

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad Ciencias de la Educación
Licenciatura en Educación



El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu
(Tesis)

Leydi Angelita Herrera Escobedo

San Felipe, Retalhuleu, octubre 2011

El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu
(Tesis)

Leydi Angelita Herrera Escobedo

San Felipe, Retalhuleu, octubre 2011

DICTAMEN APROBACION
TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE SAN FELIPE, RETALHULEU

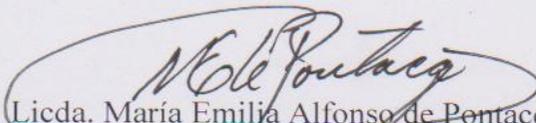
ASUNTO: Leydi Angelita Herrera Escobedo
estudiante de la carrera de Licenciatura
en Educación de esta Facultad,
solicita autorización de Tesis
para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 009 09/2010

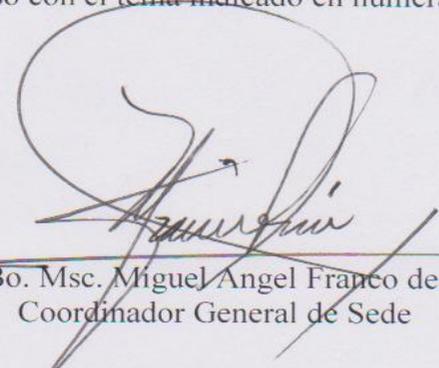
Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Coordinación para cumplir requisitos de Tesis que es requerido para obtener el título de Licenciatura se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: “El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu”, está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su Tesis.
2. La tesis enfoca temas y sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. La tesis cumple con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana en el capítulo 3 de Sistemas de Egreso (artículo No.56, inciso b).

Por lo antes expuesto, la estudiante Leydi Angelita Herrera Escobedo recibe la aprobación de realizar la Tesis solicitada como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Licda. María Emilia Alfonso de Pentacq
Coordinadora Facultad de Ciencias de la Educación.




Vo.Bo. Msc. Miguel Angel Franco de León
Coordinador General de Sede

San Felipe Retalhuleu, 18 de septiembre del 2,010
Ref: S AE 09-2010

Estudiante
Leydi Angelita Herrera Escobedo
Licenciatura en Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
Presente

Estimada estudiante Herrera:

En atención a su nota recibida en esta Coordinación el día 11 de septiembre de 2010, en la cual solicita la aprobación para realizar Tesis como opción de egreso de la Licenciatura en Educación, esta Coordinación resuelve aprobar su solicitud.

Para el efecto se autoriza trabajar el tema: **“El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu”**. La tutoría correspondiente estará a cargo del **Licenciado Angel Salvador Cardona** con quien deberá trabajar la definición del tema, así como el anteproyecto del mismo y presentarlo a esta Coordinación en un plazo no mayor de 20 días hábiles para su revisión y aprobación. El desarrollo del trabajo debe realizarse en un margen de tiempo de 6 a 12 meses, de lo contrario deberá revalidar o repetir el proceso, con fundamento en el Art. 56, inciso b, del Reglamento Académico.

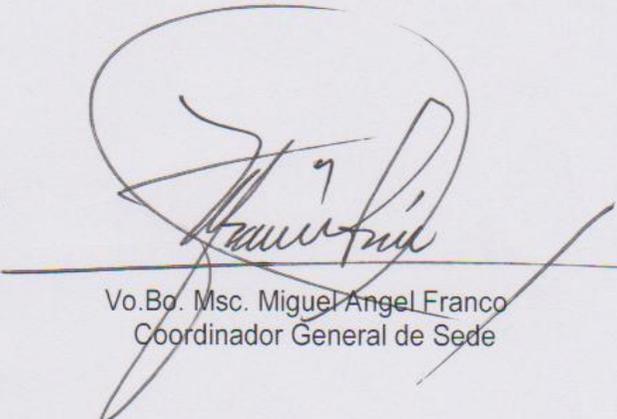
En el Departamento de Caja puede adquirir el manual de estilo de trabajos académicos de la Universidad Panamericana, mismo que debe considerar en la estructura y redacción la Tesis.

El día que inicie la asesoría del trabajo académico debe presentar al asesor-tutor una copia del recibo de pago efectuado en el Departamento de Caja.

Atentamente,


Licda. María Emilia Alfonso de Pontaea
Coordinadora Facultad de Ciencias de la Educación




Vo.Bo. Msc. Miguel Angel Franco
Coordinador General de Sede

c.c. Archivo

San Felipe Retalhuleu, 18 de septiembre del 2010
Ref.: SAE 09-2010

Licenciado
Angel Salvador Cardona
Presente

Respetable Lic. Cardona:

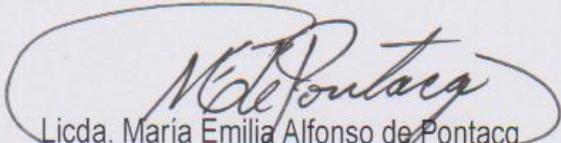
Reciba un cordial saludo de la Coordinación local de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Por este medio se le informa que la estudiante Leydi Angelita Herrera Escobedo, ha solicitado autorización para elaborar Tesis titulado **“El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu”**. Esta Coordinación luego del respectivo análisis, resolvió aprobar la solicitud de la estudiante.

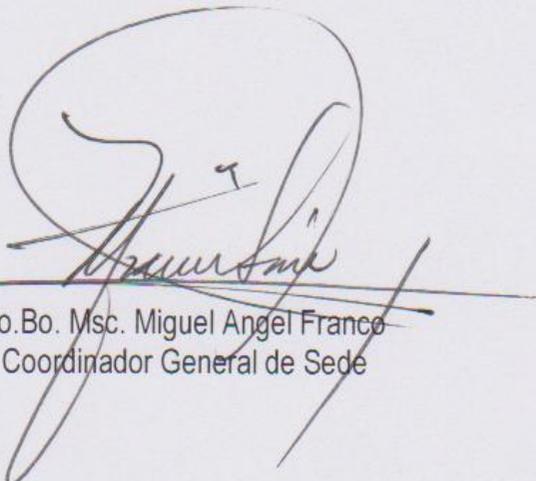
En virtud de lo anterior se le extiende nombramiento para asesorar la tesis respectiva.

Sin otro particular me suscribo atentamente.

Atentamente,


Licda. María Emilia Alfonso de Pontacc
Coordinadora Facultad de Ciencias de la Educación

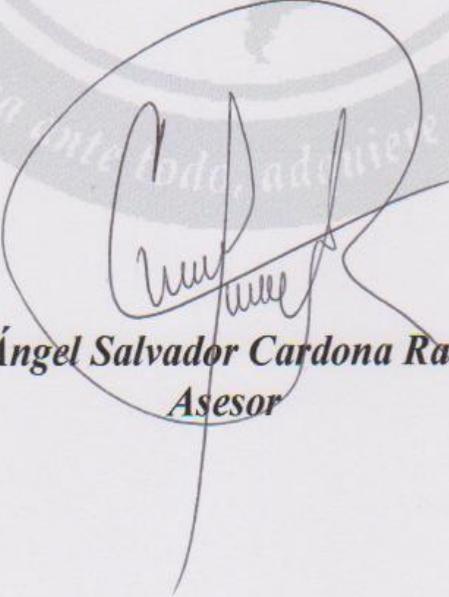



Vo.Bo. Msc. Miguel Angel Franco
Coordinador General de Sede

c.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA EDUCACION, San Felipe Retalhuleu, 17 de Septiembre del dos mil once.-----

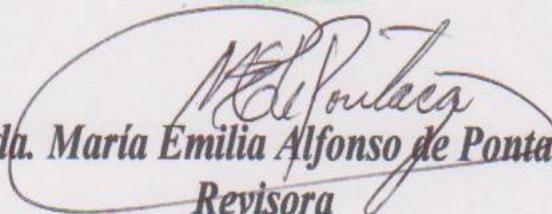
En virtud de que la Tesis con el tema: "El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu", presentada por la estudiante: Leydi Angelita Herrera Escobedo , previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Ángel Salvador Cardona Ramírez
Asesor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION, San Felipe Retalhuleu, 27 de septiembre del dos mil once.-----

En virtud de que la Tesis con el tema: "El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu", presentada por la estudiante: Leydi Angelita Herrera Escobedo, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Licda. María Emilia Alfonso de Pontacq
Revisora

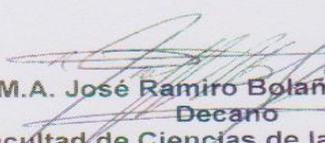


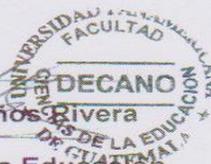
UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquirere sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los veintinueve días del mes de septiembre del dos mil once.-----

En virtud de que el Informe Final de Tesis con el tema **"El desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu"**, presentado por la alumna **Leydi Angelita Herrera Escobedo**, previo a optar grado académico de Licenciatura en Educación, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del informe final de tesis.


M.A. José Ramiro Bolaños Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

Dedicatoria

- ❖ A Dios, nuestro Creador: Ser Divino y especial que me brinda la vida, sabiduría para la culminación de mis actividades, gracias por dejarme caminar junto a ti y alcanzar el éxito.
- ❖ A mis padres: Por brindarme su comprensión, cariño, amor y creer en mí, por ser los pilares en triunfos académicos y ayudarme a vencer todos los obstáculos y enseñarme como vencerlos, mil gracias por su apoyo incondicional.
- ❖ A mis abuelos: Por estar siempre junto a mí, y dejarme una huella a seguir; a papá Mingo, Maita, mamá Chave y papá Lalo, como cariñosamente los llamé, con respeto y admiración siempre los recordaré y los llevaré en mi corazón.
- ❖ A mis hermanas: Isabel, Jansy, Mayra y Gaby por brindarme su apoyo y motivarme a seguir adelante.
- ❖ A licenciado Ángel Salvador Cardona: Por su paciencia, dedicación y apoyo profesional como asesor, sin el cual la labor no me hubiese sido fácil.
- ❖ A la Universidad Panamericana. Gracias por darle a nuestra patria ciudadanos útiles a la sociedad.
- ❖ A mis Amigos: Lorena, Francis, Evelyn, Marcel, Adelson, Luis, María, Walter, Nidia por creer en mí y brindarme su amistad y apoyo incondicional.
- ❖ A San Andrés Villa Seca: Tierra que me vio nacer.

Tabla de contenido

Introducción	i
Resumen	iii

CAPÍTULO I Marco Metodológico

1.1	Definición.....	1
1.2	Planteamiento del Problema.....	1
1.3	Justificación.....	2
1.4	Unidades de Análisis.....	3
1.5	Delimitación	3
1.5.1	Delimitación Temporal	3
1.5.2	Delimitación Espacial	4
1.6	Objetivo General y Específicos	4
1.6.1	General:	4
1.6.2	Específicos:	5
1.7	Formulación de Hipótesis	5
1.7.1	Operacionalización de la Hipótesis	5
1.8	Proceso Metodológico.....	9
1.8.1	Planeamiento del Diseño de Investigación	9
1.8.2	Elaboración del Marco Teórico	9
1.8.3	Recopilación de Información	9
1.8.4	El Universo.....	10

1.8.5	Muestra.....	11
1.8.6	Tabulación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	12
1.8.7	Elaboración del Informe Final.....	12
1.9	Organización.....	12
1.9.1	Responsable de la investigación:.....	12
1.9.2	Recursos Humanos: Licenciado asesor, Director Departamental, Supervisor Educativo de Institutos por Cooperativa, directores y docentes.....	13
1.9.3	Recursos Técnicos: hojas de papel, computadora, impresora, cartuchos de tinta, documentos escritos, internet, legislación educativa.	13
1.9.4	Recursos financieros: Para poder realizar el diseño de tesis es necesario realizar el siguiente presupuesto financiero que consta de:.....	13
1.9.5	Cronograma de Actividades:	14

CAPÍTULO II Marco Teórico

2.1.	Institutos por Cooperativa de Enseñanza	16
2.2.	Fundamentación Legal de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza.....	17
2.2.1	Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza: Acuerdo Ministerial N0.58	17
2.2.2	Integración de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza.....	18
2.2.3	Junta Directiva de la Cooperativa de Enseñanza.....	19
2.2.4	Contratación del Personal de la Cooperativa de Enseñanza	20
2.2.5	Régimen Económico y Financiero.....	21
2.3.	Desempeño Técnico y Administrativo.....	24

2.3.1.	Dirección Administrativa	24
2.3.2.	Administración Educativa	24
2.3.3.	Desarrollo Administrativo.....	25
2.3.4.	Director	25
2.4	Gestiones Técnicas y Administrativas de los Directores de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza	29
2.5	Incidencias de los Institutos Mixtos de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en los Procesos Educativos.....	30
2.5.1.	Relación con la Comunidad Local.....	31
2.5.2.	Actividades Escolares	31
2.5.3.	La Coordinación intra y extra escolar	31
2.5.4	Proyecto Educativo Institucional.....	32

CAPÍTULO III Marco Contextual

3.1	Descripción del municipio de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu.....	35
3.1.1	Datos Generales.....	35
3.1.2	Breve Historia del Municipio	35
3.1.3	Datos Sociales y Culturales.....	36
3.1.4	División Administrativa	37
3.1.5	Recursos Naturales	37
3.1.6	Flora	38
3.1.7	Fauna.....	38

3.1.8	Servicios Públicos.....	39
3.1.9	Fiesta Patronal	39
3.1.10	Comercios	39
3.1.11	Ganadería	39
3.1.12	Industria	40
3.1.13	Turismo	40
3.1.14	Vías de Comunicación	41
3.2	Aspectos Generales de los Establecimientos Investigados.	41
3.2.1	Datos generales de los Centros Educativos que son parte de la investigación.....	42
3.2.2	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Centro Dos Parcelamiento La Máquina”	43
3.2.3	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “San Andrés”	44
3.2.4	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Aldea El Tulate”	46
3.2.5	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Ingenio Tumulá”	48

CAPÍTULO IV Análisis de Resultados

4.1	Desempeño Técnico y Administrativo de los Directores.....	52
4.1.1	Gestiones Técnicas y Administrativas de los Directores.....	52
4.1.2	Conocimiento en administración educativa para el desarrollo de su labor administrativa.	54

4.1.3	Importancia de la experiencia administrativa del director de los Institutos por Cooperativa del ciclo básico.....	55
4.1.4	Existe conocimiento de las funciones y atribuciones del puesto que desempeña el director	56
4.1.5	Nivel Académico del Director.....	58
4.1.6	Fomento de la participación y el trabajo en equipo en la comunidad educativa.....	59
4.2	Incidencia en los Procesos Educativos	60
4.2.1	Iniciativa de liderazgo por parte del director en el centro educativo que dirige	61
4.2.2.	Promoción de acciones de actualización y capacitación técnico pedagógico y administrativa en coordinación con el personal docente	62
4.2.3.	Al momento de nombrar a un director de un Instituto por Cooperativa se tiene que tomar en cuenta el perfil requerido para el puesto, según la Legislación Educativa	63
4.2.4.	Existe por parte de directores y docentes una proyección en la cual se puedan identificar con la comunidad educativa.	64
4.2.5.	Una buena administración contribuye en la mejora del desarrollo de los procesos educativos.....	65
4.2.6.	Aplicación y conocimiento de la Legislación Educativa por el director	65
4.2.7	Información entre el director personal docente, administrativo y operativo sobre disposiciones ministeriales	66
4.2.8.	La creación de los Institutos por Cooperativa facilita a la población el acceso a la educación.....	67
4.3.	Comprobación de Hipótesis	68

CAPÍTULO V Propuesta

5.1	Nombre de la Propuesta	69
5.2	Descripción de la Propuesta	69
5.3.	Introducción	69
5.4.	Justificación.....	70
5.5.	Objetivos	71
5.5.1.	General	71
5.5.2.	Específicos	71
5.6.	Desarrollo de la Propuesta.....	72
5.7.	Metodología.....	72
5.7.1	Módulo I: La Administración General.....	73
5.7.2	Módulo II: Funciones y atribuciones	74
5.7.3	Módulo III: Gestiones técnicas y administrativas de los directores.	76
	Conclusiones	77
	Recomendaciones.....	79
	Referencia Bibliográfica.....	80
	Anexos	81
	Boleta de Encuesta a Autoridades Educativas	82
	Boleta de Encuesta a Directores.....	85
	Boleta de Encuesta Docentes	88

Introducción

En el proceso administrativo guatemalteco es de importancia mencionar que dentro de la educación es necesario que exista una persona encargada de guiar los establecimientos educativos; es por ello que se presenta la siguiente tesis “El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca departamento de Retalhuleu”.

La siguiente investigación se realizó debido que en los distintos Institutos por cooperativa se pudo observar que existe una administración deficiente por parte de los administradores al momento desempeñar su cargo, así mismo no demuestran tener la capacidad para guiar dichos centros educativos.

La presente tesis tiene como objetivo coadyuvar a los directores en mejorar el desempeño técnico y administrativo que realizan dentro del centro educativo ya que es de suma importancia que ellos conozcan los procedimientos administrativos para un eficiente desempeño de la labor educativa.

