

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Educación



Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) No. 9, Santa Elena, Flores, Petén
(Tesis)

Francisco Xol Cuz

Poptún, Petén, junio 2014

Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del Instituto Nacional de Educación Básica (INEB) No. 9, Santa Elena, Flores, Petén
(Tesis)

Francisco Xol Cuz

Licda. Ana María Jerez (Asesora)

M.A. Patricia Mazariegos Romero (Revisora)

Poptún, Petén, junio 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

Lic. Baldomero Fidel Ramírez Zabala

Coordinador Regional

Licda. Lidia Dalila Obando

Coordinadora de sede

DICTAMEN DE APROBACIÓN
TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA


ASUNTO: Francisco Xol Cuz
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Educación, de esta Facultad, solicita autorización para elaboración de Tesis completando los requisitos de graduación.

Dictamen 08/2013

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir con los requerimientos para elaborar Tesis, que es requerido para obtener el título de Licenciado en Educación, resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el título de: **Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del instituto Nacional de Educación Básica (INEB) No. 9, Santa Elena, Flores, Petén.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración de Tesis.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).

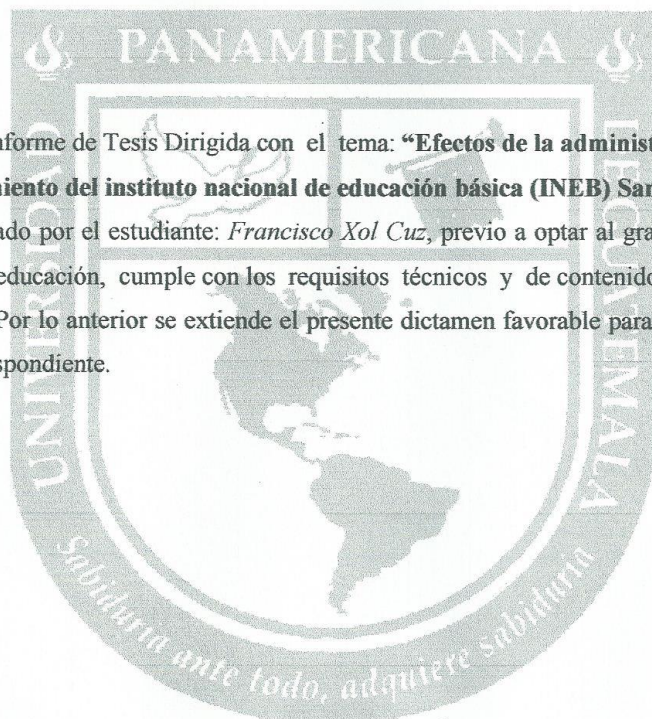
Por lo antes expuesto, el estudiante **Juan José Rosado Recinos**, recibe la aprobación de realizar Tesis, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Licenciado Dinno Marcelo Zúñiga García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Dolores, Petén 15 de mayo del año dos mil catorce.-----

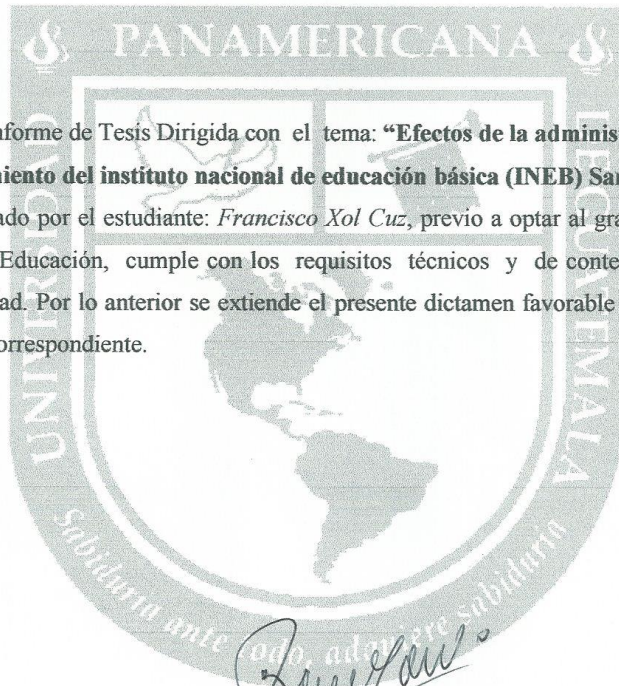
En virtud del Informe de Tesis Dirigida con el tema: **“Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del instituto nacional de educación básica (INEB) Santa Elena, Flores, Petén”**. Presentado por el estudiante: *Francisco Xol Cuz*, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Ana María Jerez
Lic. *Ana María Jerez*
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Dolores, Petén 16 de junio del año dos mil catorce.-----

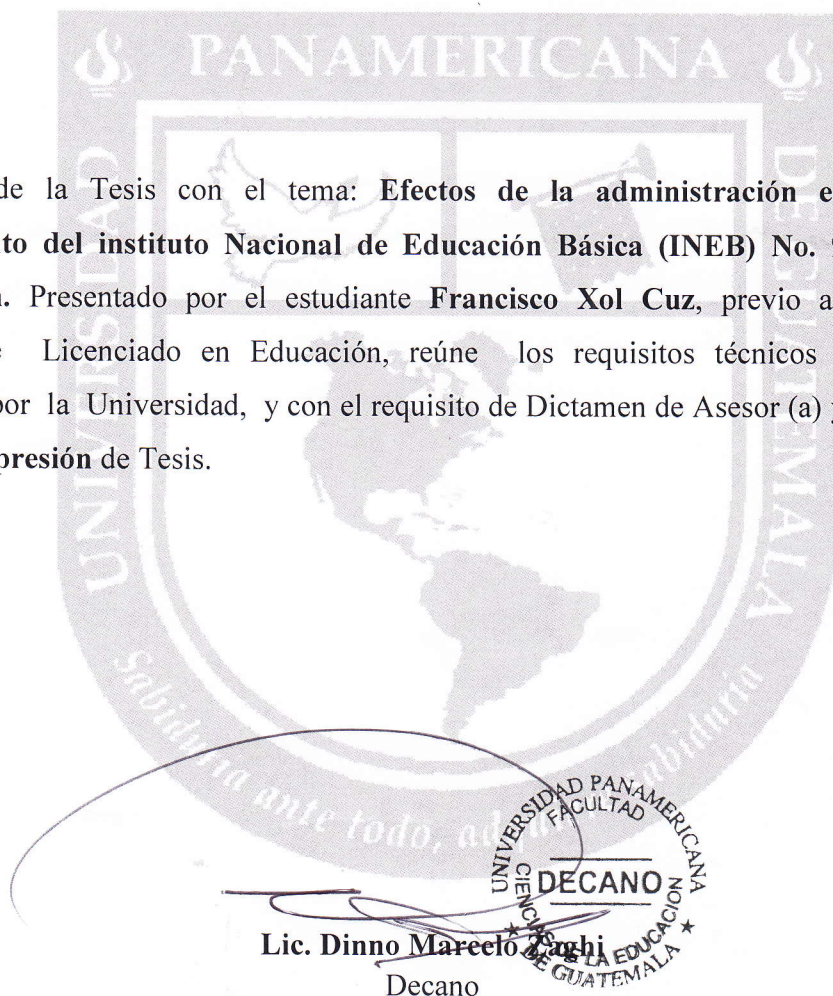
En virtud del Informe de Tesis Dirigida con el tema: **“Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del instituto nacional de educación básica (INEB) Santa Elena, Flores, Petén”**. Presentado por el estudiante: *Francisco Xol Cuz*, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Patricia Mazariegos Romero
M.A Patricia Mazariegos Romero
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil catorce.-----

En virtud de la Tesis con el tema: **Efectos de la administración educativa en el funcionamiento del instituto Nacional de Educación Básica (INEB) No. 9, Santa Elena, Flores, Petén.** Presentado por el estudiante **Francisco Xol Cuz**, previo a optar al grado académico de Licenciado en Educación, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** de Tesis.



Lic. Dinno Marcelo Argüi

Decano

Facultad de Ciencias de la Educación

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Marco conceptual	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Justificación	4
1.3 Objetivos	5
Capítulo 2	6
Marco teórico	6
2.1 Reseña histórica de la administración educativa	6
2.1.1 Una administración antigua	6
2.1.2 El arte de mandar	7
2.1.3 ¿Qué es educación?	9
2.1.4 Legislación de la Educación	10
2.1.5 ¿Qué es administración?	10
2.1.6 Administración educativa	11
2.2 La administración es un proceso para alcanzar objetivos	12
2.3 Los efectos de la administración educativa	12
2.3.1 Definición del término Efecto	12
2.3.2 La motivación.	12
2.4 El liderazgo y la administración educativa	13
2.4.1 Líder sincero	13
2.4.2 Delegación de responsabilidad	13
2.4.3 El liderazgo es inversión	14
Capítulo 3	16
Marco metodológico	16
3.1 Planteamiento del problema	16
3.1.1 Hipótesis	16

3.1.2 Variables	16
3.1.3 Sujetos	17
3.1.4 Muestra	17
3.1.5 Instrumento	17
3.1.6 Tipo de investigación	17
3.1.7 Tabulación	17
3.1.8 Análisis y discusión de resultados	18
Capítulo 4	19
Presentación de resultados	19
4.1 Encuesta dirigida a docentes	19
4.2 Discusión de resultados	32
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Referencias bibliográficas	36
Anexos	38
Anexo 1 Encuesta dirigida a docentes	38
Anexo 2 Encuesta dirigida a estudiantes de primero básico	39

Resumen

La administración educativa es un problema que se produce en los administradores y docentes de los establecimientos educativos, esto sucede por muchos factores. Entre otros se puede mencionar el querer ser jefe y querer mandar. Las Instituciones y diversos autores han proporcionado materiales sobre liderazgo para mejorar la administración educativa. El objetivo de esta investigación fue identificar los efectos de la administración educativa en la función educativa del docente y el administrador del Instituto Nacional de Educación Básica de Santa Elena, Flores, Petén.

La investigación se realizó con estudiantes de primero básico y diez docentes del establecimiento. La investigación es descriptiva, se elaboraron dos encuestas con preguntas estructuradas, una para los docentes y la otra para los alumnos, que sirvieron para levantar los datos, con el objetivo de obtener la información sobre las posibles causas que determinen los efectos de la administración educativa en el funcionamiento del establecimiento. Los datos se presentan en forma gráfica para facilitar la interpretación de los resultados obtenidos.

Por lo cual se concluyó, que los efectos de la administración educativa afectan a los docentes y estudiantes en diferentes ámbitos; psicológico, académico, pedagógico, social e individual. Todo esto, les dificultan a los docentes cumplir la labor educativa con efectividad y los alumnos muestran inconformidad a nivel social e individual.

