista a la problemática del medio. Entre sus acciones esta investigar problemas educativos, deserción repitencia, usos y resultados de los proceso de enseñanza aprendizaje.

La administración educativa es un proceso de previsión racional y realista de las diferentes acciones y tareas que se dan de conformidad con los recursos disponibles, se caracteriza porque es integral y se deriva de la planificación global del sistema educativo.

⁶David Cáceres Arragoiz. Líderes educadores, México 1994.

La administración educativa también consiste en organizar, coordinar, dirigir, ejecutar, controlar los recursos físicos financieros institucionales y humanos, bajo la responsabilidad de los directores y supervisores.

2.8.1. Características de la administración educativa

La administración es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y completa, influye en los procesos sociales recibe la influencia de ellos, la eficiencia de la administración depende de la evolución de los elementos que la componen.

Los elementos o factores que conforman el proceso administrativo son básicamente tres: el humano, el estructural y económico.

2.8.1.1. Humanos

Por qué toda administración esta llevada a cabo por los hombres y sin este elemento ninguna forma administrativa es concebible.

2.8.1.2. Estructural

Porque toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da forma y sentido.

2.8.1.3. Económica

Son los recursos materiales requeridos para el funcionamiento adecuado del cuerpo administrativo y la consecuencia de sus planes de trabajo.

Del grado de eficiencia, coordinación y control de estos tres factores, dependen el buen o mal funcionamiento del cuerpo administrativo y por consiguiente, el logro de los objetivos de la política que deben ser el bienestar y el mejoramiento de los maestros, los alumnos, la enseñanza y la comunidad.

2.8.2. Principios de la administración educativa

Se entiende como un enunciado general, que sirve de base a la realización de las actividades. El planeamiento educativo es el proceso por el cual, sobre la base del análisis de la situación y la previsión de necesidades en materia de educación se formula objetivos coherentes con la filosofía y política nacional y se establecen los instrumentos y recursos que estas acciones implican.

La administración está basada en los principios siguientes:

2.8.2.1.Principios filosóficos

Son los que se derivan de una concepción integrada del hombre de la sociedad y la educación. Se fundamenta básicamente en:

✓ **Una concepción del hombre como ser**

Capaz de conocerse y transformarse así mismo y medio físico y social.

Con derecho a su realización como persona a una vida integral satisfecha.

Con responsabilidades y obligaciones en la construcción de una sociedad mejor para el bienestar social y colectivo.

✓ **Concepción moderna de la sociedad**

Con igualdad de oportunidades educativas para todos y libre acceso a bienes y servicios. Capaz de lograr su propia integración e identidad. Apta para generar su propio desarrollo, transformación y supervisión.

2.8.2.2.Principios democráticos

La administración es un complejo que debe ser ejercida por distintos equipos o individuos que tienen responsabilidad en su aplicación para el logro de los objetivos.

Libertad responsabilidad en la toma de decisiones.

La administración es una función que debe ejercerse en libertad de acción a efecto de permitir la educación del sistema y el proceso educativo.

2.8.2.3.Principios psicopedagógicos

- Educabilidad Se basa como una condición humana, el individuo es capaz de aprender y cambiar cualesquiera sean sus condiciones y circunstancias.
- Aprendizaje la administración toma en cuenta que cada individuo aprende de acuerdo a sus necesidades, intereses, expectativas y a las oportunidades que le brinde el medio y que él pueda y quiera aprovechar.

2.8.2.4. Principios de legalidad

a.Principio de legalidad y justicia

Las normas jurídicas para hacer valer la legalidad y la justicia; fiscalizar a la organización, reducir al mínimo los efectos de la arbitrariedad; dar seguridad jurídica a las personas que hacen valer la ley y la justicia. Este principio obliga a la organización a impulsar de oficio, por su cuenta, el procedimiento administrativo, reunir pruebas de oficio para comprobar los hechos y perseguir la verdad de los hechos, aun en el caso de que desista o fallezca quien promovió el procedimiento.

b. Principio del seguimiento de oficio

El procedimiento se podrá indicar de oficio, en el sentido que lo podrá iniciar el funcionario y el empleado. También se podrá iniciar por gestión del particular en el sentido que lo podrá iniciar el particular a petición de parte. Una vez iniciado el procedimiento será conducido por funcionarios y empleados.

c.Principio de Informalidad

Este principio obliga a los funcionarios y empleados a no calificar jurídicamente las peticiones. A tramitar peticiones e impugnaciones sin citas de leyes, con citas equivocadas y con documentos incompletos. A buscar en los memoriales la intención de los interesados, sin atenerse a la letra muerta de los mismos. A corregir los errores formales evidencias cometidas por los interesados, entre ellos citar equivocadamente a la autoridad a quien se dirigen, omitir fecha de notificación de la resolución impugnada; no citarla, para que los interesados puedan cumplir posteriormente los requisitos que omitieron. Al respecto, la administración pública guatemalteca en general aún mantiene criterios rígidos, formalistas en exceso, derivados del propósito de hacer valer en los trámites previstos en la Ley del Organismo Judicial y en el Código Procesal Civil y Mercantil, de Guatemala. “Los procedimientos” administrativos se buscan en “informalidades” informadas en la conducta jurídica especializada (tributaria, agraria, municipal etc.) que nada tienen que ver con el procedimiento formalista inspirado en el Código Civil.

d.Principio del derecho de defensa

Bedel denomina regla a este principio: “la regla de los derechos de la defensa impone a la administración antes de tomar medidas que tenga carácter de sanción o más generalmente de una decisión referente a un comportamiento del interesado, el deber de advertirle y de invitarle a que se defienda”⁷. El derecho a ser oído o la regla de escuchar a la otra parte (Walline) obliga al funcionario y al empleado a reconocer, la publicidad se refiere a la comunicación de todas las actuaciones administrativas: audiencias, reconocimientos, expórtale, inspecciones, sin destacar la creatividad en casos excepcionales, previstos legalmente. Crea la oportunidad de exponer razones antes y después de la emisión de la resolución. Antes al pedir y después al impugnar.

El derecho de defensa obliga al funcionario y empleado a buscar pruebas antes de tomar una decisión por parte del interesado si fuera necesario y posible a estar presente en toda diligencia de prueba. La medula de este principio es el derecho del interesado en una decisión fundamentada que comprenda: la consideración de los argumentos y de los hechos propuestos por el interesado, la obligación de basar la decisión expresamente en la petición y la obligación de fundamentar la decisión en normas jurídicas vigentes.

2.9.Funciones de la administración escolar

Muchos académicos y administradores han encontrado que el análisis de la administración se facilita mediante la organización útil y clara del conocimiento. Al estudiar esta disciplina, resulta dividirla en cinco funciones:

- Planeación
- Organización
- Integración de personal
- Dirección
- Control

Los conceptos, principios, teoría y técnicas de la administración se agrupan en consecuencia.

Los administradores también tienen que operar en el ambiente externo no pueden realizar sus tareas bien, a menos que comprendan y sean sensibles a los muchos elementos del ambiente externo: factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y éticos que afectan sus áreas de operación.

⁷Desarrollo humano y profesional publicado por la Red Business Networ Po Box 315, Berin Oh. 44610 E.E.U.U. 2010.

2.9.1.Función técnica

El número, la variedad y la importancia de las operaciones técnicas, de cualquier naturaleza salen generalmente de las manos del técnico, la enseñanza casi exclusivamente técnica de nuestras escuelas profesionales; las ventajas acordadas a los técnicos todos contribuyen a dar la función técnica y en consecuencia a la capacidad técnica.

2.9.2.Función comercial

La prosperidad de una empresa depende frecuentemente de la función comercial, tanto como de la función técnica, si el producto no circula se produce la ruina. La habilidad comercial, unida a la astucia y a la decisión implica un profundo conocimiento del mercado y de la fuerza de los competidores, cuando algunos productos pasan en una misma empresa de un servicio a otro, la función comercial vigila para los precios de orden no sean la fuente de peligrosas ilusiones.

2.9.3. Función financiera

Nada se hace sin su intervención. Se necesita capitales para el pago de salarios personal, para la adquisición de inmuebles útiles y materiales primas.

Es indispensable una hábil gestión financiera a fin de procurarse capitales, para obtener el mayor provecho posible de las disponibilidades, para evitar compromisos imprudentes. Es una condición esencial del éxito tener constantemente a la vista de la situación financiera de la empresa.

2.9.4.Función de seguridad

Tiene la misión de proteger los bienes y las personas contra accidentes, tales como el robo, el incendio y la inundación de evitar las huelgas, los atentados y, en general, todo los obstáculos de orden social que puedan comprometer la marcha y hasta la vida de la empresa.

2.9.5.Función de contabilidad

Constituye el órgano de la vista en la empresa. Debe permitir conocer en cualquier momento, donde se está y a donde será. Debe dar informes exactos, claros y precisos sobre la situación económica de la empresa. Una buena contabilidad, simple y clara, que de una idea exacta de las condiciones de la empresa, es un poderoso medio de dirección.

2.10.Etapas de la administración

2.10.1.Planificación

La planificación es la determinación de lo que va hacerse, incluye decisiones de importancia, como el establecimiento de políticas y objetivos, redacción de programas determinación de métodos específicos y procedimientos.

La planificación es la fase primordial que al administrador siempre deberá considerar al de regir los destinos de una determinada empresa.

La investigación científica y la prognosis constituye el fundamento del proceso administrativo para la previsión de actividades futuras, es decir de antemano que hacer, como hacerlo, cuando y quien deberá llevarlo a cabo. La planeación se erige como puente entre el punto donde nos encontramos y aquel adonde queremos ir, lo cual implica partir de una situación dada, el estado la empresa o la institución, lo cual determina objetivos, finar metas, adoptar políticas e identificar estrategias para movilizarse hacia una situación deseada, dentro de un cierto tiempo, en función de los recursos de que se dispone, o sea que el proceso de planificación completa función de orientar el desarrollo, tratado de hacer variar racionalmente la tendencia meramente histórica, hacia objetivos deseados, mediante el control de las variables que intervienen en el mismo.

2.10.2.Organización

Palabra que se deriva del griego “órganon⁸” que significa instrumento.La organización grupal las actividades para llevar a cabo los planes a través de las unidades administrativas y define para ello, las relaciones de autoridad entre el general y los empleados de la empresa. La organización por sí solo no consigue materializar los objetivos propuestos, para lograrordenar esfuerzos y formular esquemas adecuados para realizar las actividades necesarias.

Existen varias definiciones sobre lo que es organización entreellas se encuentra las siguientes.

- a. Es el ordenamiento lógico de todos los componentes que intervienen en el proceso de la producción. Se determina roles y funciones de lasinstituciones y dependencias, y, de cada uno de los elementos humanosque intervendrán en la en la ejecución. De igual manera se

⁸Wilson Taylor, Frederick, principio de la administración Científica. Quinta edición, México 1987.

procede con los recursos naturales, recursos de capital y los recursos tecnológicos.

- b. Es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tiene a su cargo la ejecución de las funciones respectivas.
- c. Es el proceso de combinar a los individuos o grupos que deben efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que ahí se ejecutan, sea los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles.
- d. Es la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.
- e. Es el arreglo que debe hacerse a las funciones de una entidad para lograr los objetivos propuestos.
- f. Es la configuración de un ente con características propias.
- g. Es la conformación estructural de los elementos de un organismo. Es la fase de la administración (o gerencia) en la cual se define la estructura, la autoridad, y el proceso de delegación de funciones al personal.
- h. Es el proceso de creación de una estructura de relaciones que permita a los empleados ejecutar los planes de la dirección y cumplir las metas establecidas por estas. El éxito de una organización depende de la habilidad de sus administradores para utilizar eficiente y eficazmente esos recursos. La organización implica el establecimiento de departamentos de funciones

2.10.3. Ejecución

Es distribuir diferencialmente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución sea disciplinada.

Ejecutar significa poner en acción y esta acción administrativa trata de proporcionar estimulantes al equipo que llevara a cabo el plan.

2.11. Factores de aprendizaje

Son muchos los factores por los cuales los jóvenes estudiantes afrontan el problema de su aprendizaje, pero tomaremos algunos de los más importantes.

2.11.1.Pobreza y pobreza extrema

Nuestro país enfrentamos una situación difícil con respecto a pobreza y pobreza extrema, lo cual se manifiesta en muchos sectores, pero enfoquémonos directamente en la educación de tantas familias por dificultades económicas, afecta en que los jóvenes no tengan la suficiente capacidad para entender y comprender la enseñanza que a diario se le brinda.

2.11.2.Desintegración familiar

Muchos son los jóvenes que enfrentan situaciones difíciles, pues en su hogar algunas veces se encuentran presentes cuando los padres discuten por algún motivo estos no se dan cuenta que dañan psicológicamente a sus hijos, suelen pensar que es culpa de ellos el que sus padres tengan problemas, y llegan al centro de estudios preocupados y de esa manera el aprendizaje no se lleva a cabo como es debido.

2.11.3.Alcoholismo y drogadicción

Siendo una preocupación bastante relevante en que los jóvenes tomen decisiones equivocadas, los factores tóxicos, los cuales no únicamente inducen en el aprendizaje, sino también en su vida, como seres humanos ya que ante más problema surgen, ellos más se unen inadecuadamente en el mundo cruel y despiadado del alcoholismo y las drogas.

2.11.4. Estar absorbidos por el estudio, despreocupados por todo lo demás

Aprender a concentrarse es aprender a vencer las distracciones. Estos podemos clasificarlos en tres grupos.

- Distracción de ambiente: ruido, luces, resplandores, etc.
- Distracciones que provienen del estado físico del estudiante: fatiga intelectual, dolor de cabeza, mareos, etc.
- Distracción en forma de ideas alejadas al tema que ocupa.

Sin embargo, no es posible evitar la distracción. Por lo tanto, el estudiante debe acostumbrarse a concentrar su situación venciendo aquella tendencia, involucrándose en la idea en el que su estudio es motivo fundamental para su vida y de que posee la capacidad necesaria para mantenerse firme en el camino emprendido y vencer todos los obstáculos.

2.12. Comunicación y relación interpersonal

Comunicación entendemos: “la forma o manera de compartir con otros nuestra ideas y pensamiento”⁹.

Por lo consiguiente entre los administradores y docentes debe darse una comunicación de doble vía para que las actividades a realizar en el desempeño de las funciones entre ellos sean de un ambiente de confianza, respeto y armonía para obtener y alcanzar las metas y objetivos previsto.

Es de trascienden al importancia que tanto administradores y docentes posean un alto grado de comunicación y relaciones interpersonales, por el puesto que ocupan y ofrecen a la comunidad educativa una educación especial.

Algunas condiciones básicas para las buenas relaciones interpersonales podemos mencionar las siguientes:

- ✓ Sentido de servicio: amor y alegría.
- ✓ Identificación: administrador, docente y alumnos.
- ✓ Capacidad de liderazgo: critico, constructivo y deliberativo.
- ✓ Formación humanística del administrador: científica y técnica capaz de producir transformaciones en los grupos y la forma de vida en la comunidad educativa.

2.13. Calidad académica para los docentes

Winsolow Taylor, Frederick, Principio de la Administración, clasifica las cualidades necesarias del docente en:

- Físicas; salud, vigor, trato.
- Mentales; habilidad para entender y aprender, criterio, fortaleza mental y adaptabilidad.
- Morales; energía, firmeza, disposición de asumir responsabilidades, iniciativa, lealtad, tacto, dignidad.
- Culturales; conocimientos generales distintos a los puramente técnicos.

Fayol observó, con clara visión confirmando por estudios posteriores, que la habilidad más importante para el trabajador es el carácter técnico, y que a medida que se asciende en la escuela de la organización adquiere más importancia relativa las habilidades administrativas siendo estas de máxima

⁹Winsolow Taylor, Frederick, Principio de la Administración Científica. Quinta Edición, México 1989.

los ejecutivos de alto nivel. Con base en estas observaciones, Fayol puso presente la necesidad de contar con principios de administración y de dar adiestramiento adecuado a los administradores. Sostuvo que los conocimientos administrativos, al igual que los técnicos, debían obtener importancia en primer lugar en la escuela y luego en el trabajo.

2.14. Cualidades del docente

A través de las averiguaciones realizadas entre los educandos; resulta evidente que las cualidades más admiradas en el profesor son: justicia, bondad, delicadeza, paciencia, dominio de sí mismo, sentido de humor, inteligencia, simpatía, honestidad, puntualidad y capacidad didáctica.

2.14.1. Capacidad de adaptación

El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio a partir de la situación, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales.

2.14.2. Equilibrio motivo

El educando debe poder prever la conducta de sus profesores conociendo las líneas maestras de sus reacciones; es un riesgo grande nada propicio para la buena marcha del aprendizaje, quedar a la expectativa de que todo pueda suceder, así el profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y apoderado, de manera que inspire confianza en sus alumnos.

2.14.3. Capacidad intuitiva

Resulta útil que el profesor tenga cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos, no totalmente manifestado. La intuición puede llevar al profesor a aprender o conocer el estado de ánimo del alumno en particular, o de la clase, sobre la base de indicios mínimos.

2.14.4. Sentido del deber

Es evidente que este sentido se hace extremadamente necesario en el magisterio, si consideramos que el elemento con que trabaja la escuela es el más preciso y delicado de todos, sujeto incluso a deformaciones insalvables o difícil recuperación comprometiendo el trabajo desarrollado en el profesor obligándolo a un planeamiento o ejecución adecuada.

2.14.5. Capacidad de conducción

Este es más evidente tratándose de adolescentes que se encuentran desorientados y sienten la necesidad de ser auxiliados, esclarecidos y orientados.

Es imprescindible el liderazgo que tiene que ser ejercido por el profesor, pues los adolescentes esperan que se les aclaren los caminos y que se les guíe en su camino.

2.14.6. Amor al prójimo

Este amor puede transmitirse en simpatía para con el adolescente, lo que no es fácil de lograr, teniendo en cuenta que este causa desajustes y que determina incomodando al adulto, así el profesor debe sentir simpatía por el adolescente el cual permitirá comprender las razones de su comportamiento no se comprende como alguien puede llegar a ser educador de adolescentes o de quien quiera que sea, sino tiene dentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella voluntad y ánimo que lleva a una persona a colaborar con otras.

2.15. Rendimiento escolar

Es el grado de calidad que poseen y reciben los educandos dentro de una institución educativa.

Este elemento nos da el porcentaje de asimilación que los alumnos perciben de sus profesores, por ende da la pauta de la calidad docente y administrativa que se da en las instituciones educativas.

2.16. Ausentismo y deserción escolar

Hay niños y adolescentes que no reciben servicios educativos. Los primeros no conocen la escuela primaria; los segundos jamás pasaron por los planteles de segunda enseñanza y de enseñanza superior “la responsabilidad de este fenómeno, realmente es vergonzoso en nuestra época dice Santiago Hernández, se reparte entre familias, la sociedad, autoridades y la escuela”¹⁰.

Hay dos clases de ausentismo: absoluto y parcial.

2.16.1. Causas del ausentismo

Del medio familiar: pobreza de los hogares, explotación infantil, inadecuada organización de los trabajos doméstico, falta de control de los padres de familia.

Del medio social: desfavorables condiciones higiénicas, sanitarias y personales de los alumnos, efectos de la tradición (fiestas profanas y religiosas, principio de determinación de cosechas, etc.) desconocimiento de obligaciones legales al respecto, desnutrición infantil, subestimación hacia la escuela, migración por escasez del trabajo.