Esta tesis está estructurada por capítulos, el capítulo I trata acerca del Marco Metodológico; en él se describe la forma en que se abordó la problemática, el por qué de la misma, quiénes son los involucrados en la investigación, los objetivos que se alcanzaron durante el proceso de investigación, formulación de hipótesis y la operacionalización de la misma, los métodos y técnicas que se usaron para recabar la información, así también se incluye un proceso metodológico y la organización. En ella se da a conocer quién es el responsable de ejecutar la misma, con qué recursos se dispone para poder concluir con dicho proceso.

En el II capítulo se tiene el Marco Teórico; en él se sustenta toda la teoría que ayudará a mejorar en la problemática que se abordó y así tener una base que les permita a los administradores ejecutar de una manera eficiente su labor administrativa

Así también se incluye un Marco Contextual que es el capítulo III, en él se detallan los datos generales de las instituciones que se tomaron en cuenta en la investigación; con este marco se pretende que se tenga un panorama del contexto en donde se desarrolló la problemática.

Luego de tener un panorama del contexto en que se trabajó se procede a encuestar a las unidades de análisis que participaron en dicha investigación. En donde se da origen al capítulo IV que es el Marco Operativo; en el cual se dan a conocer los resultados de la investigación, ya que se analiza e interpreta cada uno de los instrumentos que sirvieron para recabar información.

En el capítulo V, se presenta una propuesta con el objetivo de coadyuvar a solucionar la problemática que se abordó.

Y por último están las conclusiones que son los hallazgos más importantes dentro del proceso de investigación; así también hay recomendaciones que tienen como finalidad contribuir en mejorar el proceso administrativo dentro de los establecimientos educativos.

La bibliografía que también es importante dentro del proceso de investigación y en los anexos se presenta los instrumentos que se utilizaron para recabar la información de campo.

Con esta investigación se logró detectar las deficiencias que se tiene dentro del proceso educativo, y que a la vez se le pueda dar solución para que todos los administradores tomen conciencia de la importancia que tiene su trabajo dentro de la institución educativa, ya que se quieren que a través de ellos se tenga una calidad educativa.

Resumen

El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu, ha sido objeto de estudio, por la importancia que reviste la administración en los procesos educativos. Uno de los puntos relevantes por los que se decidió hacer dicha investigación, es porque se tenía la inquietud acerca de conocer la preparación académica de los directores y sus conocimientos en cuanto a los procesos administrativos, conscientes que a mejor administración educativa más calidad en la misma; sin embargo, se notó que los administradores carecen de una preparación adecuada para ejercer su cargo administrativo.

Se pudo observar que los administradores presentan deficiencias en cuanto a administración educativa, debido a que no tienen la capacidad para el manejo de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos, lo que hace que tengan problemas para poder encauzar a la comunidad educativa a una superación.

Así también se refleja en los centros educativos que los directores no tienen conocimiento de la Legislación Básica Educativa y de las leyes que rigen a los Institutos por Cooperativa, por lo cual se tiene una barrera que les impide saber cuales son sus derechos y obligaciones, y si en la actualidad ellos cumplen con el perfil que enmarca la ley para ocupar dicho puesto. Pero todo esto se debe a que los directores no demuestran un interés en mejorar su calidad profesional, ya que la mayoría creen que el estudio universitario no es indispensable, puesto que no es necesario que vayan innovando sus conocimientos, basta con los que tienen.

Asimismo, los administradores no poseen la capacidad para guiar, escuchar, ser líderes positivos, comunicativos, responsables, discretos, amables, reflexivos, respetuosos con los demás, lo que induce a que exista un ambiente desagradable dentro de toda la comunidad educativa. Todo esto

provoca que se tenga una comunicación inadecuada con el personal docente, administrativo y operativo y que a su vez halla una desorganización entre el personal y se maneje información incorrecta.

Además se pudo detectar que ningún administrador se preocupa en promover y motivar al personal administrativo y docente a que participen en capacitaciones, porque creen que no es necesario que tengan conocimientos en cuanto a los avances científicos, tecnología educativa y aprendizajes que les ayudaran a desarrollar de una manera apropiada el cargo que desempeñan.

Por lo tanto estos son grandes obstáculos que desfavorecen su labor administrativa, y se incide de una manera negativa en los procesos educativos, ya que son líderes que impiden un desarrollo adecuado dentro de la misma.

Por lo mismo se tuvo la necesidad de presentar una propuesta para implementar talleres de capacitación sobre el manual de funciones y atribuciones que les corresponden a los directores de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca departamento de Retalhuleu, con el objetivo de brindarles información acerca de las funciones y atribuciones que les corresponden, y que tomen conciencia que de ellos depende que los centros educativos desarrollen de una manera eficiente y eficaz los procesos educativos y por ende mejore la calidad de la educación en los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

CAPÍTULO I

Marco Metodológico

1.1 Definición

El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

1.2 Planteamiento del Problema

Según el Decreto 17-95 Ley de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza y Acuerdo Ministerial No. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza, Capítulo II Artículo 4, los Institutos por Cooperativa del ciclo de Educación Básica surgieron por la falta de establecimientos oficiales y la demanda insatisfecha de educación en las áreas rurales y urbanas, con el propósito de facilitar educación a la juventud y que la limitada asignación financiera con que cuenta el Ministerio de Educación pueda cubrir una parte del presupuesto de los Institutos, mediante un subsidio.

Al momento que se originaron los Institutos por Cooperativa de Enseñanza, se carecía en las comunidades de personas con la preparación académica para el desempeño de los diferentes puestos técnico administrativos y docentes; por ello los puestos fueron ocupados por maestros de educación primaria urbana que tuvieran experiencia y escalafonados en la clase “B”, según Acuerdo Ministerial N0.58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza Capítulo IV, Artículo 17. Debido a esto es necesario que los directores conozcan cuáles son sus obligaciones y funciones dentro del centro educativo.

Pero aún es numerosa la cantidad del personal administrativo y directores que carecen de la preparación académica que se requiere para el puesto, ya que a nivel del departamento de Retalhuleu se cuenta con 46 Institutos de Educación Básica por Cooperativa, de ellos 4 se ubican

en el municipio de San Andrés Villa Seca. En estos establecimientos a simple inspección se denota la deficiencia del desempeño técnico y administrativo de parte de los directores, por cuanto que se puede observar la mala administración que en los institutos se realiza. Hay falta de interés por adquirir conocimientos acerca de la Legislación Educativa, no existe un liderazgo efectivo por parte del director, no se efectúa monitoreo de actividades que realizan los docentes con sus alumnos, el administrador evade responsabilidades, la junta directiva no realiza reuniones ordinarias, no hay comunicación entre el director, docentes y padres de familia, no se da cumplimiento al reglamento interno del Instituto, no se ejecutan reuniones con el personal administrativo y docente, no hay interés por preparación académica por parte de personal educativo, no se imparten talleres de capacitación para el personal administrativo y docente, por tal motivo es de suma importancia puntualizar ¿cuál es El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu?

1.3 Justificación

Dentro del Sistema Educativo existe la parte administrativa de la educación, por lo que es muy importante saber qué papel juega el director dentro del sistema educativo y el proceso del mismo en el aspecto administrativo.

En la actualidad en el municipio de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu, en ninguno de los Institutos por Cooperativa se cuenta con un documento en el que se identifique Cuál es El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del ciclo de Educación Básica bajo su administración , por lo que hay muchas deficiencias en la administración de la educación por no tener la preparación adecuada para jugar el rol que les corresponde.

El cual regiría las acciones que como tal debe tener para ejercer el cargo y que como profesional debe ser una persona eficiente, eficaz, efectiva, productiva y relevante en la realización del desempeño de su trabajo y tener alternativas para la solución de posibles problemas.

Perfil que de una u otra manera ayudará en el desarrollo de las acciones administrativas que se realizan dentro del establecimiento educativo en el desempeño técnico y administrativo del cargo; en el cual debe demostrar características adecuadas y profesionales de una persona idónea para el buen funcionamiento del establecimiento.

Es importante que el Director de Institutos por Cooperativa del Sistema Educativo conozca los procedimientos administrativos para un eficiente desempeño de la labor educativa; asimismo, debe tener la capacidad de la toma de decisiones del puesto administrativo, cuyas funciones están encaminadas al desarrollo de los procesos educativos y el bienestar de la comunidad educativa.

El Director debe ser un eficiente administrador de los recursos educativos que tenga disponibles; además, el conocimiento de las atribuciones y funciones que le corresponden, de las normas legales y reglamentarias de la legislación vigente como parte del proceso administrativo del quehacer educativo, ya que esto permitirá mejorar la calidad administrativa, en los distintos centros educativos y de esta manera se les facilitará incorporarse a un mundo exigente y competitivo.

1.4 Unidades de Análisis

- Director Departamental
- Supervisor de Institutos por Cooperativa
- Directores
- Docentes

1.5 Delimitación

1.5.1 Delimitación Temporal

- El estudio es de carácter sincrónico, porque se realizó con base al desempeño técnico y administrativo que ejecutaron los directores, es decir, resultados durante el ciclo escolar 2010.

1.5.2 Delimitación Espacial

- Se realizó en 4 Institutos por Cooperativa de Enseñanza de la comunidad educativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

N0.	Nombre del Establecimiento	Ubicación
01	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza "Centro dos Parcelamiento La Máquina"	Aun costado del salón municipal e iglesia católica, Centro dos Parcelamiento la Máquina
02	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza " San Andrés"	Frente al Campo de futbol de San Andrés Villa Seca
03	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza " Aldea El Tulate"	Aun costado del campo de futbol, Aldea El Tulate, San Andrés Villa Seca.
04	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza "Ingenio Tumulá".	Kilómetro 2.5 carretera a la Máquina en Finca Tumulá San Andrés Villa Seca

1.6 Objetivo General y Específicos

1.6.1 General:

- Determinar el Desempeño Técnico y Administrativo de los Directores de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza y su incidencia en los procesos educativos.

1.6.2 Específicos:

- Diagnosticar la calidad académica que tienen los Directores que desempeñan dicho puesto en los Institutos por Cooperativa de Enseñanza del ciclo de Educación Básica.
- Enumerar las funciones de los Directores de Institutos por Cooperativa del Ciclo de Educación Básica.
- Determinar si los directores tienen conocimientos acerca de la Legislación Educativa Básica.
- Analizar si se aplica de manera correcta el perfil que deben poseer los directores al momento de ocupar dicho puesto para poder mejorar el proceso educativo.
- Evidenciar si hay buenas relaciones entre los miembros del centro educativo y la comunidad en general.
- Verificar si los directores realizan de manera eficaz las gestiones técnicas y administrativas de los centros educativos.

1.7 Formulación de Hipótesis

A mejor calidad del Desempeño Técnico Administrativo de los Directores mayor será la incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa.

1.7.1 Operacionalización de la Hipótesis

Hipótesis: A mejor calidad del Desempeño Técnico Administrativo de los Directores mayor será la incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa.		
Variable Independiente: Desempeño Técnico y Administrativo de los Directores.	Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• Supervisión y monitoreo de actividades	Preguntas para instrumento: ¿Por qué el director de los institutos debe planificar,

	<p>extraescolares, y exigencia de planificaciones a los docentes y miembros de las comisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestiones técnicas y administrativas de los directores • Administración • Experiencia Administrativa • Funciones y atribuciones de los directores • Nivel académico • Trabajo con el personal • Perfil real de los directores 	<p>organizar, dirigir y evaluar las actividades que se desarrollan en el proceso educativo?</p> <p>¿Por qué es necesaria la exigencia de planificaciones a los docentes y a miembros de las comisiones de parte del director?</p> <p>¿Por qué el director debe poseer conocimientos en administración educativa?</p> <p>¿Considera que el director de los Institutos por Cooperativa reúne los requisitos para desempeñar el cargo administrativo?</p> <p>¿Cuáles son los requisitos mínimos que deben reunir los directores de institutos por cooperativa para desempeñar el cargo administrativo?</p> <p>¿Cuáles son las funciones y atribuciones que deben conocer los directores de los Institutos por</p>
--	--	--

		<p>cooperativa?</p> <p>¿Cuál es la importancia de que el director sea ejemplo del centro educativo y fomente la participación y el trabajo en equipo de la comunidad educativa?</p> <p>¿Qué importancia tiene que el director supervise y monitoree las actividades que se realizan en el centro educativo?</p> <p>¿Cómo debe realizarse la elección para que una persona ocupe el puesto de director en los institutos por cooperativa será necesario que sea nombrado para el cargo por medio del proceso de reclutamiento y selección de personal administrativo?</p> <p>¿Cuáles son los mecanismos apropiados para la asignación del puesto de director de institutos por cooperativa</p>
--	--	---

		del ciclo básico.
Variable Dependiente: Incidencia en los procesos educativos	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Preparación en las relaciones humanas • Buena capacidad de expresión y comunicación • Talleres de capacitación para administradores y docentes • Seleccionar personas idóneas para el desarrollo del proceso educativo • Relaciones con la comunidad local • Desarrollo de los procesos educativos • Orientación técnica pedagógica de los docentes • Conocimiento de leyes • Notificar al 	Preguntas para instrumento: ¿Qué beneficio se logra si existen buenas relaciones humanas con el personal administrativo, docente y la comunidad local? ¿Por qué es importante la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa? ¿Cómo influye un buen liderazgo entre los miembros de la comunidad educativa ¿Cómo contribuye una buena administración en la mejora del desarrollo de los procesos educativos? ¿Cómo influyen las orientaciones técnicas y pedagógicas de los docentes en los procesos educativos? ¿Por qué son importantes los talleres de

	<p>personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la educación 	<p>capacitaciones para administradores y docentes? ¿Cuál es el perfil que se debe aplicar al momento de seleccionar personal administrativo y docente en los institutos por cooperativa?</p>
--	--	---

1.8 Proceso Metodológico

1.8.1 Planeamiento del Diseño de Investigación

Esta etapa de planificación se basó en la elaboración del diseño de investigación, el cual está estructurado de la siguiente manera: Definición del problema, planteamiento del problema, justificación, unidades de análisis, delimitación temporal y espacial, objetivo general, objetivos específicos, formulación de hipótesis y operacionalización, proceso metodológico y organización.

1.8.2 Elaboración del Marco Teórico

Sirve de aporte en la fundamentación de la hipótesis, ya que para llegar a este punto es necesario leer mucho, investigar y analizar distintos documentos, transcribir citas textuales que permitirán construir el contenido.

1.8.3 Recopilación de Información

Se realizó a través de encuestas que sirvieron para dar respuesta a la hipótesis y objetivos planteados en el problema de investigación.

- a. Bibliográfica: La recopilación bibliográfica fue de libros, internet fuentes que son parte importante en el marco teórico.
- b. Campo: Para realizar dicho estudio se visitaron los Institutos Mixtos de Educación Básica de Enseñanza por Cooperativa jornada vespertina, del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu, se recopiló información con el Director Departamental de Educación, Supervisor Educativo de Institutos por Cooperativa, Directores y Docentes, con la utilización de boletas de investigación (encuestas), entrevistas que permitieron obtener la información necesaria dentro del proceso de investigación.

1.8.4 El Universo

Lo conforman los elementos que constituyen el objeto de estudio que fueron los siguientes:

- Director Departamental del departamento de Retalhuleu
- Supervisor Educativo de Institutos por Cooperativa
- Directores de Establecimientos por Cooperativa (se detalla en la tabla siguiente)
- Docentes de Establecimientos por Cooperativa (se detalla en la tabla siguiente)

N0.	Nombre del Establecimiento	Ubicación	Docentes	Directores	Director Departamental	Supervisor Educativo
01	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza "Centros Parcelamiento La Máquina"	Aun costado del salón municipal e iglesia católica.	10	1	1	1

02	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza ” San Andrés”	Frente al Campo de Futbol de San Andrés Villa Seca	12	1		
03	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “ Aldea El Tulate”	Aun costado del campo de futbol	11	1		
04	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Ingenio Tululá”	Kilómetro 2.5 carretera a la Máquina en Finca Tululá San Andrés Villa Seca.	10	1		
		TOTAL	43	4	1	1

1.8.5 Muestra

El muestreo es no probabilístico porque el investigador utilizó su criterio, el universo fue de 3 unidades de análisis, por lo tanto el muestreo es del 100%.

1.8.6 Tabulación, Análisis e Interpretación de Resultados

Los datos que se obtuvieron de las encuestas y entrevistas realizadas, fueron ordenados, clasificados y analizados de forma crítica, para poder, elaborar el informe final. Se realizó una comparación de grupos de acuerdo a los resultados que se obtuvieron y una demostración de cuadros comparativos donde las distintas unidades de análisis dieron a conocer su opinión, lo cual permitió que se interpretara la información que proporcionó la muestra, incluso se logró demostrar el nivel del Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos.

1.8.7 Elaboración del Informe Final

Se realizó de acuerdo al manual de lineamientos que presenta la Universidad Panamericana; luego se analizó la información recopilada y de la obtención de los resultados se realizaron las conclusiones, recomendaciones y, una propuesta sobre el tema de investigación que sirve como aporte al grupo de directores de Institutos de Educación Básica por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

1.9 Organización

1.9.1 Responsable de la investigación:

- Leydi Angelita Herrera Escobedo
- Profesora de Enseñanza Media en Ciencias Humanísticas con Orientación en Educación Intercultural.
- Estudiante de la carrera de Licenciatura en Educación.
- Carné No. 2005945 Universidad Panamericana, Sede San Felipe, Retalhuleu.