Introducción

La administración moderna requiere de un cambio; en donde se articula el trabajo administrativo efectivo, por lo que es necesario renovar e implementar nuevas formas y herramientas de trabajo que hagan posible cumplir con la demanda de la administración educativa.

Las universidades de Guatemala, imparten cursos de administración educativa, que han servido para la formación de profesores de enseñanza media y para el cumplimiento efectivo de la dirección de establecimientos educativos. De estos cursos han proporcionado materiales y desarrollo de metodologías en el tema de la administración educativa, que proporcionan beneficios a los establecimientos educativos.

La presente investigación consta de cuatro capítulos de la manera siguiente: Capítulo I. El Marco Conceptual. Comprende los antecedentes, la justificación y los objetivos general y específicos que se pretende alcanzar en la investigación. Capítulo II. La descripción de las diferentes teorías científicas de la investigación. Capítulo III. El marco metodológico, que comprende el método de la investigación, la población, la técnica, los instrumentos para la recolección de la información de la investigación. Capítulo IV. Comprende el análisis e interpretación de resultados, las conclusiones y recomendaciones a las que se llegan en la investigación.

Finalmente en el anexo se incluyen las preguntas que se utilizaron en la recolección de la información de la investigación.

Capítulo 1

Marco Conceptual

1.1 Antecedentes

A continuación se citan algunos autores de temas referentes a la administración educativa.

Zoel Fabrizzio Valenzuela Moscoso (2004) Esta tesis fue realizada para determinar el nivel académico del personal docente y directivo de los establecimientos que imparten la carrera de Magisterio en el departamento de Izabal. El objetivo general es establecer cuál es el nivel académico del personal docente y directivo de los establecimientos educativos que imparten la carrera de magisterio en el departamento de Izabal.

Se realizaron encuestas con preguntas estructuradas a siete directivos y sesenta docentes y los alumnos del magisterio del departamento de Izabal. Para la determinación del nivel académico del personal de directivos y docentes que imparten la carrera de magisterio del departamento de Izabal.

Concluye el autor que el nivel académico del personal directivo y docentes de los establecimientos que imparten la carrera de magisterio en el departamento de Izabal es bajo, ya que todos cumplen con el requisito que es poseer el título de Profesor de Segunda Enseñanza y como mínimo cinco años de experiencia docente. Se determinó que el género que cuenta con el nivel académico dentro del personal docente de los establecimientos educativos que imparten la carrera de magisterio en el departamento de Izabal, es el masculino porque son el 52% y poseen el Título de licenciados en Pedagogía. Realizada en Zacapa, Guatemala.

Pérez (2010) realizó la tesis titulada Administración y Gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas del liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la escuela Normal Mixta “Pedro Nufio”. Esta tesis fue realizada para la identificación de la administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas del liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufio”. Con el objetivo general de conocer cómo

influyen las prácticas del liderazgo en el aseguramiento del ejercicio de los Derechos Humanos de, los /las Docentes de la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufío”.

El autor elaboró encuestas con preguntas estructuradas para el director del establecimiento y a los docentes que en total ciento nueve, setenta y tres mujeres y treinta y seis hombres el 100% cuentan con grado de Licenciaturas y un 17% con post grado de Maestría.

La conclusión del autor después del análisis realizado se identifica que el director practica el tipo de liderazgo Transformacional. Y deposita en sus seguidores confianza, autoridad, les brinda apoyo y reconocimiento a su labor, así como motivación a través de desafíos, empatía perfilándose como un modelo a seguir, destacándose la relación que genera con sus seguidores al buscar instancias de involucramiento y retroalimentación, incluso más allá de las formales que provee la organización.

La relación entre el tipo de liderazgo y el ejercicio de los derechos Humanos, de los / las Docentes de la Escuela Normal Mixta “Pedro Nufío”.

La relación entre el tipo de liderazgo ejercido por el director es transformacional, es positiva, ya que las prácticas que caracterizan este tipo de liderazgo va de la mano de los derechos humanos, por lo tanto garantizan los respetos de los mismos. Realizada en Tegucigalpa, Honduras.

Palacios (2001) en su tesis La dirección ejercida como función democrática en la administración educativa. Realizada con el objetivo general es establecer si los beneficios que aporta la dirección ejercida como función democrática en la administración de un centro educativo con relación a los docentes que laboran en el nivel medio se traduce en: incentivos profesionales, trabajo en equipo, creatividad, equidad e imparcialidad salarial y mejor rendimiento académico.

La técnica que se aplicó en la presente investigación está constituida por: Encuesta a directores de centros educativos de educación media. Encuesta dirigida a docentes que laboran en los centros educativos de educación media. Observación en los centros educativos en donde se aplicó la encuesta. Se tomó en cuenta a directores y docentes que ejercen la docencia en centros educativos del nivel de educación media que funcionan en la zona uno de la ciudad capital, área metropolitana.

La autora concluye que las técnicas que usan los directores en la administración de los centros educativos para integrar a su personal se encuentran con alto porcentaje: las reuniones de trabajo, instrucciones escritas, la observación directa y aplicación de normas. La dirección que se ejerce según los directores y docentes es democrática y el director es el responsable de estructurar y formular las estrategias de convivencia académica y social en la institución. Un alto porcentaje en diplomas y felicitaciones verbales, determinan la forma de cómo reconocen los directores la creatividad profesional de los docentes al realizar las actividades programadas por la dirección. Realizada en la Ciudad Guatemala.

Romo Ruíz (2003) la tesis análisis de las funciones administrativas para eficiente dirección educativa (período 1996 · 2001), con el objetivo general de establecer cuáles son las funciones básicas empleadas frecuentemente por directores de establecimientos educativos del nivel medio, jornada matutina de la ciudad de Guatemala. Detectar si las funciones básica de planificación, organización, dirección, control y liderazgo son efectuados de manera profesional o empírica para establecer sus fortalezas y debilidades.

Se aplicó un cuestionario a cien directores y doscientos catedráticos de establecimientos privados, jornada matutina en el nivel medio, la población es de 1236 establecimientos educativos registrados en el área central de Guatemala.

Concluye la autora que las funciones básicas más frecuentemente empleadas por los directores de establecimientos privados de la ciudad de Guatemala son la planificación, la organización, control y con menor frecuencia utilizan la dirección y el liderazgo. En algunos establecimientos

educativos no existen el liderazgo como tal, solamente se trabaja las funciones administrativas de planificación, organización y control, por lo que se genera una deficiente dirección educativa.

El desconocimiento del empleo de procedimientos administrativos para una eficiente dirección educativa, por parte de directores de establecimientos privados de educación media de la ciudad de Guatemala, hace que ejerzan sus funciones en manera empírica y no profesional, lo que trae como consecuencia problema en el trámite de asuntos ordinarios, administrativas y en el control de personal y en el alumnado. Realizada en Guatemala.

1.2 Justificación

La administración educativa en el funcionamiento del instituto, es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del proceso educativo en Guatemala, es por ello que existe la necesidad del compromiso de todos los directores, docentes y padres de familias, para ejecutar programas que apoyen la administración educativa que hoy día tiene mucha exigencia de la administración moderna, porque hoy día la tecnología está avanzando paulatinamente.

La Constitución Política de la República, establece que la educación, es obligatoria, gratuita y laica, y la ley de educación nacional forma a la misma como un instrumento de cambio para el progreso socioeconómico y cultural del país.

La administración educativa que se necesita, es una administración innovadora, una administración capaz de promover una educación con identidad, equidad, calidad y transparencia, para la niñez, la adolescencia y la juventud guatemaltecas. Los efectos de la administración educativa en el funcionamiento del instituto puede mostrar dos formas: La primera forma, es la que produce una motivación y la segunda forma, es la que produce desánimo en las personas que están inmersas en la empresa o en un establecimiento educativo.

1.3 Objetivos

Objetivo general

Identificar los efectos de la administración educativa en la función educativa del docente y el administrador educativos.

Objetivos específicos

Aplicar las técnicas de administración educativa, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Crear conciencia de que la administración educativa es fundamental en la labor educativa.

Capítulo 2

Marco Teórico

2.1 Reseña histórica de la administración educativa

2.1.1 Una administración antigua

Reyes (2010) Uno de los ejemplos más antiguos de delegación. Apéndice II. Al día siguiente, acaeció que Moisés se sentó para administrar justicia al pueblo, y el pueblo permaneció en pie junto a Moisés de la mañana a la tarde. Viendo el suegro de Moisés todo lo que éste hacía respecto al pueblo, dijo: ¿Qué significa esto que haces por el pueblo? ¿Por qué te sientas tú solo y toda la gente está plantada junto a ti de la mañana a la tarde? Contestó Moisés a su suegro:

Porque el pueblo viene a mí para consultar a Dios; cuando tienen una cuestión viene a mí, y yo juzgo entre unos y otros y les doy a conocer los estatutos de Dios y sus leyes. Mas el suegro de Moisés le dijo: No está bien lo que haces. Te agotarás totalmente así tú como el pueblo que te acompaña, pues ello es demasiado pesado para ti; no puedes hacerlo tú solo. Escucha ahora mi voz; yo te daré un consejo, y Dios sea contigo. Sé tú ante Dios el representante del pueblo y lleva sus asuntos a Él. Enséñales las órdenes y las leyes y dales a conocer el camino que han de seguir y lo que ha de hacer. Pero escoge de entre todo el pueblo hombres capaces, temerosos de Dios; hombres de confianza, enemigos de la venalidad, y colócalos al frente de aquél como jefes de mil, jefes de cien, jefes de cincuenta y jefes de diez. Juzguen ellos al pueblo en todo tiempo; llévenle a ti todo asunto importante, y, en cambio, todo asunto de poca monta júzguenlo ellos. Así aliviarás el peso que tienes encima, compartiéndolo ellos contigo. Si haces esto y Dios te lo ordena, podrás asistir, y, además todo este pueblo podrá regresar en paz a su lugar.

Moisés escuchó la voz de su suegro e hizo todo lo que había indicado. Escogió, pues, Moisés, de entre todo Israel, hombres capaces y los estableció jefes sobre el pueblo; jefes de mil, de cien, de cincuenta y de diez; y ellos juzgaban al pueblo en todo tiempo; los asuntos graves llevaban los a Moisés, pero todo asunto leve lo decidían ellos.

