

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los
establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande,
Ixcán, Quiché**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Edgar René Rivas López

Guatemala
2019

**Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los
establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande,
Ixcán, Quiché**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Edgar René Rivas Pérez (Estudiante)

Licenciado Jorge Alberto Quiñonez Santizo (Asesor)

Magíster María Eugenia Valdés Tock (Revisora)

Guatemala

2019

Autoridades Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Hc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy J. García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Edgar René Rivas López
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 147 021118

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Edgar René Rivas López**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy Johana García Gaitán
Decana

Facultad de Ciencias de la Educación

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 01 de diciembre de 2018

*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché.** Presentado por el estudiante: **Edgar René Rivas López.** Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,** 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*

F. 
Asesor
Jorge Alberto Quiñonez Santizo
Licenciatura en Gestión para el Desarrollo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 12 de agosto, del 2019

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché.** Presentado por el estudiante: **Edgar René Rivas López.** Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa,** 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.



Revisora

Magíster María Eugenia Valdés Tock
Colegiado 11050

Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	I
Introducción	III
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	2
1.4 Estructura organizativa	3
1.5 Ubicación geográfica	4
1.6 Fortalezas de la institución	4
1.7 Limitantes de la institución	5
1.8 Problemática inicial detectada	5
Capítulo 2	
Diagnóstico institucional	6
2.1 Problemática	6
2.2 FODA sistémico	6
2.3 Árbol de problemas	11
2.4 Árbol de objetivos	12
2.5 Metodología	13
2.6 Técnicas	14
2.7 Instrumentos	14
2.8 Informantes	15
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	15

Capítulo 3	17
Marco teórico	17
3.1 Meritocracia	17
3.2 Definiciones	17
3.3 Niveles académicos de los directores	18
3.4 Perfil del director de un centro educativo	18
3.5 Objetivos que debe cumplir el director de un plantel educativo	20
3.6 Obligaciones de los Directores de un centro educativo	21
3.7 Base legal	22
Capítulo 4	
Propuesta	23
4.1 Nombre de la propuesta	23
4.2 Introducción	23
4.3 Justificación	24
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	25
4.5 Objetivos	25
4.6 Estrategia	26
4.7 Resultados esperados	26
4.8 Actividades	26
4.9 Cronograma de actividades.	27
4.10 Metodología	28
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	29
4.12 Recursos	29
4.13 Presupuesto	30
Capítulo 5	
Sistematización de la propuesta	31
5.1 Experiencia vivida	31
5.2 Reconstrucción histórica	32

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta.	34
5.4 Ordenamiento de la información	35
5.5 Análisis e interpretación de la propuesta	35
5.6 Elaboración de conclusiones	36
5.7 Principales lecciones aprendidas.	36
Conclusiones.	38
Referencias	39
Anexos	41

Resumen

La Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34, ubicada en la zona 1 de Playa Grande, Ixcán, Quiché, fue la entidad para la realización de la Práctica Profesional Dirigida de la carrera de Licenciatura en pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Panamericana, sede Playa Grande, Ixcán, Quiché.

Los diferentes momentos que se desarrollaron en las fases de la práctica se concretan en la realización de una propuesta de mejora y en el desarrollo de este informe se describen.

El capítulo 1 detalla el marco contextual, donde se da a conocer a través de una descripción, la institución en donde se realizó dicha práctica, una reseña histórica, la visión y misión, como está organizada, su estructura organizacional, ubicación geográfica y problemática inicial detectada.

Corresponde a la siguiente fase de la práctica el diagnóstico institucional, capítulo 2, fue ahí donde se aplicaron metodología, técnicas, instrumentos, se identificaron informantes, unidades de análisis para la detección de necesidades o problemas educativos dentro del sector institucional, extrayendo de todo esto un resultado del cual se priorizó para llevarlo a la acción mediante una propuesta de mejora institucional.

El diagnóstico institucional condujo directamente al problema; por lo cual se propuso un modelo de solución denominado “Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché”.