En la presente investigación se utilizaron diferentes unidades de análisis y recursos entre los que se pueden mencionar:

1.9.2 Recursos Humanos: Licenciado asesor, Director Departamental, Supervisor Educativo de Institutos por Cooperativa, directores y docentes.

1.9.3 Recursos Técnicos: hojas de papel, computadora, impresora, cartuchos de tinta, documentos escritos, internet, Legislación Educativa.

1.9.4 Recursos financieros: Para poder realizar el diseño de tesis es necesario realizar el siguiente presupuesto financiero que consta de:

N0.	Actividades	Presupuesto
1	Pago para el derecho a la tesis	Q2,200.00
2	Pasajes	Q1,500.00
3	Impresión de 5 tesis y empastado	Q 600.00
4	Disco compacto en PDF	Q 100.00
5	Arreglo de equipo de computación	Q 450.00
6	Cartuchos de tintas para impresora blanco y a colores	Q 250.00
7	Resmas de hojas carta	Q 200.00
8	Investigaciones de internet	Q 600.00
9	Gastos varios	Q 800.00
10	Compra de Legislación Educativa	Q 130.00

11	Refacciones	Q 600.00
12	Fotocopias de encuestas	Q 300.00
13	Reparación de la computadora	Q1,000.00
14	Compra de Impresora	Q350.00
15	Compra de licencia de antivirus	Q150.00
	Total	Q9,180.00

1.9.5 Cronograma de Actividades:

Actividades	TIEMPO									
	junio, julio, agosto	septiembre	octubre	noviembre, enero	febrero, marzo	abril, mayo	junio, julio	agosto	septiembre	octubre
Elaboración del diseño de investigación										
Aprobación del diseño de investigación										
Nombramiento del Asesor										
Recopilación de información										
Elaboración										

del Marco Teórico y Contextual										
Análisis y Procesamiento de Información										
Elaboración del Informe Final										
Revisión y Dictamen del Asesor										
Entrega a Coordinadora de UPANA para I revisión										
II Revisión Coordinadora UPANA										
Fecha Probable de Impresión										

CAPÍTULO II

Marco Teórico

En la actualidad en el país de Guatemala es de suma importancia que todos los seres humanos tengan acceso a la educación, por tal razón el Gobierno de la República autorizó la creación de Institutos por Cooperativa de Enseñanza, propuestos especialmente para las distintas comunidades del país que lo requieran, ya que es necesario el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de la población.

2.1. Institutos por Cooperativa de Enseñanza

Son instituciones educativas del nivel medio del Sistema Educativo Nacional no lucrativas, que atienden de manera especial la educación básica o diversificada, y que funcionan con los planes subvencionados por el Ministerio de Educación, Municipalidad y Padres de familia.

Los Institutos por Cooperativa surgen en Guatemala como una alternativa en la educación básica, principalmente para la población de escasos recursos, a quienes se les hace difícil el acceso, por el alto costo de la vida. Estos establecimientos resultan para el Estado más económicos, porque aporta una subvención por grado o sección, los padres de familia pagan una cuota mensual y la municipalidad aporta una subvención mínima.

Los Institutos por cooperativa fueron creados por el Acuerdo Ministerial número 183 que contiene el Reglamento del Acuerdo Gubernativo número 1 de fecha diecisiete de enero de mil novecientos setenta y dos por medio del cual se autoriza la creación de Institutos de Educación Básica por el sistema de Cooperativa de Enseñanza.

Estos establecimientos educativos tienen como finalidad contribuir a la formación integral de los guatemaltecos, en las áreas y niveles regidos y autorizados por el Ministerio de Educación, están organizados a través de juntas escolares de padres de familia que a su vez están

representadas en una Junta Cooperativa que es la máxima autoridad y encargada de dirigir las políticas y estrategias de los Institutos por Cooperativa.

2.2. Fundamentación Legal de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza

Según el Acuerdo Ministerial N0. 58 de fecha 15 de marzo de 1995, el Ministerio de Educación en fecha 28 de enero de mil novecientos ochenta y ocho, fue emitido el Acuerdo Ministerial número 183 que contiene el Reglamento del Acuerdo Gubernativo número 1 de fecha diecisiete de enero de mil novecientos setenta y dos; por medio del cual se autoriza la creación de Institutos de Educación Básica por el Sistema de Cooperativa de Enseñanza, el cual contiene el Reglamento que norma la constitución, integración desarrollo, régimen económico, financiero y trámite en general para que operen los Institutos de Educación Básica por el Sistema de Cooperativa de Enseñanza.

Así mismo, que los Institutos por Cooperativa de Enseñanza, son entidades no lucrativas, que para coadyuvar a su desarrollo, se hace necesario establecer mecanismo y técnicas adecuadas que permitan una mayor participación del Estado, por medio del Ministerio de Educación, de las autoridades municipales, de los padres de familia y del sector privado. El subsidio estatal, esta contenido en los Decretos del Congreso.

2.2.1 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza: Acuerdo Ministerial N0.58

El gobierno de la República de Guatemala autorizó la creación de Institutos por Cooperativa de enseñanza, destinados especialmente a las comunidades que lo requieran, debido a que es necesario el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de la población, ya que se pretende estimular en los estudiantes su propia superación, por lo que debe facilitarse su acceso a la misma, así también estos tendrán un carácter no lucrativo, para poder alcanzar mayor cobertura en el ciclo básico del nivel medio.

La creación de Institutos por Cooperativa de Enseñanza se plantea como una solución a la problemática siguiente:

- ✓ La demanda insatisfecha de educación en diferentes comunidades del país.
- ✓ El Estado tiene la obligación de participar a través de la educación en el desarrollo socio-económico del país.
- ✓ La necesidad de crear Institutos por Cooperativa de Enseñanza en los lugares donde no existan establecimientos de esta naturaleza.
- ✓ La limitada asignación financiera con la que cuenta el Ministerio de Educación para crear establecimientos educativos, bajo su completa responsabilidad.

Con la creación de estos Institutos por Cooperativa de Enseñanza se pretende: facilitar el acceso a la educación, contribuir con el mejoramiento formativo e informativo de la población, proporcionándole la educación a precios accesibles, asimismo es de suma importancia fomentar e incrementar la participación directa de las municipalidades, padres de familia y el sector privado en los programas de desarrollo de su comunidad.

2.2.2 Integración de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza

Dentro de cualquier establecimiento por Cooperativa de Enseñanza, es de suma importancia saber cómo se integrará el mismo.

- ❖ Un representante de la Municipalidad respectiva.
- ❖ El personal docente, técnico-administrativo y operativo del instituto.
- ❖ Los padres de familia.

Todo esto debe realizarse de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Ministerial N0.58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza en su artículo 6.

Así también existen normas específicas que deben respetarse al momento de integrar las Cooperativas de Enseñanza, según el Acuerdo Ministerial N0. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativa en su artículo 7 y 8.

- ❖ Que las municipalidades comprueben mediante Acuerdo de su Consejo, su participación en el financiamiento anual de Instituto por Cooperativa de enseñanza.
- ❖ El Director y personal docente del Instituto, además de las calidades docentes y morales, en caso de no acreditar el título de profesor de enseñanza media, deberán cumplir con lo requisitos que para efecto establece el reglamento en el artículo 17 que dice: “El personal docente del Instituto, estará integrado por Maestros especializados en el nivel o Maestros de Educación Primaria catalogados en clase “B”, que acrediten tener estudios de Profesorado de Enseñanza Media, capacitación o experiencia en la asignatura que impartirán, a excepción del director, quién deberá cumplir con lo establecido en Decreto Legislativo número 1,485”.
- ❖ Que los padres de familia organizados en asociación reconocida por el Ministerio de Educación, ante la municipalidad y autoridades educativas locales, se comprometan a contribuir al sostenimiento y desarrollo socioeconómico del centro educativo que se organice.
- ❖ Para poder integrar las Cooperativas de Enseñanza es necesario realizar la misma en la Supervisión Educativa, en presencia de padres de familia, autoridades municipales, personal docente, técnico - administrativo y operativo del Instituto, esto debe hacerse con el objetivo de dejar bien clara la integración del mismo y cumplir con lo que establece la ley.

2.2.3 Junta Directiva de la Cooperativa de Enseñanza

Dentro de un establecimiento por Cooperativa es necesario que se nombre a una junta Directiva la cual debe integrarse de la siguiente manera:

- ❖ Presidente: Será un padre de familia, electo en asamblea.
- ❖ Vicepresidente: El director (a) del Instituto, de manera automática asume el cargo.
- ❖ Secretario (a): Representante nombrado por la supervisión del distrito.
- ❖ Tesorero (a): Secretario (a) o contador (a) del Instituto.
- ❖ Vocal I: Un padre de familia, electo en asamblea.

- ❖ Vocal II: Representante de la municipalidad, propuesto por el alcalde.
- ❖ Vocal III: Un padre de familia, electo en asamblea.

Los que integren esta Junta Directiva serán los responsables de elaborar su propio Reglamento Interno, pero este deberá ser aprobado por la Dirección Departamental de Educación correspondiente, en un plazo mínimo de 60 días después de su integración, de igual forma se les hará saber a los que ocupen sus cargos por elección que durarán en el ejercicio de sus funciones 2 años y podrá ser reelecto cualesquiera de los miembros que se requiera, así también en el momento que se justifique se podrá substituir a cualesquiera de los mismos.

Los de la Junta Directiva tendrán la obligación de reunirse en forma ordinaria, como mínimo en forma trimestral para que puedan ejercer sus funciones y coadyuven en el proceso educativo.

2.2.4 Contratación del Personal de la Cooperativa de Enseñanza

Para contratar al personal que prestará sus servicios en los Institutos por Cooperativa de Enseñanza, la Junta Directiva podrá contratar al personal: Técnico Administrativo (Director), Docentes, Administrativo, operativo. Pero para que ellos puedan ocupar un puesto dentro del mismo es necesario que cumplan con ciertos requisitos: tanto el Director y personal docente deberán cumplir con ciertos requisitos que establece el Acuerdo Ministerial N0. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativas de Enseñanza en su artículo 17 que dice: “El personal docente del Instituto, estará integrado por Maestros Especializados en el nivel o Maestros de Educación Primaria catalogados en clase “B”, que acrediten tener estudios de Profesorado de Enseñanza Media, capacitación o experiencia en la asignatura que impartirán a excepción del Director, quien deberá cumplir con lo establecido en el Decreto Legislativo número 1485”. Debe tenerse en cuenta que deberá llevar previo aval de la Supervisión Distrital correspondiente, a la que le corresponde únicamente calificar las calidades docentes o experiencia profesional de los propuestos, asimismo el Secretario Contador y demás personal Administrativo, deberá acreditar su capacidad para el puesto a desempeñar, con título profesional y tener experiencia debidamente

comprobada con contabilidad y trabajo de oficina. El personal operativo que se contratará por medio de la Junta Directiva, debe cumplir como mínimo el ser de conocida honradez, mayor de edad, saber leer y escribir, de tal forma se dará cumplimiento al Decreto Legislativo 17-95 Ley de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza en su artículo 8 y el Acuerdo Ministerial N0. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza en su artículo 21, 22, 23 y 24.

2.2.5 Régimen Económico y Financiero

Para efectos de la aplicación de los artículos números 32 y 33 del presente reglamento, la asignación estatal deberá establecerse en forma siguiente:

- a) Asignación ordinaria con base al artículo 3 del Decreto No. 17-95 del Congreso de la República, de Q 21,831.00 para los grados o secciones que tengan un mínima de 15 y un máximo de 35 alumnos.
- b) Asignación ordinaria con base al artículo 3 del Decreto No. 17-95 del Congreso de la República, de Q 9,824.00 para los grados con sección única que tengan como mínimo 10 y un máximo de 14 alumnos.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial número 443-2008, que reformó los artículos 32 y 34 del Acuerdo Ministerial número 58 de fecha 15 de marzo de 1995, Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza, y sus reformas, se establecen los aportes adicionales a los contenidos en las literales que anteceden, de la siguiente manera: una asignación de Q 2,371.00 por grado o sección que cuente con un mínimo de 15 y un máximo de 35 alumnos, y una asignación de Q1,067.00 por grado o sección que cuente con un mínimo de 10 y un máximo de 14 alumnos.

De conformidad con lo que establece el último párrafo del artículo 3 del Decreto Número 7-2009 que reformó el 59 del Decreto número 72-2008, del congreso de la república de Guatemala, Ley de Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para ejercicio Fiscal 2009, se asigna como aporte extraordinario propuesto a mejorar el salario del personal docente y administrativo

de los Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza, una asignación de Q2,881.00 por grado o sección que cuente con un mínimo de 10 y un máximo de 14 alumnos. Las anteriores asignaciones se harán efectivas en forma mensual en el Ejercicio Fiscal que corresponda.

Por lo tanto para que pueda funcionar dicha institución deberá estar financiado por una subvención del Estado a través del Ministerio de Educación que será de Q2,708.30 por grado o sección que cuente con un mínimo de 15 y un máximo de 35 alumnos, esta aportación inicia de enero a octubre que dará un monto de Q27,083.00 durante los diez meses establecidos, y Q1,218.70 por grado o sección que cuente con un mínimo de 10 y un máximo 14 alumnos siendo el aporte total durante los diez meses de Q 12,187.00. El Acuerdo Ministerial No.58 Fecha: 15 de marzo de 1,995 contiene las modificaciones según Acuerdos Ministeriales Números 13 de fecha 6 de enero de 2003, 510-2006 de fecha 25 de mayo de 2006, 443-2008 de fecha 17 de mayo de 2008 y 06-2009 de fecha 02 de enero de 2009, Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza en su artículo 32, 33 y 34.

Una subvención Municipal local aprobada por el Consejo Municipal la cual consistirá como mínimo en Q 1,000.00 anuales por grado o sección.

Si se desea que haya un incremento de la subvención por parte de la municipalidad los de la Junta Directiva de los Institutos serán los responsables de realizar las gestiones correspondientes.

Cuotas de colegiatura son los pagos mensuales que de enero a octubre efectuarán los padres de familia por el servicio educativo. Su valor máximo es de Q20.00 mensuales, pero en la actualidad en dichos establecimientos se cobran Q50.00 mensuales, esta colegiatura deberá ser cancelada en forma anticipada, durante los primeros 5 días de cada mes y estas deben ser aprobadas por la Dirección Técnica Regional correspondiente, de conformidad con la situación socioeconómica y el servicio prestado.

De igual forma realizarán pagos de inscripción al momento de inscribir a sus hijos en los establecimientos, los cuales son los siguientes: matrícula oficial, operación escuela, derecho de inscripción.

Con todos estos fondos recaudados deberán ser invertidos en el funcionamiento y mejoramiento del instituto, a excepción del valor de la matrícula escolar y Operación Escuela.

La Junta Directiva será la encargada de establecer los salarios mensuales del personal contratado para el funcionamiento del Instituto, de conformidad con el presupuesto anual de ingresos, se tiene que tener presente que se debe efectuar la reserva para el pago de las demás prestaciones en dinero que establece la ley. También es necesario que se cubran gastos de funcionamiento como por ejemplo: edificio, mobiliario y equipo ya que estos deben estar en buenas condiciones para que se les pueda brindar a los estudiantes un lugar seguro que les proporcione un ambiente agradable.

Todos los Institutos por Cooperativa estarán exonerados de impuestos y arbitrios, de conformidad con lo que para el efecto preceptúa el Artículo 73 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Corresponde a la Junta Directiva de la Cooperativa realizar los trámites correspondientes.

Por lo anterior expuesto es obligación que todos los Institutos por Cooperativa de Enseñanza deben regirse por el Acuerdo Ministerial N0. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza y sus reformas, de igual manera por Decreto Legislativo 17-95 Ley de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza y sus reformas. Y que a través de estas leyes se autoriza la creación y funcionamiento de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza, los cuales deberán regirse por la Ley de Educación Nacional, así como por la doctrina y principios del sistema cooperativo ya que estos tendrán como finalidad contribuir a la formación integral de los guatemaltecos, en las áreas y niveles regidos y autorizados por el Ministerio de Educación.

2.3. Desempeño Técnico y Administrativo

2.3.1. Dirección Administrativa

“Es la fase donde comienza la dinámica del proceso administrativo y donde el director pone en juego todas sus capacidades, habilidades y conocimientos para sacar adelante con éxitos las responsabilidades que le han sido asignadas” (Nicolini,2003:89-115).

Procedido de lo anterior puede decirse que el director es la persona encargada de dirigir y tomar decisiones, ya que su función es planificar, organizar, integrar, controlar y ejecutar los procesos administrativos y dar soluciones a los problemas que surjan dentro del área administrativa.

2.3.2. Administración Educativa

“Es el conjunto de técnicas, reglas y procedimientos aplicados a un sistema local con el fin de lograr un rendimiento en beneficio de la sociedad.” (Guadamuz Sandoval Lorenzo, 1979: 97-98-99). Es necesario que los directores conozcan cuáles son sus obligaciones dentro del centro educativo, ya que deben 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, para poder planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas dentro del centro educativo en forma eficiente.