¹⁰Lemus, Luis Arturo, Administración Educativa, Editorial Kapeluz Buenos Aires Argentina, 1960.

Del medio escolar: falta de locales y maestros, desfavorables condiciones higiénicas pedagógicas, carencia de equipos de trabajo, deficiencia orgánica de la escuela, deficiencia de los sistemas de enseñanza, irresponsabilidad y falta de preparación de algunos maestros.

Del medio físico geográfico: dispersión de los hogares, clima extremo.

2.17. Área técnica de la administración

- a) Celebración de reuniones con los maestros de los diversos ciclos y grados para el estudio, interpretación y aplicación conveniente del programa oficial en vigor.
- b) Visitas a los grupos para encausar el trabajo, justificando la labor de educadores y educandos.
- c) Distribución de los grupos entre los maestros, preparación, experiencia.
- d) Elaboración y aplicación de pruebas iniciales o de selección.
- e) Elaboración y aplicación de pruebas de exploración, con el objeto de apreciar, periódicamente, los progresos de los alumnos, afinar conocimientos de aprendizaje, etc.
- f) Vigilar que los maestros lleven correcta y al día la documentación de los grupos a su cuidado: Lista de asistencia y calificaciones, diario o semanario de labores, programas escolares, distribución de tiempo y tarjetas de calificaciones.
- g) Uso de gráficas para apreciar los progresos de los alumnos.
- h) Organización de un ciclo de conferencias de caracteres pedagógicos, para mejorar la preparación de los maestros.
- i) Orientación a los maestros sobre técnicas de la enseñanza, psicología infantil y organización escolar, a través de circulares o folletos.
- j) Organizar las actividades educativas de manera que los alumnos trabajen por equipos, clubes, sociedades, etc. Haciendo de la escuela una comunidad de trabajo.
- k) Orientar a los maestros sobre las modalidades que deben reunir las tareas escolares a domicilio, para que sean de positiva utilidad.

2.17.1. Área administrativa escolar

- a) Organización de la preinscripción e inscripción del alumnado.
 - b) Los maestros llevan al día y correcta la documentación de sus grupos, listas de asistencia, calificaciones, diario o semanario de labores, programa escolar, distribución de tiempo (horario) y tarjetas de calificaciones de los alumnos.
- c) Se formula el inventario general de la escuela y las evaluaciones parciales de cada grupo.

2.18. Etapas de la administración

Estas no son más que los pasos a seguir en una organización, para el buen funcionamiento de la misma. Para que las cosas tengan eficacia, eficiencia y afectividad, se necesita poner en práctica justas etapas para lograr lo que se ha planeado con anticipación. Las etapas de la administración son las siguientes: Planeación, organización, dirección y control; las cuales se estudian por separado a continuación.

2.18.1. Planeación

La planeación es la etapa principal de la administración, pues en ella se fundamentan las demás.

Según Gotees planear es “hacer a través que ocurran cosas que de otro modo, no habrían ocurrido” esto significa que se deben de realizar los planes y especificar, y, fijar con ellos a las acciones futuras. La importancia de la planeación estriba en que “planear es tan importante como hacer¹¹” porque la eficiencia, obra de orden, no puede venir de la improvisación, esto significa que en el plan está estipulado cada cosa, cada paso a realizar y que son flexibles. Todo control sin planes es como andar a ciegas porque no se sabe que se debe de controlar. Con la realización de los planes es como, echar cimientos a una construcción, pues a partir de ella se va a llevar una secuencia de acuerdo a como haya quedado establecido; esto significa que todas las etapas después de la planeación, dependen en gran parte de ella.

La planeación entonces es un instrumento que sirve de orientación para no desviar el curso de las acciones enseña también a utilizar los recursos de manera racional y evalúa anticipadamente cual debe ser la efectividad en las tareas para alcanzar los objetivos propuestos de antemano; que

¹¹Kontz, Harold, Administración Moderna, Editorial Kapeluz, Buenos Aires Argentina, 1998.

hacer, como hacerlo, cuando y quien debe realizarlo. Es como un puente entre el punto de partida y el fin futuro.

La planeación es importante porque sirve de guía para la realización de las actividades a ejecutar. La eficiencia de un plan se mide por su contribución al propósito y a los objetivos.

Tomando en cuenta que los planes abarcan cualquier curso de acción futura, se puede ver que los planes son variados y pueden clasificarse en:

- Propósitos o misiones
- Objetivos o metas
- Estrategias
- Políticas
- Procedimientos
- Reglas
- Programas

2.18.2. Organización

Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que deben darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en la organización u organismo social, para su mayor eficiencia. Aquí se pueden establecer etapas de: Jerarquía, Funciones y Obligaciones.

2.18.3. Ejecución

En esta etapa de la administración es en la que se pone o se hace andar todas las actividades planeadas en la primera etapa.

2.18.4. Dirección

La dirección es una etapa muy importante ya que en ella recae la responsabilidad de dar las órdenes específicas, para realizar un plan. Es por ello que la persona encargada de ejercer la administración debe de tener un buen carácter para poder dar y ordenar que se realicen y se cumpla con cada una de ellas.

2.18.5. Control

Consiste en el establecimiento de sistemas que permitan medir los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saberse corregir lo que se erraba permite también corregir, mejorar y formular nuevos planes.

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Objetivos

3.1.1. General

Determinar cómo influye el liderazgo del Director en el desempeño técnico administrativo, pedagógico en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa.

3.1.2. Específicos

1. Establecer los principios administrativos que se aplica en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2013.

2. Determinar el Grado de relaciones humanas que el director manifiesta con el personal y alumnado del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa.

3. Comprobar los factores que influyen en la falta de liderazgo del director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa.

4. Conocer el grado de liderazgo del director hacia los docentes y estudiantes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco del departamento de Jutiapa.

5. Verificar el tipo de liderazgo que aplica el Director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco del departamento de Jutiapa.

3.2 Hipótesis

3.2.1 General

La falta de liderazgo del director, afecta el desempeño técnico administrativo y las labores pedagógicas, del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, y ha repercutido negativamente en el desarrollo institucional en el año 2013.

3.2.2. Específicas

1. La falta de liderazgo del Director, se manifiesta al no saber motivar, promover, orientar, negociar y relacionarse con las personas que dirige.
2. La falta de liderazgo del Director, influye negativamente, porque no hubo una preparación académica en relaciones humanas.
3. La falta de liderazgo del Director, influye en la ausencia de planificación, trabajo individual y desorientación a los estudiantes.

3.2.3. Operacionalización de hipótesis

| Hipótesis | Variable | Definición conceptual | Indicador | Pregunta |
|--|---|---|---|---|
| <p>General</p> <p>La falta de liderazgo del director, influye en el desempeño técnico administrativo y las labores pedagógicas, del Instituto Mixto de Educación Básica Por Cooperativa del Municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, y ha repercutido negativamente en el desarrollo institucional en el año 2013.</p> | <p>La falta de liderazgo del director, daña el desempeño técnico administrativo y las labores pedagógicas</p> | <p>El líder es la persona que dirige y coordina todas las actividades, debe conocer la visión del todo el conjunto lo cual le permite prever consecuencias de la secesiones que él y otros tomen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Poca visión de trabajo. • No planifica en su trabajo. • Poca preparación académica. • Desorden en el desempeño administrativo. • Carece de toma de decisión en las actividades. • Falta de relaciones humanas. | <p>¿Cuál es el reto para la institución que administra?</p> <p>¿Promueve la autoestima del personal que administra?</p> <p>¿Establece comunicación constante con el personal administrativo y docentes sobre los problemas que afronta en cuanto al rendimiento administrativo y formación académica de los jóvenes?</p> <p>¿Evalúa constantemente el desempeño del personal?</p> <p>¿Es líder del personal que administra?</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Específicas</p> <p>. La falta de liderazgo del Director, se manifiesta al no saber motivar, promover, orientar, negociar y relacionarse con las personas que dirige.</p> | <p>. La falta de liderazgo del Director, se manifiesta al no saber motivar, promover, orientar, negociar y relacionarse con las personas que dirige.</p> | <p>El liderazgo es una actividad hasta cierto punto innata fundamentalmente adquirida puede desarrollarse mediante la práctica acompañada por una buena formación técnica.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No hay motivación para realizar mejor las labores administrativas. • No promueve el desempeño pedagógico. • No promueve el rendimiento escolar. • No orienta a los estudiantes. | <p>¿Mantiene buena comunicación con los docentes del establecimiento educativo?</p> <p>¿Promueve la participación activa de sus estudiantes en los diversos procesos educativos?</p> <p>¿Recibe capacitaciones constantes en cuanto a relaciones humanas?</p> <p>¿Promueve la equidad y la justicia con todo el personal y estudiantes a su cargo?</p> <p>¿Cómo emprende las buenas relaciones humanas entre los miembros de la institución?</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>La falta de liderazgo del Director, influye negativamente, en el desempeño Técnico Administrativo, porque no hubo una preparación académica en relaciones humana.</p> | <p>La falta de liderazgo del Director, influye negativamente, porque no hubo una preparación académica en relaciones humana</p> | <p>La capacidad de actuar, a favor del desarrollo de una atmosfera adecuada de la motivación depende en gran medida de las expectativas y percepción que se tenga de las recompensas que se darán.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La falta de equidad. • La falta de profesionalism o ético. • Los modelos de capacitaciones carecen de reflexión – acción de las relaciones humanas. • Falta de organización en las actividades en grupos de trabajos. | <p>¿Promueve la participación activa de sus estudiantes en los diversos procesos educativos?</p> <p>¿Realiza constantes visitas a los salones de clases para conocer el avance o atraso en el proceso de enseñanza-aprendizaje?</p> <p>¿Actualizan diversidad de metodologías enseñanza-aprendizaje en el proceso educativo?</p> |
| <p>La falta de liderazgo del Director, influye en la ausencia de planificación, trabajo individual y desorientación a los estudiantes.</p> | <p>La falta de liderazgo del Director, influye en la ausencia de planificación, trabajo individual y desorientación a los estudiantes.</p> | <p>La confianza y cooperación cordial y armónica de todos los miembros de un grupo a pesar de la existencia de diferencias individuales.</p> | | <p>¿Promueve la participación activa de sus estudiantes en las diversas actividades educativas?</p> <p>¿Recibe capacitaciones constantes en cuanto a</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • No se planifica las actividades. • Poca visión para alcanzar los objetivos. • No existe una buena relación con el personal. • No hay autoridad. • Participación inactiva del estudiante. • Falta de liderazgo para dirigir. | <p>metodología en cuanto a metodologías de enseñanza-aprendizaje?</p> <p>¿Qué actividades propone para mejorar el rendimiento escolar?</p> <p>¿La preparación académica de los estudiantes es la esperada.</p> |
|--|--|--|--|--|

3.3. Unidades de análisis

3.3.1. Institucionales

1. MINEDUC
2. Institución educativa

3.3.2. Individuales

1. Supervisor Educativo
2. Director
3. Docentes
4. Estudiantes

3.4. Muestra o población a encuestar

3.4.1. Población

- | | | |
|----|-------------------------|------|
| 1. | 1. Supervisor Educativo | 100% |
| 2. | 1. Director | 100% |
| 3. | 9. Docentes | 100% |
| 4. | 2. Estudiantes | 100% |

3.4.2. Muestra

- | | | |
|----|------------------------|------|
| 1. | 1 Supervisor Educativo | 100% |
| 2. | 1 Director | 100% |
| 3. | 9 Docentes | 100% |
| 4. | 2 Estudiantes | 100% |

3.5. Metodología a aplicar en la investigación científica

3.5.1. Método general (Científico)

En el presente estudio se utilizó el método científico, porque permite el desarrollo de teorías como medio para poder alcanzar los objetivos; y teorizar el hecho a la realidad convirtiéndose en un proceso fiel, por medio de sus fases necesarias, partiendo desde la observación que debe ser básica y objetiva así como el planteamiento de la hipótesis sobre el problema a investigar e indagar a través del proceso de recolección de información de las fuentes, para poder demostrar a través de la comprobación de la hipótesis la absoluta verdad de la investigación y dar a conocer los resultados de la misma por medio de una presentación expositiva en donde se defenderá la investigación ejecutada y presentada en el informe final.

3.5.2. Métodos específicos

3.5.2.1. Método analítico

Se utilizó para descomponer en partes el problema con el objeto de estudiarlo a profundidad en toda su extensión el cual será útil en el proceso de consulta bibliográfica.

3.5.2.2. Método sintético

Nos sirvió para integrar las partes y poder adquirir un conocimiento nuevo que fortalece la investigación, permitiendo contribuir la documentación del marco teórico.

3.5.2.3. Método deductivo

El resultado final, la comprobación de la hipótesis y el logro de los objetivos permiten inferir que el problema planteado es de interés social, ya que los rasgos y características pueden generalizarse a todos los colegios privados del área urbana, permitiendo partir de la base teórica.

3.5.3. Técnicas a utilizar en la investigación científica

3.5.3.1. Observación directa

Permitió conocer los detalles importantes del objeto del conocimiento y registrar toda la información que se observa, en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco, Jutiapa.

3.5.3.2. Recopilación documental

Es una variante de la observación que consistió reunir información que se encuentra en documentos escritos tales como libros, enciclopedias, diccionarios, periódicos, revistas, etc.

3.5.3.3. El trabajo de campo (Experimentación)

Consiste en acudir directamente al lugar de investigación donde se encuentra la información necesaria para resolver la investigación.

3.5.3.4. Fichaje

Se utilizó para registrar el material bibliográfico que fue utilizado durante el desarrollo de las etapas del trabajo de investigación.

3.5.3.5. Estadísticas

Consistieron en la relación de cuadros que presenten la tabulación de datos obtenidos en las encuestas, para una interpretación. Además de gráficas que permitan la mejor comprensión de los cuadros anteriores.

3.6. Instrumentos de investigación

3.6.1. Guía de observación

Se aplicó una guía a la Institución en general y una a los docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco, Jutiapa.

3.6.2. Entrevista

Se realizó una entrevista al Supervisor Educativo del Distrito Escolar 22-15-25 de Pasaco, Jutiapa.

3.6.3.Boleta

Aplicada al Director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del municipio de Pasaco, Jutiapa.

3.6.4.Encuestas

Se realizó encuestas a los, estudiantes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa del Municipio de Pasaco, Jutiapa.

3.7. Modelos o instrumentos de investigación

- 4 Ficha de observación
- 5 Entrevista
- 6 Boleta
- 7 Encuesta

Capítulo IV

Marco operacional

4.1. Tabulación de indicadores de unidades de análisis de campo investigadas.

4.1.1 Indicadores de entrevista al Supervisor Educativo, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.

1. ¿Cree que los directores son líderes en sus centros educativos?

El Supervisor Educativo manifiesta que, la mayoría de los directores no son líderes en sus centros educativos, porque les falta preparación y vocación.

2. ¿Cree que los administradores educativos de su área, aplican los principios de administración educativa?

El Supervisor Educativo revela que, la mayoría de los directores no aplican los principios administrativos, porque algunos no tienen la preparación académica.

3. ¿Considera que los directores, practican las relaciones humanas con la comunidad educativa?

El Supervisor Educativo dice que, la mayoría de los directores si practican las relaciones humanas, por las razones siguientes comparten con los docentes y estudiantes.

4. ¿Considera que los directores son manipulados por los docentes de los centros?

El Supervisor Educativo manifiesta que, la mayoría de los directores si son manipulados por los docentes, por las razones siguientes, permiten que los docentes realicen lo que ellos quieren no lo que indica el Ministerio de Educación.

5. ¿Considera que el liderazgo del director influye en el rendimiento productivo de los estudiantes?

El Supervisor Educativo indica que, la mayoría de los directores no influyen en el rendimiento productivo del estudiante, por las razones siguientes, no se preocupan por motivar, conversar sobre los problemas sociales que afrontan los jóvenes.

6. ¿Proporciona asesoría a los directores en los diferentes problemas administrativos?

El Supervisor Educativo indica que, a la mayoría de los directores si les proporciona asesoría, por las razones siguiente, da capacitaciones sobre cómo llevar el proceso administrativo en los centros educativos.

7. ¿Exige y supervisa la calidad del director y personal docente que labora en los establecimientos educativos?

El Supervisor Educativo indica que, si exige y supervisa la calidad del director y del personal docente en los centros educativos, por las razones siguiente, capacita, conversa sobre las dificultades que hay en proceso de la enseñanza aprendizaje en los centros.

8. ¿Estimula el trabajo realizado por los directores, de los establecimientos educativos a su cargo?

El Supervisor Educativo indica que, si estimula el trabajo de los directores, por las razones siguientes, incentiva, les da reconocimientos por sus labores en los centros educativos, comparte los logros obtenidos en las actividades,

9. ¿Supervisa periódicamente el trabajo administrativo y docente en los establecimientos educativos de su área?

El Supervisor Educativo indica que, si supervisa el trabajo administrativo y docente en los establecimientos, por las razones siguientes, visita los centros con el objetivo de apoyar a los docentes, capacita a los directores, verifica que los directores lleven en orden los libros necesarios para una buena administración.

10. ¿Organiza usted talleres de actualización con los directores, sobre liderazgo y administración educativa?

El Supervisor Educativo indica que, si organiza talleres de liderazgo y administración educativa, por las razones siguientes, capacita sobre las relaciones humanas, coordina, controla, dirige las actividades planificadas.

4.1.2. Indicadores de entrevista al Director del Instituto Mixto de Educación Básicapor Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.

1. ¿Conoce el perfil que debe poseer el personal docente que labora en su institución?

El Director del establecimiento indica, si conoce el perfil que debe poseer el personal docente que labora en la institución, por las razones siguientes, se basa en el reglamento del Ministerio de Educación, para poder contratar, el cual tienen que ser estudiantes universitarios, o tener título universitario.

2. ¿El personal que usted dirige muestra iniciativa para la ejecución de las actividades que se realizan en el centro educativo?

El Director del establecimiento indica que la mayoría del personal no muestra iniciativa propia para la ejecución de las actividades que se realizan en el centro educativo, por las razones siguientes, planifican con anticipación las actividades, no hay colaboración.

3. ¿Existe buena relaciones humanas entre usted y el personal?

El Director del establecimiento indica que la mayoría del personal no muestra buenas relaciones humanas entre los miembros de la institución, por las razones siguientes, discriminación, realizan grupos, no están de acuerdo a las opiniones que se dan entre ellos.

4. ¿Cómo administrador educativo actualiza y capacita el personal que tiene a su cargo?

El Director del establecimiento indica que, no actualiza y capacita al personal de su establecimiento, por las razones siguientes, no planifican las actividades, no capacita ya que les permite que ellos trabajen por iniciativa propia.

5. ¿Planifica las actividades que realiza dentro de su establecimiento?

El Director del establecimiento indica que no planifica las actividades que se realiza dentro de su establecimiento, por las razones siguientes, deja que los docentes planifiquen las actividades de acuerdo a los intereses propios.

6. ¿Cree que es importante que los docentes muestren liderazgo en el proceso enseñanza aprendizaje?

El Director del establecimiento indica que si es importante que los docentes muestren liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje, por las razones siguientes, muestran iniciativa para motivar a los jóvenes, para coordinar, controlar y ser ejemplo de los estudiantes.

7. ¿Pone en práctica los principios administrativos para el buen funcionamiento de la Institución?

El Director del establecimiento indica que no practica los principios administrativos para el buen funcionamiento de la institución, por las razones siguientes, no se actualiza, desconocimiento del currículo nacional base.