2.1. 2 El arte de mandar

Según Reyes (2010) El arte de mandar. Apéndice I. Quizá la maravilla más grande a que asiste nuestro siglo es la fuerza de la organización. Esto se hace evidente si pensamos que ella ha sido, en la mayoría de los casos, la que ha hecho posible la realización de esos prodigios de la técnica que caracterizan nuestra época. La organización no es sólo agrupamiento de hombres, como el organismo no es mero amontonamiento de células. Hay una alma que le da unidad y vida, única fuerza que, como en el organismo viviente, es capaz de explicar es a dinamicidad de actividades: la dirección, la autoridad. Por ello, resulta extraño que mientras que a todo dirigente se le prepara en la técnica específica que se le ha de encomendar para ejercer el mando, sólo se espera en que el sentido común, los ensayos y los éxitos que tenga han de prepararlo adecuadamente. A continuación se sintetizan las principales cualidades que requiere un “jefe” para serlo en forma efectiva: las normas del “arte de mandar”.

1. Sentido de responsabilidad.

El verdadero jefe necesita asumir íntegramente las responsabilidades de su puesto. El sentido de responsabilidad es lo que hace al verdadero jefe. ¿Queremos saber cuál es el auténtico jefe de un grupo? Preguntemos a quien se haría responsable del fracaso. Y es que la responsabilidad es absurda en quien no cuente con la autoridad necesaria para afrontarla, por eso sirve siempre de indicador de donde se halla esta última.

2. Iniciativa.

Si la autoridad ha de ser verdaderamente “alma de una organización”, no puede ser inerte ni pasiva. Un jefe auténtico, aun de íntima categoría, nunca es mero cable transmisor de órdenes; siempre es de algún modo “transformador”.

Esto no significa que “cambie” las órdenes, sino sólo que las adapte a los casos concretos; de lo contrario, es un simple “mensajero de órdenes”:

3. Saber convencer.

“Jefe” es el que arrastra la voluntad de sus subordinados. La fuerza y la imposición triunfaran donde solo importa el conjunto, pero donde la acción individual necesariamente ha de reflejarse en la producción, como en la empresa, el convencimiento es necesario.

4. Saber entusiasmar.

Producto de las tres cualidades anteriores es otra más tangible: el verdadero jefe arrastra a sus subordinados, que lo siguen con entusiasmo en la realización de la tarea común. Quien no logra comunicar entusiasmo es como aquel que quisiera impulsar un motor sin energía. Es tan importante esta cualidad que grupos mediocres pueden superarse al contacto de un jefe de valía, y , por el contrario, elementos muy valiosos, cuando carecen de un jefe adecuado, pueden resultar casi inútiles.

5. Saber coordinar.

Jefe es aquel que “hace por medio de otros”. En consecuencia, “no debe hacerlo todo”, sino sólo ver que “todo se haga”. Su tarea esta esencialmente en “la coordinación”. Esto implica que el jefe necesita delegar responsabilidad sin descargarse de ella.

6. Saber comunicar las órdenes.

Los vínculos de “eso intangible” que se llama “autoridad” son la palabra, el escrito, el gesto. . . Por ello, la forma misma de dar órdenes es tan importante. Esto no significa que el don de mando dependa del tono de voz, de la postura que se adopte. Pero la manera de comunicar las órdenes puede influir sobre su contenido, principalmente en forma negativa.

7. Espíritu de justicia.

El jefe en una empresa no es sólo fuente de mando, sino revisor del cumplimiento de las órdenes por ello tiene “algo de juez”. Impartir justicia es teóricamente fácil “fácil a cada uno lo que le corresponde”, pero es difícilísimo en la práctica, porque es ardua tarea establecer los derechos y obligaciones de cada uno a quien está en contacto directo con

cada una de las partes que por el habrán de ser juzgadas, y es susceptible de cobrar aprecio a algún trabajador, mala voluntad a otros, etc.

8. Sentido de equidad.

Equidad no significa abolición de la justicia, sino sólo su adaptación a casos particulares, tomando en cuenta las circunstancias concretas de cada uno y , en particular, de las personas que intervengan. Siempre que el bien común no sufra, el jefe debe tener especial cuidado del aspecto humano de los problemas. ¡Cuántos casos resultarían monstruosos si aplicáramos secamente las normas establecidas!

9. Mantener la disciplina.

Debe procurarse que la disciplina que se imponga sea, siempre que se pueda, la positiva, esto es, el cumplimiento espontáneo de las órdenes por la justicia, claridad y adecuación de éstas. Cuando se necesita imponer una sanción, supuesta naturalmente su justicia, debe graduarse de menor a mayor, pensar antes de imponerla para no tener que retractarse, tratar de convencer al castigado de su justicia y necesidad.

10. Dar buen ejemplo.

Quiéralo o no, el jefe es el blanco de todas las miradas de sus inferiores: si es apreciado, para imitarlo y seguirlo; si odiado, para criticarlo. El ejemplo es decisivo porque concreta todas las normas del mundo en algo que esa al alcance de todos. El jefe que se abandona a la ley del mínimo esfuerzo autoriza tácitamente a sus subordinados a que hagan lo mismo. Nunca debe olvidar que su vida habla más fuerte que su voz. En su ejemplo se condensan y aprecian todas las reglas del arte de mandar.

2.1.3 ¿Qué es educación?

Para Lemus (1975) la filosofía de la educación es “Una filosofía educativa debe servir, también, para formular los objetivos de la educación y los procedimientos y métodos de enseñanza. A esto nos referimos especialmente cuando decimos que el director debe desarrollar, en compañía del

personal, una “filosofía de la educación”, con la cual guiará las actividades educativas de la escuela. Si todo el personal del establecimiento trabaja unido, inspirado en una misma teoría que fundamente su acción, hay más probabilidades de que la labor se desarrolle confirmesa y armonía, al trabajar todos unidos empleando procedimientos semejantes, para alcanzar objetivos también semejantes.

2.1. 4 Legislación de la Educación

La Constitución Política de la República de Guatemala (1993) contiene el marco jurídico general que ampara el sistema educativo nacional. En esta se afirma el derecho de la población a la educación, otorgando al Estado la obligación de facilitarla, sin discriminación alguna. También se indica en el artículo 74 de la constitución que: “los habitantes tienen derecho a recibir educación inicial, preprimaria, primaria y básica”. Establece que la educación impartida por el Estado será gratuita y que éste proveerá y promoverá becas y créditos educativos. Declara que la administración del sistema educativo deberá ser descentralizada y regionalizada y que en las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena la educación deberá impartirse en forma bilingüe y que la mayoría de los establecimientos así lo está haciendo.

La Ley de Educación Nacional de Guatemala (2008) Decreto 12-91, establece los fines de la educación, la estructura del Ministerio de Educación (MINEDUC) y los alcances de los centros educativos públicos, privados y por cooperativa. En cuanto a los primeros, indica que son administrados y financiados por el Estado para ofrecer el servicio educativo a los habitantes del país sin discriminación. Los segundos están a cargo de la iniciativa privada, con el compromiso de llenar los planes y programas oficiales de estudio. Los terceros funcionan con financiamiento tripartito, municipal, MINEDUC y comunidad.

2.1.5 ¿Qué es administración?

Según Fayol citado por Ponce (2010) “Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar”. Esto significa, que hay un administrador, que administra una empresa o varias empresas, en este caso la administración educativa. La administración, no es saber hablar bien, sí es importante, pero, no es lo último, tampoco tener una preparación académica altamente que los

demás, ni es hacer todas las cosas que uno puede hacer, por lo que, de esta manera se define la administración mostrando lo que no es una administración.

Para Luna (1985) administrar es el arte de lograr que se hagan ciertas cosas a través de las personas. También es un equipo, porque, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr en los organismos sociales.

El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de utilizar los demás recursos de la organización, es para alcanzar las metas y también objetivos fijados. Porque, con el uso de personas y otros recursos, el grupo dirige sus acciones hacia metas comunes, es un equipo que alcanza objetivos en la administración, pero se necesita un cierto proceso para la organización de todas las actividades requeridas en la administración.

2.1.6 Administración educativa

Luna (1985) indica que la administración educativa, es la dirección de un establecimiento, porque, cuando se habla de administración educativa, rápido se piensa en dirigir al personal docente, a los alumnos y a los padres de familia, porque todos están involucrados en el programa de la administración educativa, como en dicha administración, siempre cuenta con un director del establecimiento, y es la persona responsable de manejar todo en el establecimiento, para organizar, supervisar y controlar, el funcionamiento de la administración educativa.

Según Luna La administración tiene importancia en la labor educativa, las actividades de su plan serán expresadas de manera tal que le sirvan de inicio para organizarse. Aprenderá a elaborar organigramas y descripciones de trabajo. Comprenderá cómo organizarse, lo cual consiste en colocar hombres y mujeres en el plan, en un proceso dinámico que involucra interacción con otras personas. Principalmente, aprenderá a delegar tareas y responsabilidades, como un procedimiento científico y no como una mera distribución desordenada de trabajo a otras personas. Muchas veces éste puede resultar en más pérdida de tiempo cuando tenga que hacer un trabajo mal hecho por otros.

2.2 La administración cómo proceso para alcanzar objetivos

Según Luna (1985) Ocurre cuando comunicamos a los participantes sin reserva alguna los objetivos de la empresa o compañía y que han sido preestablecidos provisionalmente por la administración. Cuando permitimos a los subalternos fijar los objetivos personales que ellos quisieran lograr. Cuando suministramos tanto los sistemas apropiados para la fijación de objetivos, como los elementos necesarios para facilitar la fijación del mismo.

En general, es una filosofía de guía o conducción que permite esta interacción. Es más bien una actitud de diálogo o interrelación entre subalternos y la administración. En una oportunidad le preguntaron a un albañil que colocaba ladrillos en una gran construcción, que qué hacía, a lo que él respondió: “Bueno, aquí me encuentro colocando ladrillos”. Luego le preguntaron lo mismo a otro obrero que hacía la misma tarea. Este respondió: “Heme aquí, construyendo una catedral”. Esta es la diferencia entre cualquier administración y la administración con objetivos o fines.

2.3 Los efectos de la administración educativa

2.3.1 Definición del término Efecto

Según el Diccionario Enciclopédico (2009) Resultado de la acción de una causa, implicado en uno de los principios fundamentales de la filosofía y de la ciencia: no hay efecto sin causa. Impresión causada en el ánimo. Fin para que se hace una cosa.

El Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española (2007) Efecto se utiliza para designar las impresiones o sensaciones causadas en el ánimo. Ejemplo: su exquisita manera de expresarse y comportarse causó un gran efecto a sus tutores.

2.3.2 La motivación

La investigación muestra la administración por motivación según Luna (1985) Aquí la premisa básica es que sin importar qué tan adecuado sea el terreno en el que usted trabaje como administrador, o qué tan robusta sea la planta que ha sembrado, ésta se secará tarde o temprano si no se cultiva y alimenta adecuadamente. El administrador dirige a sus hombres al logro de las

metas mediante una continua motivación, mediante la cual estimula, inspecciona, reconoce y premia en un ciclo repetitivo e interrumpido.