Dentro de la administración educativa es muy importante que se tomen en cuenta las funciones básicas de la administración ya que a través de la planificación se podrá realizar un procedimiento para establecer objetivos y un curso de acción conveniente para lograrlos; la organización es un proceso donde se debe involucrar todo el personal administrativo y docente con el fin de que trabajen juntos y de una manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas trazadas para el logro de los objetivos.

La dirección consiste en dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, pero para que todo esto funcione de forma adecuada es preciso que exista una coordinación de todas las actividades que se realizan dentro de dicha institución con el objetivo de alcanzar las metas seleccionadas, y es precisamente esa la función del director; y por último está el control que es el proceso que se utiliza para asegurar que las actividades reales se ajusten a las planificadas, si estas funciones se trabajan de manera coordinada se podrá concluir con una buena administración dentro de los centros educativos.

2.3.3. Desarrollo Administrativo

Es el proceso mediante el cual el director técnico administrativo debe cumplir con el reglamento interno y externo de su establecimiento. Es de mucha importancia resaltar que en la función técnica deben considerarse todas las habilidades personales y en la función administrativa el manejo de los libros, expedientes, talonarios o recibos.

2.3.4. Director

Es la persona sobre quien recaen todas las responsabilidades de los procesos técnicos y administrativos, por lo que debe buscar soluciones a los problemas que surjan dentro del centro educativo, ya que de él dependerá el éxito o fracaso de dicha institución.

Por tal motivo es necesario mencionar que el director dentro del centro educativo debe tener presente que sobre él recae la:

- ❖ Función administrativa
- ❖ Función social
- ❖ Función pedagógica
- ❖ Función de relaciones humanas

Si el director tiene claro estas cuatro funciones le será más fácil guiar dicho centro educativo.

2.3.4.1 Requisitos del puesto de Director de Institutos por Cooperativa.

- ❖ 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 el país, de cinco años.
- ❖ Maestros de Educación Primaria Urbana, diplomados en segunda enseñanza y que pertenezcan por lo menos a la clase “C”

2.3.4.2 Derechos de los Directores de Institutos por Cooperativa

- ❖ Ejercer la autoridad acorde al cargo que ostenta, para dirigir el centro educativo.
- ❖ Ejercer su autoridad para adecuar el modelo pedagógico que responda a los intereses de la comunidad educativa bajo su responsabilidad, en coordinación con el personal docente.

2.3.4.3 Perfil Ideal de los Directores de Institutos por Cooperativa de Enseñanza.

Es necesario que los directores tengan presente las funciones que deben desempeñar en dicho establecimiento ya que ellos por ser los encargados deben tomar en cuenta ciertas condiciones personales, que les ayudará a desempeñar su labor como administradores de una manera más eficiente y eficaz.

Todos los administradores de los distintos centros educativos deben poseer ciertas condiciones personales que les permitirán desarrollarse dentro del contexto educativo que tienen a su cargo, ya que deben tener creatividad, ser organizados, actuar con imparcialidad, poseer capacidad para reconocer méritos ajenos, tener capacidad de iniciativa, revelar madurez emocional, demostrar sencillez, poseer sentido del humor, ser responsables, tener capacidad para escuchar, ser realista,

poseer simpatía personal, demostrar respeto por los demás, ser discreto, tener autodominio, demostrar interés por la educación, poseer capacidad de liderazgo, ser comunicativos.

De acuerdo a todo esto, es necesario que los directores de los centros educativos tengan conciencia del papel que juegan dentro de la institución ya que ellos serán las personas indicadas para administrar dicho centro educativo y prever las mejoras en dicha institución; por lo que es importante que los directores tengan iniciativa de actualización docente, tener buena experiencia laboral, manejen un léxico adecuado, sólido conocimiento de metodología general, relaciones humanas y una sólida experiencia en administración educativa.

2.3.4.4 Conocimientos de Leyes

Es muy normal que todos los seres humanos como miembros de una sociedad estén organizados para poder realizar las diferentes actividades que como tales les corresponde. El órgano específico de la organización social es el derecho y regula las relaciones humanas, es decir que no puede concebirse una comunidad educativa que no esté organizada y por ello uno de los componentes fundamentales del sistema educativo, es La Legislación Básica Educativa ya que esta consta de un conjunto de normas encaminadas a encauzar la vida educativa del país y que la administración educativa debe acatar, cumplir y hacer cumplir, ya que a través de la misma se pueden resolver los distintos problemas que surgen dentro de los centros educativos y a la vez que los directores tengan pleno conocimiento de la leyes educativas para que puedan ser aplicadas con mucha justicia, honestidad y responsabilidad; por lo mismo es conveniente que los directores de los Institutos por Cooperativa tengan pleno conocimiento de las siguientes leyes:

- Constitución Política de la República
- Decreto Legislativo 12-91 Ley de Educación Nacional, el conocimiento de esta legislación educativa permitirá tener una buena administración, por que no puede permanecer al margen de la acciones de un Director o Técnico en Administración Educativa.

- Decreto Legislativo 1,485 Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional
- Decreto Legislativo 17-95 Ley de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza
- Acuerdo Ministerial No. 58 Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza.
- Todas aquellas leyes que surjan y afecten el proceso de Administración Educativa.

Así también es de suma importancia que los directores tengan conocimiento de sus obligaciones de acuerdo con el Decreto Legislativo 12-91 Ley de Educación Nacional, artículo 37, capítulo I en el cual se describen los siguientes:

- Tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo de los aspectos técnico-pedagógicos y de la Legislación Básica Educativa vigente relacionada con su cargo y centro educativo que dirige.
- Planificar, organizar, orientar coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.
- 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.
- Responsabilizarse por el cuidado y buen uso de los muebles e inmuebles del centro educativo.
- Mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales.
- Representar al centro educativo en todos aquellos actos oficiales o extraoficiales que son de su competencia.
- Realizar reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, educandos y padres de familia de su centro educativo.
- Propiciar y apoyar la organización de asociaciones estudiantiles en su centro educativo.

- Contribuir en las actividades culturales y sociales de su establecimiento.
- Propiciar las buenas relaciones entre los miembros del centro educativo e interpersonal de la comunidad en general.
- Respetar y hacer respetar la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
- Promover acciones de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente.
- Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

Si los directores asumen de manera correcta sus obligaciones contempladas en el Decreto Legislativo 12-91, podrán desarrollar de manera eficaz y eficiente el desempeño técnico y administrativo dentro del centro educativo que dirigen, y de esta manera se contribuirá a mejorar el proceso educativo.

2.4 Gestiones Técnicas y Administrativas de los Directores de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza

“Las responsabilidades de cada director varían de acuerdo con el tamaño del establecimiento, el nivel educativo y del lugar donde labora y de los objetivos del establecimiento en particular.” (Stoner, 1981:78-125), es conveniente que se tome muy en cuenta las funciones que tiene que realizar el director de un establecimiento educativo ya que tiene la obligación de formular, asistido por la directiva del Instituto por Cooperativa y el equipo docente, el diseño del proyecto de centro, así también elaborar, y asistido por el equipo docente la programación anual de las actividades del centro que dirige. Los directores deben dirigir la función de las acciones programadas, coordinar el equipo docente, velar por el cumplimiento de la Legislación Educativa y su reglamento, resolver como instancia administrativa las cuestiones de su competencia suscitadas dentro del mismo establecimiento.

Dentro del centro educativo es de mucha importancia que se cuente con administradores eficientes y eficaces, para que puedan ejecutar de manera satisfactoria todas las funciones y atribuciones que les corresponde y así lograr un buen proceso administrativo, por lo cual se les recomienda tener presente lo siguiente:

- El director eficaz debe tomar en cuenta que cada profesor, por competente que sea, necesita de orientación, y una de sus obligaciones es hacer comprender esto al personal para que cuando haya necesidad de observación no se presente oposición sistemática por parte de sus subalternos.
- El director eficiente debe dedicar parte de su tiempo a la supervisión del establecimiento y no debe dejarse absorber por los problemas administrativos.
- El director eficiente no debe considerarse como el único capaz de resolver los problemas educativos del establecimiento, ni de manera innecesaria hacer valer su autoridad; las mejores soluciones resultan de la liberación del consejo de los diferentes miembros del personal.
- El director eficiente sabrá actuar con prontitud y energía en problemas que atenten contra la moral y los buenos principios, de donde estos provengan, aplicando sin demoras y con justicia cualquier ley educativa o constitucional para evitar que su administración se corrompa.

2.5 Incidencias de los Institutos Mixtos de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en los Procesos Educativos

El esfuerzo de las instituciones se orienta a contribuir a generar aprendizajes educativos, ya que el carácter propiamente educativo de un aprendizaje se identifica con el proceso personal de adentrarse más y más en el cuidado de la vida y en la construcción de un mundo habitable para todos los hombres y mujeres, por lo cual el aprendizaje educativo corresponde a aquella construcción personal que le permite al estudiante adquirir competencia, desarrollar una actitud y un grado progresivo de conciencia para responder a su vocación de creador y promotor de la vida y de la dignidad de los demás. El aprendizaje educativo entonces se materializa en aprender a pensar, juzgar, elegir y actuar al servicio de los demás.

2.5.1. Relación con la Comunidad Local

Es necesario que los directores tengan una proyección comunitaria porque a través de ellos se podrá promover la organización y participación social y comunitaria, así también se orientará a la comunidad educativa en el desarrollo de los procesos que le permitan establecer su organización formal, que le ayudará a promover y fortalecer la autogestión y cogestión comunitaria para poder identificar las necesidades prioritarias de la comunidad educativa y de esta manera se brindará una atención adecuada a la comunidad.

2.5.2. Actividades Escolares

Las actividades de enseñanza y de aprendizaje no puede circunscribirse al aula, pues, de lo contrario, no se aprovecharía muchos de los recursos formativos del entorno geográfico, económico, social y cultural del centro, con los que pueden tener contacto todas y cada una de las áreas del currículo.

Todo el centro, como comunidad educativa, tiene actos de encuentro que sirven para potenciar la convivencia de sus miembros y para tomar conciencia de determinados aspectos de la realidad social. Por tal razón la programación de actividades es fruto de las iniciativas aportadas por todas las personas de la comunidad escolar (profesorado, alumnos y personal de administración y servicios) y su realización es fruto de la colaboración entre todas ellas, es por ello que el reglamento de actividades extraescolares debe enmarcarse dentro del marco legal que regulan las Actividades Extraescolares.

2.5.3. La Coordinación intra y extra escolar

Los directores de los diferentes centros educativos deben tener muy claro que coordinar un centro implica conjugar interés, opiniones, voluntades, con un recto cumplimiento de las tareas asignadas a cada uno de los integrantes del mismo, así también se debe tomar muy en cuenta la

coordinación externa de un establecimiento, porque se debe analizar el medio en que se vive con el cual hay que relacionarse y convivir, para poder fomentar vías de colaboración con las familias, las asociaciones, instituciones que favorezcan la apertura del centro.

También es necesario que los directores tengan la visión de cómo actuar en una situación de conflicto y qué solución se le dará al mismo, ya que como buenos administradores deben dar la mejor solución a un problema y por lo tanto deben poseer la suficiente visión estratégica como para evitarlo antes que este se produzca. Sería la función preventiva de la dirección. Es de suma importancia tomar en cuenta los siguientes aspectos: Conocer y manejar el proceso administrativo de una institución, armonizar el funcionamiento de todas las áreas de gestión, administrar y alentar el cambio, ser capaz de asumir diversos estilos de liderazgo ya que si se cumple con todos estos lineamientos se ayudará a mejorar la calidad educativa en los distintos niveles de educación.

2.5.4 Proyecto Educativo Institucional

Las personas hacen la diferencia entre una organización y otra, por lo cual atenderlas y preservarlas resulta estratégico. Cuando se efectúa una selección de personal, se busca colaborar en la mejora continua del servicio educativo ofrecido. Para elegir un nuevo miembro de la institución se necesita comenzar por confeccionar un Diagnostico Institucional, mediante el mismo se conocerá:

- La cultura organizacional
- Puntos fuertes de la institución.
- Las debilidades de la organización y las posibilidades de afrontar los conflictos.
- Las competencias del personal de la organización y las habilidades que sería interesante desarrollar.
- Las necesidades de capacitación.

a) Puntos fuertes de la organización

Toda organización tiene aspectos en los que se destaca puntos fuertes, por ejemplo si quiere conocer será vital realizar un listado de aquellos momentos y situaciones exitosos de la institución y fundamentar por qué se cree que lo son o lo fueron. También es útil indagar a quienes toman el servicio educativo que se brinda: padres y alumnos, así también se sabrá qué conductas, proyectos, normas, actitudes son las que hacen una institución por la que se puede optar.

Para llevar a cabo estas aspiraciones se cuenta con gente de determinada características. Aunque cada puesto de trabajo tiene sus particularidades, todos los miembros que apuntan hacia los objetivos de la institución, comparten en gran parte los valores de su cultura.

b) Competencias requeridas hoy en los Institutos por Cooperativa de Enseñanza.

En la actualidad es de gran urgencia que se realicen cambios en las distintas organizaciones ya que necesitan tener capacidad de aprendizaje para asumir con flexibilidad y dinamismo los desafíos de la realidad actual. Por lo que se valora a las personas que:

- Se comprometen con la institución
- Poseen iniciativa personal
- Aprenden de la organización
- Tienen voluntad para re aprender
- Toman el error como una oportunidad de crecer
- Cuentan con sentido de autocrítica
- Administran eficazmente el tiempo
- Manifiestan sus opiniones y desacuerdos
- Se hacen cargo de los problemas y tienen capacidad de aportar soluciones
- Poseen habilidad para el trabajo en equipo

- Comprenden las expectativas y necesidades de un interlocutor
- Se actualizan permanentemente
- Son responsables
- Muestran flexibilidad
- Se adaptan rápidamente a los cambios, siendo abiertos y positivos frente a los mismos
- Tienen una perspectiva multidisciplinaria
- Mantienen relaciones interpersonales positivas
- Manejan la presión por nuevas responsabilidades
- Demuestran capacidad para comunicarse eficazmente
- Son sensibles ante la información recibida
- Pueden consensuar
- Toman decisiones en corto tiempo
- Gestionan hábilmente
- Logran una capacidad para escuchar
- Conocen distintas culturas

Si se toman muy en cuenta estos aspectos al momento de seleccionar un nuevo miembro en la institución se podrá lograr un buen desarrollo en el proceso educativo, lo cual permitirá desempeñar de una manera eficiente y eficaz el puesto que va a ocupar dentro de dicha institución.

CAPÍTULO III

Marco Contextual

3.1 Descripción del municipio de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu

3.1.1 Datos Generales

Departamento: Retalhuleu, Municipio: San Andrés Villa Seca, la categoría de la cabecera municipal esta clasificada como un pueblo, en dicho pueblo se habla el idioma español, pero la población indígena habla el idioma Kaqchiquel. La extensión territorial del municipio de San Andrés Villa Seca: es de 256 kilómetros cuadrados, y tiene una altura de 450 metros sobre el nivel del mar; para verle a través del Satélite, tiene que ponerse las coordenadas de latitud 14 grados, 34 minutos y 38 segundos, con longitud 91 grados, 35 minutos con 05 segundos.

Así también tiene un clima caliente o caluroso, la mayor parte de su territorio es de clima cálido, oscila la temperatura entre los 24 y 32 grados centígrados. La cabecera municipal esta en un clima más fresco, por estar en una parte alta.

Dicho municipio limita al norte con el municipio de San Felipe, del departamento de Retalhuleu; al sur con el océano pacífico; al este con el municipio de Cuyotenango del departamento de Suchitepéquez; al oeste con los municipios de Retalhuleu: Santa Cruz Muluá y San Martín Zapotitlán.

3.1.2 Breve Historia del Municipio

El municipio de San Andrés fue fundado en el año 1524, con la venida de los españoles. Los españoles bautizaron este lugar con el nombre de San Andrés, en honor Al apóstol que traían. Cuenta la historia que San Andrés era un paraje constituido por pocos ranchitos y una iglesia católica al centro de una laguneta que con el tiempo se fue secando. En el interior de la iglesia se

tenía la Imagen de San Andrés, a quien atribuyen se secase la laguneta, por eso se le denominó San Andrés Villa Seca.

La cabecera municipal comprende una población denominada San Andrés Villa Seca, la aldea el Tulate, la Verde y Pajales.

La conformación del Municipio de San Andrés Villa Seca se llevó a cabo con la migración de muchos habitantes del Altiplano que se desplazaban de manera constante a la Costa Florida, atraídos por la fertilidad de sus tierras hasta formar importantes comunidades, y el 11 de Octubre de 1,825 al promulgarse la Constitución el territorio del Estado se dividió en once distritos y varios circuitos, por lo cual el municipio de San Andrés Villa Seca formó parte del circuito de Cuyotenango Suchitepéquez, luego se establece el departamento de Retalhuleu y a través del Decreto No. 194 del 16 de Octubre de 1,877 se dispuso que el municipio pasara a formar parte de Retalhuleu.