El Capítulo 3 hace referencia a las fuentes documentales impresas y electrónicas que dan el soporte teórico a la propuesta, se detallan, analizan y se exponen los enfoques teóricos que se visualizaron para darle credibilidad a la propuesta. Partiendo de la identificación del problema y la aplicación del método de investigación acción, la propuesta se constituye en una propuesta

auto propuesta, pues los mismos actores del proceso generaron los datos para el planteamiento, dejando en manos del practicante la sistematización y planteamiento final de la misma

La propuesta está estructurada de forma accesible y entendible para su aplicación pues se presenta desde el planteamiento, se justifica el problema y se dan estrategias de mejoramiento para ir logrando los resultados esperados, capítulo 4.

En esta fase también se da el lanzamiento y socialización de la propuesta donde es aceptada por el personal involucrado en la propuesta. Se desarrolló una reunión sobre la adopción de implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito y mejorar así la acción administrativa.

A la vez, en el presente material se plasman las actividades que se desarrollaron durante la ejecución de la práctica, las lecciones aprendidas, la fundamentación teórica del proyecto y el plan de mejora al problema priorizado.

El capítulo 5 detalla la sistematización de la propuesta, se detallan las experiencias vividas durante el proceso de lanzamiento de la propuesta, herramienta de aprendizaje y autoaprendizaje que se traslada al proceso de práctica del estudiante. Las referencias que dan soporte legal a las acciones e investigaciones realizadas se adjuntan durante el proceso de práctica profesional dirigida las cuales se refieren en el presente informe y posteriormente se detallan los anexos que marcan algunas evidencias del proceso de Práctica Profesional Dirigida.

Introducción

El desarrollo del informe permitió la obtención de diversas experiencias por medio de las diferentes etapas que se desarrollaron. Las fases estructuradas el marco contextual, diagnóstico institucional, el marco teórico, la propuesta y la sistematización de la propuesta dan los recursos para comprender la propuesta y el alcance que esta tiene al momento de su adopción.

La identificación de las limitantes, primera fase a partir de la descripción de la institución, permitió entrar al proceso del diagnóstico institucional, la metodología aplicada para descubrir las necesidades y problemas, las técnicas utilizadas, instrumentos, informantes, unidad de análisis y resultados del diagnóstico institucional se basaron en la investigación acción, línea de la educación, investigación socio crítica, que realiza una intervención con y desde los mismos sujetos que viven la problemática.

La fundamentación teórica que se adoptó a partir de la definición del problema permitió contar con los elementos para la justificación y argumentación de la importancia del problema para la realización de la propuesta de mejora.

La propuesta, su implementación y los resultados obtenidos a través de estrategias permitieron concretar y que se desarrollara la propuesta. La sistematización, la socialización y lanzamiento de la propuesta describen las áreas trabajadas, las actividades desarrolladas, las lecciones aprendidas de la propuesta de mejora, y la implementación de estrategias de adopción y seguimiento de la propuesta.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

La Coordinación Técnica Administrativa distrito 14-20-34 del municipio de Ixcán, departamento de Quiché, es una organización que se desprende de la organización del Ministerio de Educación, orientada a la supervisión educativa dentro de los establecimientos educativos oficiales y privados en todos sus niveles y modalidades (monolingüe y bilingüe) de tipo mixto.

Las oficinas de la institución permanecen al servicio de la población con jornada diurna en horario de 8:00 a 12:00 y de 13:00 a 17:00 horas. Cumple los estándares y políticas educativas vigentes del país, realizar actividades de coordinación, información, asesoría, orientación, capacitación, seguimiento y evaluación de los servicios educativos, a cargo del Licenciado en Educación Bilingüe Intercultural, Saúl Pérez Reyes, nombrado según resolución 095-2013.

La institución se fundamenta en la Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 71 y 72. Ley de Educación Nacional, artículo 14. 72. 73. Y 74. Creación de las Direcciones Departamentales de Educación (Acuerdo Gubernativo No. 165-96 de fecha 21 de mayo de 1996) artículo 7. Para su funcionamiento, se basa en la planificación de actividades anuales, realizadas en conjunto con la Dirección Departamental de Educación Quiché Norte. Evalúa la labor docente y aplica un instrumento de monitoreo docente a los establecimientos.