2.4 El liderazgo y la administración educativa

2.4.1 Líder sincero

Para CARNEGIE (1979) El liderazgo es tan importante en la administración, porque un líder es el motor que hace mover todas las personas de una empresa, si es amable, suave, sincero, no enojado y no es jefe, dice “Pero es posible conducir al prójimo a ello, si somos suaves y amables. Ya lo dijo Lincoln hace cerca de cien años. Estas son sus palabras: Una vieja y exacta máxima dice que “una gota de miel caza más moscas que un galón de hiel”. También ocurre con los hombres que si usted quiere ganar a alguien a su causa, debe convencerlo primero de que es usted un amigo sincero. Ahí está la gota de miel que caza su corazón; el cual, dígame lo que se quiera, es el camino real hacia su corazón

2.4.2 Delegación de responsabilidad

Luna (1985) Como parte del proceso de “organización”, el cual tiene que ver con colocar hombres y mujeres dentro de la estructura para el logro de los objetivos, es conveniente apreciar la importancia que tiene el concepto de “delegación” en la dinámica administrativa.

Luego de hacer las “descripciones de trabajo” para todos y cada uno de los participantes en un determinado proyecto, después de un tiempo descubrirá la necesidad de aumentar las responsabilidades a su personal. Las tareas que el administrador ha estado haciendo por sí mismo, pueden ser transferidas mediante un proceso técnico y racional a algunos de sus subordinados. Este proceso de transferir responsabilidades, y la consecuente autoridad se llama de legar.

Debe mencionarse con énfasis que delegar no consiste en encargar tareas en forma desordenada a otras personas alrededor de administrador. Esto quizás es necesario en ciertas ocasiones, pero no deberá ser confundido con el proceso técnico de delegación.

Este proceso de transferir responsabilidades, y la consecuente autoridad se llama delegar.

Debe mencionarse con énfasis que delegar no consiste en encargar tareas en forma desordenada a otras personas alrededor del administrador. Esto quizás es necesario en ciertas ocasiones, pero no deberá ser confundido con el proceso técnico de delegación como dice el autor Luna en su libro *Hacia Una Administración Eficaz* de la manera siguiente: “El proceso de delegación cuando es usado en su debida forma producirá necesariamente una medida de responsabilidad para el trabajo delegado. Hasta que este efecto no se haya logrado, la verdadera delegación no se ha llevado a cabo.

Siempre se desea y se piensa en buenos líderes, que tengan éxitos en cualquier empresa o institución donde administran, para eso hay otra definición de liderazgo: “Definición de liderazgo.- Cuando pensamos en líderes altamente cualificados y con éxito, pensamos en personas como el general Collin Powell, que dirigió a las tropas americanas durante la Guerra del Golfo; o en Bill Gates, el fracasado de Harvard que fundó Microsoft y se convirtió en el hombre más rico del mundo.

Seguro que es capaz de nombrar a una o dos personas, en su propia profesión, que sean líderes con éxito, personas que parecen casi visionarias y que poseen una facilidad casi intangible para hacer cosas bien y para inspirar a sus subordinados. Los líderes son capaces de establecer una meta, persuadir a otros para que les ayuden a alcanzar esa meta, y llevar a su equipo a la victoria. Pero, ¿es ésa la definición de liderazgo? El liderazgo es crucial para los gestores en el mundo empresarial, pero también juega un papel importante para los entrenadores, los profesores y los padres de familia.

2.4. 3 El liderazgo es inversión

Maxwell (1998) Ser un líder es como invertir con buen éxito en la bolsa de valores. Si usted espera hacer una fortuna en un día, no tendrá buen éxito. Lo que más importa es lo que hace día a día en el camino largo. Mi amigo Tag Short sostiene: “El secreto de nuestro buen éxito se encuentra en nuestro orden del día diario”. Si usted invierte continuamente en el desarrollo de su liderazgo, y permite que sus “bienes” incrementen, el resultado inevitable es el crecimiento

paulatino. En las conferencias cuando enseñé acerca del liderazgo, la gente inevitablemente me pregunta si el líder nace. Siempre respondo: “Sí, por supuesto que nace...¡aún no he conocido a uno que haya venido al mundo en otra forma!” . Todos nos reímos, y luego respondemos la verdadera pregunta --si el liderazgo es algo que el individuo posee de suyo o no.

Aunque es verdad que alguna gente nace con dones naturales más grandes que otros, la capacidad de dirigir es en realidad una combinación de destrezas, que en su mayor parte pueden ser aprendidas y mejoradas. Pero ese proceso no tiene lugar de la noche a la mañana. El liderazgo es complejo. Tiene muchas facetas: respeto, experiencia, fuerza emocional, destreza en las relaciones con las personas, disciplina, visión, impulso, momento oportuno –y la lista sigue. Como puede ver, mucho de los factores que entran en juego en el liderazgo son intangibles. Por eso es que los líderes necesitan mucha experiencia para ser eficaces. Y por eso, sólo ahora, a la edad de cincuenta y un años, creo que estoy verdaderamente comenzando a entender con claridad los muchos aspectos del liderazgo

Según lo que dice Harper (1982) ¿Cómo haremos para obtener información sobre nosotros mismos y sobre los demás? La respuesta es: Estudiando cuidadosamente a las personas. Podemos observarlas nosotros mismos, de manera directa, o podemos leer lo que otros estudiosos de la naturaleza humana, han escrito. Cuando empezamos a interesarnos en las acciones de los que nos rodean y nos preguntamos por qué actúan del modo en que lo hacen, ya hemos comenzado el estudio de la psicología. Debemos recordar, sin embargo, que muchas veces la explicación exacta de la conducta humana no es la que parece ser la explicación más obvia.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Planteamiento del problema

Los efectos de la administración educativa afectan a los docentes y estudiantes en diferentes ámbitos; psicológico, pedagógico, social e individual. Todo esto, les dificultan a los docentes y estudiantes ser competentes en el campo educativo.

La relación entre alumnos y docentes en la administración educativa, repercute en todos los actos que se practica diariamente. Es consecuencia de la falta de una buena relación en la administración educativa.

Por lo anterior expuesto, se consideró de importancia estructurar una investigación sobre los efectos de la administración educativa en la función educativa y es así que se planteó el problema de la forma siguiente:

¿Cuáles son las causas que determinan los efectos de la administración educativa en la función educativa entre el personal docente, director y alumnos del Instituto Nacional de Educación Básica de Santa Elena, Flores, Petén?

3.1.1 Hipótesis

El divisionismo, la inconformidad, la intranquilidad, sujeción y dependencia, son las causas que determinan los efectos entre el personal docente, director y alumnado del Instituto Nacional de Educación Básica de Santa Elena, Flores, Petén.

3.1.2 Variables

Variables independientes

El divisionismo, la inconformidad, la intranquilidad, sujeción y dependencia.

VARIABLES DEPENDIENTES

Los efectos de la administración educativa entre el personal docente, director y alumnado del establecimiento escolar.

3.1.3 Sujetos

Lo conformaron 20 alumnos y diez docentes del establecimiento encuestados. Población. La población fue conformada por 156 alumnos así: 83 niñas y 73 niños del Instituto Nacional de Educación Básica de Santa Elena, Flores, Petén.

3.1.4 Muestra

La muestra conformaron 20 alumnos que estudian el primero Básico y 10 docentes que prestan sus servicios en el instituto de Santa Elena, Flores, Petén.

3.1.5 Instrumento

Para realizar la investigación, se elaboraron dos encuestas, una para los docentes y la otra para los alumnos, que sirvieron para levantar los datos, con el objetivo de obtener la información sobre las posibles causas que determinen los efectos entre el personal docente, director y alumnado del establecimiento.

Encuesta. Según Castañeda (2004) La encuesta es un estudio de opinión en el que los sujetos seleccionados contestan un cuestionario en forma individual o colectivo. Con frecuencia también se llama entrevista dirigida.

3.1.6 Tipo de investigación

Se realizó una investigación descriptiva, ya que se pretende describir las causas que determinan los efectos de la administración educativa en la función educativa entre el personal docente, director y alumnado del Instituto Nacional de Educación Básica de Santa Elena, Flores, Petén.

3.1.7 Tabulación

Los datos se presentan en forma gráfica para facilitar la interpretación de los resultados obtenidos.

3.1.8 Análisis y discusión de resultados

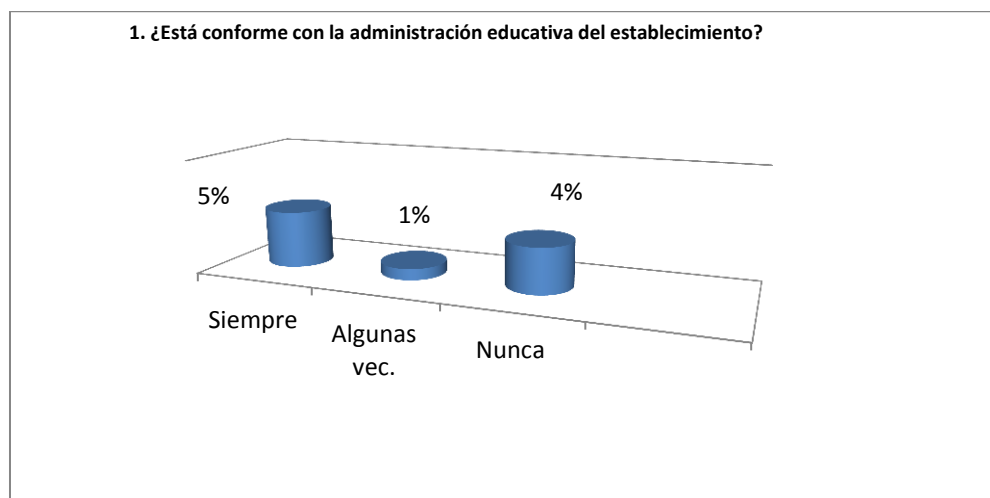
Se realizó la descripción de las gráficas y la interpretación de las mismas y se hizo un análisis entre los resultados de los datos levantados en las encuestas.