8. ¿Se maneja liderazgo en la institución que dirige?

El Director del establecimiento indica que no se maneja liderazgo en la institución que dirige, por las razones siguientes, no hay compañerismo, docentes inconformes,

9. ¿Cree usted que la función que desempeña un administrador educativo es importante?

El Director del establecimiento indica que la función que desempeña un administrador educativo es importante, por las razones siguientes, es quien coordina, dirige y controla las actividades que se desarrollan en la institución.

10. ¿Considera que es importante la presencia de un administrador educativo dentro de una institución?

El Director del establecimiento indica que, si es importante la presencia de un administrador educativo dentro de una institución, por las razones siguientes, el administrador es quien planifica, las metas, los objetivos propuestos alcanzar en el proceso administrativo.

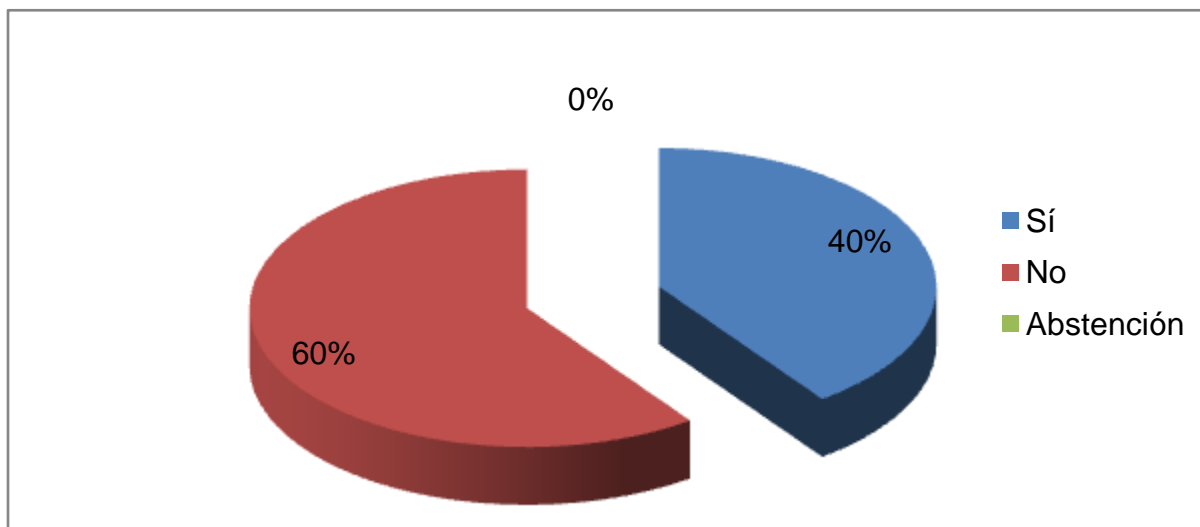
4.1.3 Indicadores de entrevista a los docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2013”

1. ¿Considera que el director practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia?

| Si | | No | | Abstención | | Explique | |
|------|------|------|------|------------|------|----------|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Si | No |
| | | | | | | Si | Demuestra amabilidad, gentileza y educación cuando trata con ellos. |
| 4 | 40% | 6 | 60% | 0 | 0% | No | Casi nunca se le ve platicando con nosotros, los alumnos o padres de familia, es muy agresivo y orgulloso. |

Fuente: investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de Docentes entrevistados, el 40% indica que el director si practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia, por las razones siguientes: Demuestra amabilidad, gentileza y educación cuando trata con ellos, y el 60% manifiesta que no hace uso de ellas por las razones siguientes: Casi nunca se le ve platicando con nosotros, los alumnos o padres de familia, es muy agresivo y orgulloso.

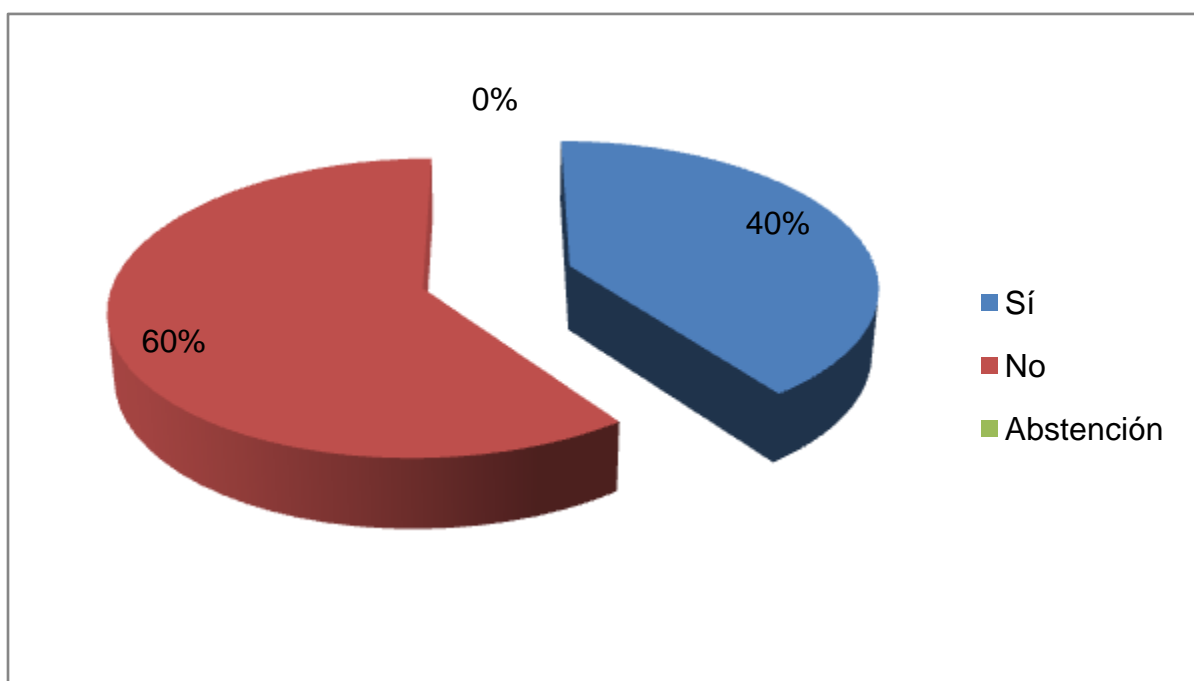


2. ¿Cree que el director toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa?

| Sí | | No | | Abstención | | ¿Por qué? | |
|------|------|------|------|------------|------|-----------|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Sí | No |
| | | | | | | | Escucha a los padres y alumnos cuando lo amerita. |
| 4 | 40% | 6 | 60% | 0 | 0% | No | Las opiniones que se le plantean no las lleva a la práctica. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 40% manifiesta que el director si toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa, porque escucha a los padres y alumnos cuando lo amerita, y el 60% indica que el director no toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa, manifestó que las opiniones que se le plantean no las lleva a la práctica.

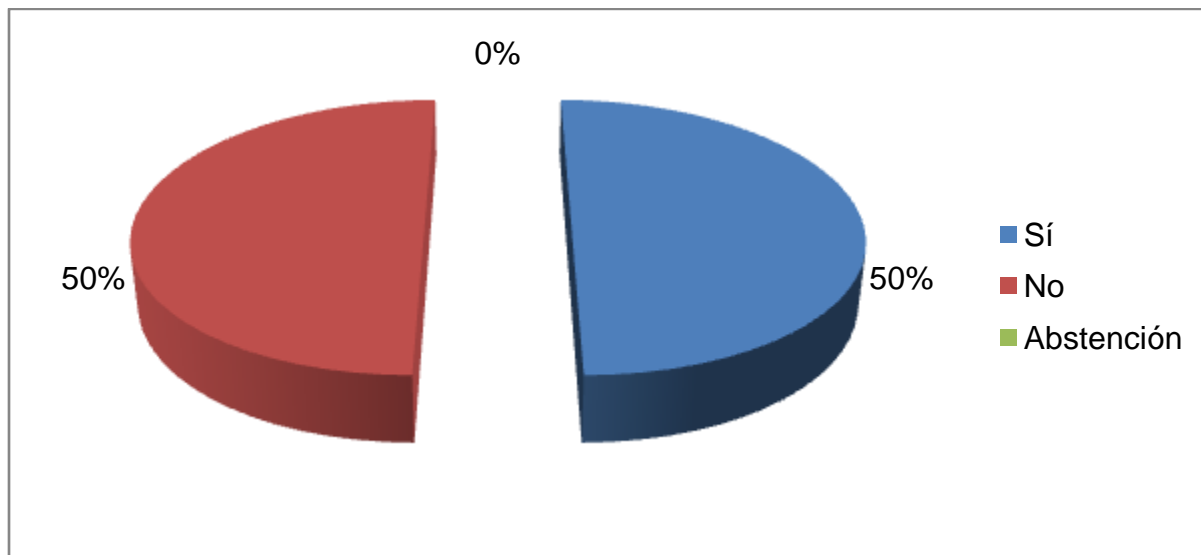


3. ¿Considera que la comunicación del administrador con el personal docente, padres de familia y alumnado es efectiva?

| Si | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|-----|------------|------|-------------|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Re. | Abs. | Rel. | Si | No |
| | | | | | | | Porque: Da a conocer los avances de aprendizaje de los jóvenes y presenta la ficha de calificaciones de los bimestres. |
| 5 | 50% | 5 | 50% | 0 | 0% | No | Porque: No presenta una actividad para mejorar el rendimiento escolar de los jóvenes. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 50% indica que el director si considera que la comunicación del Administrador con el personal docente, Padres de familia y alumnos es efectiva, por las razones siguientes, da a conocer los avances de aprendizaje de los jóvenes y presenta la ficha de calificaciones de los bimestres, y el 50% indican que el director no considera que la comunicación del administrador con el personal docente, Padres de familia y alumnos es efectiva, por las razones siguientes, no presenta una actividad para mejorar el rendimiento escolar de los jóvenes.

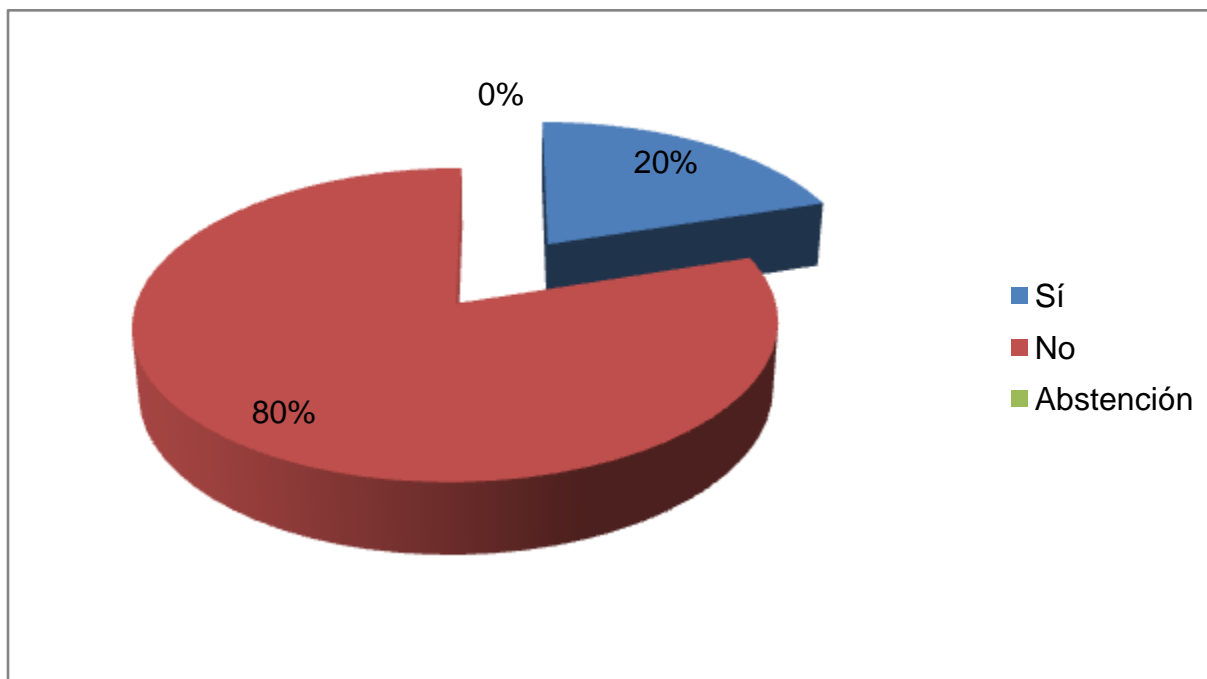


4. ¿Considera que el director posee principios de liderazgo?

| Sí | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|-------------|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Sí | Porque: Él manda, toma en cuenta a un grupo de docente, el solo dirige. |
| 2 | 20% | 8 | 80% | 0 | 0% | No | Porque: No se involucra en las actividades, no coordina, planifica, no es democrático. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 20% indican que el director si posee principios de liderazgo por las razones siguientes, manda al personal, toma en cuenta a un grupo de docente, el solo dirige y el 80% considera que el director no posee principios de liderazgo por las razones siguientes, no se involucra en las actividades, no planifica, no coordina no es democrático.

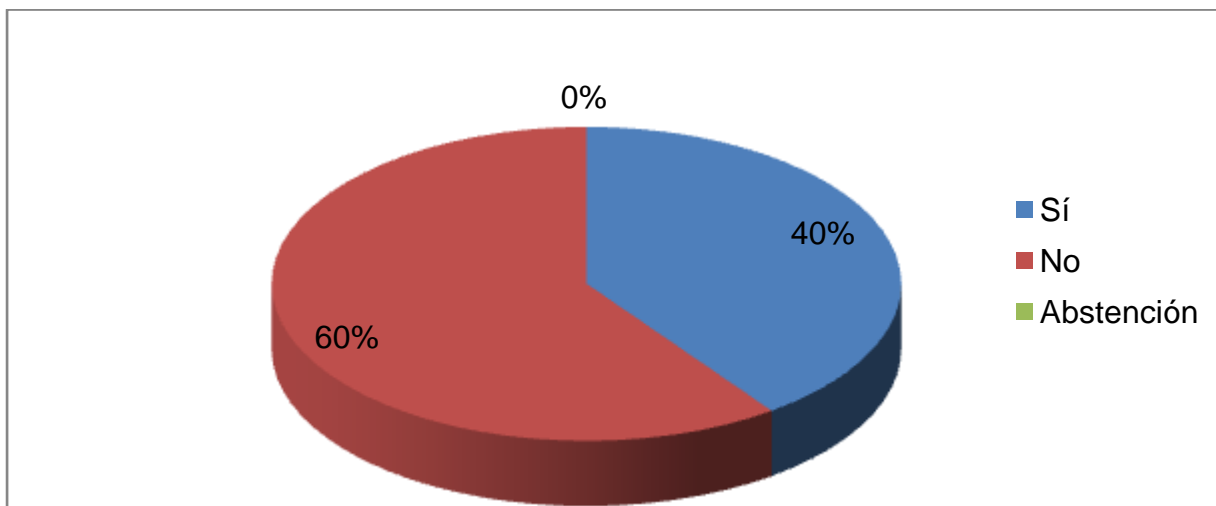


5. ¿Considera que el director practica ética profesional en el ejercicio administrativo?

| Sí | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|---|---|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Sí | No |
| 3 | 30% | 7 | 70% | 0 | 0% | Porque: Los administradores deben emprender un proceso de revaloración y profesionalización, para recuperar su verdadera vocación y trascendencia social. | Porque: Necesita, recuperar su autoridad moral, rescatar su papel de administrador educativo y poder educar y guiar a los miembros de su institución. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 30% indican que el director practica ética profesional en el ejercicio administrativo, por las razones siguientes, los administradores deben emprender un proceso de revaloración y profesionalización, para recuperar su verdadera vocación y trascendencia social, y el 70% indica que el director no practica ética profesional en el ejercicio administrativo, por las razones siguientes, necesita recuperar su autoridad moral, rescatar su papel de administrador educativo y poder educar y guiar a los miembros de su institución.

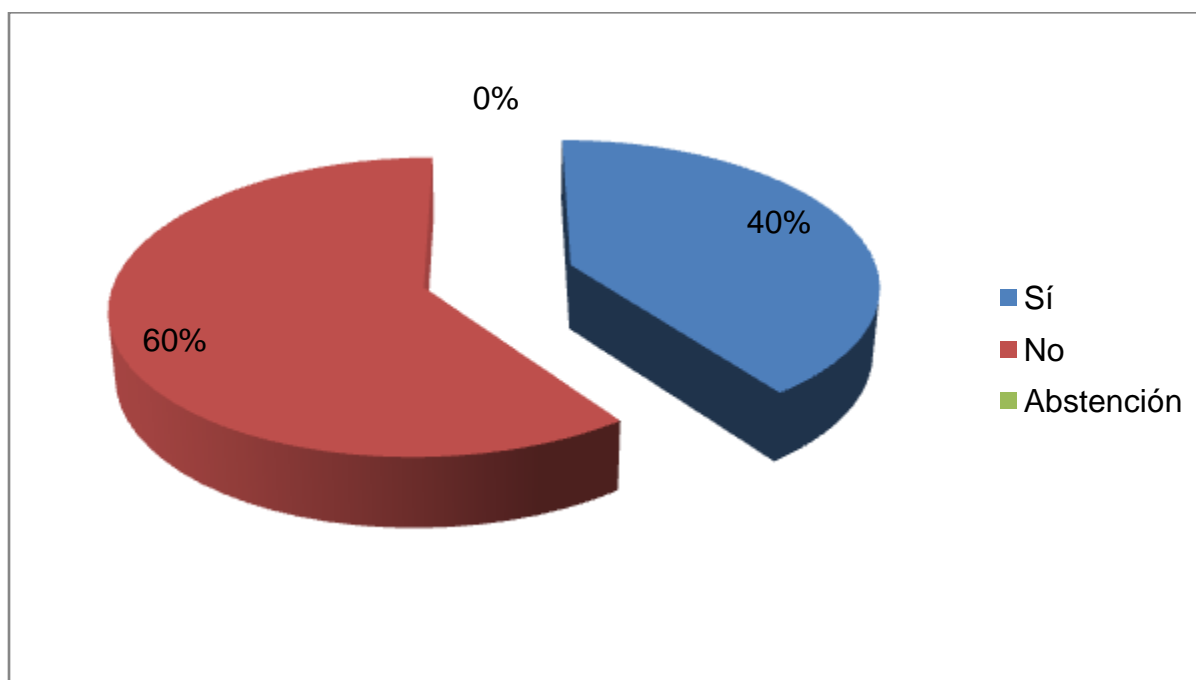


6. ¿Aplica correctamente el director los registros y controles del establecimiento?

| Sí | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|---|---|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Sí | No |
| | | | | | | Porque: Da a conocer a los padres de familia sobre el rendimiento de los estudiantes. | Porque: Da a conocer información que es confidencial. |
| 4 | 40% | 6 | 60% | 0 | 0% | | |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 40% indica que el director aplica correctamente los registros y controles del establecimiento, por las razones siguientes, da a conocer a los padres de familia sobre el rendimiento de los estudiantes, y el 60% indica que el director no aplica correctamente los registros y controles del establecimiento, por las razones siguientes, da a conocer información que es confidencial.