1.2 Reseña histórica de la institución

La coordinación 14-20-34 tiene sus inicios a partir del año 1996 siendo este el Profesor Cecilio Ramos Cerezo nombrado como supervisor del distrito 97-41, en esos años. Meses después en 1997, aparecen las dos nuevas coordinaciones, permitiendo la división de escuelas del municipio a los coordinadores respectivos profesor Antonio Calixto Ixcotoyac Lux, Profesor Cecilio Ramos

Cerezo y profesor Apolonio Gonzales, la coordinación 97-34 para el profesor Cecilio Ramos Cerezo, distribuido de la zona uno del municipio hacia la comunidad tres ríos, el distrito 97-35 para el profesor Apolonio Gonzales, de la zona uno hacia el área de los Copones y toda el área de la Ribera del Rio Chixoy y el distrito 97-36 para el profesor Antonio Ixcotoyac de la comunidad Efrata por toda la cordillera lo que hoy es la Franja Transversal del Norte.

En 1999 fueron llamadas distritos 14-20-34 para Cecilio Ramos Cerezo, 14-20-35. Apolonio Gonzales y 14-20-36 Antonio Calixto Ixcotoyac Lux. A partir de 2004 asumió la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 el profesor Héctor Alfonso Beb Caal, en ausencia del profesor Cecilio Ramos Cerezo, por ocupar el puesto de Subdirector Departamental de Educación.

En el año 2008, el profesor Cecilio Ramos Cerezo vuelve a retomar el puesto de coordinador para el mismo sector, quedando el profesor Héctor Alfonso Beb Caal como secretario de la coordinación. En el año 2013 el profesor Cecilio Ramos Cerezo se despide de la coordinación deja el puesto vacante, fue entonces por unanimidad del magisterio que se reubico al Lic. Saúl Pérez Reyes para que ocupara el puesto de coordinador, según resolución No. 095-2013 de fecha once de abril del año 2013, emitida por la Dirección Departamental de Educación del Departamento de El Quiché.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Mejorar la calidad educativa, considerando la diversidad cultural y lingüística de acuerdo con las características de la población, fomentando de valores y la convivencia pacífica dentro de la comunidad educativa.

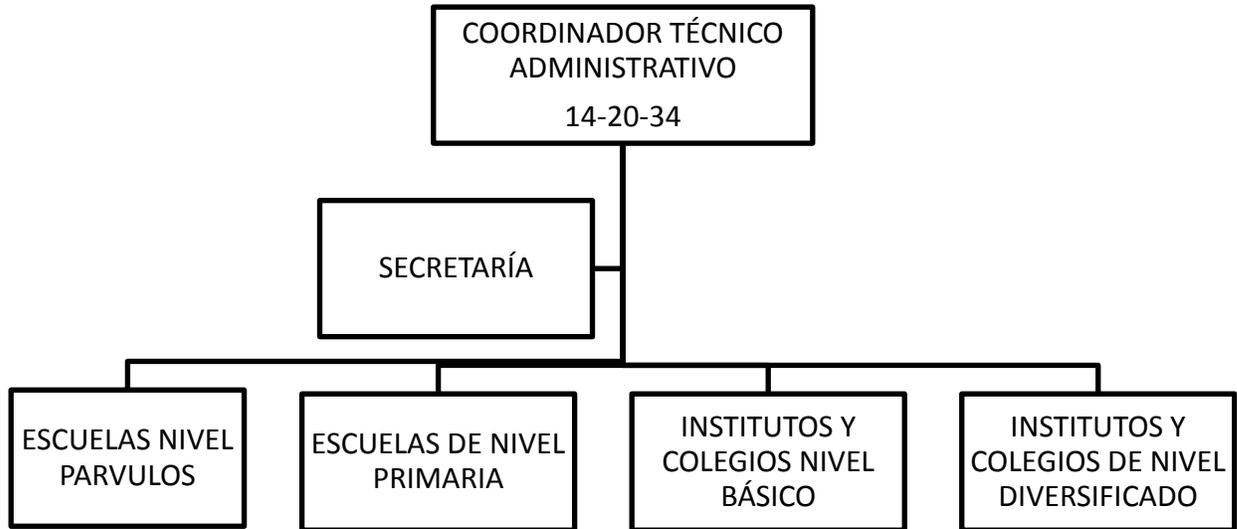
1.3.2 Misión

Poseer cobertura educacional en las diferentes microrregiones del municipio y facilitar la educación, orientación, asesorando y capacitando al personal que hace educación.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No. 1
Organigrama