Capítulo 4

Presentación de Resultados

4.1 Encuesta dirigida a docentes

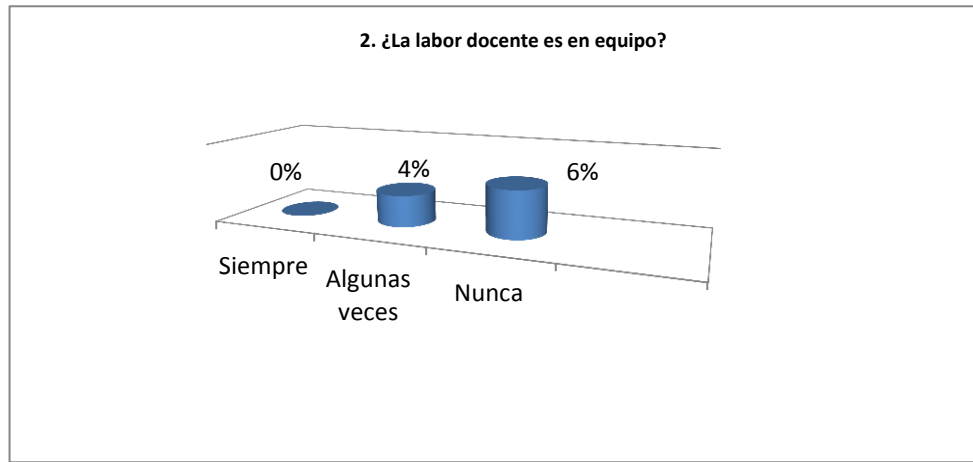
Gráfica 1



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica uno, con la pregunta denominada ¿Está conforme con la administración educativa del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 5, Algunas veces 1 y Nunca 4. Total 10 docentes. El 5% de los docentes confirman estar de acuerdo con la administración del establecimiento, mientras el 1% está de acuerdo con algunas cosas y el 4% definitivamente no está de acuerdo con la administración educativa del establecimiento educativo. En la administración no existe equitativo, no todos estarán de acuerdo en un grupo, por eso el cuatro por ciento muestra su inconformidad con la administración educativa. El director es nuevo en la administración educativa, apenas tiene un año en la dirección del establecimiento.

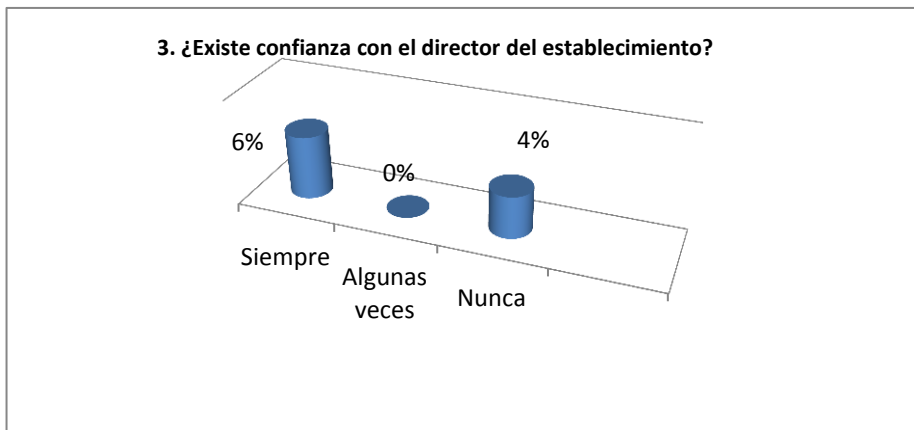
Gráfica 2



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica dos, con la pregunta denominada ¿La labor docente es en equipo? Los resultados son los siguientes: Siempre 0, Algunas veces 4 y Nunca 6, Total 10 docentes. El 4% de los docentes confirma algunas veces es en equipo y el 6% confirma que el trabajo docente no se hace en equipo. En el personal docente hay divisionismo que afecta la labor docente, por lo que es necesario el trabajo en equipo, porque la unión hace la fuerza.

Gráfica 3



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica tres, con la pregunta denominada ¿Existe confianza con el director del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 6, Algunas veces 0 y Nunca 4, Total 10 docentes. El 6% de los docentes confirman tener confianza con el director y el 4% confirman que no tiene confianza con el director del establecimiento. En el establecimiento se necesita personal que tenga también buenas relaciones humanas.

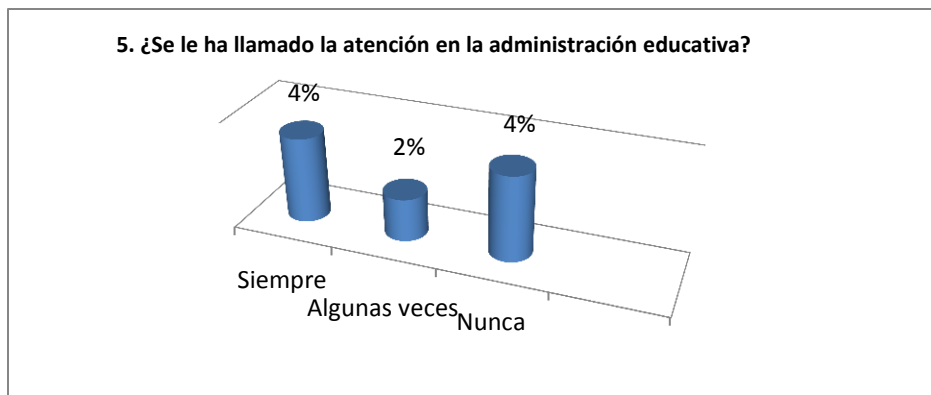
Gráfica 4



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica cuatro, con la pregunta denominada ¿Se practica la ética profesional en la administración educativa? Los resultados son los siguientes: Siempre 0, Algunas veces 5 y Nunca 5, Total 10 docentes. El 5% de los docentes confirman que se practica la ética profesional y el 5% confirman que no se practica la ética profesional en el establecimiento. En el establecimiento es necesario conocer el Código Ético del Docente, artículos del 1 al 66.

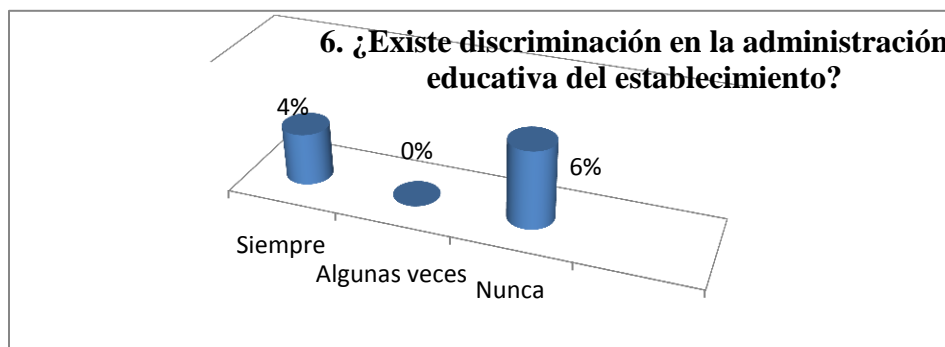
Gráfica 5



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica cinco, con la pregunta ¿Se le ha llamado la atención en la administración educativa? Los resultados son los siguientes: Siempre 4, Algunas veces 2 y Nunca 4, Total 10 docentes. El 4% de los docentes confirma que siempre se le ha llamado la atención y el 2% confirma que se le ha llamado atención algunas veces y el 4% confirma que nunca se le ha llamado la atención en la administración educativa. Se observa la inconformidad que existe entre los docentes del establecimiento educativo debido que el cuatro por ciento ha recibido llamada de atención siempre, mientras que el dos por ciento se le ha llamado la atención algunas veces. Pero hay un cuatro por ciento que no se les llama la atención, por qué, porque son amigos del director o porque hacen bien sus labores docentes?

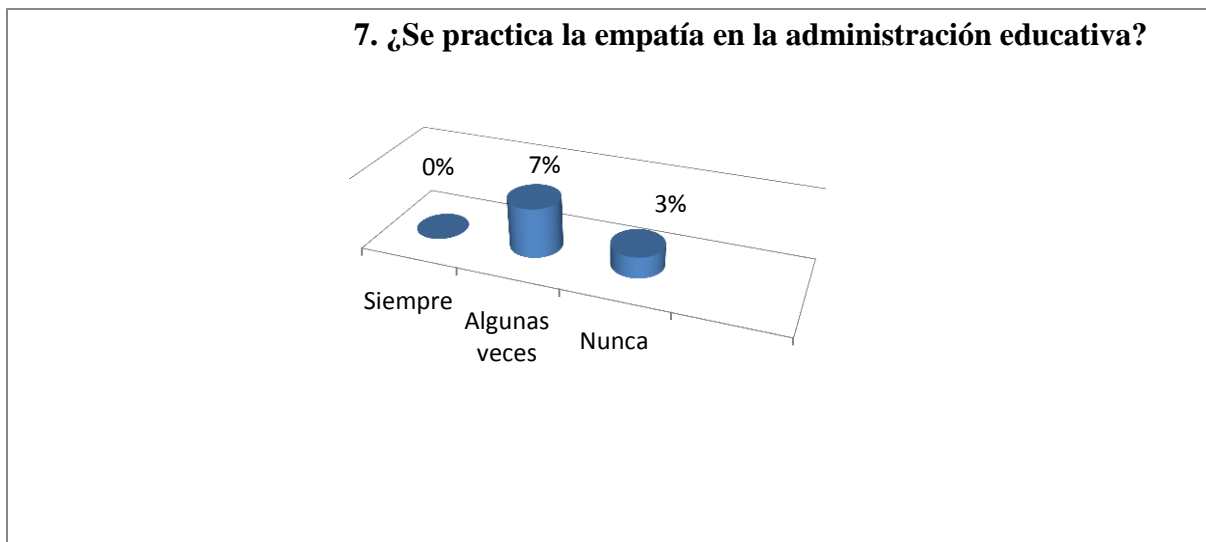
Gráfica 6



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica seis, con la pregunta ¿Existe discriminación en la administración educativa del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 4, Algunas veces 0 y Nunca 6, Total 10 docentes. El 4% de los docentes confirma que existe discriminación y el 6% confirma que no existe discriminación en la administración educativa. El cuatro por ciento que confirma que existe discriminación en la administración educativa del establecimiento, es porque ha sentido momentos de discriminación.

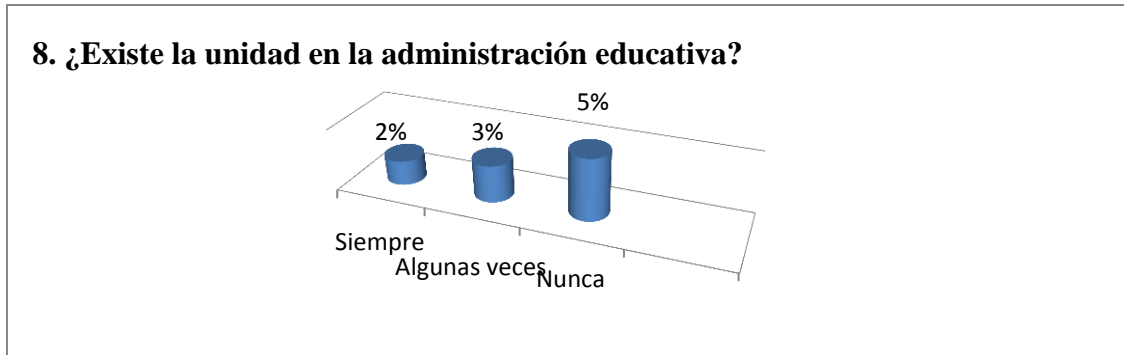
Gráfica 7



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica siete, con la pregunta ¿Se practica la empatía en la administración educativa? Los resultados son los siguientes: Siempre 0, Algunas veces 7 y Nunca 3, Total 10 docentes. El 7% de los docentes confirma que existe la empatía algunas veces en la administración educativa y el 3% confirma que no existe la empatía en la administración educativa. En esta gráfica se observa el divisionismo entre los docentes, porque entre algunos se practica la empatía pero en un pequeño porcentaje siente que no se le apoya en su necesidad o no existe comprensión.