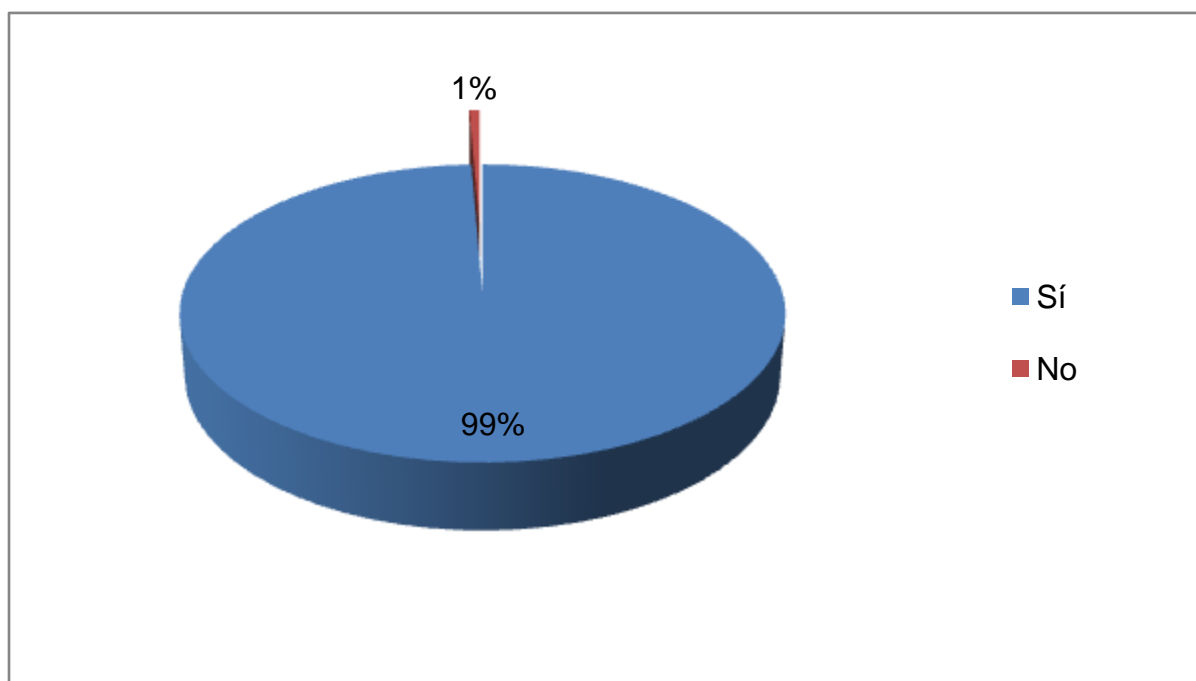


7. ¿Considera que la preparación académica del director llena los requisitos exigidos por el MINEDUC?

| Si | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|-------------|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Si | No |
| 6 | 60% | 4 | 40% | 0 | 0% | Si | Porque: Tiene el estudio que es requisito para poder desempeñar este cargo |
| | | | | | | No | Porque: No tiene la preparación adecuada ya que es una persona desactualizada en el nuevo currículo. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 60% indican que el director si tiene preparación académica y llena los requisitos exigidos por el MINEDUC, por las razones siguiente, tiene el estudio que es requisito para poder desempeñar este cargo, y el 40% indican que el director no tiene la preparación académica y no llena los requisitos exigidos por el MINEDUC, por las razones siguientes, no tiene una preparación adecuada ya que es una persona desactualizada en el nuevo currículo.

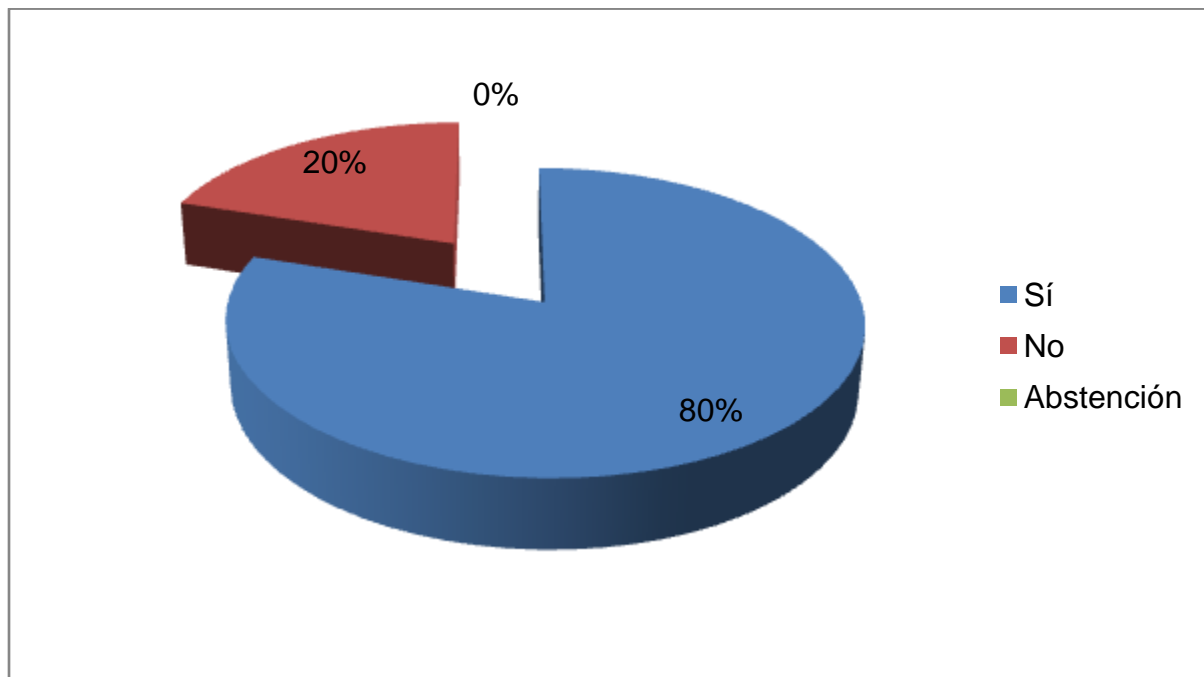


8. ¿Considera que el director participa en el proceso de selección y contratación del personal?

| Si | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|-------------|---|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Si | Porque: Es la persona encargada velar que las personas contratadas tengan el perfil que se desea. |
| 8 | 80% | 2 | 20% | 0 | 0% | No | Porque: Se deja manipular por preferencias de otras personas. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 80% indica que si considera que el director participa en el proceso de selección y contratación del personal por las razones siguientes, es la encargada de velar que las personas contratadas tengan el perfil que se desea, y el 20% indica que el director no participa en el proceso de selección y contratación del personal, por las razones siguientes, se deja manipular por preferencias de otras personas.

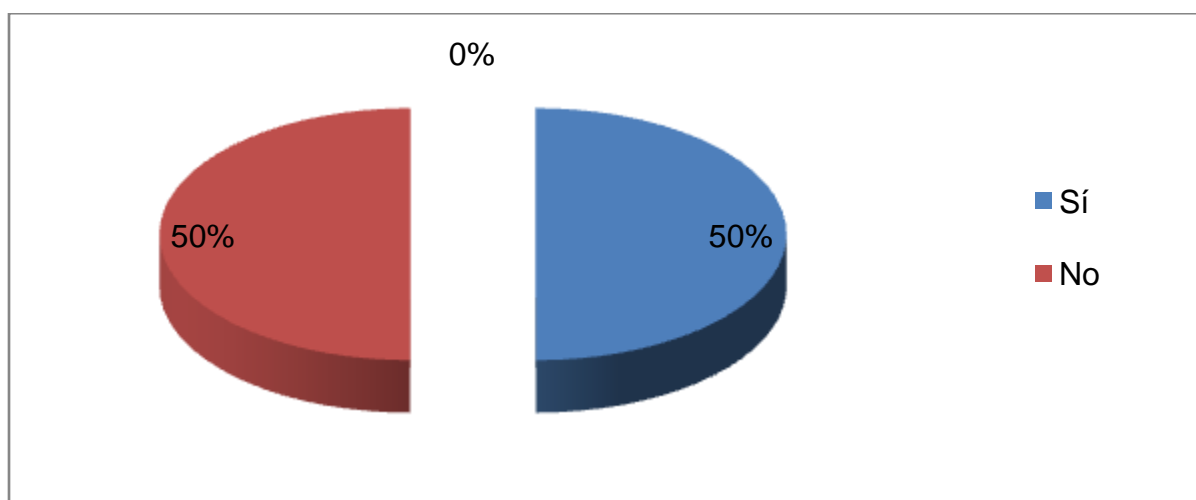


9. ¿Considera que la conducta manifestada por el director va de acuerdo a los valores éticos y profesionales?

| Si | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|---|--|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Si | No |
| 5 | 50% | 5 | 50% | 0 | 0% | Porque: Trata de complacer al personal, se preocupa por el bienestar, la comodidad y trata de ser carismático con los docentes y alumnos. | Porque: Tiene un temperamento fuerte, no admite sus errores, no tiene una actitud adecuada para que los demás compartan sus ideas. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 50% indican que sí, que la conducta manifestada por el director va de acuerdo a los valores éticos y profesionales, por las razones siguientes, trata al de complacer al personal, se preocupa por el bienestar, la comodidad y trata de ser carismático con los docentes y alumnos, y el 50% indica que la conducta manifestada por el director no va de acuerdo a los valores éticos y profesionales, por las razones siguientes, tiene un temperamento fuerte, no admite sus errores, no tiene una actitud adecuada para que los demás compartan sus ideas.

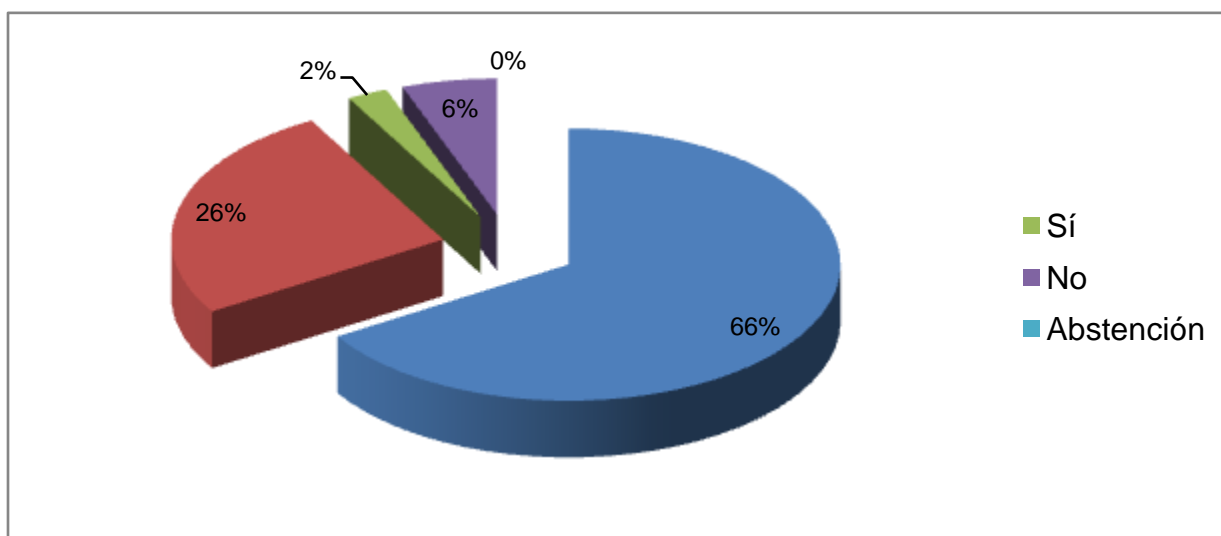


10. ¿Cree que el director conoce y aplica los principios de la administración educativa?

| Si | | No | | Abstención | | Especifique | |
|------|------|------|------|------------|------|-------------|---|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Si | Porque: |
| | | | | | | | Practica los principios de dirección, control, coordinar, el proceso administrativo en la institución que dirige. |
| 3 | 30% | 7 | 70% | 0 | 0% | No | Su preparación profesional no es especialmente en el campo administrativo, lo cual dificulta la planificación de las actividades administrativas. |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 30% indica que el director si conoce y aplica los principios de la administración educativa, por las razones siguientes, practica los principios de dirección, control, coordinar, el proceso administrativo en la institución que dirige, y el 70% indica que el director no conoce los principios de la administración educativa, por las razones siguientes, su preparación profesional no es especialmente en el campo administrativo, lo cual dificulta la planificación de las actividades administrativas.



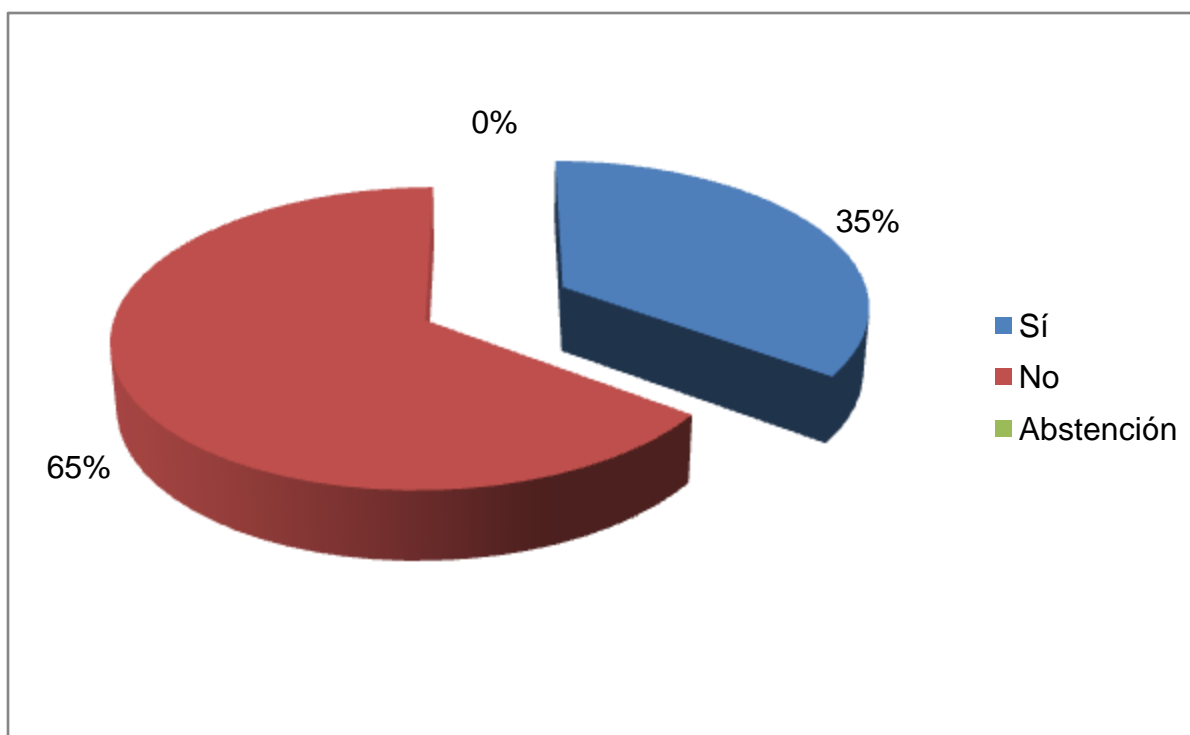
4.1.4. Indicadores de la encuesta aplicada a los estudiantes

1. ¿Cree que el director es un líder en su establecimiento?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 14 | 35% | 26 | 65% | 0 | 0 |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 35% indica que el Director si es líder en su establecimiento y el 65% indica que el Director no es un líder en su establecimiento.

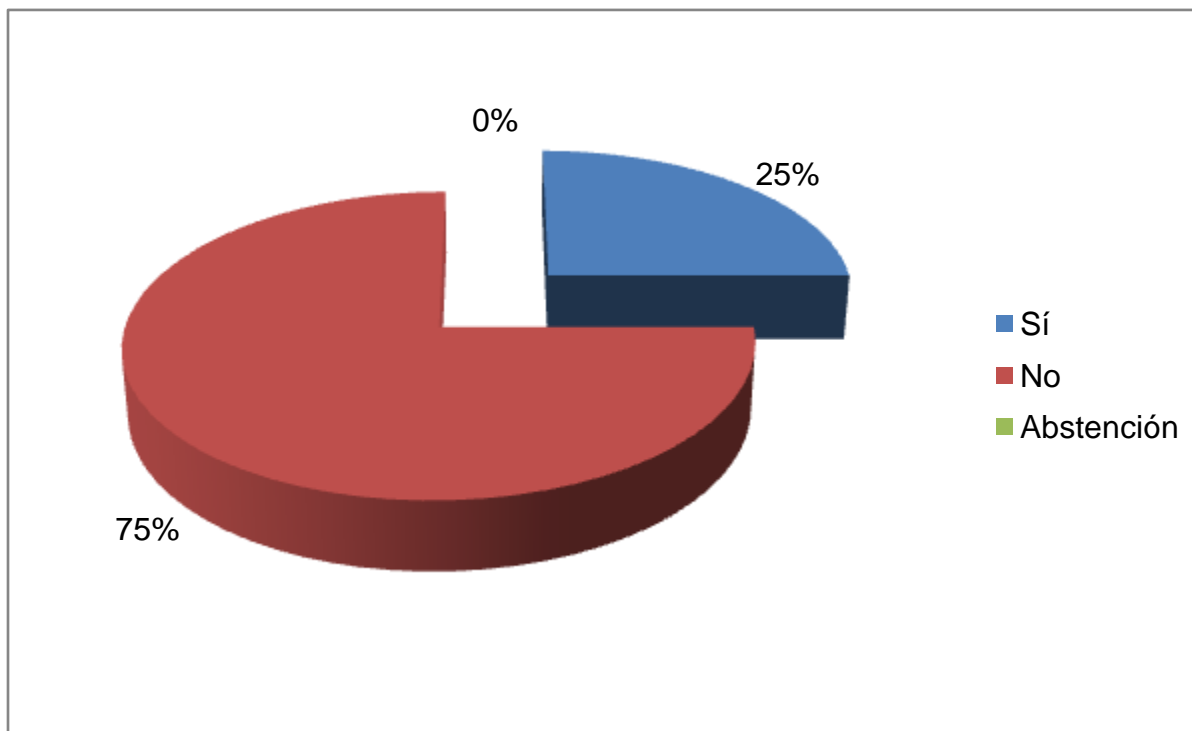


2. ¿Cree que el director actúa por iniciativa propia en la toma de decisiones?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 10 | 25% | 30 | 75% | 0 | 0 |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 25% indica que el director actúa por iniciativa en la toma de decisiones, y el 75% dice que el director no actúa por iniciativa propia en la toma de decisiones.