Fuente: Archivo de la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34

La Coordinación Técnica Administrativa funciona de acuerdo con la estructura organizacional graficada en la parte de arriba, el Coordinador Técnico Administrativo vela por el funcionamiento de los demás dependencias; la secretaría de la coordinación se encarga de la consolidación de informe que les sea requerido a los establecimientos educativos que el sector tiene a su cargo. Los niveles pre-primario, primario, medio, sean oficiales, por cooperativa y privados como también las academias funcionan con la coordinación de la dirección del establecimiento, sin embargo el jefe inmediato del director es el coordinador del sector.

1.4.2 Autoridades

Las autoridades superiores del Coordinador Técnico Administrativo son: El Director Departamental de Educación Quiché Norte, El Director Departamental de Educación de Quiché y el despacho superior del Ministerio de Educación.

1.5 Ubicación geográfica

La institución se encuentra ubicada sobre la calzada Álvaro Colón, lote 16 Colonia La Paz, zona 1 Playa Grande, Ixcán, departamento de Quiché, Guatemala, en el edificio de la Dirección Departamental de Educación Quiché Norte a 517 kilómetros de la ciudad capital.

Imagen No.1

Ubicación geográfica



Calzada Álvaro Colón Dirección Departamental de Educación, Quiché Norte

Fuente: Google maps 11/18

1.6 Fortalezas de la institución

- Se cuenta con un CTA del sector 142034 y con una secretaría en apoyo al CTA.
- 52 establecimientos pertenecientes al sector incluyendo los niveles, preprimaria, primaria Básico y diversificado público y privado
- Libros y archivos ordenadamente.
- Trabajo administrativo de acuerdo al POA.
- Buena relación entre CTA y directores.
- Manejo adecuado de los Acuerdos Ministeriales y Gubernativos y leyes educativas.

1.7 Limitantes de la institución

- Escaso presupuesto para los gastos administrativos.
- Directores con poca experiencia en el manejo de libros administrativos.
- Docentes fungen un solo año como director, por lo que hay desconocimiento de las funciones administrativas por parte de los directores.
- La información no llega de manera inmediata a la C.T.A.
- Tolerancia en la irresponsabilidad de los directores.

1.8 Problemática inicial detectada

Los directores de diferentes establecimientos no cumplen con sus funciones dentro de la administración educativa y la información que el Coordinador Técnico Administrativo les pide no llega a tiempo, a tal punto que en algunos casos no se han podido cumplir con las fechas estipuladas en el calendario escolar. El CTA en algunas ocasiones no ha cumplido con la entrega de la información al despacho superior.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

La Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 ha sido la más perjudicada con la poca preparación de directores de las escuelas del sector, debido a que en algunos establecimientos la función de director es obligatoria, es decir, un director es asignado como tal por que le toca su turno no por la capacidad administrativa.

Las dificultades más evidentes son que llega sin experiencia, le cuesta adaptarse y apenas está induciéndose al proceso administrativo cuando ya se termina el ciclo escolar, y vuelve la misma historia con el sucesor. La Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 ha descuidado la gestión administrativa al no considerar la responsabilidad que deben tener los directores de los directores, ante la irresponsabilidad presente.