3.1.3 Datos Sociales y Culturales

En el municipio se cuenta con 53 Escuelas Oficiales, 4 Institutos de Educación Básica por Cooperativa y 1 Instituto Básico del Programa de Tele secundaria.

El Ministerio de Salud pública tiene en diferentes aldeas 4 Puestos de Salud y 1 Centro de Salud ubicado en el Centro dos La Máquina, además cuenta con el servicio de Correos y Policía Nacional Civil en la cabecera Municipal y el Centro dos La Máquina.

Existen varios grupos religiosos como lo son: Católicos, Evangélicos, Testigos de Jehová. Mormones y Sabáticos.

En la parte baja de San Andrés Villa Seca o sea el Parcelamiento La Máquina la población es Ladina, en cambio en la parte alta del municipio existen grupos étnicos minoritarios en el cual sobre sale el grupo Quiché y Kaqchiquel.

3.1.4 División Administrativa

El municipio de San Andrés Villa Seca cuenta con setenta y ocho comunidades distribuidas de la siguiente manera, la cabecera municipal, cinco Aldeas, ocho Cantones, cuatro Caseríos, veintidós Fincas, dos Ingenios y un casco semi-urbano como lo es el Centro dos La Máquina. Cada comunidad del municipio se encuentra organizada en Comités que derivan su nombre de acuerdo al motivo de su surgimiento apoyados por Gobernación Departamental y Municipalidad.

El municipio tiene 1 Pueblo denominado San Andrés Villa Seca, que es la cabecera municipal. Caseríos: Majagual, La Verde, Cafetales, El Flor y Rancho Alegre. Parcelamiento: El Salto, Buenos Aires y Centro II La Máquina. Cantones: Bacajía I y II, San José, Tzunuzché, Pajales Central, I y II. Parajes: La Verona y Las Palmas. Haciendas: San Jorge, Valle Verde, Buenos Aires, Santa Ana. Aldeas: El Tulate, La Verde y Pajales, San Antonio, Los Encuentros.

Cuenta con 30 Fincas de diferentes extensiones, destacándose por su importancia: El Carmen, Tululá, Siguanis, La Argentina, Casa Blanca, Maricón, Los Ángeles, La Verde, El Salto, Bruselas, La Laguna, Buenos Aires, La Esperanza, Entre Ríos. San Joaquín, Santa Viviana, Los gorriones, María Victoria, Santa Mónica, San José, Los Dámelos, Concepción Anaya, Santa Elena, El Rosario, El Peraz, Las Pampas, San Carlos, San Juan, La Medalla, El Flor. Labores: San Miguel, Santa Isabel, Blanquita, Las Delicias, La providencia, Cinco Hermanos, Tecún Umán, Las Ilusiones y Rancho La Providencia. Así también cuenta con 4 estaciones de Ferrocarril: El Carmen, Maricón, San Andrés Villa Seca, Siguanis, pero ya no funcionan.

3.1.5 Recursos Naturales

3.1.5.1 Accidentes Hidrográficos:

- Ríos: Anaya, Ajaxá, Cauche, El Peraz, Ixminá, La Pepesca, Maricón, Popová, Mesa, Oc, Quila, Samalá, Sis, Viejo Ican, Zarco.

- Zanjones: Agua Dulce, Cabo de Hornos, Cacahuatillo, Cordoncillo, El Achiote, Corcho, Rosario, Florecita, La Piedra, Las Flores, San Juan, San Luis y el Jiote.
- Lagunetas: Barajo, Cimarrón, Dulce, El Carrizo, El Negro, El Tendedero, El Tormento, Madre Sal, Madre Vieja, Madre Viejita, Güiscoyol, Palo Gordo, Zambuco, Pampa Quemada.
- Esteros: El Mateo y el Tulate
- Barra. Del Tulate, que queda a orillas del Océano Pacífico. En las Playas de El Tulate, se encuentra ubicada la salinera Los Ángeles, cuya actividad extractiva se hace en forma semi-mecanizada con una producción considerable en este sector productivo.

3.1.6 Flora

Están algunas especies de árboles que se cultivan en la región y que están consideradas como maderas finas las cuales son utilizadas para la fabricación de muebles, entre ellos tenemos: Cedro, Caoba, Conacaste, Palo blanco, Chonte, Mangle, Chíchique, Guachipilín, y Volador. Hay también una variedad de flores ornamentales que son medio de subsistencia ya que hay personas que se dedican a la siembra y venta de macetas.

3.1.7 Fauna

Los habitantes se dedican en gran escala a la crianza de ganado vacuno, caballar, bovino y también la fauna marina es muy importante para los habitantes ya que viven muchas personas de ella, dedicándose a la pesca.

3.1.8 Servicios Públicos

Tiene energía eléctrica desde el 26 de octubre de 1937, agua potable desde el martes 31 de mayo de 1927, mercado municipal, rastro de ganado, canchas deportivas, cementerio general, puesto de salud, iglesia parroquial y evangélica, servicios de buses extraurbanos, cuatro estaciones de ferrocarril: El Carmen, San Andrés Villa Seca, Maricón y Siguanis ya no funcionan, Oficina de Correos, 01 Centro de Salud, 02 Sub-Estaciones de La Policía Nacional Civil (1 en la Cabecera Municipal y 1 en el Centro II La Máquina, Escuelas, Tanque Público, Institutos Básicos por Cooperativa, Juzgado de Paz, 09 Farmacias, Tribunal Supremo Electoral, 02 Mercados Municipales (1 en la cabecera municipal y otro en el Centro II La Máquina con mayor flujo comercial), ferretería, salón de usos múltiples.

3.1.9 Fiesta Patronal

La fiesta titular se celebra del 27 de noviembre al 2 de diciembre en honor al santo patrono “San Andrés Apóstol”, el principal día es el 30 de noviembre, ese día se oficia una Misa en la cual aprovechan los padres de familia para bautizar a sus hijos.

3.1.10 Comercios

La producción agrícola es variada y abundante, los cultivos con mayor demanda son los siguientes: Café, maíz, arroz, frijol, caña de azúcar, té de limón, cacao, ajonjolí, banano, plátano, hule, yuca, legumbres, mango, limón, piña, sandía, melón.

3.1.11 Ganadería

Existen importantes haciendas de Ganado bovino de razas finas; destacan las siguientes haciendas: Los Ángeles, La Verde, La Virgen y otras que operan en gran escala, con

producción de carne para consumo interno y de exportación. La mayor parte de actividad ganadera se genera en la parte baja del Municipio en el Centro II La Máquina, un 4.56% de la tierra es utilizada para dicha actividad y representa un 5.10% del valor total de producción.

3.1.12 Industria

Están los Ingenios azucareros de Tululá y El Pilar, que son de gran producción para consumo interno y de exportación, el Ingenio El Pilar tiene una capacidad productiva de 2, 184,000 quintales, el Ingenio Tululá de 1, 050,000 quintales de azúcar al año, el Ingenio El Pilar tiene una extensión de 1,000 manzanas de cultivo de caña y el ingenio Tululá cuenta con 500 manzanas de caña.

De la producción total de azúcar de los (2) dos ingenios, el 50% se exporta y el otro 50% para el mercado nacional. En el poblado de Tulate se ha podido instalar la única salinera que existe en el Municipio que realiza su proceso de producción en forma manual, la misma absorbe una mano de obra no mayor de 5 personas.

Existen algunas plantas procesadoras de aceites esenciales (Té de limón), instalados en las Fincas Maricón, María Victoria y Tululá, también se fabrican canastos que son vendidos en mercados de la Capital y Retalhuleu. Existen 2 empresas fabricantes de blocks.

3.1.13 Turismo

El municipio cuenta con un gran atractivo turístico como son las Playas El Tulate, las cuales son bañadas por las olas del Océano Pacífico, que son visitadas por personas del mismo lugar y personas que no pertenecen al municipio.

Los días de mayor afluencia turística son: el 1 de enero Año Nuevo, durante la Semana Santa que desde el viernes de Dolores varios vacacionistas se instalan en los diferentes

lugares, algunos permanecen ahí hasta el día domingo de Resurrección, el 1 de mayo el día del trabajo, y el 25 de diciembre celebración de la Navidad.

Para poder llegar a este paraíso que es adornado con su belleza natural, su acceso es por el municipio de Cuyotenango, Suchitepéquez, a través del Centro urbano Uno y Dos del Parcelamiento La Máquina de Cuyotenango y San Andrés Villa Seca respectivamente, por una excelente carretera asfaltada que dista de Cuyotenango a la Aldea El Tulate 60 kilómetros de distancia; hay varias empresas de transporte extraurbano que salen en diferentes horarios de la cabecera departamental de Retalhuleu y de Mazatenango, Suchitepéquez.

3.1.14 Vías de Comunicación

La distancia de la cabecera departamental al Municipio es de 18 kilómetros por carretera asfaltada en buenas condiciones todo el año. También hay una distancia de la ciudad capital al municipio de 172 kilómetros. De la cabecera Municipal al Balneario-Playa, Aldea El Tulate, hay una distancia de 69 kilómetros de carretera asfaltada.

De San Andrés Villa Seca, por el municipio de San Martín Zapotitlán al departamento es de 5 kilómetros y la otra carretera por Cuyotenango, también es de 5 kilómetros.

El Municipio tiene comunicación directa con Aldeas, Caseríos, Parajes, Cantones y Fincas, por medio de Caminos Vecinales de Terracería y Veredas.

3.2 Aspectos Generales de los Establecimientos Investigados.

Se presentan detalles de antecedentes importantes que permitirán al lector crearse una idea crítica acerca de los diferentes establecimientos que forman parte de la investigación: El Desempeño Técnico y Administrativo de los directores y su incidencia en los procesos

educativos de los Institutos por Cooperativa del Municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu. Ya que estos institutos surgieron en Guatemala como una alternativa en la educación básica, para la población de escasos recursos, a quienes se les hace difícil el acceso, por el alto costo de la vida.

3.2.1 Datos generales de los Centros Educativos que son parte de la investigación.

No.	Establecimiento	Dirección	Jornada	Horario	Director
1	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza "Centro Parcelamiento La Máquina"	Aun costado del salón municipal e iglesia católica.	Vespertina	13:00 a.m. a 18:00 p.m	MEPU Julio Roberto López Cano
2	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza " San Andrés"	Frente al Campo de Futbol de San Andrés Villa Seca	Vespertina	13:00 p.m. a 18:00 p.m.	P.E.M. Jorge Luis Sanchez Werner
3	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza " Aldea El Tulate "	Aun costado del campo de futbol	Vespertina	13:00 p.m. a 18:00 p.m.	MEPU Ileana Edelmira Solís Castellano
4	Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de	Kilómetro 2.5 carretera a la Máquina en		13:00 p.m. a 18:00 p.m.	P.E.M. Delia Lorena Gento

	Enseñanza ” Finca Tululá”	Finca Tululá San Andrés Villa Seca.	Vespertina		Reyes
--	------------------------------	---	------------	--	-------

3.2.2 Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Centro Dos Parcelamiento La Máquina”

Reseña Histórica

Era de suma importancia que se creará un Instituto Mixto de Educación Básica de Enseñanza por Cooperativa (IMEB) en el Centro 2 Parcelamiento La Máquina, San Andrés Villa Seca, Retalhuleu.

En el año 1974 fue instituido gracias a la gestión del profesor Rafael Mas Chigüil del departamento de Retalhuleu, quien se preocupó por jóvenes egresados de sexto grado de educación primaria de ese Parcelamiento, en ese tiempo él era trabajador de correos en dicho Parcelamiento, pero en vista de que todas las personas se acercaban a él para ver que solución se le daba a dicha problemática, él se vio en la obligación de estudiar la carrera de Magisterio y obtener el título de MEPU, allí fue donde él inició con los trámites correspondientes para que los jóvenes de esa localidad tuvieran un Instituto de Educación Básica para que pudieran continuar con sus estudios, y fue así como principió a funcionar dicho establecimiento, con un total de 18 alumnos inscritos, quien tenía a cargo dicho establecimiento como director fue el profesor Emilio Solís, quien necesitó el apoyo de tres docentes y una secretaría.

Luego en el año de 1984 se presentó la necesidad de delegar a otro director en dicha institución, debido a que el director anterior tenía que trasladarse a otro establecimiento, la persona que

ocupo dicho puesto fue el Profesor Carlos Chávez, quien tuvo el compromiso de gestionar la construcción de varias aulas ya que la demanda de estudiantes era alta, y se carecía de un lugar propicio para que los estudiantes recibieran sus clases respectivas, y por tal situación era de suma urgencia contratar más personal docente, para mejorar la calidad de educación que se les impartía a dichos jóvenes.

En el año 1994 toma posesión como nuevo director el profesor Higo Rivera Bocanegra, en consenso de la directiva de padres de familia se decidió abrir nuevas puertas a la educación.

Luego en el año 1998 se vuelve a nombrar a un nuevo director el profesor Mario Hernández quien continúa con los procesos educativos, y realiza trámites para el mejoramiento del establecimiento, quien solo pudo administrar durante 2 años dicha institución.

Así también el profesor Marco Antonio Catalán fue elegido como director de dicho establecimiento en el año 2003 por la Junta Directiva y con el visto bueno del supervisor Rafael Mas Martínez, para que desempeñara dicho cargo.

En la actualidad el director de dicho establecimiento es el profesor Julio Roberto López Cano, quien tiene a su cargo la administración del establecimiento educativo, además se cuenta con un total de 350 alumnos inscritos, 17 docentes, 1 secretaria, y es así como sigue en funcionamiento dicho establecimiento educativo.

3.2.3 Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “San Andrés”

Reseña Histórica

Uno de los Institutos que se encuentra ubicado en el área urbana de este municipio es el Instituto Mixto de Educación Básica de Enseñanza por Cooperativa “San Andrés” (IMEB), que surgió

debido a la necesidad que había en el municipio de San Andrés Villa Seca, del departamento de Retalhuleu, se pensó en la creación de una Institución Escolar para el beneficio del estudiante egresado de sexto grado de educación primaria y el engrandecimiento de San Andrés Villa Seca.

A pesar de tantos inconvenientes se logró en el año de 1986 la fundación del IMEB de Enseñanza por Cooperativa “San Andrés”, según partida número 86-0801-2-144-04-55-679-00-00, la primera directora fue: Dora Eunice Rodríguez, Maestra de Educación Primaria Urbana, quien es una de las personas que participó en la fundación de este centro, ubicado en aquel tiempo en la sede de la Escuela Oficial Urbana Mixta “20 de Octubre” San Andrés Villa Seca Retalhuleu, para ese entonces se inició con la inscripción de 10 alumnos.

En el año de 1994 se recibió ayuda del Alcalde Municipal Ricardo Sopón Solares, quien otorgó un predio municipal para construcción de dos aulas y la Dirección del plantel.

Luego tomó posesión de Directora Judith Monge de Herrera, Maestra de Educación Primaria. Fue una de las personas que dió la iniciativa a dicha institución, se construyó un salón más y se traslado a los alumnos a la sede del instituto.

En la actualidad el Director de dicho establecimiento es Jorge Luis Sánchez Werner, Profesor de Enseñanza Media en Pedagogía. Hoy en día dicho establecimiento funciona con cuatro secciones de primero, tres secciones de segundo y dos de tercero con un total de 320 alumnos inscritos, así también se cuenta con una oficina de secretaría, bodega, dos canchas de básquet bol, una cancha de papi fut bol.

3.2.4 Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Aldea El Tulate”

Reseña Histórica

Otro establecimiento que contribuye a la formación de muchos estudiantes es el IMEB de Enseñanza por Cooperativa “Aldea El Tulate”, San Andrés Villa Seca, Retalhuleu, este instituto surgió debido a la demanda de estudiantes egresados de sexto grado de educación primaria ya que habían varios jóvenes que deseaban seguir con sus estudios y no se contaba con un establecimiento educativo del ciclo básico en dicha aldea; por tal motivo les resultaba muy costoso viajar a otro establecimiento educativo debido a la distancia que hay entre el municipio y la aldea.

Entonces algunos padres de familia que estaban interesados en que sus hijos continuaran con sus estudios se acercaron con el Profesor Rafael Mas Martínez para que él les pudiera orientar cuáles eran los trámites correspondientes para poder crear un establecimiento educativo que beneficiara a los miembros de dicha aldea, pero uno de los requisitos indispensables para continuar con dicho proceso era elegir a una Junta Directiva a través de la cual se representara a la comunidad ante el Ministerio de Educación, con el fin de velar por el funcionamiento de dicha institución.

La primera Junta Directiva se conformó con las siguientes personas: Presidente señor Miguel Paz Chan, Vicepresidente el Profesor Rafael Mas Martínez, Secretaria la señora Gladys Aidé Marroquín, Tesorera la señora Lorena Lux Catalán, Vocal I el señor Pablo Pineda, Vocal II el señor Luis Enrique Orozco Tay, Vocal III el señor Arturo Figueroa Mas quienes representarían a la comunidad ante la municipalidad de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu.

Se inician los trámites para la autorización de dicho establecimiento, por el Profesor Rafael Mas Martínez quien inicia con esta gestión en el año 1,986 con apoyo de algunos padres de familia.