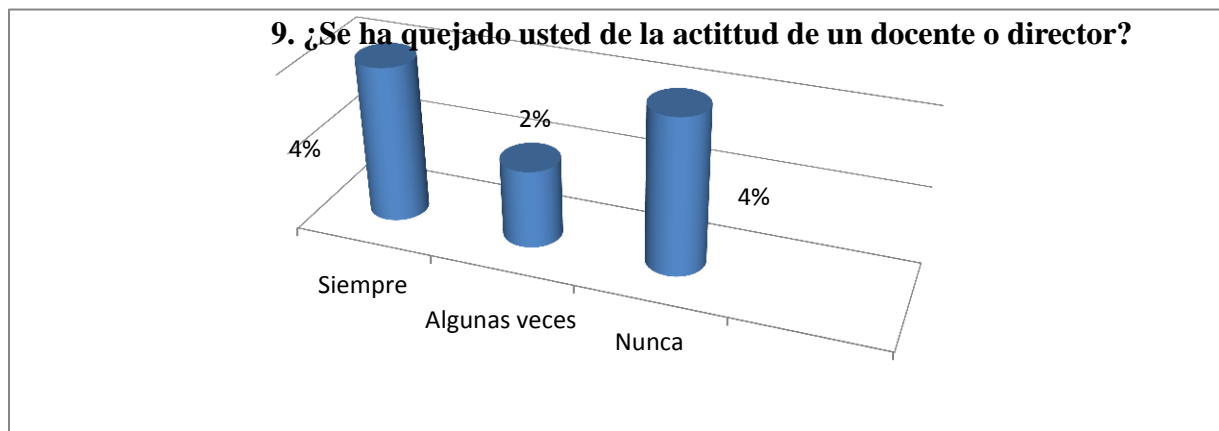
Gráfica 8



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica ocho, con la pregunta ¿Existe la unidad en la administración educativa? Los resultados son los siguientes: Siempre 2, Algunas veces 3 y Nunca 5, Total 10 docentes. El 2% de los docentes confirma que existe la unidad en la administración educativa, mientras que el 3% confirma que existe la unidad algunas veces en la administración educativa y el 5% confirma que no existe la unidad en la administración educativa. Es difícil lograr la unidad en un grupo si no hay motivación por parte de la dirección del establecimiento educativo.

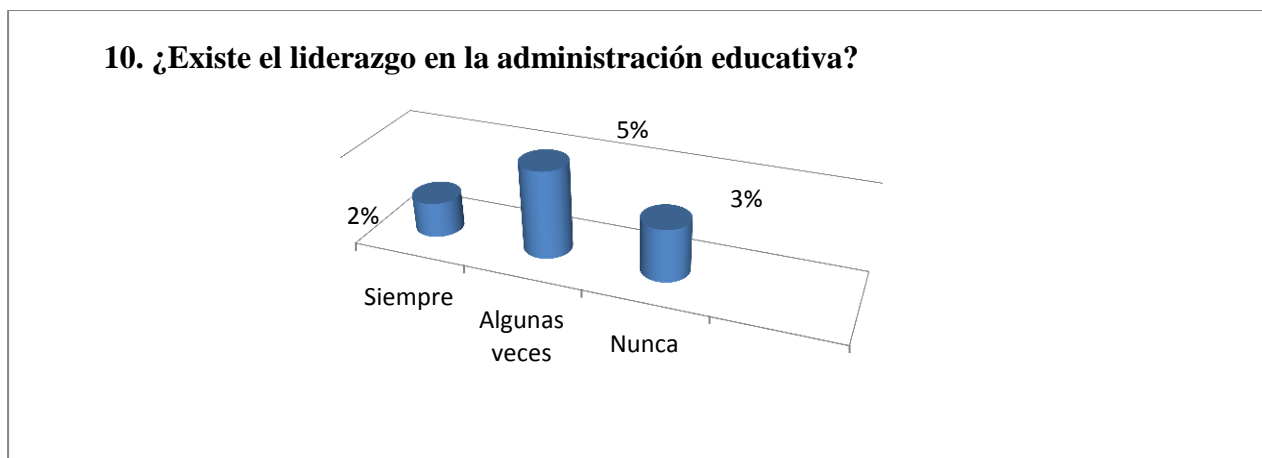
Gráfica 9



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica nueve, con la pregunta ¿Se ha quejado usted de la actitud de un docente o director? Los resultados son los siguientes: Siempre 4, Algunas veces 2 y Nunca 4, Total 10 docentes. El 4% de los docentes confirma que se ha quejado de la actitud de un docente o director siempre, mientras que el 2% confirma que se ha quejado algunas veces algunas de la actitud de un docente o director y el 4% confirma que nunca se ha quejado de la actitud de un docente o director. En cualquier empresa o institución siempre tiene efecto la actitud de algún compañero de trabajo o un director de un establecimiento escolar, porque hay carácter débil y fuerte.

Gráfica 10

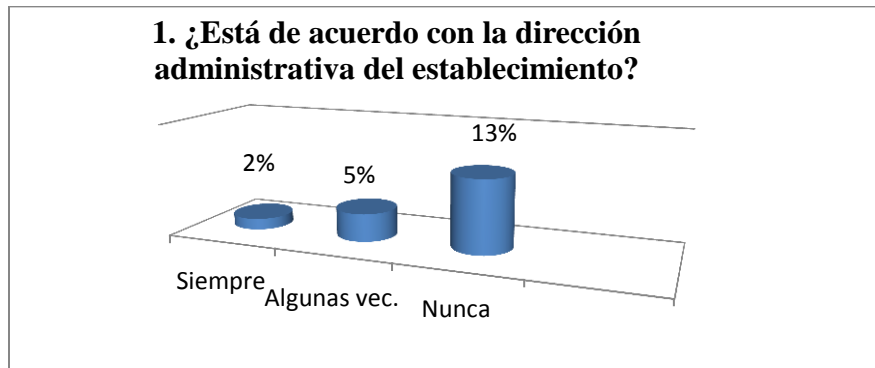


Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica diez, con la pregunta ¿Existe el liderazgo en la administración educativa? Los resultados son los siguientes: Siempre 2, Algunas veces 5 y Nunca 3, Total 10 docentes. El 2% de los docentes confirma que siempre existe el liderazgo en la administración educativa, mientras que el 5% confirma que se ha quejado algunas veces algunas de la actitud de un docente o director y el 3% confirma que nunca se ha quejado de la actitud de un docente o director. En cualquier empresa o institución siempre tiene efecto la actitud de algún compañero de trabajo o un director de un establecimiento escolar, porque hay carácter débil y fuerte. Que en la dirección del establecimiento educativo es necesario que exista persona que tenga también una preparación académica de administración de empresa ó sobre liderazgo y una basta experiencia en dirigir personas.

4.2 Encuesta dirigida a estudiantes de Primero Básico

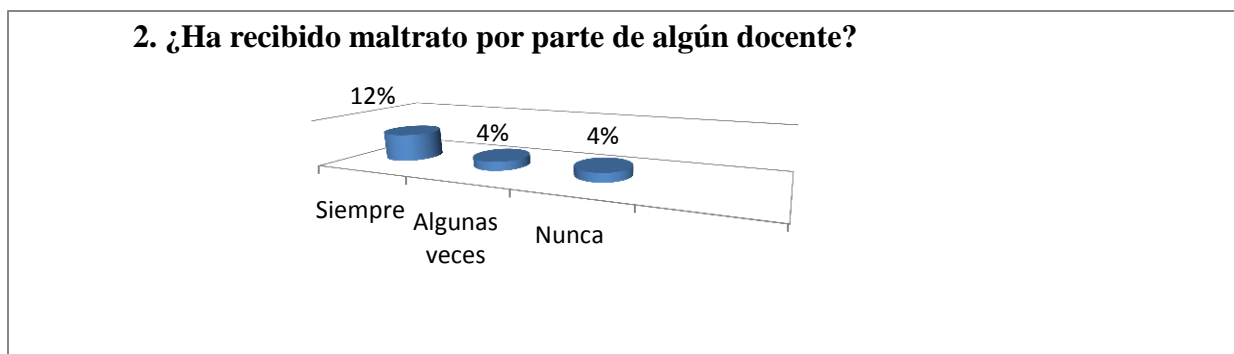
Gráfica 1



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica uno, con la pregunta ¿Está de acuerdo con la dirección administrativa del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 2, Algunas veces 5 y Nunca 13, Total 20 alumnos. El 2% de los alumnos confirma que está de acuerdo con la dirección del establecimiento, mientras que el 5% de los alumnos confirma que algunas veces está de acuerdo con la dirección administrativa y el 13% de los alumnos confirma que nunca está de acuerdo con la dirección administrativa del establecimiento. Siempre hay preferencia, nunca va a ver unanimidad, porque se observa en el resultado de la pregunta de la encuesta, lo que se debe hacer es revisar y corregir algunos errores cometidos en la dirección administrativa del establecimiento educativo.

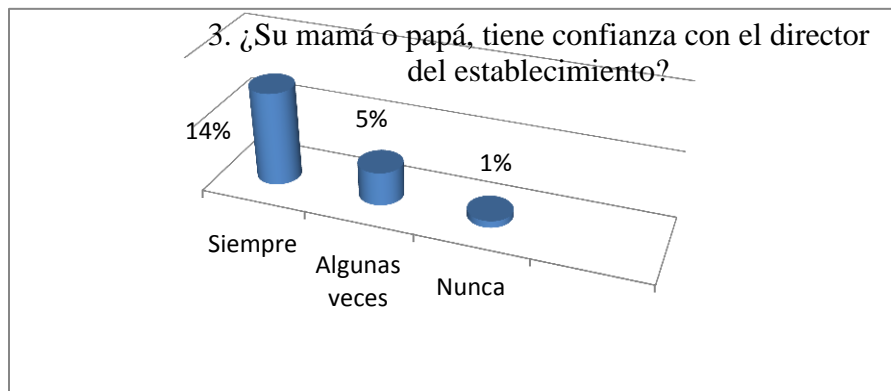
Gráfica 2



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica dos, con la pregunta ¿Ha recibido maltrato por parte de algún docente? Los resultados son los siguientes: Siempre 12, Algunas veces 4 y Nunca 4, Total 20 alumnos. El 12% de los alumnos confirma que ha recibido maltrato por parte de algún docente, mientras que el 4% de los alumnos confirma que algunas veces ha sido maltratado y el 4% de los alumnos confirma que nunca ha sido maltratado. A veces tiene problema el docente en el trabajo o en la casa y repercute en su actuar o en su trabajo por el trato que hace a los alumnos.