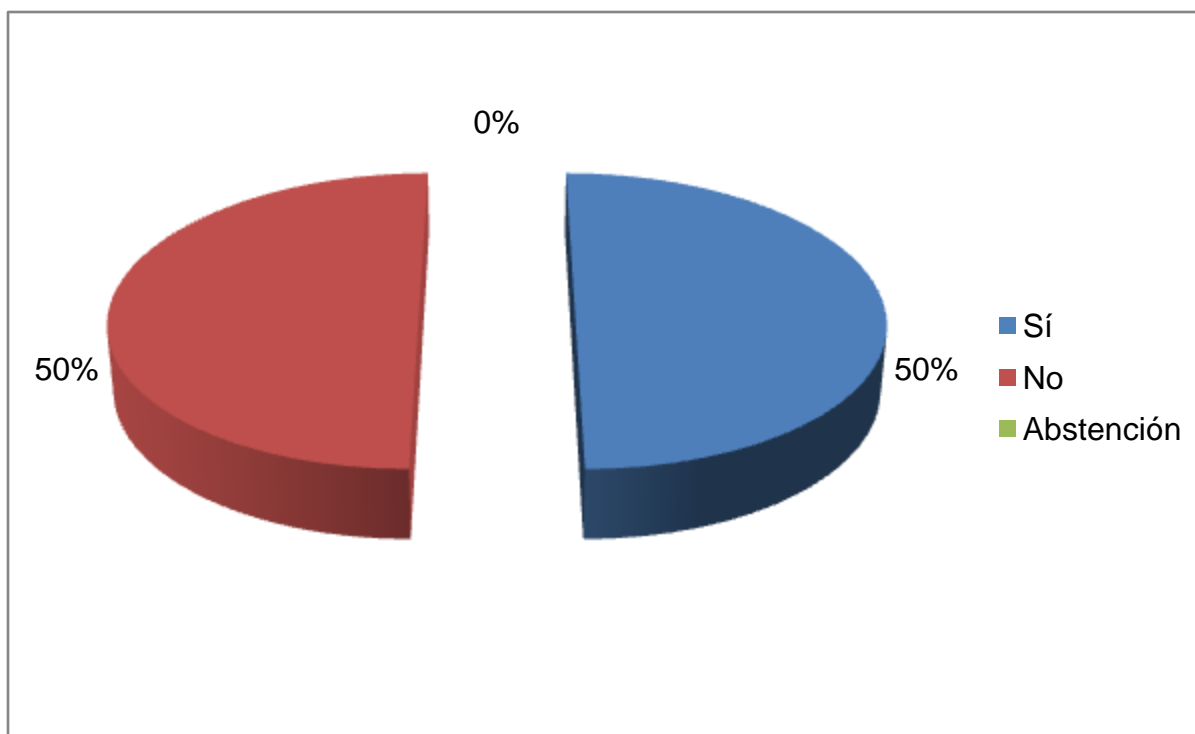


3. ¿Cree que el director estimula la labor del docente?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 20 | 50% | 20 | 50% | 0 | 0 |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 50% indica que el director si estimula labor del docente, y el 70% indica que el director no estimula la labor del docente.

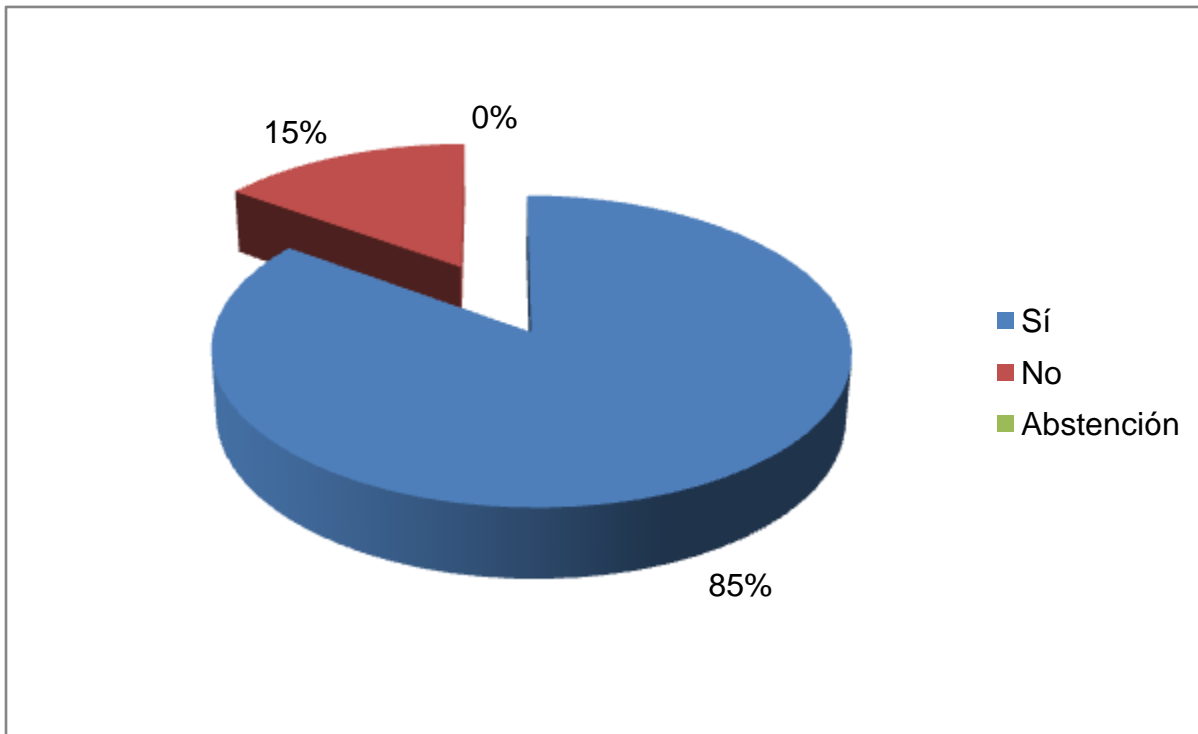


4. ¿Cree que el director es base fundamental para el buen funcionamiento del establecimiento?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 34 | 85% | 6 | 15% | 0 | 0 |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 85% indica que el director si es base fundamental para el buen funcionamiento del establecimiento, y el 15% indica que el director no es base fundamental para el buen funcionamiento del establecimiento.

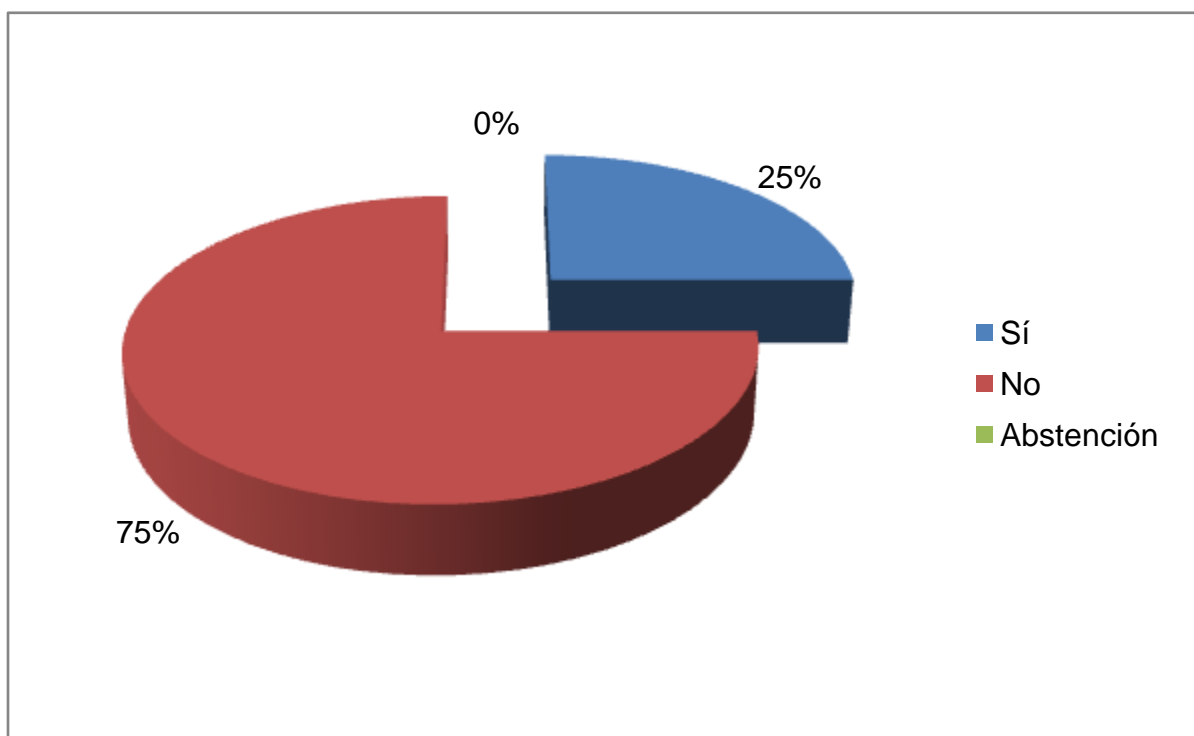


5. ¿Considera que existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 10 | 25% | 30 | 75% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 25% indica que si considera que existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director, y el 75% indica que no existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director.

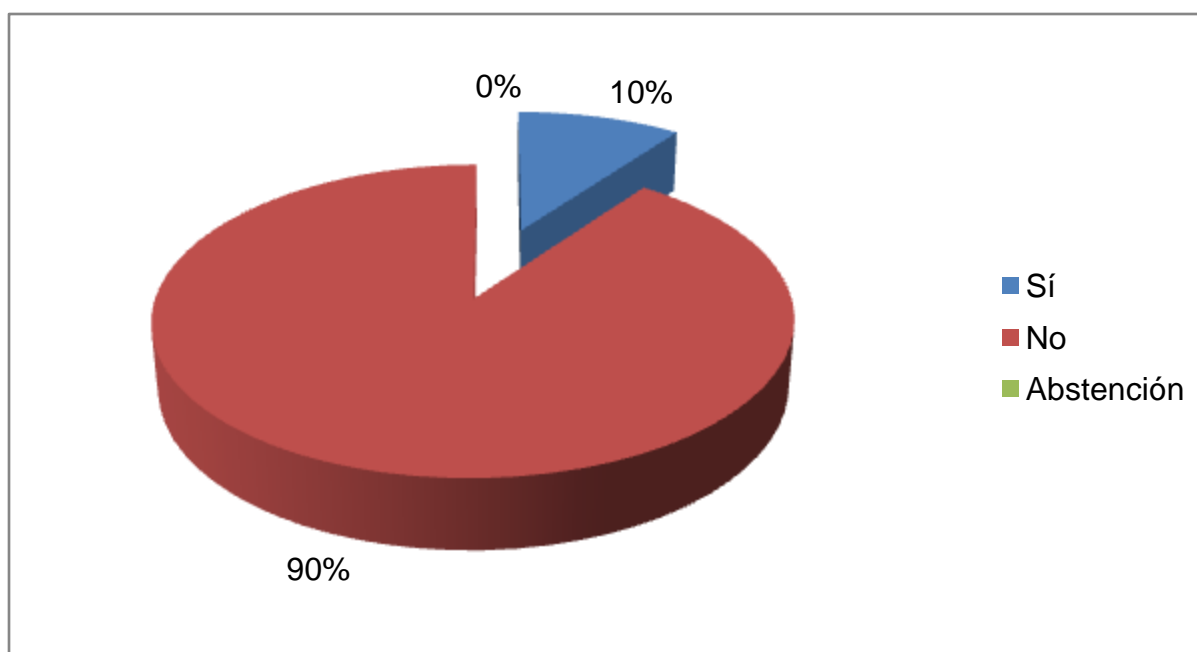


6. ¿Considera que el director controla la labor de los profesores en el salón de clases?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 30 | 75% | 10 | 25% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 10% indica que el director si controla la labor de los profesores en los salones de clases, y el 90% indica que el director no controla la labor de los profesores en los salones de clases.

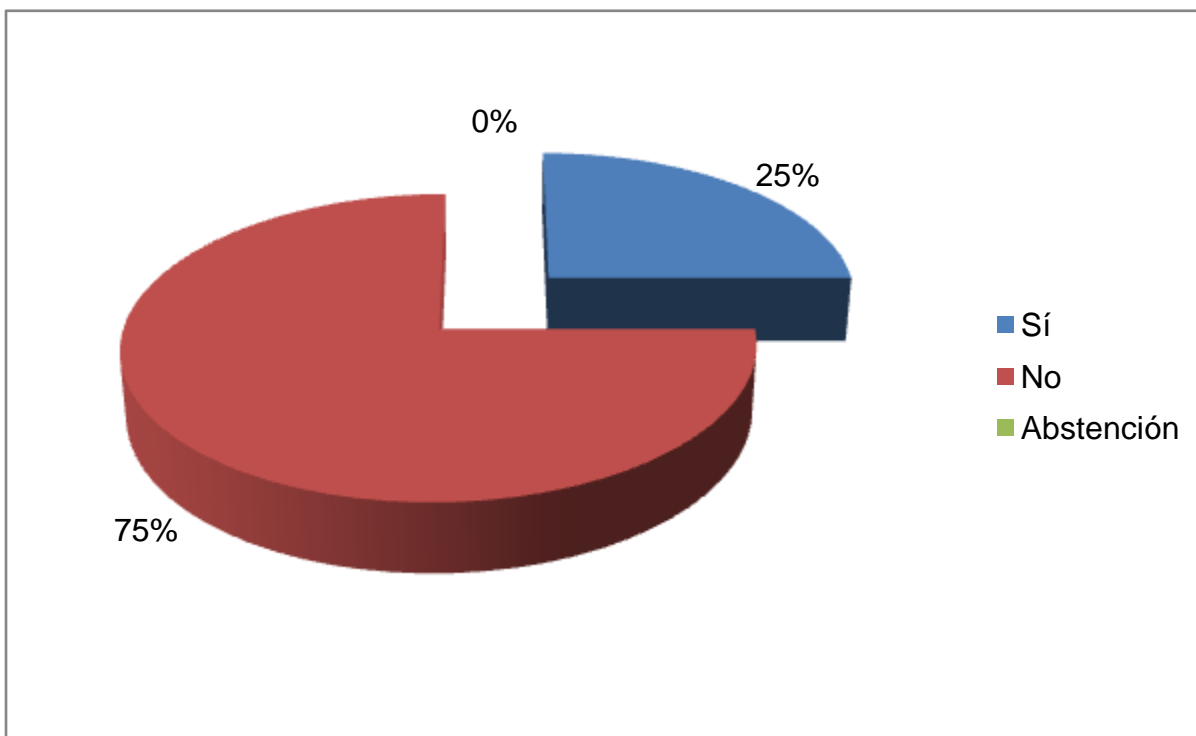


7.¿Considera que la información general de actividades deben ser proporcionada por el director?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 0 | 75% | 0 | 25% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 75% indica que la información general de actividades si deben ser proporcionadas por el director, y el 25% indica que la información general de actividades no debe ser proporcionada por el director.

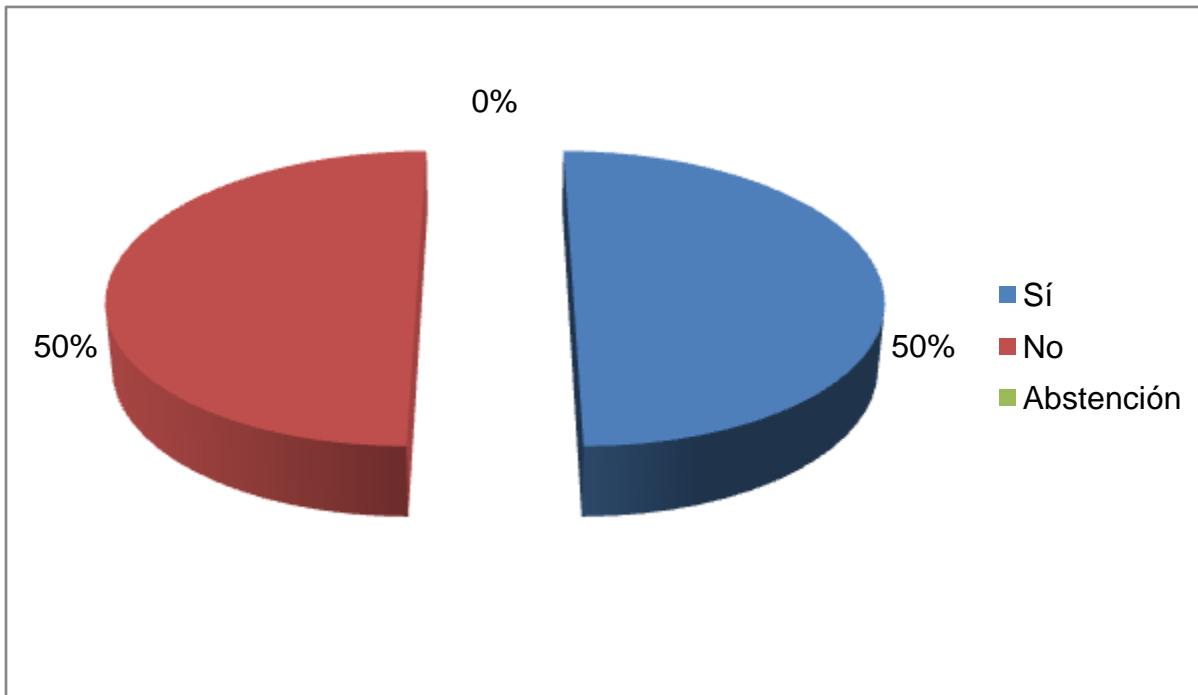


8. ¿Cree que el personal docente que labora en el establecimiento tiene calidad profesional?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 4 | 10% | 36 | 90% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 50% indica que el personal docente que labora en el establecimiento si tiene calidad profesional, y el 50% indica que el personal docente que labora en el establecimiento no tiene calidad profesional.

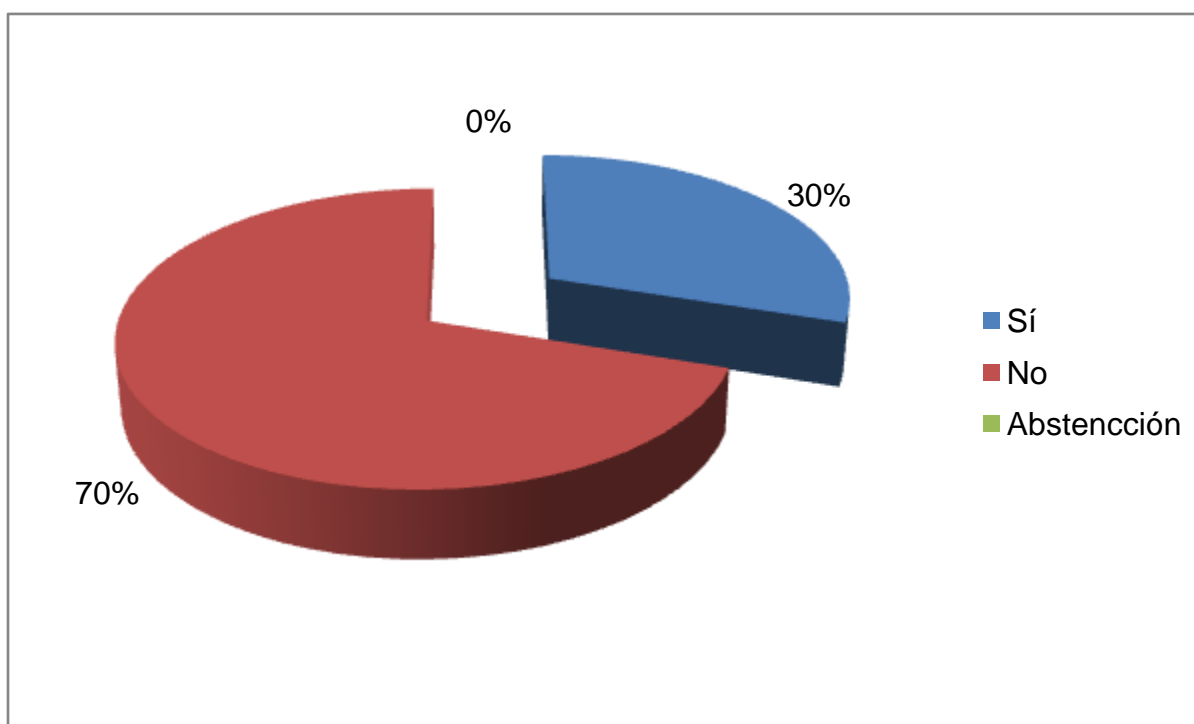


9. ¿Cree que el director resuelve los problemas internos del establecimiento?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 12 | 30% | 28 | 70% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 30% indica que el director si resuelve los problemas internos del establecimiento, y el 70% indica que el director no resuelve los problemas internos del establecimiento.