Se continua con los trámites a las oficinas correspondientes del MINEDUC, luego de que se cumplieran con todos estos requisitos las autoridades educativas dan la autorización para que dicho establecimiento inicie a funcionar en marzo del año 1987 según resolución número 87-0902-3-145-05-56-680-00-001 con un total de 17 alumnos inscritos, en un predio que el señor alcalde municipal donó para que dicha institución contara con un local propio.

Mientras se gestionaban la construcción de algunas aulas se tuvo que improvisar bajo algunas galerías que fueron construidas por los padres de familia, personal administrativo y docente.

Luego de ver que las condiciones en la que los alumnos recibirán su educación no era la adecuada decidieron, ver de qué manera podían construir un aula para poder atender a los alumnos, una secretaria para el personal administrativo, y lo lograron a través de distintas actividades que realizaron.

En ese tiempo la autoridad máxima era el Director Leonardo López quien tuvo a su cargo la administración de dicho establecimiento durante 10 promociones consecutivas, luego fue necesario que se nombrará a otra persona debido a que el Director se trasladara a otro establecimiento, quien asume el cargo es la Profesora María Rosalinda de León Gramajo quien tomó el compromiso a partir del año 1997 en dicho año ella empezó a gestionar más aulas porque el número de alumnos ya era excesivo y se logró la construcción de 5 aulas más, un aula para educación para el hogar y una cancha de básquet bol.

En la actualidad dicho establecimiento esta a cargo de la Directora Ileana Edelmira Solís Castellano, quien tiene a su cago a 15 docentes, una secretaria y se cuenta con un total 400

alumnos inscritos en el establecimiento, y con el transcurrir del tiempo han egresado 22 promociones de estudiantes.

3.2.5 Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza “Ingenio Tululá”

Reseña Histórica

También es de mucha importancia mencionar al Instituto Mixto de Educación Básica de Enseñanza por Cooperativa (IMEB) “Ingenio Tululá”. La necesidad de crear un Instituto Básico dentro de la comunidad del Ingenio Tululá se había descubierto desde hace varios años, como consecuencia de la exagerada demanda de jóvenes por iniciar el ciclo básico. Surge la idea de gestionar la creación de dicha Institución en jornada vespertina.

Reunidos en las instalaciones que ocupa la Escuela Tululá, el día martes veintiocho de agosto del año dos mil uno, participan las siguientes personalidades: Los padres de familia de la comunidad interesados, la Directora de la Escuela Tululá, la Profa. Carolina Mazariegos; el gerente de la división de Recursos Humanos del Ingenio, Licenciado José Alfredo Castro Loarca, así también se presentaron del departamento de Retalhuleu sector 11-01-07 las siguientes personas: Lic. Oswaldo Baltasar Brito Medina y la oficinista Mayra Tobar de Kech de la anterior dependencia Administrativa del Ministerio de Educación de Guatemala, con el objetivo de iniciar las gestiones necesarias para crear el IMEB por Cooperativa Finca Tululá, con el fin de dejar constancia en el acta No. 01-2001, Libro 5 y Folio 34.

Como requisito indispensable era necesario elegir una Junta Directiva de Padres que representará a la comunidad ante el MINEDUC, con el objeto de velar por el buen funcionamiento del Instituto. La primera Junta Directiva se conformó con las siguientes personas: Presidente el señor Ersemio Pérez, Vicepresidenta la Profa. Carolina Mazariegos, secretario el señor Sergio

Mendoza, tesorera la Señora. Norma González, vocal I la señora Ana Maldonado, vocal II señora Rebeca Grijalva, vocal III la señora Silvia Urrutia y la señora Ana Maldonado quienes representarían a la comunidad ante la municipalidad de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu.

Se realizó la gestión indispensable ante la municipalidad de San Andrés Villa Seca, pero la respuesta fue negativa porque se argumentó que el 85% de los adolescentes interesados vivían en el Cantón Chacalté Aparicio zona uno que pertenece al municipio de Cuyotenango, Suchitepéquez, ante ésta postura el Lic. José Alfredo Loarca Castro, jefe de los Recursos Humanos del Ingenio Tululá decidió reunir a la asamblea de padres para comunicarles la respuesta negativa recibida por parte de la municipalidad de San Andrés Villa Seca, con el fin de darle solución a la problemática y continuar con el proceso de creación del Instituto.

Ante la situación, se planteó la siguiente posibilidad, que el establecimiento económicamente fuera administrado como un modelo autofinanciable, en donde los padres de familia aportarían Q40.00 por alumno y que el Ingenio Tululá aportara un subsidio de Q 700.00 mensuales. Pero se estimó que el tiempo ya había transcurrido mucho, lo cual representaba una barrera para poder gestionar la creación del Instituto y que empezara a funcionar en enero del 2002.

Luego de analizar la propuesta anterior se decide presentar una nueva opción ya que no había una respuesta positiva, y esta consistía en lo siguiente: que los padres de familia propiciaran el 50% de los costos por colegiatura, en tanto que el 50% restante lo subsidiaría la empresa de Ingenio Tululá. En seguida se estudia cada una de las opciones presentadas y se consideró conveniente la última opción, con la idea de que el Instituto empezará a funcionar en enero del 2003 y aprovechar ese tiempo para realizar los trámites correspondientes.

El Ingenio Tululá S.A., por el compromiso adquirido realiza un recorte al presupuesto establecido a la Escuela Tululá, para transferirlo como financiamiento para el primer grado básico de dicha Institución. Desde entonces los padres de familia se comprometieron a hacer un aporte mensual de Q 50.00 por alumno para cualquier grado básico. Estos fondos se destinan para el pago de catedráticos y para invertirlos en las necesidades de activos fijos de la escuela: escritorios, pizarrones, equipo audiovisual, biblioteca, entre otros.

El Ingenio Tululá S.A. autorizó las instalaciones de la Escuela Tululá, y absorber el pago de la energía eléctrica, agua potable, limpieza, mantenimiento, y mejoramiento de las mismas. Así como la administración y contratación de catedráticos.

La Empresa se encargará de los trámites necesarios ante el INTECAP y otras instituciones, para que se facilite capacitaciones sobre principios básicos de soldadura, electricidad, tornos, mecánica industrial, mecánica automotriz y asignaturas con actividades agrícolas, para alumnos de sexo masculino. Como también, corte y confección, repostería y manualidades para el sexo femenino. Esto como un complemento a los principios elementales de los conocimientos obtenidos en el Curso de Artes Industriales y Educación para el Hogar, recibidos respectivamente en su pènsum de estudios del ciclo básico.

A partir de estos esfuerzos de sus fundadores el IMEB de Enseñanza por Cooperativa “Finca Tululá”, se instaló en el municipio de San Andrés Villa Seca del departamento de Retalhuleu en el kilometro 2.5 carretera al Centro Uno, La Maquina, con el número de resolución 88/2003 y código 11-06-1381-45 que lo acredita como centro educativo.

El instituto básico inicia las labores educativas el día 21 de enero del 2003, se inauguro el primer grado con una población estudiantil de 20 alumnos. Se contrataron a 3 docentes y 1 Directora para el área administrativa en el horario de la jornada vespertina de 13:00 a 17:20 horas de lunes a viernes, impartándose 11 cursos.

En la actualidad el IMEB de Enseñanza por Cooperativa cuenta con 250 alumnos inscritos y es dirigido por la PEM Delia Lorena Gento Reyes, quien tiene a su cargo al personal docente y personal administrativo.

CAPÍTULO IV

Análisis de Resultados

Se presentan los resultados de las Encuestas realizadas a Autoridades Educativas, Directores y Docentes de Institutos Mixtos de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza, del municipio de San Andrés Villa Seca, Retalhuleu siendo estos: el IMEB por Cooperativa de Enseñanza “San Andrés”, IMEB por Cooperativa de Enseñanza “Aldea El Tulate”, IMEB por Cooperativa de Enseñanza “Centro Dos Parcelamiento La Máquina” y el IMEB por Cooperativa de Enseñanza “Ingenio Tululá”.

4.1 Desempeño Técnico y Administrativo de los Directores.

En esta variable del desempeño técnico y administrativo de los institutos por cooperativa se encontrará la respuesta de las tres unidades de análisis (autoridades educativas, directores, y docentes), pero de acuerdo a las respuestas obtenidas por ellos hoy en día se refleja todo lo contrario dentro de los establecimientos educativos ya que se pudo observar la deficiencia que hay por parte de los administradores al momento de desempeñar su cargo, lo cual provoca que en los distintos institutos por cooperativa los directores no le den la importancia al rol que les corresponden efectuar de una manera eficiente y eficaz.

4.1.1 Gestiones Técnicas y Administrativas de los Directores.

De acuerdo a las tres unidades de análisis encuestados el 100% de autoridades educativas, el 50% de directores y el 86% de docentes dice que es importante planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades que se desarrollan en el proceso educativo, por ello es que en la actualidad presentan un plan operativo anual (POA) o en este caso un plan estratégico institucional (PEI), planificaciones de las diferentes comisiones organizadas en el establecimiento, también organizan los diferentes gobiernos escolares o juntas directivas de cada grado o sección, ya que todas estas

actividades deben ser evaluadas, así como el proceso de enseñanza y de aprendizaje en el que tiene un trabajo muy importante la comisión de evaluación. El director, comisión de evaluación y docentes deben evaluar los resultados finales para obtener los diferentes indicadores educativos.

Así también el 50% de directores y el 14% de docentes dijeron que no planifican, organizan, dirigen y evalúan las actividades que se desarrollan en el proceso educativo, por tal razón no demuestran interés en mejorar la calidad de las distintas actividades que se desarrollan en el proceso educativo, y no están conscientes de la importancia que esto tiene en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cuadro No. 1
Gestiones Técnicas y Administrativas

Unidades de Análisis	Total	%	Respondieron Si	%	Respondieron No	%
Autoridades Educativas	3	100 %	3	100%		
Directores	4	100 %	2	50%	2	50%
Docentes	43	100 %	37	86%	6	14%
Total	50					

Fuente: Investigación de Campo 2010.

Hoy en día se refleja en los establecimientos educativos una deficiencia en cuanto a las gestiones técnicas y administrativas ya que se pudo observar que los administradores no planifican, es decir no establecen planes a corto plazo y objetivos específicos que asegure que se alcancen las metas, por lo tanto si no hay una planificación se carece de una organización adecuada, que dificulta el desarrollo de una estructura formal que le garantice el logro de los planes a corto o largo plazo, así también no se puede establecer relaciones existentes entre el

personal y las distintas comisiones que hay entre el establecimiento, por lo cual se tiene una dirección ineficiente ya que se propicia un ambiente en el que las necesidades de toda la comunidad educativa no permiten que se integren con los de la institución, por lo cual no se puede fomentar la participación y la comunicación. Si dentro de las cuatro instituciones se refleja una planeación, organización, dirección ineficiente, no se puede tener un control por parte de los administradores debido a que no se tiene una línea establecida que permita las mejoras y el buen funcionamiento de los establecimientos

4.1.2 Conocimiento en administración educativa para el desarrollo de su labor administrativa.

El 100% de las autoridades educativas, el 100% de directores y el 98% de docentes dijeron que si existe un conocimiento en administración educativa, porque como buen administrador debe estar consciente del proceso que está a su cargo y aplicar diferentes aspectos técnicos, administrativos y pedagógicos en el desarrollo de su tarea técnica administrativa y así poder administrar de una manera eficiente y eficaz dicha institución.

En cuanto al 2% de docentes restantes dicen que hay desconocimiento en relación a administración educativa para el desarrollo de su labor administrativa, porque les falta una preparación académica. Además no se interesan en leer la Legislación Educativa que es la ley que rige a los distintos establecimientos educativos y por falta de conocimientos no la aplican de una manera adecuada.

Se pudo notar que los administradores de los institutos por cooperativa tienen deficiencia en cuanto a administración educativa ya que no poseen la habilidad para el manejo de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos que van destinados al cumplimiento de objetivos, fines y metas del sistema educativo. Lo que dificulta que los Institutos puedan ser

encausados de una forma positiva, de esta manera no se puede conducir a la comunidad educativa a una superación constante.

También desconocen de la Legislación Básica Educativa que es el conjunto de normas, procedimientos, y leyes que orientan el desarrollo legal de la educación, por lo que ellos expresaron, no tienen conocimiento de las siguientes leyes: Decretos Legislativo 12-91, Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Acuerdo Ministerial No. 58, Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza, Decreto Legislativo No. 17-95, Ley de Institutos de Educación por Cooperativa de Enseñanza y si ellos desconocen de estas leyes se tiene un gran obstáculo para ejercer la labor administrativa.

4.1.3 Importancia de la experiencia administrativa del director de los Institutos por Cooperativa del ciclo básico

La respuesta de las tres unidades de análisis fue la siguiente: el 67% de autoridades educativas, el 100% de directores y el 84% de docentes dice que es de suma importancia que los directores tengan experiencia en administración ya que ellos deben saber tomar decisiones para que el proceso educativo se desarrolle sin interrupciones y poder cumplir a tiempo con las disposiciones de las autoridades educativas, además esto coadyuvará a facilitar el proceso técnico, administrativo y pedagógico, porque los buenos administradores deben tener conocimiento y pleno dominio del proceso administrativo.

En cuanto al 33% de autoridades educativas y el 16% de docentes su respuesta fue negativa, porque creen que no es necesaria la experiencia administrativa y que esta se va adquiriendo durante el desempeño, además si es una persona eficiente y eficaz podrá desenvolverse sin tener experiencia.

Cuadro No. 2
Importancia de la Experiencia Administrativa

Unidades de Análisis	Total	%	Respondieron Si	%	Respondieron No	%
Autoridades Educativas	3	100 %	2	67%	1	33%
Directores	4	100 %	4	100%		
Docentes	43	100 %	36	84%	7	16%
Total	50					

Fuente: Investigación de Campo 2010.

En la actualidad es necesario que los administradores tengan experiencia en la administración, porque se detectó que los directores realizan una administración deficiente ya que ellos no saben tomar decisiones, es decir que no pueden identificar los principales problemas que impiden el desarrollo del establecimiento, no tienen la capacidad para analizar y desarrollar medidas alternativas de acción, lo que se convierte en una barrera al momento de querer implementar decisiones para resolver cualquier tipo de problema.

Así también se tiene desconocimiento que leyes y en que momento se deben aplicar, por la falta de experiencia que tienen en el proceso educativo, debido a que no demuestran un interés en leer la Legislación Básica Educativa e informarse.

4.1.4 Existe conocimiento de las funciones y atribuciones del puesto que desempeña el director

El 100% de las autoridades educativas, y el 98% de docentes su respuesta fue que sí existe conocimiento de las funciones y atribuciones que desempeña el director, porque es necesario que los directores de los centros educativos tengan conciencia del papel que juegan dentro de las

instituciones ya que ellos son los indicados para guiar dicho centro educativo y prever las mejoras en dicha institución, sin embargo es parte importante que los directores tengan conocimiento de las obligaciones que les corresponden de acuerdo al Decreto Legislativo 12-91 Ley de Educación Nacional, artículo 37, capítulo I .

Y el 2% de docentes dice que los directores no tienen conocimiento en cuanto a las atribuciones y funciones del puesto que desempeñan, porque no se actualizan en cuanto a la Legislación Educativa y por lo tanto desconocen de sus funciones y atribuciones que les corresponden como buenos administradores.

Es triste y lamentable que los directores en la actualidad desconozcan de sus funciones ya que ellos no practican la función administrativa; es decir el planeamiento de todas las actividades educativas y la supervisión de su ejecución, ya que estas son parte de las obligaciones administrativas de los directores.

También se tiene un bajo conocimiento en cuanto a la función social, debido a que los directores no realizan interrelaciones entre los miembros de toda la comunidad educativa lo que impide que haya mejores oportunidades para la socialización y desarrollo de la misma.

Pero aun es preocupante darse cuenta que tampoco tienen una preparación en cuanto a la función pedagógica, porque ellos no motivan al personal docente para que se actualicen en cuanto a planes de estudio, programas, y que estos se adapten a las necesidades de los educandos. Por tal situación los administradores tienen desconocimiento de las funciones que les corresponden y se les dificulta guiar el centro educativo.

De acuerdo al análisis que se les hizo a los administradores tienen un nivel super bajo en cuanto a las obligaciones y derechos que se les enmarcan en el Decreto Legislativo 12-91 Ley de Educación Nacional en el artículo 37, capítulo I, lo que no permite que los administradores en la actualidad pueda realizar de una manera eficiente y eficaz la labor administrativa.

4.1.5 Nivel Académico del Director

Nombre del Director	Título Actual	capacitaciones	Estudia en la actualidad	Estudios de computación
Julio Roberto López Cano	Maestro de Educación Primaria Urbana	No, porque no es necesario	No	No le gusta
Jorge Luis Sánchez Werner	PEM en Pedagogía	No le gusta asistir porque no las necesita	No, porque ya es jubilado y no necesita tener un grado académico para ejercer el puesto que desempeña	No, le tiene fobia a la tecnología
Ileana Edelmira Solis Castellanos	Maestra de Educación Primaria Urbana	No asiste porque es tiempo mal invertido	No, porque no tiene los recursos necesarios, y de nada le serviría porque tiene una edad avanzada.	No
Delia Lorena Gento Reyes	PEM en Pedagogía	Sí, porque es una obligación, pero de nada le sirve, porque en todas las capacitaciones siempre dicen lo mismo.	Sí	Poco

El 33% de las autoridades educativas, el 53% de docentes dicen que los directores poseen el título de PEM, porque como buenos administradores es necesario que vayan innovando sus conocimientos y se superen en cuanto a lo profesional, ya que ellos son guías de los establecimientos educativos.