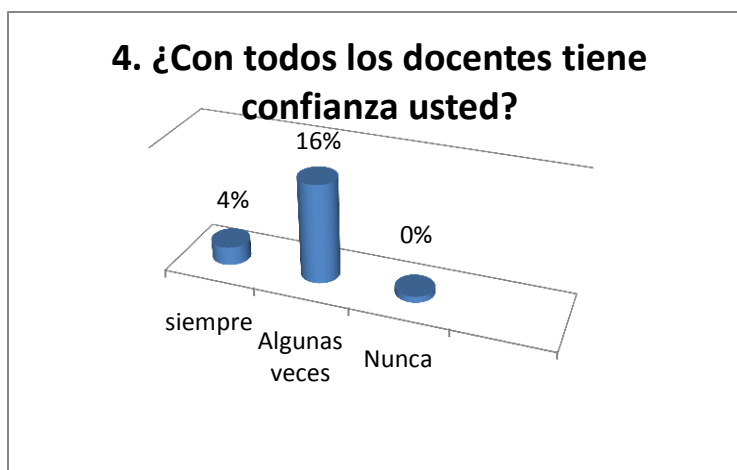
Gráfica 3



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica tres, con la pregunta ¿Su mamá o papá, tiene confianza con el director del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 14, Algunas veces 5 y Nunca 1, Total 20 alumnos. El 14% de los alumnos confirma que mamá o papá tiene confianza con el director porque ha escuchado en la plática de los padres de familia, mientras que el 5% de los alumnos confirma que algunas veces tiene confianza mamá o papá con el director porque no siempre se les soluciona los problema de los hijos y el 1% de los alumnos confirma que nunca tiene confianza su mamá o papá con el director. Se debe revisar las relaciones humanas por parte del director del establecimiento, para alcanzar también la minoría que está inconforme.

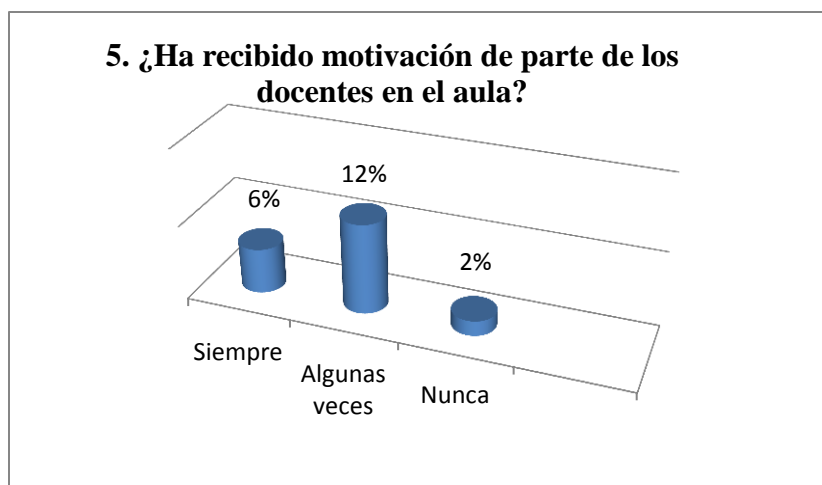
Gráfica 4



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número cuatro, con la pregunta ¿Con todos los docentes tiene confianza usted? Los resultados son los siguientes: Siempre 4, Algunas veces 16 y Nunca 0, Total 20 alumnos. El 4% de los alumnos confirma que siempre tiene confianza con los docentes, mientras que el 16% de los alumnos confirma que algunas veces tiene confianza con los docentes. Cuando se dice que son docentes, maestros y catedráticos que con mucha razón los alumnos ponen mucha atención y confianza en ellos para solucionar cualquier problema del estudio y familiar.

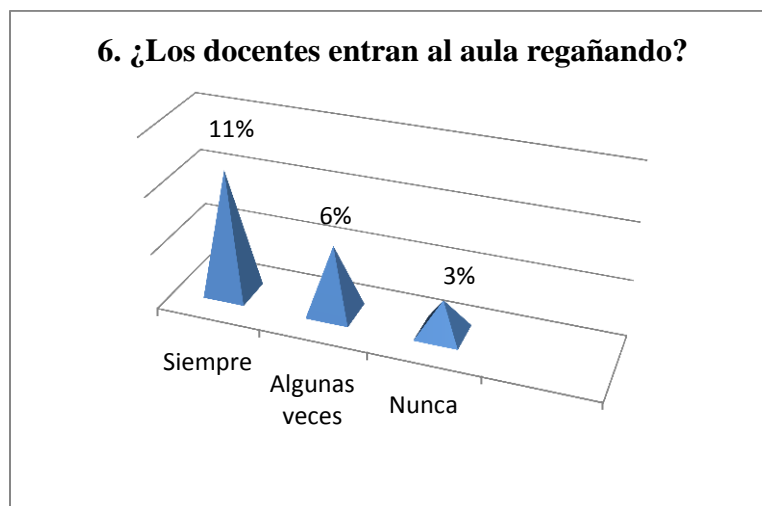
Gráfica 5



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número cinco, con la pregunta ¿Ha recibido motivación de parte de los docentes en el aula? Los resultados son los siguientes: Siempre 6, Algunas veces 12 y Nunca 2, Total 20 alumnos. El 6% de los alumnos confirma que siempre ha recibido motivación por parte de los docentes, mientras que el 12% de los alumnos confirma que algunas veces ha recibido motivación por parte de los docentes. Y el 2% de los alumnos confirma que nunca ha recibido motivación por parte de los docentes. En el plan de clase de los docentes, siempre debe contemplar la motivación de los alumnos que es muy importante tener alumnos muy motivados en el aula del establecimiento educativo.

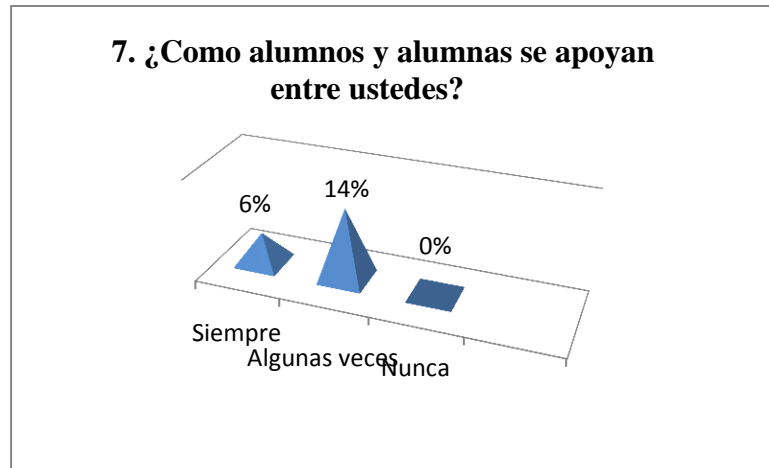
Gráfica 6



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número seis, con la pregunta ¿Los docentes entran al aula regañando? Los resultados son los siguientes: Siempre 11, Algunas veces 6 y Nunca 3, Total 20 alumnos. El 11% de los alumnos confirma que siempre los docentes entran al aula regañando, porque hay alumnos que no hacen caso o no se controlan, puede ser la razón que los docentes regañan, mientras que el 6% de los alumnos confirma que algunas veces los docentes regañan. Y el 3% de los alumnos confirma que nunca regañan los docentes. Que por parte de los docentes se debe buscar formas para no estar regañando en el aula, sino que comprender y orientar a los alumnos, pero si los docentes reciben llamada de atención por parte de la dirección, es ahí donde los docentes se desquitan con los alumnos.

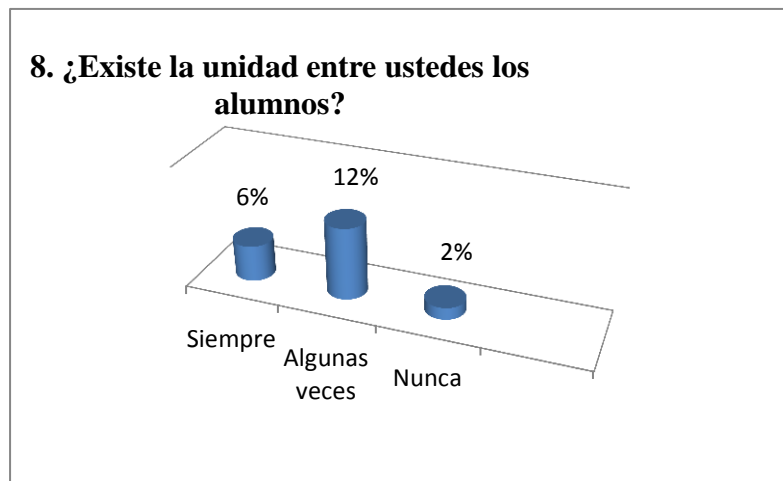
Gráfica 7



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número siete, con la pregunta ¿Como alumnos y alumnas se apoyan entre ustedes? Los resultados son los siguientes: Siempre 6, Algunas veces 14 y Nunca 0, Total 20 alumnos. El 6% de los alumnos confirma que siempre se ayudan, porque hay alumnos que ponen interés en el estudio, pero son pocos, mientras que el 14% de los alumnos confirma que algunas veces se ayudan entre ellos. También los alumnos tienen que tener buenos ejemplos para poner en práctica, es aquí donde los docentes son vistos por los alumnos si trabajan en equipo, para la formación académica.