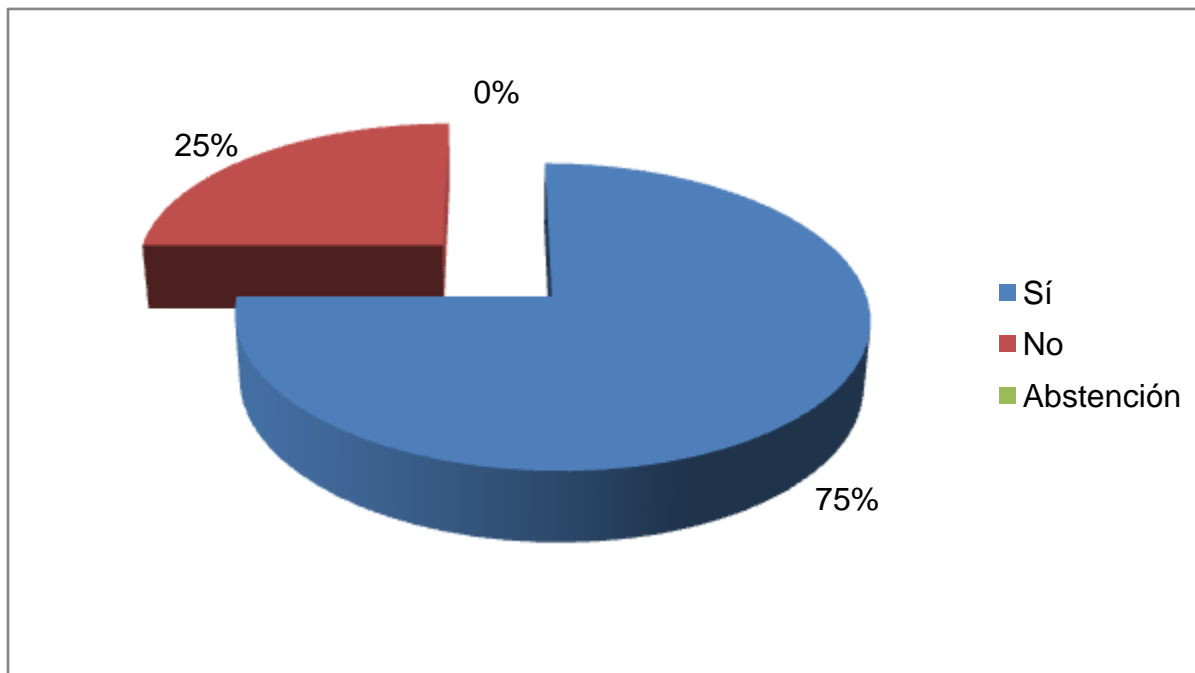


10. ¿Considera que el director se preocupa por el rendimiento escolar de los estudiantes?

| Sí | | No | | Abstención | |
|------|------|------|------|------------|------|
| Abs. | Rel. | Abs. | Rel. | Abs. | Rel. |
| 30 | 75% | 10 | 25% | 0 | 0% |

Fuente: Investigación de campo 2013

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 75% indica que el director si se preocupa por el rendimiento escolar de los estudiantes, y el 25% indica que el director no se preocupa por el rendimiento escolar de los estudiantes.



4.2 Comprobación de las variables independiente y dependiente

4.2.1 Variable independiente: La falta de liderazgo del Director, damnifica el desempeño técnico administrativo y las labores pedagógicas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.

4.2.1.1 Indicador: Entrevista al Supervisor Educativo.

1. ¿Cree que los directores son líderes en sus centros educativos?

El Supervisor Educativo manifiesta que, la mayoría de los directores no son líderes en sus centros educativos, porque les falta preparación y vocación.

2. ¿Cree que los administradores educativos de su área, aplican los principios de administración educativa?

El Supervisor Educativo dice que, la mayoría de los directores no aplican los principios administrativos, porque algunos no tienen la preparación académica.

4. ¿Considera que los directores son manipulados por los docentes de los centros?

El Supervisor Educativo indica que, la mayoría de los directores si son manipulados por los docentes, por las razones siguientes, permiten que los docentes realicen lo que ellos quieren no lo que indica el Ministerio de Educación.

5. ¿Considera que el liderazgo del director influye en el rendimiento productivo de los estudiantes?

El Supervisor Educativo manifiesta que, la mayoría de los directores no influyen en el rendimiento productivo del estudiante, por las razones siguientes, no se preocupan por motivar, conversar sobre los problemas sociales que afrontan los jóvenes.

4.2.1.2 Indicador: Entrevista aplicada al Director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.

2. ¿El personal que usted dirige muestra iniciativa para la ejecución de las actividades que se realizan en el centro educativo?

El Director del establecimiento indica que la mayoría del personal no muestra iniciativa propia para la ejecución de las actividades que se realizan en el centro educativo, por las razones siguientes, planifican con anticipación las actividades, no hay colaboración.

3. ¿Existe buena relaciones humanas entre usted y el personal?

El Director del establecimiento indica que la mayoría del personal no muestra buenas relaciones humanas entre los miembros de la institución, por las razones siguientes, discriminación, realizan grupos, no están de acuerdo a las opiniones que se dan entre ellos.

4. ¿Cómo administrador educativo actualiza y capacita el personal que tiene a su cargo?

El Director del establecimiento indica que, no actualiza y capacita al personal de su establecimiento, por las razones siguientes, no planifican las actividades, no capacita ya que les permite que ellos trabajen por iniciativa propia.

5. ¿Planifica las actividades que realiza dentro de su establecimiento?

El Director del establecimiento indica que no planifica las actividades que se realiza dentro de su establecimiento, por las razones siguientes, deja que los docentes planifiquen las actividades de acuerdo a los intereses propios.

7. ¿Pone en práctica los principios administrativos para el buen funcionamiento de la Institución?

El Director del establecimiento indica que no practica los principios administrativos para el buen funcionamiento de la institución, por las razones siguientes, no se actualiza, desconocimiento del currículo nacional base.

8. ¿Se maneja liderazgo en la institución que dirige?

El Director del establecimiento indica que no se maneja liderazgo en la institución que dirige, por las razones siguientes, no hay compañerismo, docentes inconformes.

4.2.1.3. Indicador: Entrevista a los docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa, en el año 2013”.

1. ¿Considera que el director practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia?

Descripción: del 100% de Docentes entrevistados, el 40% indica que el director si practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia, por las razones siguientes: Demuestra amabilidad, gentileza y educación cuando trata con ellos, y el 60% indica que el Director no practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia, por las razones siguientes: Casi nunca se le ver platicando con nosotros, los alumnos o padres de familia, es muy agresivo y orgulloso.

2. ¿Cree que el director toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa?

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistado, el 40% indica que el director si toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa, por las razones siguientes: porque escucha a los padres y alumnos cuando lo amerita, y el 60% indica que el director no toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa, por las razones siguientes: porque las opiniones que se le plantean no las lleva a la práctica.

4.¿Considera que el director posee principios de liderazgo?

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 20% indican que el director si posee principios de liderazgo por las razones siguientes, manda al personal, toma en cuenta a un grupo de docente, el solo dirige y el 80% considera que el director no posee principios de liderazgo por las razones siguientes, no se involucra en las actividades, no planifica, no coordina no es democrático.

5.¿Considera que el director practica ética profesional en el ejercicio administrativo?

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 30% indican que el director practica ética profesional en el ejercicio administrativo, por las razones siguientes, los administradores deben emprender un proceso de revaloración y profesionalización, para recuperar su verdadera vocación y transcendencia social, y el 70% indica que el director no practica ética profesional en el ejercicio administrativo, por las razones siguientes, necesita recuperar su autoridad moral, rescatar su papel de administrador educativo y poder educar y guiar a los miembros de su institución.

6.¿Aplica correctamente el director los registros y controles del establecimiento?

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 40% indica que el director aplica correctamente los registros y controles del establecimiento, por las razones siguientes, da a conocer a los padres de familia sobre el rendimiento de los estudiantes, y el 60% indica que el director no aplica correctamente los registros y controles del establecimiento, por las razones siguientes, da a conocer información que es confidencial.

10.¿Cree que el Director conoce y aplica los principios de administración educativa?

Descripción: Del 100% de Docentes entrevistados, el 30% indica que el director si conoce y aplica los principios de la administración educativa, por las razones siguientes, practica los principios de dirección, control, coordinar, el proceso administrativo en la institución que dirige, y el 70% indica que el director no conoce los principios de la administración educativa, por las razones siguientes, su preparación profesional no es especialmente en el campo administrativo, lo cual dificulta la planificación de las actividades administrativas.

4.2.1.4 Indicadores de la encuesta a los estudiantes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, en el año 2013”.

1. ¿Cree que el director es un líder en su establecimiento?

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 35% indica que el Director si es líder en su establecimiento y el 65% indica que el Director no es un líder en su establecimiento.

2. ¿Cree que el director actúa por iniciativa propia en la toma de decisiones?

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 25% indica que el director actúa por iniciativa en la toma de decisiones, y el 75% indica que el director no actúa por iniciativa propia en la toma de decisiones.

5. ¿Considera que existen buenas relaciones humanas entre los alumnos y el director?

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 25% indican que si considera que existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director, y el 75% indica que no existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director.

6. ¿Considera que el director controla la labor de los profesores en el salón de clases?

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 10% indica que el director si controla la labor de los profesores en los salones de clases, y el 90% indica que el director no controla la labor de los profesores en los salones de clases.

9. ¿Cree que el director resuelve los problemas internos del establecimiento?

Descripción: del 100% de estudiantes encuestados, el 30% indica que el director si resuelve los problemas internos del establecimiento, y el 70% indica que el director no resuelve los problemas internos del establecimiento.

4.3. Comprobación de hipótesis

Los diferentes indicadores proporcionados por las diferentes unidades de análisis en los diferentes procesos de investigación determinan que no existeliderazgo, por la falta de un liderazgo genuino de parte de la directora, debido que en el establecimiento que dirige no hay cumplimiento de sus funciones administrativas, falta de control, organización, dirección, equidad, toma de decisiones, coordinación en la planificación de actividades, todo esto trae como consecuencia la decadencia del establecimiento en formación de estudiantes, la economía, las buenas relaciones humanas entre el personal del establecimiento, padres de familia y alumnos, esto se ve reflejado en la baja población estudiantil. Comprobando de esta manera la hipótesis planteada.

4.3.1 Interpretación general de resultados

La falta de liderazgo de la directora con su grupo es un elemento esencial de la relación de influencia, este compromiso es ante todo un fenómeno ético, las relaciones se vuelven enfermizas y destructivas y el líder o el maestro y sus seguidores o alumnos, se menosprecian o lastiman. Los grave problema que afronta la institución educativa con la formación académica los estudiantes, en donde no alcanzan buenos resultados, por dos grandes factores que influyen negativamentelos cuales son: la capacitación de docentes en relaciones humana y la no participación de los padres de familia en el proceso enseñanza-aprendizaje de sus hijo.La poca capacitación de los docentes en relación a metodología activa de liderazgo en el aprendizaje por falta de apoyo institucional y gubernamental los lleva a tener carencia de relaciones humanas entre el personal administrativo, docentes, estudiantes, padres de familia, lo cual no beneficia la educación de los estudiantes sino que los conduce a un bajo rendimiento escolar, así como la falta de participación del padre de familia en el proceso educativo por su ausencia en el establecimiento educativo, inexistente comunicación con sus hijos para tratar los temas relacionados a la educación y el poco apoyo que les brindan en la realización de las tareas, quedan reflejados en las notas alcanzados por los estudiantes. Es de urgencia que el sistema educativo, la base para construir el futuro, tenga una misión primordial: la formación integral de los ciudadanos, ya sea profesionales, técnicos, comerciantes, empresarios, funcionarios públicos o amas de casa. Por la carencia de una visión integral del ser humano en sus dimensiones físicas, emocionales, espirituales, morales, intelectuales y sociales: vivimos unacrisis política, social, económica, por la falta de formación de líderes positivos.

4.4 Conclusiones

1. El director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa, no aplica los principios administrativos, debido a la falta de liderazgo que posee.
- 2.El director no controla en su totalidad la labor realizada por los catedráticos dentro de los salones de clases, lo que trae como consecuencia una deficiente enseñanza aprendizaje, indisciplina en los estudiantes, falta de interés y por lo tanto mala preparación de los educandos.
- 3.El director no se preocupa por el rendimiento académico de los estudiantes; por la falta de liderazgo en él, debido a que no hay cumplimiento en sus funciones administrativas, falta de control, organización, dirección, toma de decisiones, coordinación en la planificación de las actividades, todo esto conlleva a la decadencia de la educación y formación de los estudiantes en el establecimiento.

4.5 Recomendaciones

1. Que la comunidad educativa del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa apruebe su inmediata implementación en el establecimiento.
2. Que el Reglamento Interno sea para la dirección del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, del departamento de Jutiapa una estrategia de apoyo para mejorar la calidad y funcionamiento; no así, de medio de presión para privar a los miembros de la comunidad de sus derechos como actores del proceso.
3. Que las autoridades educativas respectivas, busquen la aplicación correcta y que en casos no previstos prevalezcan los criterios de calidad, flexibilidad y responsabilidad administrativa para con quien sea aplicado dicho reglamento.

Capítulo V

Marco propositivo

5.1 Propuesta profesional

“Perfil idóneo para optar a la plaza de director de centro educativo del nivel medio y logros de liderazgo en su desempeño profesional”.

5.1.1 Introducción

La concepción de escuelas eficaces se basa en el principio de que existe en las escuelas un gran potencial para el mejoramiento y el del tipo de Dirección ejercida, otorgándose así al director/a un papel decisivo en la organización de escuelas de calidad.

La Dirección "eficaz", factor esencial en el funcionamiento de las escuelas de calidad, presta un decidido apoyo a la actividad docente, manifiesta altas expectativas sobre sus profesores, centra su preocupación en el rendimiento escolar, ejerce un liderazgo pedagógico centrado en la calidad de la enseñanza, consciente de que su meta es la mejora del aprendizaje de los/as alumnos/as.

En una organización donde la educación constituye el fin primordial, este liderazgo, llamado instrucciones o pedagógico, debe ocupar un lugar importante. Quienes desempeñan cargos Directivos deberían ser no sólo gestores o administradores sino también buenos profesionales de la enseñanza.

No se puede olvidar que el director/a es ante todo un docente; su interés profesional es la enseñanza, antes, durante y después de desempeñar funciones directiva. Con frecuencia, buenas/os profesionales de la enseñanza muestran sus recelos a la hora de asumir puestos directivos al ver poco claras sus posibilidades de contribuir desde ellos al mejoramiento pedagógico de la escuela.

Aunque ha recibido importantes críticas, en su conjunto, los planteamientos acerca de escuelas "eficaces" ofrece un marco de referencia para guiar los

planes de reforma escolar y, sobre todo, nos permite pensar en la eficacia como un proceso de la organización en su conjunto más que individual.

La Dirección de un establecimiento educacional debe tener como objetivo central el mejoramiento de las condiciones en las que se imparte la enseñanza y procurar que las decisiones que se tomen en relación con la distribución de recursos, la carga horaria de los profesores, la confección de horarios, la formación de equipos, etc., tengan en cuenta los fines educativos, las escuelas de calidad tienen una estructura pedagógica fuerte, a cuyo servicio se encuentra la estructura de gestión.

5.1.2 Justificación

El quehacer de todo establecimiento educativo radica en la calidad de la persona que dirija los destinos de la misma, empero, muchas ocasiones se carece de una persona ideal, con características propias de un/a director/a, en este sentido se pretende a través de esta propuesta, definir las calidades profesionales, personales y humanas que debe poseer un candidato a ocupar una plaza de director, ello con la finalidad de promover el desarrollo de toda institución educativa y evitar e detrimento de la educación a todo nivel.

Como contribución a la mejora de la calidad educativa, se pretende por medio de este material, brindar las directrices para que una persona pueda optar a ocupar la plaza de director a efecto que se cuente con capacidad, experiencia y liderazgo que faciliten el proceso de los aprendizajes y lograr efectivamente la promoción escolar y la convivencia entre los sujetos educativos.

5.1.3Objetivos

5.3.1.1General

- Establecer un perfil ad hoc de un profesional que dirija los destinos de un centro educativo.

5.3.1.2Específicos

- Establecer lineamientos que faciliten la decisión para optar por una plaza de director bajo estándares específicos.
- Delimitar las calidades a requerir para la contratación de un director de centro educativo.
- Mejorar los requerimientos necesarios para la contratación de un director de centro educativo.

5.1.4 Desarrollode la propuesta

De acuerdo a la ley de Catalogación del magisterio, en su artículo 2, establece el perfil para optar a la plaza de:

5.1.4.1 Director general

Doctores o licenciados en pedagogía y ciencias de la educación, así como también ser licenciado en filosofía, historia, letras o ser profesores de segunda enseñanza en ciencias de la Educación, con experiencia comprobada previamente, en un mínimo de experiencia en la enseñanza nacional de cinco o bien siete años de egresado de la Universidad, maestros de Educación primaria de la clase "E".

5.1.4.2 Para directores o subdirectores de los siguientes establecimiento de enseñanza.

1) De escuelas para párvulos o jardines infantiles

Maestros de Educación primaria especializadas en la Educación de párvulos, o maestras especializadas en párvulos, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años.

2) De escuelas primarias rurales

Maestros de Educación primaria rural, con un mínimo de experiencia docente en el país, de cinco años.

3) De escuelas primarias urbanas

Maestros de Educación primaria, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años.

4) De escuelas normales paramaestros de Educación primaria urbana, institutos y demás establecimientos de post primaria

Doctores o licenciados en pedagogía o ciencias de la Educación, profesores de segunda enseñanza en ciencias de la Educación, con un mínimo de experiencia en la docencia del país de cinco años, o maestros de educación primaria urbana diplomados en segunda enseñanza y que pertenezcan por lo menos a la Clase "C".

- 5) **De las escuelas normales paramaestros de Educación primaria rural**
Doctores o licenciados en pedagogía o en ciencia de la Educación que pertenezcan por lo menos a la Clase "C", o maestros de Educación primaria rural, maestros de Educación primaria urbana, maestro especializado en Educación rural que comprueben tener un historial distinguido y que pertenezcan a la Clase "D".
- 6) **De escuelas de ciencias comerciales**
Doctores o licenciados en ciencias económicas o ciencias comerciales, o ambas con título docente en segunda enseñanza, profesores de segunda enseñanza en ciencias económicas y contables, maestros de Educación primaria especializados en segunda enseñanza en ciencias económicas y contables, peritos contadores que tengan título docente.