Así también el 53% de autoridades educativas y el 47% de docentes dice que los directores no poseen un grado universitario, debido a que no es un requisito indispensable para ser un administrador, y ellos se amparan en lo que dice el Decreto Legislativo 1485 que un maestro de educación primaria urbana, y que se encuentre escalafonado en la clase “C” puede ocupar dicho puesto sin necesidad de poseer un título universitario.

Se llegó a la conclusión que los administradores de los distintos establecimientos educativos, no tienen una preparación académica adecuada y no demuestran un interés en mejorar su calidad como profesionales.

Ellos creen que para ejercer el puesto no es necesario que vayan innovando sus conocimientos, ni tampoco requiere de un estudio universitario, porque en la universidad solo se pierde el tiempo y es un dinero mal invertido, debido a que la enseñanza es repetitiva y en algún momento saben más los estudiantes y no los licenciados.

4.1.6 Fomento de la participación y el trabajo en equipo en la comunidad educativa

De acuerdo al 100% de autoridades educativas, el 100% de directores y el 86% de docentes dice que los directores son modelos del establecimiento que esta a su cargo, ya que como líderes en la comunidad fomentan la participación y el trabajo en equipo, así también propician buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa y la sociedad en general.

Y el 14% de docentes restantes dice que no se fomenta la participación y el trabajo en equipo, porque trabajan sin armonía, son irresponsables, no fomentan la participación entre los miembros de toda la comunidad educativa, y por lo tanto no pueden ser ejemplo en los distintos centros educativos.

A simple vista se pudo notar que no existe una comunicación entre los miembros de toda la comunidad educativa, debido que los administradores no tienen la capacidad para delegar las funciones, ni escuchar opiniones, menos intercambiar ideas que permitan mejorar las actividades anteriores y las que se realizaran.

Ellos creen que son los únicos que pueden aportar ideas y estas deben ejecutarse tal y como él indica. Sin embargo esto se convierte en un problema dentro del establecimiento, debido a que los docentes, padres de familia y estudiantes no pueden trabajar en equipo en beneficio de la comunidad educativa, porque no se puede aprovechar la creatividad talento y experiencia de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, y no permiten que se trabaje en beneficio de la misma y se pueda promover la participación y trabajo en equipo.

4.2 Incidencia en los Procesos Educativos

En esta temática a desarrollar se encontrará cuál es la incidencia de los administradores en los procesos educativos, ya que se tienen datos por parte de las unidades de análisis que no son verídicos; porque el panorama que se vive dentro de los establecimientos educativos es negativo, ya que de parte de los administradores no hay iniciativa de un liderazgo, proyección con la comunidad educativa, aplicación y conocimiento de la Legislación Básica Educativa, no le dan importancia a la actualización y capacitación del personal; todo esto contribuye a que el desarrollo de los procesos educativos sean deficientes.

Esto perjudica a toda comunidad educativa, porque de parte de los administradores no hay un interés en mejorar la calidad de aprendizaje que se brinda en los distintos centros educativos, por lo que no se logrará el éxito dentro de las instituciones.

4.2.1 Iniciativa de liderazgo por parte del director en el centro educativo que dirige

En cuanto al 77% de docentes dice que sí hay iniciativa de un liderazgo efectivo por parte del director, porque “ellos demuestran la capacidad que tienen para dirigir, ser comunicativos, creativos, organizados, poseen iniciativa, revelan madurez emocional, demuestran sencillez, tienen sentido del humor, son responsables, saben escuchar”, por lo tanto ellos cumplen con todas estas expectativas que les ayuda a conducir de una manera positiva dicho centro educativo, además tienen éxito y cumplen con los lineamientos y requerimientos del Ministerio de Educación y las expectativas comunitarias, por lo cual son capaces de promover un liderazgo efectivo.

Pero el 23% de docentes dice que no hay interés por promover un liderazgo efectivo, debido a que no son capaces de dirigir, coordinar, ser responsables, comunicativos, y todo esto hace que no exista un liderazgo efectivo por parte del administrador, por lo tanto no se cumplirá con las expectativas que se desean brindar a toda la comunidad educativa.

Dentro de los establecimientos educativos se tiene una opinión positiva en cuanto al liderazgo por parte del director, pero en la actualidad se tiene un panorama negativo de acuerdo a lo que se pudo observar en los distintos establecimientos, muchos de los docentes por temor a opinar o porque tienen un tipo de compadrazgo con los administradores no quisieron expresar su punto de vista.

Se llegó a la conclusión que los administradores no son buenos líderes porque solo les gusta ordenar a que se realicen distintas actividades, pero ellos no se involucran, no manejan un nivel de comunicación, creatividad, son muy desorganizados, irresponsables y no les gusta escuchar y dar soluciones a los problemas que suscitan dentro de la institución; son indiscretos, demuestran un autodomínio ineficiente, por lo que se tiene administradores que no son capaces de dirigir y guiar un centro educativo de una manera eficiente y eficaz.

4.2.2. Promoción de acciones de actualización y capacitación técnico pedagógico y administrativa en coordinación con el personal docente

El 100% de directores y el 70% de docentes dice que es importante que el director promueva acciones de actualización y capacitación, porque él demuestra interés en que todo el personal administrativo, técnico pedagógico estén en constantes capacitaciones ya que esto les permite innovar sus conocimientos, con el objetivo de brindar una mejor calidad administrativa, técnico pedagógica a toda la comunidad educativa.

Pero el 30% de docentes dice según los administradores no es necesario promover acciones de actualización y capacitación, porque ellos piensan que el tiempo que se invierte en las capacitaciones no tiene ningún beneficio debido a que no se practica lo aprendido en las capacitaciones, además se desatienden a los jóvenes en su aprendizaje.

Los administradores hoy en día en ninguno de los establecimientos promueven acciones de actualización y capacitación técnico pedagógico y administrativo, porque ellos dicen que no es necesario que tengan conocimiento en cuanto a avances científicos, tecnología educativa y aprendizaje; tampoco valoran el significado de la innovación y los mecanismos para generarla y orientarla, por lo que no es importante que conozcan nuevos métodos activos que favorezcan que el docente se forme en la cultura del hacer y no solo del pensar, así mismo creen que no es necesario que tengan habilidad para seleccionar medios y recursos metodológicos, sistemas de evaluación adecuados a la realidad de la comunidad educativa, mejorar técnicas de programación curricular, evaluación académica, todo esto no lo realizan porque dicen que es una pérdida de tiempo, ya que en ningún momento se pone en practica lo aprendido en dichas capacitaciones, por lo mismo no es de importancia que se promueva este tipo de actividades dentro de la institución educativa.

4.2.3. Al momento de nombrar a un director de un Instituto por Cooperativa se tiene que tomar en cuenta el perfil requerido para el puesto, según la Legislación Educativa

En cuanto al 100% de autoridades educativas, 75% de directores y el 91% de docentes dice que es primordial que se tome en cuenta el perfil requerido para el puesto, porque el director deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo No. 17 del Acuerdo Ministerial No. 58 por lo tanto serán seleccionados y nombrados por la junta directiva de la cooperativa, previo aval de la Supervisión Distrital correspondiente, a la que le corresponde únicamente calificar las calidades docentes o experiencia profesional de los propuestos.

El 25% de directores y el 9% de docentes dicen que no es básico tomar en cuenta el perfil, porque hay varios que no cumplen con el perfil requerido para ocupar dicho puesto en cuanto a lo establecido por el Acuerdo Ministerial No.58 Reglamento de Institutos por Cooperativa y el Decreto Legislativo No.12-91 Ley de Educación Nacional.

Cuadro No.3
Perfil para el puesto de Director

Unidades de Análisis	Total	%	Respondieron		%
			Si	No	
Autoridades Educativas	3	100 %	3		100%
Directores	4	100 %	3	1	75%
Docentes	43	100 %	39	4	91%
Total	50				

Fuente: Investigación de Campo 2010.

En los Institutos por Cooperativa en ninguno de ellos se tomó en cuenta el perfil requerido para el puesto de director, ya que no cumplen con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 1485 Dignificación y catalogación del Magisterio Nacional, ya que deben ser: 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 el país de cinco años, maestros de educación primaria urbana, diplomados en segunda enseñanza y que pertenezca a la clase “c”.

La mayoría de ellos dicen que ocuparon este puesto porque el administrador anterior los dejó propuesto con los de la junta directiva, no porque hayan pasado por un reclutamiento de personal y cumplieran con el perfil requerido por la Legislación Educativa.

4.2.4. Existe por parte de directores y docentes una proyección en la cual se puedan identificar con la comunidad educativa.

De acuerdo a las respuestas el 100% de autoridades educativas y el 100% de directores dicen que hay una proyección que les permite identificarse con la comunidad educativa, porque se programan y promueven actividades socioculturales, deportivas y se involucra a toda la comunidad educativa, y esto les permite darse a conocer ante la sociedad con el fin aumentar la demanda de educandos debido a la proyección que se realiza y la calidad de aprendizaje que se les brinda y el interés que demuestran en mejorar la calidad educativa.

Lo que las unidades de análisis dicen es negativo, porque no manejan un plan de actividades anuales, por lo mismo no se realizan actividades socioculturales, deportivas que permitan tener un encuentro con los miembros de toda la comunidad, ya que los administradores prefieren que los educandos reciban clases que les trae mas beneficio y no estar perdiendo el tiempo en deportes, en ensayos de actividades a realizar.

Pero en realidad no piensan que de esta manera no podrán lograr una proyección positiva dentro de la institución, ya que las actividades deportivas, socioculturales son importantes dentro del

aprendizaje de los educandos, ya que ellos tienen que aprender a relacionarse y convivir unos con otros.

4.2.5. Una buena administración contribuye en la mejora del desarrollo de los procesos educativos

El 100% de autoridades educativas y el 100% de directores dice que una buena administración sí contribuye en la mejora de los procesos educativos, porque si existe una buena administración desde la junta directiva de la cooperativa de enseñanza, dirección de los Institutos, en las aulas por parte de los docentes y comunidad en general se contribuye a que los procesos educativos se desarrollen de una manera eficiente y eficaz.

En la realidad se puede notar que los directores no contribuyen en mejorar en desarrollo de los procesos educativos, porque no tienen capacidad para administrar, ni poseen conocimientos en administración y leyes que rigen a los administradores, no son capaces de guiar y ser buenos líderes, tienen una comunicación muy deficiente con la comunidad educativa.

Todo esto hace que no se pueda contribuir a mejorar el proceso educativo, ya que si la cabeza se encuentra mal todo el cuerpo tiene dificultades para tener un buen desarrollo que le permita coadyuvar en el aprendizaje de los educandos.

4.2.6. Aplicación y conocimiento de la Legislación Educativa por el director

De acuerdo al 100% de las autoridades educativas y el 100% de directores dice que sí aplican y conocen la Legislación Educativa, porque como buenos administradores tienen que saber resolver todos los problemas que susciten en el establecimiento educativo y actuar con energía y prontitud en problemas que atenten contra la moral y los buenos principios, aplicando sin demoras y con justicia cualquier ley educativa de acuerdo a la magnitud que presente el problema.

Dentro de los distintos centros educativos se nota que los administradores desconocen de la Legislación Básica Educativa, porque se les preguntó si ellos sabían que leyes rigen a los Institutos por Cooperativa de Enseñanza, cuáles son sus derechos y obligaciones, cuál es el perfil que establece la Legislación para ocupar dicho puesto, sin embargo dijeron que un poco, pero en ningún momento mencionaron las leyes. También se les preguntó quién es la máxima autoridad de un Instituto por Cooperativa y dijeron que ellos, con la respuesta recibida se pueden reflejar que desconocen de la Legislación y por lo tanto les es imposible aplicarlas de manera correcta.

4.2.7 Información entre el director personal docente, administrativo y operativo sobre disposiciones ministeriales

En cuanto al análisis realizado el 100% de las autoridades educativas, 100% de directores y el 91% de docentes dijo que sí existe buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, porque es necesario que exista una mejor coordinación de trabajo técnico y administrativo entre los institutos y las autoridades superiores, como también con los padres de familia, de igual forma es obligación de los directores cumplir lo que dice en la Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo No.12-91 artículo 37 obligaciones de los directores, inciso e: mantener informado al personal de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales, y de esta manera se podrá mejorar de una manera eficiente y eficaz el desarrollo educativo.

El 9% de docentes dice que no se recibe información acerca de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales, debido a que los directores toman sus propias decisiones y no comunican nada, ya que se consideran los únicos y capaces de resolver los problemas educativos de su establecimiento.

Cuadro No.4
Información entre el personal

Unidades de Análisis	Total	%	Respondieron Si	%	Respondieron No	%
Autoridades Educativas	3	100 %	3	100%		
Directores	4	100 %	3	75%	1	25%
Docentes	43	100 %	39	91%	4	16%
Total	50					

Fuente: Investigación de Campo 2010.

Se evidencia que los directores no comunican al personal docente, administrativo y operativo de las disposiciones ministeriales debido a que no se tiene una buena comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, lo que provoca que haya una desorganización entre el personal, y esto hace que se informen por otro lado y se maneje información inadecuada.

Los administradores no dan a conocer la información, porque ellos son los que tienen la potestad de tomar decisiones y estar informados, el personal docente y operativo que se dediquen hacer lo que les corresponde.

4.2.8. La creación de los Institutos por Cooperativa facilita a la población el acceso a la educación

El 100% de las autoridades educativas y el 100% de directores dice que la creación de los Institutos por Cooperativa sí le facilita a la población el acceso a la educación, porque están ubicados en su mayoría en el área rural donde es difícil que los estudiantes viajen a las cabeceras municipales o departamentales a estudiar, además con la creación de estos Institutos se tiene como objetivo facilitar a la población el acceso a la educación, contribuir al mejoramiento

formativo e informativo de la población, proporcionarles la educación a precios accesibles, además fomentar e incrementar la participación directa de las municipalidades, padres de familia y el sector privado en los programas de desarrollo educativo de su comunidad.

Es por ello que en el municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu, se cuenta con cuatro establecimientos por Cooperativa, que benefician a más de 260 alumnos por institución, con el objetivo de brindarles a todos los educandos un aprendizaje significativo, el cual les permita hoy en día integrarse aun mundo competitivo de forma eficiente y eficaz.

Estos Institutos fueron creados con la finalidad de contribuir con la educación y la demanda en las diferentes comunidades del país, por lo cual se les facilita el acceso a varias personas que son de escasos recursos económicos. Ya que estas Instituciones son tripartitas porque están financiadas por el Ministerio de Educación, Municipalidad y padres de familia, lo que permite que la mensualidad sea accesible a los miembros de las distintas comunidades.

4.3. Comprobación de Hipótesis

De acuerdo al estudio que se hizo a las unidades de análisis se comprobó la hipótesis que los directores presentan deficiencias en cuanto a las funciones y atribuciones que les corresponden; desconocen las leyes que rigen el proceso educativo y cómo aplicarlas. Así también no cuentan con el nivel académico necesario para ejercer dicho puesto, no son capaces de promover la participación y el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa, lo cual hace que sean líderes negativos dentro de la misma institución. Por lo anterior se tienen obstáculos que impiden a los administradores mejorar la calidad del desempeño técnico y administrativo dentro del establecimiento a su cargo, por lo tanto se tiene una incidencia negativa en los procesos educativos.

CAPÍTULO V

Propuesta

5.1 Nombre de la Propuesta

Talleres de capacitación sobre el Manual de Funciones y atribuciones que les corresponden a los directores de Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa seca, departamento de Retalhuleu.

5.2 Descripción de la Propuesta

La propuesta consiste en facilitar talleres de capacitación, donde se brinde información sobre el Manual de Funciones y atribuciones que corresponde a los directores de los Institutos por Cooperativa de Enseñanza y tiene como objetivo encaminar la función técnica y administrativa de las personas que ocupan el cargo de director.

En él se presentan qué es administración, la importancia de la misma, los lineamientos, perfiles, características, funciones y atribuciones que le corresponden al qué hacer administrativo.

5.3. Introducción

La administración educativa es un proceso que implica llevar a la practica las funciones y atribuciones que asume la persona que ocupa el puesto de director del nivel medio, ciclo básico de los Institutos por Cooperativa, debido a que es importante que el administrador de los establecimientos conozcan las funciones y atribuciones que le corresponden para un eficiente desempeño de la labor educativa, asimismo debe poseer las capacidad de tomar decisiones del puesto administrativo, cuyas funciones están encaminadas al desarrollo de los procesos educativos y el bienestar de la comunidad educativa ya que ellos son las personas que cuentan con la calidad y facultad idónea para administrar de la mejor forma el proceso educativo, así

también se tiene como objetivo dentro de la institución no solo transmitir conocimientos sino valores que la sociedad aprecia y necesita para fomentar la convivencia pacífica y la condición correcta entre los miembros de la comunidad educativa.