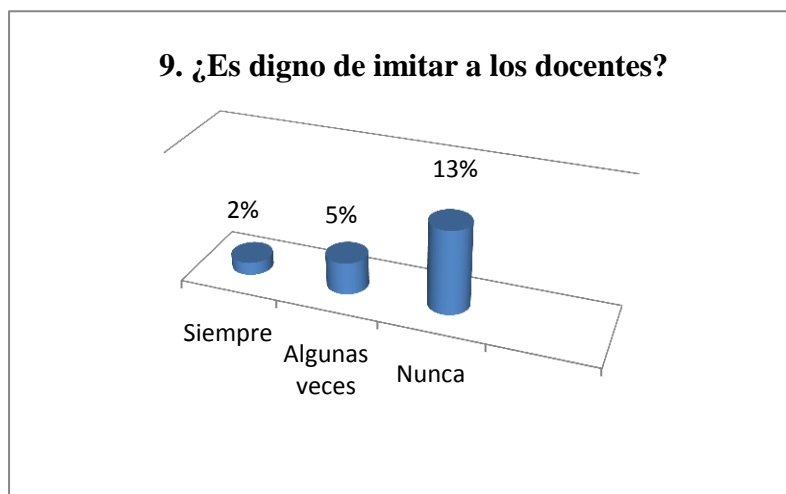
Gráfica 8



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número ocho, con la pregunta ¿Existe la unidad entre ustedes los alumnos? Los resultados son los siguientes: Siempre 6, Algunas veces 12 y Nunca 2, Total 20 alumnos. El 6% de los alumnos confirma que siempre existe la unidad entre ellos, pero solo este porcentaje practica la unidad, mientras que el 12% de los alumnos confirma que algunas veces existe la unidad, porque si se trata de colaborar económicamente no todos pueden al mismo tiempo y la situación de los padres de familia es diferente. Y el 2% de los alumnos confirma que nunca existe la unidad, porque a veces es presidente escolar lo dejan solo en cualquier actividad programada. También los alumnos deben saber que la unión hace la fuerza.

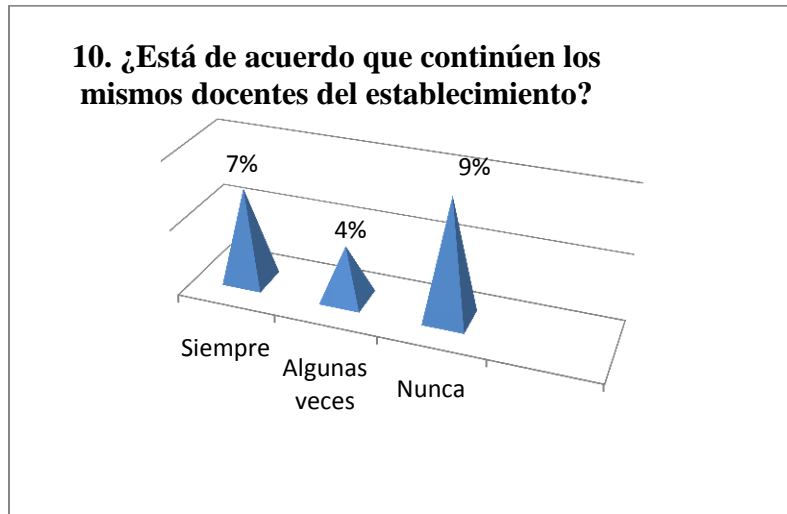
Gráfica 9



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número nueve, y la pregunta ¿Es digno de imitar a los docentes? Los resultados son los siguientes: Siempre 2, Algunas veces 5 y Nunca 13, Total 20 alumnos. El 2% de los alumnos confirma que siempre hay que imitar a los docentes, porque ellos son los ejemplos que hay que imitar, mientras que el 5% de los alumnos confirma que algunas veces hay que imitar a los docentes, porque hay docentes preferidos de los alumnos y para ellos vale la pena imitar esos docentes. Y el 13% de los alumnos confirma que nunca se debe imitar a los docentes, porque los alumnos ya se fijan o piensan, por eso, no quieren ser como los docentes que tienen mal vocabulario, que no es puntual y dado a algún vicio. El docente tiene una responsabilidad tan grande que cambiar para ser imitado, porque él es que enseña.

Gráfica 10



Fuente: Trabajo de investigación.

La gráfica número diez y la pregunta ¿Está de acuerdo que continúen los mismos docentes del establecimiento? Los resultados son los siguientes: Siempre 7, Algunas veces 4 y Nunca 9, Total 20 alumnos. El 7% de los alumnos confirma que siempre deben continuar los mismos docentes, mientras que el 4% de los alumnos confirma que algunas veces pueden continuar los docentes, esto significa que pueden seguir o no los docentes, no les importa. Y el 9% de los alumnos confirma que nunca deben continuar los mismos docentes. Es de preocupación por parte del personal docente, es necesario revisar la forma de dar clase o la actitud y el maltrato verbalmente al alumnado, que no se tenga alumnos preferidos que es el efecto Halo, no menospreciar a algunos que trae inconformidad.

4.2 Discusión de Resultados

El resultado de la presente investigación, al analizar en su conjunto, se evidencia que los objetivos planteados en relación de las causas que determinan los efectos de la administración educativa entre el personal docente, director y alumnado del establecimiento educativo, el director es su primer año en la dirección del establecimiento, porque el año anterior trabajó seis meses como docente, el 40% de los docentes tienen cinco años de laborar como docentes en el establecimiento, mientras que el 60% de los docentes son nuevos en laborar como docentes en el

establecimiento, total de mujeres docentes 40% y total de hombres docentes 60%. El 98% de los docentes poseen título de Profesorado de Enseñanza media y el 2% con título de licenciatura.

1. Se comprobó que la dirección del establecimiento, es una persona nueva en la administración educativa y que en poco tiempo se desconoce muchas cosas del personal docente y de la administración educativa del establecimiento educativo.
2. En la encuesta que se realizó a los docentes, demuestran inconformidad y desintegración en los docentes por la administración educativa del establecimiento.
3. La encuesta que se realizó al alumnado del establecimiento, muestra poco apoyo de la dirección de la administración educativa y un 60% de rechazo al personal docente del establecimiento educativo.
4. El 60% de los docentes se quejan que no hay equidad de trato por parte de la administración educativa del establecimiento y no existe la ética profesional.
5. El alumnado muestra que existe un cierto porcentaje del personal docente regaña al entrar en las aulas.
6. Los efectos de la administración educativa del establecimiento repercute en el personal docente y a veces el alumnado paga todo o sufre las consecuencias.

Conclusiones

- Se concluye que los efectos de la administración educativa afectan a los docentes y estudiantes en diferentes ámbitos; psicológico, académico, pedagógico, social e individual. Todo esto, les dificultan a los docentes cumplir la labor educativa con efectividad y en los alumnos se repercute la inconformidad de los docentes.
- En el estudio realizado, se evidenció que las causas que determinan los efectos de la administración educativa del establecimiento, es porque la persona es nueva en la dirección y por no hacer uso de las técnicas de la administración educativa, por los cuales se cometieron muchos errores en la administración educativa del establecimiento.
- Los docentes no trabajan en equipo, por la inconformidad, la desintegración, la falta de la ética profesional y la falta de equidad del trato que se recibe de parte de la dirección del establecimiento educativo.
- El 50% de los estudiantes de primero básico opinan que los padres de familia dan apoyo a la dirección del establecimiento y en cuanto a los docentes hay un rechazo de 60% que no quieren que continúen en el establecimiento educativo.
- Por lo que, es necesario hacer un auto examen de parte de la dirección de la administración y al claustro de docentes del establecimiento educativo, para corregir los errores cometidos.

Recomendaciones

- Se recomienda hacer uso de las técnicas de la administración educativa que se encuentran plasmadas en el marco teórico del capítulo dos de esta investigación, para poder cumplir la función del establecimiento educativo con efectividad.

- Es necesario que por parte del MINEDUC facilitar el código de Ética profesional a todos los docentes y directores de los establecimientos educativos, porque hay veces que se olvida la lectura de este fundamento legal para el buen funcionamiento del establecimiento educativo.

- Es recomendable la lectura y conocimientos del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Ley de Protección Integral de la niñez y la Adolescencia. Decreto Legislativo 27-2003. A los docentes, director y alumnos para aplicar adecuadamente.

Referencias Bibliográficas

- CARNEGIE, DALE. (1979). CÓMO GANAR AMIGOS e influir sobre las personas. Editorial: Sudamericana. Buenos Aires.
- CASTAÑEDA, DE LA TORRE, MORÁN, LARA. (2004). Metodología de la investigación. Editorial: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C.V. México.
- Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.
- Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.
- GOBIERNO DE GUATEMALA. (1993). Constitución Política de la República, Guatemala.
- GOBIERNO DE GUATEMALA, Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91, 2008.
- HARPER, A. F. NUESTRA PROPIA HISTORIA. 1982. Estados Unidos. Editorial: CNP.
- LEMUS, LUIS ARTURO. administración dirección y supervisión de escuelas. Editorial: KASPELUSZ. Buenos Aires. 1975.
- Luna A, Guillermo. HACIA UNA Administración Eficaz. 1985. Editorial Betania.
- MAXWELL, JOHN C. Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Impresión de los Estados Unidos de América. 1998.

- Reyes Ponce, Agustín. ADMINISTRACIÓN MODERNA. Editorial: LIMUSA, 2010. México.
- Sander, Benno. Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y Calidad. Buenos Aires. Ediciones Santillana. 2003. S.P.

Anexos

Anexo 1 Encuesta dirigida a docentes

Efectos de la administración educativa.

INSTRUCCIÓN: Escribe una X en la casilla que crea que es la respuesta correcta.

1. ¿Está conforme con la administración educativa del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca

2. ¿La labor docente es en equipo?

Siempre Algunas veces Nunca

3. ¿Existe confianza con el director del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca

4. ¿Se practica la ética profesional en la administración educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

5. ¿Se le ha llamado la atención en la administración educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

6. ¿Existe discriminación en la administración educativa del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca

7. ¿Se practica la empatía en la administración educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

8. ¿Existe la unidad en la administración educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

9. ¿Se ha quejado usted de la actitud de un docente o director?

Siempre Algunas veces Nunca

10. ¿Existe el liderazgo en la administración educativa?

Siempre Algunas veces Nunca

Anexo 2 Encuesta dirigida a estudiantes de primero básico

Efectos de la administración educativa.

INSTRUCCIÓN: Escribe una X en la casilla que crea que es la respuesta correcta.

1. ¿Está de acuerdo con la dirección administrativa del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca

2. ¿Ha recibido maltrato por parte de algún docente?

Siempre Algunas veces Nunca

3. ¿Su mamá o papá, tiene confianza con el director del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca

4. ¿Con todos los docentes tiene confianza usted?

Siempre Algunas veces Nunca

5. ¿Ha recibido motivación de parte de los docentes en el aula?

Siempre Algunas veces Nunca

6. ¿Los docentes entran al aula regañando?

Siempre Algunas veces Nunca

7. ¿Como alumnos y alumnas se apoyan entre ustedes?

Siempre Algunas veces Nunca

8. ¿Existe la unidad entre ustedes los alumnos?

Siempre Algunas veces Nunca

9. ¿Es digno de imitar a los docentes?

Siempre Algunas veces Nunca

10. ¿Está de acuerdo que continúen los mismos docentes del establecimiento?

Siempre Algunas veces Nunca