En los dos primeros casos (doctores o licenciados), deben comprobar un mínimo de experiencia en la docencia del país, de cinco años, en los otros casos, deben pertenecer cuando menos a la Clase "C".
- 7) **De escuelas normales para maestros de Educación física**
Doctores o licenciados en pedagogía o en ciencias de la educación física o simplemente en ciencias de la Educación: Profesores de segunda enseñanza en Educación física con mínimo de experiencia en la docencia del país de cinco años: maestros de educación primaria urbana con título de maestro de Educación física, maestros titulados en Educación física. En los dos últimos casos, deberán pertenecer por lo menos a la Clase "C".
- 8) **De institutos o escuelas industriales**
Ingenieros industriales especializados en segunda enseñanza, profesores de segunda enseñanza especializados en enseñanza industrial. En el segundo caso, deberán pertenecer por lo menos, a la Clase "C", en tercero a la Clase "D".
- 9) **De escuelas de artes y oficios femeniles o de Educación para el hogar** Profesores especializados en segunda enseñanza o maestros de Educación primaria, todos con experiencia comprobada la disciplina correspondiente no menor de cinco años.

- 10) **De escuelas de Educación artística**
Profesores de segunda enseñanza con experiencia docente no menor de cinco años o maestros de Educación primaria con experiencia de diez años, por lo menos, en la especialidad respectiva.
- 11) **De escuelas normales de maestras para párvulos o de otros establecimientos de categoría similar**
Doctores o licenciados graduadas en la especialidad que se requiera maestras especializadas en la Educación de párvulos que pertenezcan, por lo menos a la Clase "C".

Así mismo, la Ley de Educación Nacional, decreto 12-91, establece las obligaciones que todo director debe cumplir, en tal sentido, requiere que conozca y domine estas obligaciones, las cuales son:

ARTICULO 37º. Obligaciones de los Directores. Son obligaciones de los Directores de centros educativos las siguientes:

1. Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la legislación educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
2. Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.
3. Asumir conjuntamente con el personal a su cargo la responsabilidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en el marco de los principios y fines de la educación.
4. Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
5. Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
6. Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.

7. Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
8. Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.
9. Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas de su establecimiento.
10. Propiciar las buenas relaciones entre los miembros de los centros educativos e interpersonales de la comunidad en general.
11. Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
12. Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógico y administrativa en coordinación con el personal docente.
13. Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

Sin embargo, de acuerdo a lo anterior, no solamente basta con poseer el grado académico requerido, sino, además, debe poseer el don de servicio y ser un líder eficaz y capaz de establecer la cordialidad entre el equipo de trabajo a efecto de promover el sentido de pertenencia a la institución a la que se sirve; es por ello menester, que todo director de establecimiento educativo cuente con conocimientos de liderazgo, en tal sentido, se propone que el director-líder de una escuela llene el siguiente perfil:

5.1.5 Perfil de la dirección eficaz

Se hace necesario determinar un perfil del directivo para esta escuela, así es necesario buscar una mayor coherencia entre la función directiva -proyectos, estilos, actuaciones- y los fines educativos de la Escuela.

En la concepción de la reforma educacional actual, la Dirección de escuela va más allá del ejercicio de la autoridad formal., pues supone el ejercicio de la dirección Pedagógica, es decir, se interesa por el rendimiento de los alumnos/as, por orientar la gestión de los recursos de la organización al mejoramiento de la enseñanza, se plantea cómo mejorar y facilitar el trabajo docente.

La Dirección pedagógica se caracteriza por potenciar todas aquellas funciones, actividades y estructuras organizacionales directamente relacionadas con el mejoramiento del trabajo docente. Desde esta óptica, la dirección debe tomar parte activa en los asuntos que se refieren a: la creación de equipos de trabajo.

- Las relaciones que se establecen entre los equipos, especialmente entre el equipo de gestión directiva y los equipos docentes.
- La introducción de innovaciones curriculares.
- La evaluación del progreso de los alumnos.
- La observación y el asesoramiento didáctico,
- La facilitación, en general, del desarrollo profesional y la formación permanente en las escuelas.

Se pueden resumir las ideas que apodan los planteamientos acerca de las escuelas eficaces en relación con el liderazgo de los directivos de establecimiento educacionales, estructuradas en seis grandes dimensiones:

- 1) La dirección tiene una idea clara o informada de las necesidades de la escuela, siempre centrada en las necesidades de los alumnos/as:
 - Establece metas y prioridades claras, relacionadas con las necesidades de todos los alumnos/as.
 - Pone el énfasis en el rendimiento escolar y, en general, en aquellas áreas en las que la escuela debe centrar su atención.
 - Busca activamente apoyo y recursos del entorno.
 - Procura que los recursos sean adquiridos y distribuidos en función de los fines y necesidades educativas del establecimiento.
 - Es eficaz en las tareas rutinarias.

En las escuelas poco eficaces, la Dirección realiza una política de mantenimiento de la situación, conformándose con que las cosas marchen lo más pacíficamente posible. En una escuela eficaz, quien dirige tiene una visión, un proyecto educativo, un proyecto de mejoramiento para su Establecimiento y los comparte. Tener un proyecto no es tanto elaborar un documento escrito como lograr un consenso en los fines y un acuerdo en las prioridades de actuación de la escuela. Al respecto, un proyecto coherente, con objetivos claros, puede ser más útil que un programa con muchas propuestas y pocas concreciones.

2) La Dirección es capaz de transmitir los fines y prioridades educativas a toda la comunidad escolar:

- Muestra satisfacción ante el progreso de los alumnos/as.
- Valora lo que se está haciendo de positivo en la escuela.
- Centra la comunicación sobre las metas y prioridades de la escuela.
- Tiene y expresa altas expectativas sobre el profesorado, los/as alumnos/as y hacia sí misma.
- Establece consensos, tiene presente y recuerda los fines educativos a los profesores, padres y apoderados y a los alumnos/as de la escuela.
- Mantiene informada a la comunidad escolar no sólo sobre asuntos o requerimientos administrativos o sobre sucesos acaecidos, sino sobre el desarrollo de los proyectos y programas educativos.

Ante el desplazamiento de fines al que son propensas las organizaciones escolares, la función esencial de la Dirección consiste en recordar permanentemente las metas de la organización.

3) La Dirección apoya a los profesores en el ámbito curricular:

- Establece y coordina metas y objetivos con los profesores/as.
- Fomenta un currículo orientado por fines y prioridades educativas.
- Sugiere recursos y estrategias para la consecución de los objetivos.
- Distribuye el tiempo según las prioridades establecidas en la escuela.
- Establece sistemas de apoyo a los procesos didácticos.
- Coordina el trabajo de los equipos docentes.
- Habla regularmente con los profesores sobre sus cursos y clases.
- Trabaja con los profesores para resolver problemas relacionados con el bajo rendimiento en algunos cursos y asignaturas.
- Habla con los alumnos/as sobre la escuela y la enseñanza que esta está entregándoles.
- Da facilidades para que los profesores discutan, adapten y elaboren actividades curriculares en base a los Planes y programas de estudio.
- Visita las aulas a petición de los profesores.
- Coordina vertical y horizontalmente los diferentes programas a fin de obtener un aprovechamiento eficaz de los recursos.

4) La Dirección crea un ambiente ordenado y un clima escolar que facilita la enseñanza y el aprendizaje:

- Colabora con toda la comunidad educativa en el establecimiento de valores, reglas y expectativas respecto a la conducta social en la escuela.
- Procura favorecer el aprovechamiento del horario lectivo y que las clases no sean interrumpidas, salvo en ocasiones muy excepcionales.
- Trabaja con las instituciones exteriores para mantener un entorno seguro y ordenado.
- Trabaja con la comunidad para establecer procedimientos de apoyo al alumnado con problemas de conducta.
- Manifiesta una actitud de confianza y de cooperación exigente.
- Solicita colaboración y apoyo en forma permanente al Consejo de Profesores
- Toma decisiones en forma compartida con el equipo de gestión.
- Se implica directamente en las reformas e innovaciones educativas, especialmente en sus primeras fases.
- Pone al profesorado en contacto con otros profesionales y expertos.

La Dirección debe crear un ambiente de trabajo adecuado, esto es, un ambiente que permita a los profesores centrar su atención en los procesos de enseñanza. La existencia de tensiones personales, problemas administrativos o laborales, casos frecuentes de indisciplina, etc., pueden llegar a preocupar a los docentes, disminuyendo sensiblemente su dedicación a la enseñanza.

Considera la disciplina como condición de la enseñanza, que debe ser procurada activamente mediante medidas positivas y un enfoque educativo.

Las normas se han de dirigir a crear buenas condiciones de trabajo para profesorado y alumnado, un ambiente agradable, de tolerancia, que invite a la colaboración, respetando a su vez la singularidad de las personas. La disciplina no es algo que queda ya resuelto con la implantación de un sistema sancionador, sino que debe ser considerada como un objetivo a lograr mediante estrategias educativas apropiadas.

5) La Dirección conoce la enseñanza de calidad y trabaja activamente con el profesorado para mejorar su capacidad profesional:

- Ayuda al personal del establecimiento a hacer explícitos los fines de proyecto educativo y comprueba que los métodos de enseñanza y la organización de la escuela se dirigen hacia ellos.
- Facilita el crecimiento profesional de los docentes, descubriendo necesidades y creando oportunidades de perfeccionamiento.
- Fomenta sistemas de agrupamiento de los alumnos y de adscripción de los profesores que favorecen la calidad de la enseñanza. Da facilidades para que los profesores experimenten e intercambien sus conocimientos y prácticas docentes.
- Sugiere actividades que permitan aprovechar las especialidades de los profesores y el desarrollo de sus habilidades en diferentes campos.
- Selecciona cuidadosamente las personas que han de asumir responsabilidades de coordinación de los programas y proyectos en ejecución en la escuela.
- Procura que las responsabilidades de coordinación vengan demandadas por los propios proyectos.
- Ofrece posibilidades para elegir y asumir tareas voluntariamente.
- Establece un clima de participación y crea equipos para resolver problemas curriculares que presenta la aplicación de los nuevos planes y programas de estudios.
- Concede a los profesores tiempo para planificar y trabajar en equipo, adaptando contenidos, diseñando materiales curriculares, aplicando nuevas estrategias docentes, etc.
- Muestra una actitud de colaboración y está disponible para escuchar y ayudar cuando los profesores le plantean sus problemas.
- Hace que el docente se identifique a sí mismo como un experto en la enseñanza.
- Asegura a todos los profesores los recursos adecuados para desarrollar su enseñanza eficazmente.
- Hace el trabajo docente algo más compartido e interdependiente, dirigiendo propuestas de trabajo a grupos y equipos y no sólo a individuos.

Toda escuela debería contar con algún programa de desarrollo docente dirigido a cambiar actitudes, elevar expectativas, formar en técnicas docentes. Esta función, para ser efectiva, debería vincularse al desarrollo de proyectos de mejoramiento educativo de la escuela.

Más aún, la dirección debería procurar que los programas de perfeccionamiento en los que participan los profesores tengan alguna continuidad dentro del propio establecimiento, entregando el tiempo necesario para que los docentes puedan compartir sus nuevos conocimientos con los demás docentes de la escuela.

6) La dirección supervisa y evalúa el rendimiento de la escuela:

- Recoge y analiza una gran variedad de información sobre su funcionamiento.
- Utiliza los datos para establecer prioridades en la elaboración de proyectos de mejoramiento.
- Implanta modelos sistemáticos de evaluación interna de programas y profesores.
- Fomenta procesos de evaluación formativa de los procesos docentes y organizativos.
- Establece procedimientos para obtener información objetiva sobre la actividad docente.
- Implanta sistemas de observación de la práctica docente entre los profesores, todo ello dirigido a mejorar sus destrezas y metodologías de enseñanza.
- Aplica procedimientos de evaluación para conocer necesidades de perfeccionamiento de la Dirección, de los profesores y de la escuela en su conjunto.
- Impulsa sistemas de revisión continua del currículo, creando grupos de asesoramiento y supervisión docente.
- Interviene mediante acciones de apoyo y corrección cuando sea necesario.
- Da posibilidades para que los docentes realicen análisis y elaboren informes sobre su práctica profesional.
- Controla la calidad del proceso, estableciendo mecanismos de información sobre la marcha de los diferentes programas.
- Implanta mecanismos que permitan el seguimiento del progreso de los alumnos.
- Da información a los profesores individualmente y en grupo sobre el rendimiento del establecimiento.
- Reconoce y recompensa el rendimiento individual y grupal, expresando apoyo público a las iniciativas de innovación y mejora.

La anterior no pretende ser una lista prescriptiva de tareas que hay que realizar, sino una guía para revisar la eficacia de la propia práctica directiva.

Obedece a un perfil ideal cuyas dimensiones deberán incorporar gradualmente los docentes directivos si queremos mejorar la calidad educativa en los establecimientos educacionales.

Para algunas personas, dado el modelo de Dirección que existe en las muchas escuelas, la propuesta puede parecer utópica. En cualquier caso, debe aclararse que no se trata de añadir más funciones a las que ya tiene asignadas el directivo, sino, que se trata de reforzar aquellas que, desde nuestro punto de vista y desde el punto de vista de numerosos autores que han investigado el tema, son consideradas fundamentales.

Según Fernández Pérez (1988: 155), el papel del Director de un establecimiento educacional sería similar al de un "animador pedagógico profesionalizado", alguien que además de ofrecer algo innovador fuese un experto en facilitar el perfeccionamiento permanente del profesorado y los proyectos de innovación o investigación en el aula. Efectivamente, este perfil pedagógico del director aumenta decisivamente su responsabilidad en la evaluación formativa y en el asesoramiento y apoyo profesional a los docentes.

Éstos han de ver en él una persona que respeta su autonomía profesional, no despreocupándose de lo que ocurre en la enseñanza, sino interesándose por los procesos que acontecen en las salas de clases. Lo mismo que hace el docente para crear unas condiciones adecuadas de trabajo en su aula, debe hacer la Dirección, a otro nivel, para crear unas condiciones adecuadas de trabajo en la escuela. Ello implica un elevado nivel de formación, auto exigencia y sensibilidad.

Por esas exigencias que tiene hoy la Reforma Educacional sobre los directivos, es importante señalar que el liderazgo pedagógico requiere aplicar diversos tipos de conocimiento:

a) **Conocimiento de las Personas**

Aunque las habilidades de percepción interpersonal son muy complejas y adquiridas de forma poco consciente en la relación cotidiana con los demás, los directores deben someter a reflexión todos aquellos esquemas y juicios que de forma intuitiva construyen acerca de los demás para evitar estereotipos o simplificaciones excesivas. A fin de que sus juicios sean más imparciales puede ser conveniente:

- Observar a las personas en diferentes situaciones.
- Ofrecer variadas oportunidades a todos los miembros para que desarrollen sus facultades.
- Favorecer encuentros y actividades que permitan a las personas y a los grupos conocerse mejor.
- Contrastar su idea de los demás con la que tienen otros participantes, haciéndose consciente de las limitaciones y parcialidad de su percepción, etc.

b) Conocimiento de la práctica docente

Los directores deben poseer una probada experiencia docente. Han de ser conocedores de la realidad del propio establecimiento e incluso tener conocimiento de otras escuelas, a nivel organizativo, curricular, económico, de relaciones externas, etc.

c) Conocimiento de las teorías educativas

Dirigir requiere el empleo de esquemas y teorías para analizar, sistematizar, sugerir posibilidades, actuar críticamente.

Conocimientos procedentes de la sociología de la educación, de las teorías curriculares, de aprendizaje o de modelos de evaluación pueden ser de gran utilidad a los Directivos. El conocimiento de las teorías educativas permitiría hacer una mejor interpretación de todo lo que acontece en los establecimientos educacionales. Este conocimiento puede obtenerse no sólo de medios académicos, cursos o fuentes escritas, sino también de sistemas informales, conversaciones, reuniones, debates, etc.

d) Conocimiento de Modelos y Técnicas de Organización

El Directivo se ve implicado en numerosos procesos de toma de decisiones, liderazgo, innovación, creación de equipos de planificación, asesoramiento, supervisión pedagógica, delegación, etc., que requieren conocer y aplicar diversas técnicas y destrezas de comunicación, de investigación, de coordinación, de formación, de evaluación de equipos, programas y establecimientos, etcétera.

A partir de las características ideales que debe reunir un líder en una organización profesional, podemos derivar el perfil básico de la Dirección Escolar y sus requerimientos organizativos.

¿En qué tiene que pensar el director del siglo XXI?

Control de Gestión

Elaboración de proyectos

Control de calidad

Sistemas y procesos pedagógicos

Cultura organizacional

Evaluación de desempeño

Aprender, reaprender, desaprender

5.2 Referencias bibliográficas

1. ABRILE DE VOLLMER, MARIA INÉS (1996). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes. En: Curso de Formación de Administradores de la Educación. Ministerio de Cultura y Educación de Argentina, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
2. ALDANA MENDOZA, Carlos. Pedagogía para nuestro tiempo. Editora Piedra Santa. Colección Didáctica Contemporánea. (2002)
3. ÁLVAREZ FERNÁNDEZ MANUEL. “La dirección profesional. ¿sugerencia o necesidad inconfesable?” Consultado el 23 de enero de (2014) en www.sgci.mec.es/ie/Pub/dci/DireccionCentros.pdf
4. AZOFEIFA, Isaac Felipe. Guía para la investigación y desarrollo de un tema. Editorial Universal de Costa Rica. San José, Costa Rica. (1996)
5. Constitución Política de la República de Guatemala. Capitulo II Sección Cuarta, Ley de Educación. (2009)
6. David Caseres Arrangoiz. Líderes educadores, México.1994
7. Desarrollo Humano y Profesional Publicado por la Red Business Network PO Box 315, Berlin OH.44610 E.E.U.U.(2012)
8. ESTRUCH TOBELLA, JOAN. “Hacia la profesionalización de la dirección de centros escolares” Consultado el 24 de enero de 2014 en el sitio <http://www.acesc.net/estruch2.htm>
9. GAIRÍN SALLÁN, JOAQUÍN. “La dirección participativa”. Consultado el 23 de enero de 2014 en www.sgci.mec.es/ie/Pub/dci/DireccionCentros.pdf
10. GARZA MERCADO, Ario. Manuel de técnicas de investigación. El Colegio de México, México. 1979.
11. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación documental. McGraw Hill. México. (1994)

12. HERRERA, MANUEL. "Identidad Profesional y Formación de Directores." Consultado el 23 de enero de 2014 en www.reduc.cl/raes.nsfhttp://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_8/mo8_como_ser_una_escuela_eficaz.htm
13. Ley de Catalogación del Magisterio, Decreto 1485.
14. LONGO, FRANCISCO (2002) "El desarrollo de competencias directivas en los sistemas públicos: una prioridad del fortalecimiento institucional" Presentado en: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002. Consultado el 19 de enero de 2014, en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043905.pdf#search=%22%22competencias%20directivas%22%22>
15. MARTÍNEZ ESCOBEDO, Anibal Arizmendy. Legislación Básica Educativa. Guatemala. 646 pp. 2001
16. MEDINA RIVILLA, ANTONIO. "La formación continua del profesorado desde una perspectiva colaborativa." En Revista Innovación Educativa No. 3, Madrid, 1994
17. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. Directores y directoras: camino hacia la profesionalización. Tomado de Revista de Educación, Ministerio de Educación de Chile, Edición 312, Año 2004 Consultado en <http://www.mineduc.cl/revista/apuntes/N200210202011071426.html> el 21 de enero de 2014
18. OBIN, JEAN-PIERRE. "La formación profesional de los directores e escuela". Consultado el 23 de enero de 2014 en www.reduc.cl/raes.nsf
19. OREALC-UNESCO (1993). (V Reunión del Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 8-11 de junio de 1993) Hacia una nueva etapa de desarrollo educativo/ Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.--En Boletín no. 31, Santiago de Chile