De los administradores depende que existan buenas relaciones humanas ya que estas son indispensables para el logro de los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de los miembros de dicha institución.

La propuesta encierra: Nombre del Manual, introducción, justificación, misión, visión, objetivos, competencia, logotipos, definición de puestos (juntas de padres, director, docentes, gobierno escolar, estudiantes, función técnica, función administrativa, función social, función múltiple y significativa, metodologías administrativas, técnicas administrativas, métodos de investigación, métodos de evaluación del desempeño, todos estos temas ayudarán a que el director efectúe su labor administrativa de una forma más eficiente.

5.4. Justificación

La función administrativa dentro de cada Instituto es fundamental para el logro de objetivos propuestos para la educación, por tal razón el director como líder de la institución tiene la obligación de conocer y llevar a la práctica las funciones que por ende le corresponden.

Dentro de las cuatro instituciones investigadas se detectó que el desempeño técnico y administrativo de los directores es deficiente, ya que se observó la mala administración que se realiza en los Institutos, demuestran falta de interés por adquirir conocimiento acerca de la Legislación Básica Educativa, se detectó un liderazgo incorrecto ya que no son capaces de conducir dicho centro educativo; así también no se da un monitoreo de todas las actividades que se realizan dentro de la misma, por lo cual el director evade las responsabilidades que le

corresponde, debido a todo esto no existe una buena comunicación entre directores, docentes y padres de familia.

Por lo anterior se considera necesario que los administradores que laboran en los distintos Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu, estén capacitados en cuanto al tema funciones y atribuciones que les corresponden a los directores, ya que es importante tener claro que el desempeño técnico y administrativo de los directores es de gran relevancia dentro del proceso educativo.

Por ello esta propuesta tiene como objetivo que los administradores contribuyan a que toda la comunidad educativa funcione de una manera óptima y se obtengan mejores resultados eficientes y eficaces dentro de dicha institución, ya que la función de los administradores es conducir a la comunidad hacia la superación constante en los diversos aspectos de la vida, así también a mantener un ambiente en el que las personas que laboran en la misma desempeñen su labor de manera eficaz y coadyuven en el proceso educativo.

5.5. Objetivos

5.5.1. General

- ❖ Capacitar a los directores de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca departamento de Retalhuleu, acerca de las funciones técnicas y administrativas que le corresponden dentro del proceso administrativo.

5.5.2. Específicos

- ❖ Coadyuvar en el buen desempeño, de las funciones y atribuciones de los directores de los Institutos por Cooperativa.
- ❖ Orientar a los directores acerca de las funciones y atribuciones, características, perfil que le corresponde para que puedan ejecutar su cargo de manera eficiente y eficaz.

- ❖ Sensibilizar a los directores de los Institutos por Cooperativa para que ejerzan el cargo con responsabilidad y liderazgo.
- ❖ Enumerar las funciones y atribuciones del cargo de los directores de los Institutos por Cooperativa.

5.6. Desarrollo de la Propuesta

A través de los talleres de capacitación sobre el Manual de Funciones y atribuciones que les corresponden a los directores se les explicará la importancia del mismo, y cómo les ayudará en el proceso administrativo.

La propuesta es un manual de funciones y atribuciones para los directores de los Institutos por Cooperativa de enseñanza del ciclo básico, es un manual innovador con el cual se pretende lograr superar las barreras que impiden que los administradores desarrollen un buen desempeño técnico y administrativo dentro de la comunidad educativa, ya que son las personas encargadas de cuidar por todos los detalles tanto de forma como de fondo dentro de la organización educativa, con la implementación de este manual en el ciclo de educación básica se logrará generar el interés por mejorar el desempeño técnico y administrativo que los directores realizan en el centro educativo que esta a su cargo.

5.7. Metodología

En las jornadas de los talleres de capacitación del Manual de las funciones y atribuciones de los directores se abordarán distintos temas, que estarán divididos en tres módulos, cada módulo con distinta temática a desarrollar en los talleres de capacitación, los mismos se realizarán durante tres meses y se ejecutará un taller por mes, con una duración de cinco horas cada uno.

La estructura del primer módulo permite a los administradores tener un panorama de lo que es administración educativa, y la importancia que esta tiene dentro del proceso educativo.

El módulo dos introduce los contenidos que le ayuda al director a mejorar el desarrollo de la labor administrativa, así también a conocer cuáles son sus funciones, atribuciones, derechos y obligaciones que le corresponden.

En el módulo tres se le brinda información de cómo se deben realizar las gestiones técnicas y administrativas dentro de la comunidad educativa y las mejoras que se obtienen al realizar estas gestiones de una manera positiva.

A continuación se detalla cada uno de los módulos, los temas a desarrollar, actividades, recursos responsables y fecha en que se ejecutara cada taller de capacitación.

5.7.1 Módulo I: La Administración General

Objetivo: Orientar a los administradores acerca de la fundamentación básica de la teoría administrativa.

Contenido	Actividades	Recursos	Responsable	Fecha
Definición de administración.	Bienvenida	Computadora	Encargada de ejecución de	enero
Administración ciencia, arte o técnica.	Lluvia de ideas	Cañonera	propuesta	
Importancia de la administración.	Aplicación de la técnica 3Q	Audiovisuales		
Características de la administración.	Organización de grupos	Papelógrafos		
Funciones de la administración:		Marcadores		
pedagógicas,		reglas		

académicas y técnicas.				
------------------------	--	--	--	--

5.7.2 Módulo II: Funciones y atribuciones

Objetivo: Coadyuvar con los administradores en mejorar la calidad administrativa dentro de la comunidad educativa.

Contenido	Actividad	Recursos	Responsable	Fecha
Definición de administrador (director). Cualidades del administrador. Condiciones personales. Condiciones técnicas. Habilidades especiales Experiencia laboral. Perfil de un director: personal y pedagógico Funciones y atribuciones.	Bienvenida Torbellino de ideas Trabajo en equipo autoevaluación	Computadora Cañonera Audiovisuales Papelógrafo	Encargada de la ejecución de tesis	febrero

<p>Derechos y obligaciones de los directores</p> <p>Conocimiento de leyes y aplicación de ellas.</p> <p>Ley de Institutos por Cooperativa de Enseñanza</p> <p>Decreto Legislativo 17-95.</p> <p>Acuerdo Ministerial No.58</p> <p>Reglamento de Institutos por Cooperativa de Enseñanza.</p> <p>Ley de Educación Nacional</p> <p>Decreto Legislativo 12-91.</p>		<p>marcadores</p>		
--	--	-------------------	--	--

5.7.3 Módulo III: Gestiones técnicas y administrativas de los directores.

Objetivo: Encaminar a los administradores de acuerdo a las gestiones que deben realizar para mejorar la calidad educativa.

Contenido	Actividad	Recursos	Responsable	Fecha
Gestión y pedagogía	Bienvenida	Computadora	Encargada de la ejecución de tesis	marzo
Gestión educativa y Currículo Nacional Base ciclo básico.	Dinámica	Cañonera		
Administración de la gestión educativa.	Organización de grupos	Audiovisuales		
Gestión educativa y evaluación del desempeño	Dinámica conclusión	Papelógrafo		
		Marcadores		

Al finalizar la implementación de la propuesta se pretende que los directores alcancen los objetivos propuestos por la tesista, así también los talleres de capacitaciones coadyuvan a que los administradores tomen conciencia del cargo que tienen y de esta manera se ayuda a contribuir en el proceso educativo.

Conclusiones

1. Los administradores no tienen conocimiento en cuanto a la Legislación Básica Educativa, ya que desconocen cuáles son las leyes que rigen a los Institutos por Cooperativa y los derechos y obligaciones que les corresponden, según la Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No.12-91 artículo 32 y 42 incisos a y b, por lo tanto no tienen pleno conocimiento de las leyes educativas vigentes y se les dificulta saber cómo aplicarlas y en que momento.
2. Las personas que ocupan el puesto de administradores en la actualidad no cumplen con los requisitos que establece la Legislación Básica Educativa en el Decreto Legislativo No.1485 Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional. Capítulo III. Artículo 12 inciso d, numeral 4.
3. Dentro de los centros educativos los directores no promueven acciones de capacitación para todo el personal, porque creen que es tiempo mal invertido y que en ningún momento se pone en práctica lo aprendido.
4. El liderazgo que ejercen los administradores es deficiente, porque solo ordenan, y ellos no se involucran en las distintas actividades y creen que ellos son los únicos que tienen el derecho a expresar sus ideas.
5. En los Institutos por Cooperativa no se tiene una proyección con la comunidad educativa porque no se planifican actividades socioculturales, deportivas, que les permita a los miembros de la misma convivir unos con otros.

6. La participación y trabajo en equipo no se promueve en la comunidad educativa, por la falta de comunicación entre administradores, docentes, padres de familia y alumnos.

7. Los administradores demuestran poco interés en mejorar la calidad educativa, ya que no son capaces de guiar el centro educativo que tienen a su cargo, por lo cual no permiten que se le brinde a la comunidad educativa un desarrollo que les permita involucrarse a un mundo competitivo.

Recomendaciones

1. Que todos los administradores tomen conciencia del rol que juegan dentro del proceso educativo.
2. Los directores deben estar en constante innovación en cuanto a la Legislación Básica Educativa.
3. Los administradores deben preocuparse en mejorar el desempeño técnico y administrativo dentro de la comunidad educativa, para poder lograr una proyección dentro de la sociedad.
4. Se debe seleccionar personas idóneas para el desarrollo de las actividades y proporcionar educación de calidad.
5. Los directores deben ser capaces de proyectar un liderazgo efectivo, para promover una convivencia dentro de los miembros de la comunidad.
6. Administrar en una forma eficiente los recursos del centro educativo.
7. Tengan una preparación pedagógica adecuada.
8. Capacidad de conducción.

Referencia Bibliográfica

1. Cardona Salcor, Mario Raúl. (1985) Nuestras Raíces. Primera Edición, Retalhuleu Editorial ADESCA.
2. De la Mora, Oscar. (2003) Monografía, historia y fútbol de Retalhuleu. Primera Edición, Retalhuleu.
3. Filipo, César. (1989) La planificación y función de la administración. Primera Edición, Buenos Aires Editorial Kapelusz.
4. Fritzen, Silvino José. (1987) Relaciones Humanas. Segunda Edición, Venezuela. Editorial INDO AMERICAM PREEES.
5. Guadamuz Sandoval, Lorenzo (1970). Administración pública. Costa Rica, Editorial E.U.E.D.
6. Jaramillo, César. (1989) La planificación y función de la administración. Primera Edición, Guatemala Editorial AIDE.
7. Martínez Escobedo, Aníbal Arizmendy. (2010) Legislación Básica Educativa, Huehuetenango, Guatemala. Editorial centro de impresiones gráficas.
8. Nicolini. (2003) Administración Educativa. Buenos Aires, Argentina. Editorial Kapelusz.
9. Stoner, James. (1981) Administración. Buenos Aires. Editorial Charles.

ANEXOS



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad Ciencias de la Educación
Sede San Felipe, Retalhuleu
Licenciatura en Educación

Boleta de Encuesta a Autoridades Educativas

Estimado: Autoridades Educativas

De manera muy respetuosa me dirijo a usted, para solicitarle su valiosa colaboración respondiendo a cada una de las siguientes preguntas, las cuáles servirán para la elaboración del trabajo de investigación de tesis, el cuál se denomina (El Perfil de los Directores) y a su vez poder determinar cuál es el desempeño técnico y administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

INDICACIONES: Se le presenta una serie de interrogantes, se le ruega responder con objetividad y marcar con una X la respuesta que considere pertinente, también es de mucha importancia que conteste el porque de su respuesta.

1. ¿Para el nombramiento de los directores de los Institutos por Cooperativa del ciclo básico, se siguió el proceso de selección y nombramiento, según lo establecido por la ley?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

2. ¿Considera que los directores conocen y aplican aspectos técnicos administrativos y pedagógicos?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

3. ¿Posee título de Profesor de Enseñanza Media el director de Institutos por Cooperativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Los directores de los Institutos por Cooperativa planifican, organizan, dirigen y evalúan las actividades que se desarrollan en el proceso educativo?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

5. ¿Considera necesario que los directores de los establecimientos educativos conozcan cuáles son las funciones y atribuciones del puesto que desempeñan?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

6. ¿Cree que los directores conocen y aplican la legislación educativa en la comunidad que dirigen?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

7. ¿Considera que en el nombramiento de los directores de los Institutos por Cooperativas se tomó en cuenta el perfil requerido para el puesto, según la legislación educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

8. ¿Es de suma importancia que los directores tengan informado al personal docente, administrativo y operativo de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

9. ¿Cree que es de suma importancia que los directores sean ejemplo del centro educativo y fomente la participación y el trabajo en equipo de la comunidad educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

10. ¿Considera que los directores y docentes se proyectan e identifican con la comunidad?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

11. ¿Considera que una buena administración contribuye en la mejora del desarrollo de los procesos educativos?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

12. ¿Cree usted que la creación de los Institutos por Cooperativa facilita a la población el acceso a la educación?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

13. ¿Es indispensable que los directores tengan experiencia en administración para ocupar dicho puesto?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad Ciencias de la Educación
Sede San Felipe, Retalhuleu
Licenciatura en Educación

Boleta de Encuesta a Directores

Estimado: Director

De manera muy respetuosa me dirijo a usted, para solicitarle su valiosa colaboración respondiendo a cada una de las siguientes preguntas, las cuáles servirán para la elaboración del trabajo de investigación de tesis, el cuál se denomina (El Perfil de los Directores) y a su vez poder determinar cuál es el desempeño técnico y administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

INDICACIONES: Se le presenta una serie de interrogantes, se le ruega responder con objetividad y marcar con una X la respuesta que considere pertinente, también es de mucha importancia que conteste el porque de su respuesta.

1. ¿Para su nombramiento, como director del establecimiento que dirige se siguió el proceso de selección y nombramiento de acuerdo a lo establecido por las leyes?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

2. ¿Para el buen desempeño de sus labores, considera aplicar de manera correcta los aspectos técnicos, administrativos y pedagógicos?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

3. ¿Considera de suma importancia que en todas las actividades y programas que desarrollan los docentes sean orientadas y supervisadas por usted?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Aplica y conoce la Legislación Educativa guatemalteca en la comunidad que dirige?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

5. ¿Cree que para su nombramiento como director de dicho establecimiento se tomó en cuenta el perfil requerido para el puesto, según la legislación educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

6. ¿Considera de suma importancia que usted sea ejemplo del centro educativo y fomente la participación y el trabajo en equipo de la comunidad educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

7. ¿Promueve acciones de actualización y capacitaciones técnico pedagógico y administrativas en coordinación con el personal docente para mejorar el proceso educativo?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

8. ¿Como director del centro educativo se proyectan e identifican con la comunidad educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

9. ¿Es indispensable tener experiencia en administración educativa para optar al cargo de director de un Instituto por Cooperativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

10. ¿Cree que es importante capacitar al personal administrativo de los Institutos por Cooperativas del ciclo básico para mejorar la eficiencia administrativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

11. ¿Es necesario mantener informado al personal docente, administrativo y operativo de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

12. ¿Cree usted que la creación de los Institutos por Cooperativa facilita a la población el acceso a la educación?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad Ciencias de la Educación
Sede San Felipe, Retalhuleu
Licenciatura en Educación

Boleta de Encuesta Docentes

Estimado: Docente

En esta oportunidad me dirijo a usted para solicitarle se sirva contestar esta encuesta con la finalidad de recopilar información sobre “El Perfil de los Directores” y a su vez poder determinar cuál es el desempeño técnico y administrativo de los directores y su incidencia en los procesos educativos de los Institutos por Cooperativa del municipio de San Andrés Villa Seca, departamento de Retalhuleu.

INDICACIONES: Se le presenta una serie de interrogantes, se le ruega responder con objetividad y marcar con una X la respuesta que considere pertinente, también es de mucha importancia que conteste el porque de su respuesta

1. ¿El director del centro educativo planifica, organiza, dirige y evalúa las actividades que se desarrollan en el proceso educativo?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

2. ¿Cree que el director debe tener el conocimiento en administración educativa para el desarrollo de su labor administrativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

3. ¿Es necesaria la experiencia administrativa del director de los Institutos por Cooperativa del ciclo básico?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Conoce el director del establecimiento educativo las funciones y atribuciones del puesto que desempeña?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

5. ¿Posee título de Profesor de Enseñanza Media el director de su centro educativo?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

6. ¿El director es ejemplo del centro educativo, fomenta la participación y el trabajo en equipo en la comunidad?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

7. ¿El director mantiene informado al personal docente, administrativo y operativo de las disposiciones emitidas por las autoridades ministeriales?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

8. ¿El director realiza reuniones de trabajo periódicas con el personal docente, técnico administrativo, educandos padres de familia de su centro educativo?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

9. ¿Existe un liderazgo efectivo por parte del director en el centro educativo que dirige?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

10. ¿El director promueve acciones de actualización y capacitaciones técnico pedagógico y administrativas en coordinación con el personal docente?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____

11. ¿Es necesario que al momento de nombrar a un director de dicho establecimiento se tome en cuenta el perfil requerido para el puesto, según la legislación educativa?

Sí _____

No _____

¿Por qué? _____