20. PEREZ GARCIA, AGUEDA MAYRA. "Propuesta de estrategia de profesionalización para profesores de Español-Literatura." Tesis en opción del título de Máster en Educación Avanzada, La Habana , CENESEDA-ISPEJV, 1996
21. POLONI OYARZÚN, RODRIGO ALFONSO. Escuelas Eficaces y Liderazgo. 2007, España.
22. ROMERO Pérez, Juan Francisco y Rocío LAVIGNE CERVÁN. Dificultades en el aprendizaje: Unificación de Criterios Diagnósticos. Tomo I. Tecnographic, S.L.s Andalucía, España. 184 pp. 2005
23. RUIZ RUIZ, JOSÉ MARÍA (1994). La formación del directivo visto desde la Universidad. En Revista Innovación Educativa No. 3, Madrid, España
24. UNCETA SATRÚSTEQUI, ALFONSO. "Los modelos de dirección posibles en nuestra realidad educativa" Consultado el 23 de enero de 2014 en www.sgci.mec.es/ie/Pub/dci/DireccionCentros.pdf
25. VALIENTE SANDO, PEDRO (1997) "Propuesta de sistema de superación para elevar la profesionalidad de los directores de centros docentes". Tesis en opción del título de Máster en Investigación Educativa, ICCP - MINED, La Habana, 1997
26. VALIENTE SANDÓ, PEDRO (2004) Algunas tendencias en la formación y superación de los directores escolares en países de Iberoamérica. Ponencia presentada en el XII Congreso Mundial de Educación Comparada. (En CD con las Memorias del evento) La Habana, Cuba, octubre de 2004 y en Revista Electrónica Luz del ISPH, Año III, No. 3, 2004. ISSN 1814-151-X
27. VALIENTE SANDÓ, PEDRO (2004) Algunas tendencias en la formación y superación de los directores escolares en países de Iberoamérica. Ponencia presentada en el XII Congreso Mundial de Educación Comparada. (En CD con las Memorias del evento) La Habana, Cuba, octubre de 2004 y en Revista Electrónica Luz del ISPH, Año III, No. 3, 2004. ISSN 1814-151-X
28. VAN DALEN, D.V. y Meyer W.S. Manual de técnicas de investigación educacionales. Paidós. México. 1983

5.5.1 E-grafías

1. <http://es.scribd.com/doc/4531486/Perfil-del-director-de-escuela>
2. <http://www.monografias.com/trabajos35/escuelas-eficaces/escuelas-eficaces.shtml>
3. <http://es.wikipedia.org/wiki/Rendimiento-Escolar>
4. <http://es.wikipedia.org/wiki/Educación>
5. http://www.mineduc.gob.gt/sistema_educativo_nacional
6. <http://www.mecd.gob.es/educacion/sistema-educativo.html>
7. <http://es.scribd.com/doc/.../El-Sistema-Educativo-Actual-de-Guatemala>
8. <http://educacionguatemala.wikispaces.com/3.+Estructura+del+Sistema+Edu>
9. <http://es.wikipedia.org/wiki/Bajo-Rendimiento-Escolar>
10. <http://www.psicodiagnosis.es/areageneral/bajorendimientoescolar/index.php>
11. <http://es.wikipedia.org/wiki/roldelpadrefamilia>
12. <http://definicion.de/rendimiento-academico/>
13. <http://es.wikipedia.org/wiki/Enseñanza>
14. <http://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje>
15. www.psicodiagnosis.es/areageneral/bajorendimientoescolar/index.php
16. www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2041.pdf
17. www.monografias.com › *Educación*
18. www.psicopedagogia.com/rol-docente
19. www.slideshare.net/yesiel/rol-del-estudiante
20. [www.materna.com.ar/Familia/...padre/...padre/El-rol-del-padre...familia/..](http://www.materna.com.ar/Familia/...padre/...padre/El-rol-del-padre...familia/)
21. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1286.pdf
22. <http://www.monografias.com/trabajos88/recursos.didacticos/recursos-did>

ANEXOS

Con el propósito de recabar información acerca del tema “**Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.**” Solicitamos que responda la siguiente encuesta.

ENTREVISTA A SUPERVISOR

1. ¿Cree que los directores son líderes en sus centros educativos?
Sí No ¿Por qué? _____
2. ¿Cree que los administradores educativos de su área, aplican los principios de administración educativa?
Sí No ¿Por qué? _____
3. ¿Considera que los directores, practican las relaciones humanas con la comunidad educativa?
Sí No ¿Por qué? _____
4. ¿Considera que los directores son manipulados por los docentes de los centros?
Sí No ¿Por qué? _____
5. ¿Considera que el liderazgo del director influye en el rendimiento productivo de los estudiantes?
Sí No ¿Por qué? _____
6. ¿Proporciona asesoría a los directores en los diferentes problemas administrativos?
Sí No ¿Por qué? _____

7. ¿Exige y supervisa la calidad del director y personal docente que labora en los establecimientos educativos

Sí No ¿Por qué? _____

8. ¿Estimula el trabajo realizado por los directores, de los establecimientos educativos a su cargo?

Sí No ¿Por qué? _____

9. ¿Supervisa periódicamente el trabajo administrativo y docente en los establecimientos educativos de su área?

Sí No ¿Por qué? _____

10. ¿Organiza usted talleres de actualización con los directores, sobre liderazgo y administración educativa?

Sí No ¿Por qué? _____

Con el propósito de recabar información acerca del tema “**Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.**” Solicitamos que responda la siguiente encuesta.

ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR

1. ¿Conoce el perfil que debe poseer el personal docente que labra en su Institución?

Sí ¿Por qué _____

2. ¿El personal que usted dirige muestra iniciativa para la ejecución de las actividades cotidianas?

Sí No ¿Por qué? _____

3. ¿Existe buena relaciones humanas entre usted y el personal?

Sí No ¿Por qué? _____

4. ¿Cómo administrador educativo actualiza y capacita el personal que tiene a su cargo?

Sí No ¿Por qué? _____

5. ¿Planifica las actividades que realiza dentro de su establecimiento?

Sí No ¿Por qué? _____

6. ¿Cree que es importante que los docentes muestren liderazgo en el proceso Enseñanza aprendizaje?

Sí No ¿Por qué? _____

7. ¿Pone en práctica los principios administrativos para el buen funcionamiento de la Institución?

Sí No ¿Por qué? _____

8. ¿Se maneja liderazgo en la institución que dirige?

Sí No ¿ qué? _____

9. ¿Cree usted que la función que desempeña un administrador educativo es importante?

Sí No ¿Por qué? _____

10. ¿Considera que es importante la presencia de un administrador educativo dentro de una institución?

Sí No ¿Por qué? _____

Con el propósito de recabar información acerca del tema “**Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.**” Solicitamos que responda la siguiente encuesta.

ENTREVISTA PARA DOCENTES

1. ¿Considera que el director practica buenas relaciones humanas con el personal, estudiantes y padres de familia?

Sí No ¿Por qué? _____

2. ¿Cree que el director toma en cuenta las sugerencias de la comunidad educativa?

Sí No ¿Por qué? _____

3. ¿Considera que la comunidad del Administrador con el personal docente, Padres de familia y alumnado es efectiva?

Sí No ¿Por d ? _____

4. ¿Considera que el director posee principios de liderazgo?

Sí No ¿Por ? _____

5. ¿Considera que el director practica ética profesional en el ejercicio administrativo?

Sí No ¿Por d ? _____

6. ¿Aplica correctamente el director los registros y controles del establecimiento?

Sí No ¿Por ? _____

7. ¿Considera que la preparación académica del director llena los requisitos exigidos por el MINEDUC?

Sí N ¿P ué? _____

8. ¿Considera que el director participa en el proceso de selección y contratación del personaje?

Sí ¿Por qué _____

9. ¿Considera que la conducta manifestada por el director va de acuerdo a los valores éticos y profesionales?

Sí ¿Por qué _____

10. ¿Cree que el director conoce y aplica los principios de la administración educativa?

Sí No ¿Por qué? _____

Con el propósito de recabar información acerca del tema “**Liderazgo del Administrador Educativo en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de Pasaco, departamento de Jutiapa.**” Solicitamos que responda la siguiente encuesta.

ENCUESTAS PARA ALUMNOS

1. ¿Cree que el director es un líder en su establecimiento?

Sí No

2. ¿Cree que el director actúa por iniciativa propia o influyen los docentes en la toma de decisiones?

Sí No

3. ¿Cree que el director estimula labor del docente?

Sí No

4. ¿Cree que el director es base fundamental para el buen funcionamiento del establecimiento?

Sí No

5. ¿Considera que existen buenas relaciones humanas entre alumnos y director?

Sí No

6. ¿Considera que el director controla la labor de los profesores en los salones de clase?

Sí No

7. ¿Considera que la información general de actividades deben ser proporcionadas por el director.

Sí No

8. ¿Cree que el personal docente que labora en el establecimiento tiene calidad profesional?

Sí No

9. ¿Cree que el director resuelve los problemas internos del establecimiento?

Sí No

10. ¿Considera que el director se preocupa por el rendimiento escolar de los estudiantes?

Sí No

Glosario

Aprendizaje: es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Deficiencia: es la ausencia de capacidad para realizar alguna tarea o trabajo encomendado, haciendo notorio en el grado o nivel alcanzado en la ejecución de la tarea. Desajustes en la **forma de comportarse** que dejan en evidencia un anormal funcionamiento del intelecto, inferior a lo normal que se espera dada la edad y sexualidad de la persona.

Educación: es una serie de procesos que permiten alcanzar cambios de conducta en el ser humano, es un proceso propiamente de los seres humanos. Es el arte de desarrollar las cualidades morales, intelectuales y físicos que posee el niño en estado potencial.

Educación formal: es el tipo de educación que está regida por un sistema determinado en algún país, el cual cuenta con normativas, horarios y materias asignadas y se encuentra estructurada por fases o etapas.

Educación informal: esta educación consiste en un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la educación formal y la educación no formal, como hecho social no determinado, de manera no intencional, es decir la interacción del individuo con el ambiente, con la familia, amigos, medios de comunicación y todo lo que le rodea.

Educación no formal: es la educación que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación, ha sido creado expresamente para satisfacer determinados objetivos, surge a partir de grupos u organizaciones comunitarias.

Enseñanza: es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades, basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

Método: es el planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas.

Parámetro: es una medida estándar o criterio implementado, que permite referirnos a una acción o comportamiento, comparativamente en relación a otro, que enuncia las reglas del primero y autoriza su evaluación.

Procedimiento: son los pasos a seguir en la ejecución de un plan de trabajo con el objetivo de alcanzar las metas propuestas y en relación al método que se utiliza.

Rendimiento: consiste en una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. Se refiere al producto que se obtiene al final de un proceso, el cual puede ser satisfactorio o insatisfactorio.

Rol: hace referencia al papel que cada persona debe realizar en determinada tarea o trabajo. Comprende todas las actividades que deben ser ejecutadas por los miembros de alguna organización para lograr los objetivos propuestos.

Técnica: tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para un efectividad del aprendizaje en el educando. Conviene al modo de actuar, objetivamente, para alcanzar una meta.

Hedonismo: doctrina que considera el placer como el fin de la vida.

Caciquismo: política de los caciques y las consecuencias que de ellos se derivan.

Caciquear: mangonear los asuntos políticos con abuso de autoridad o influencias.

Carácter: conjunto de cualidades psíquicas, heredadas o adquiridas, que constituyen la personalidad de un individuo humano y condicionan su conducta y su manera de ser. El carácter es una tendencia hacia un tipo de comportamiento que manifiesta el individuo. Todos los elementos que integran el carácter se organizan en una unidad que se conoce como estabilidad y proporciona al carácter coherencia y cierto grado de uniformidad en sus manifestaciones, con los cambios lógicos que ocurren a lo largo de la vida. Es una combinación de valores, sentimientos y actitudes; es decir, hace referencia a como una persona percibe a los demás o a las cosas y conceptos.

La personalidad: es el conjunto de rasgos que definen a una persona “el conjunto de formas y modos características de enfrentarse al medio de un individuo”. Dentro de la personalidad se incluye al temperamento y al carácter.

La no religiosidad: es el conjunto de ideas, sentimientos y actitudes que separan al hombre y la mujer de Dios.

La religiosidad: es el conjunto de ideas, sentimientos y actitudes que el hombre y la mujer han agregado a lo trascendente u omitido para su conveniencia.

Ser: esencia, existencia, pensamientos, sentimientos y emociones; manera de ser interior.

Metas: finalidad de una persona, final de una carrera como ejemplo.

Prosperidad: bienestar, buen nivel económico e integral.

Evidencia: Verdad o hecho que se impone a la inteligencia como algo manifiesto e irrefutable.

Trabajo duro: ejercer un oficio o profesión, con eficacia, actividad constante y cuidado.

Ambición: deseo intenso y vehemente de conseguir una cosa difícil de lograr. De una forma íntegra.

Responsabilidad: obligación moral o jurídica de responder de algo propio o ajeno. Capacidad de compromiso o de cuidado de una persona consigo misma y con todo lo de alrededor. Actitud del que cumple sus obligaciones de la forma debida. Obligación de responder ante ciertos actos o errores. Importancia de lo que está a cargo de una persona.

Ahorro: reservar una cantidad del dinero que se gana.
Codeudor: persona que junto con otra tiene una deuda.

Deuda: obligación que uno tiene de dar algo o pagar una cantidad a otra persona.

Aprobación: convertir una cosa en propiedad de alguien. Adueñarse de algo.

Juicio: facultad intelectual del hombre por la que discierne la verdad del error y el bien del mal.

Presión: acción o efecto de presionar o comprimir. En el liderazgo, es ejercer acción a la voluntad para conseguir un fin.

Paciencia: capacidad de resistir sufrimientos o desgracias sin desesperarse. Buena aptitud para trabajos difíciles y minuciosos.

La humildad: es una cualidad o característica humana que es atribuida a toda persona que se considera un ser pequeño e insignificante frente a lo trascendente de su existencia o a Dios según si se habla en términos teológicos. Una persona humilde generalmente ha de ser modesta y vivir sin mayores pretensiones: alguien que no piensa que él o ella es mejor o más importante que otros.

El concepto de la humildad en varias confesiones es a menudo mucho más exacto y extenso. La humildad no debe ser confundida con la humillación, que es el acto de hacer experimentar en algún otro o en uno mismo una sensación de vergüenza, es algo totalmente diferente. Desde la perspectiva espiritual, la humildad es una virtud, consiste en ser consciente de las limitaciones e insuficiencias personales y de actuar de acuerdo con tal conciencia. Más exactamente, la humildad es la sabiduría de lo que el ser humano es. En conclusión la humanidad en las personas es toda aquella cualidad que rebela el completo concepto de lo que es el ser humano, es la verdadera virtud que muestra en un más completo sentido lo que convierte a una persona en ser humano.

Moderación: el diccionario de la Real Academia Española define la moderación como una cualidad que consiste en contener o frenar los sentimientos, las palabras o los impulsos exagerados, también se dice que es sensatez y cordura en las palabras, en ello interviene el uso correcto de la lengua.

Temperamento: se le considera como la constitución particular de cada persona que resulta del predominio fisiológico o funcional de un sistema orgánico sobre otro, es un arbitrio para terminar una discusión. Es la base biológica del carácter y está determinado por los procesos fisiológicos y factores genéticos que inciden en las manifestaciones conductuales. En otras palabras es el conjunto de rasgos determinados mayormente por la biología de una persona. Con esto se hace referencia a las reacciones emocionales del individuo, que vienen determinadas por su sistema neuroendocrino y otros factores.

El pensamiento: es la actividad y creación de la mente; dicese de todo aquello que es atraído a existencia mediante la actividad del intelecto. El termino es comúnmente utilizado como forma genérica que define todos los productos que la mente puede generar inclusive las actividades relacionales del intelecto o las abstracciones de la imaginación; todo aquello que sea de naturaleza mental es considerado pensamiento, bien sean estos abstractos, racionales, creativos, artísticos, etc.

El proceso de pensamiento es un medio de planificar la acción y de superar los obstáculos entre lo que hay y se proyecta. El pensamiento se podría definir como imágenes, ensoñaciones a esa voz interior que nos acompaña durante el día y en la noche en forma de sueños. La estructura del pensamiento o los patrones cognitivos con el andamiaje mental sobre el que se conceptualiza las experiencias o la realidad personal.

Carismático: cualidad innata de algunas personas para ganarse la simpatía de los demás.

Afable: persona de trato y conversación amable y afectuosa.

Vociferador: el que vocea o da grandes voces.

Hostil: persona que ataca, arremete contra el enemigo.

Sarcástico: persona que con ironía o burla mordaz o cruel con que se ofende, se humilla o se maltrata. Persona propensa a usarlo.

Escrupuloso: aprensión o repugnancia, especialmente referida al uso de alimentos, vestido, etc.

Humor seco: disposición del ánimo. Genio, condición especialmente cuando se demuestra exteriormente. Persona con falta de amabilidad. Desabrido en el trato, riguroso, estricto, sin rodeo. Falto de gracia o de amenidad.

Indolente: persona que no se afecta o se conmueve. Flojo, perezoso. Descuidado en sus tareas.

Mezquindad: obrar con escasez, negarse, avaro, miserable.

Exuberante: se dice de la persona que es abundante, copiosa.

Compelido: persona que obliga a alguien, por la fuerza física o moral, a hacer alguna cosa que no es de su agrado.

Locuaz: persona que habla mucho o a destiempo sin reflexión.

Generosidad: persona con actitud y comportamiento inclinada a dar cosas, tiempo, y de sí misma hacia las personas o esforzarse por ellos.

Sentido común: manera lógica de como se ha de entender algo.

Inspiración: estado de exaltación creadora de la persona. Infundir en el ánimo ideas, afectos, etc. Hacer surgir en uno ideas creadoras. Extraer de algo la inspiración necesaria.

Bumerán: arma arrojadiza de los aborígenes australianos, formados por una lámina de madera encorvada, que con su movimiento giratorio puede volver al punto de partida.

Confiabilidad: actitud de quien se fía y confía en alguien o algo. Persona o cosa en la que se pueda confiar plenamente.

Justicia: virtud por la que se da cada uno lo que le pertenece. Derecho, equidad.
Idea: Cuando una idea es concebida se llama concepto.

Concepto: los conceptos son el material del que están hechos los sueños y sirven como las sustancia para vivir e interpretar la vida.

Promiscuidad: es la práctica de relaciones sexuales con varias parejas o grupos sexuales, en contraposición con la monogamia, tanto en el reino animal como entre los seres humanos.

Machismo: actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.

Feminismo: movimiento social por la lucha de la igualdad de los derechos de la mujer.

Tomografía: es el procesamiento de imágenes por secciones.

Fiador: persona que responde por otra de una obligación de pago, comprometiéndose a cumplir si no lo hace quien la contrajo.

Deudor: que debe, o está obligado a satisfacer una deuda.

Usurero: se usa para referirse a la persona que cobra altos intereses de los préstamos en general.

Eficiencia: lograr los objetivos con la menor cantidad de recursos sin perder la excelencia en la calidad.

Eficacia: capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Comportamiento: es la manera de proceder que tienen las personas u organismos en relación con su entorno o mundo de estímulos.

Subyugar: avasallar, sojuzgar, dominar poderosamente.

Presupuesto: cantidad de dinero calculado para hacer frente a los gastos generales de la vida cotidiana, de un viaje, de estudios, etc.

Mesada: porción de dinero u otra cosa se da paga todos los meses.