2.2 FODA sistémico

Tabla No. 1
FODA Sistémico y sus áreas de estudio

FODA Área General	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none">• Coordinaciones adecuadas en todos los niveles educativos.• Existencia de la Coordinación Técnica Administrativa.• Actividades administrativas programadas formalmente• Inclusión de la función administrativa a pesar de las recargas de actividades.	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none">• Actualización docente• Desempeño de funciones de los directores• Mejoramiento de la promoción en los estudiantes.• Descentralización• Espacios de participación institucional.
-------------------------	--	---

<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de alumnos no promovidos y con derecho a recuperación. • Tolerancia en algunas faltas del personal docente. • Coordinador Técnico Administrativo reubicado. • Maestros reubicados o prestados anualmente. • Escuelas multigrado. • PEI inexistente 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear espacios de intercambio de experiencias y planificación integrada • Aprovechar las convocatorias para puesto ofertados por el MINEDUC • Orientar al personal docente para que gestione su permuta. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de una mesa técnica del distrito para apoyo en algunas funciones al CTA. • Creación de nuevas coordinaciones técnicas • Creación de coordinadores de por cooperativa y de institutos privados
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de normativas para la administración de la coordinación. • Reasignación a su plaza a la que pertenece el coordinador. • Reasignaciones para docentes reubicados. • Recargo de estudiantes a docentes. • La restricción en la asignación de docentes 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización constante en los nuevos acuerdos y normativas del MINEDUC. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar los espacios en la actualización tecnológica.

<p>FODA Área Administrativa</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con un CTA del sector 142034. • Se cuenta con una secretaría en apoyo al CTA. • 52 establecimientos pertenecientes al sector incluyendo los niveles, preprimaria, primaria básico y diversificado público y privado • Libros y archivos propios ordenadamente. • Trabajo administrativo de acuerdo al POA. • Buena relación entre CTA y Directores. • Manejo adecuado de los Acuerdos Ministeriales y Gubernativos y leyes educativas 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de ámbitos de desempeño de desarrollo profesional. • Espacios de capacitación • Instituciones que atienden el manejo de conflicto.
---	---	--

<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escaso presupuesto para los gastos administrativos. • Directores con poca capacidad y experiencia en el manejo de libros administrativos. • Docentes fungen un solo año como director. • Tolerancia en la irresponsabilidad de los directores. • CTA y Secretario con plaza reubicada 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de estrategias de autofinanciamiento de los gastos administrativos del distrito a través de los establecimientos educativos. • Concientización a directores del sector, acerca de la responsabilidad y su importancia en el proceso administrativo. • Capacitación periódica a los directores, acerca de las Funciones administrativas 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento del recurso institucional para un liderazgo positivo. • Aprovechamiento organizacional para las capacitaciones. • Hacer consciencia de la existencia del Manual de Funciones Administrativas y considerar sus sanciones.
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de personal administrativo. • Traslado del personal de la Coordinación técnica Administrativa a sus escuelas a las que pertenecen. • División del distrito por situaciones e ideologías políticas partidistas 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar instrucciones a los directores en el manejo de libros administrativos. • Monitoreo de las acciones de los directores en el proceso administrativo, por parte del Coordinador Técnico Administrativo. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el manejo del Sistema de Registros Educativos del Ministerio de Educación.

<p>FODA Área Infraestructura</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con oficina propia • Cuenta con archivos • Posee dos escritorios de oficina. • Sillas para el personal • Posee agua en edificio donde se ubica la oficina a través de un tanque lleno con agua de lluvia. 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso vial a la coordinación técnica administrativa. • Acceso a la tecnología. • Conexión de la red eléctrica de la empresa municipal. • Conexión a la red de agua entubada de la municipalidad
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oficina con espacios muy reducidos. • No posee pozo de agua para abastecerse en época de verano. • Carece de equipo de 	<p>Estrategias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de módulos para formar espacios. • Restricción de los servicios y utilización solo para el personal administrativo. • Creación de estrategias para la 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar la conexión de agua potable de la municipalidad. • Dar seguimiento a la gestión de la construcción del

<p>cómputo propio de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impresora en mal estado. • Inexistencia de un sistema de ventilación adecuado. • Carencia de presupuesto para remozamiento de edificio. • Inexistencia de conexión inalámbrica. 	<p>recaudación de fondos para la compra del equipo de cómputo de la coordinación.</p>	<p>segundo nivel de las oficinas de la Departamental.</p>
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verano prolongado • Cancelación del préstamo del equipo de cómputo del personal administrativo. • Carencia de presupuesto para pago de servicios. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de aljibes y tinacos • Gestionar presupuesto 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de equipo de computo • Hacer convenios con instituciones o proveedores.

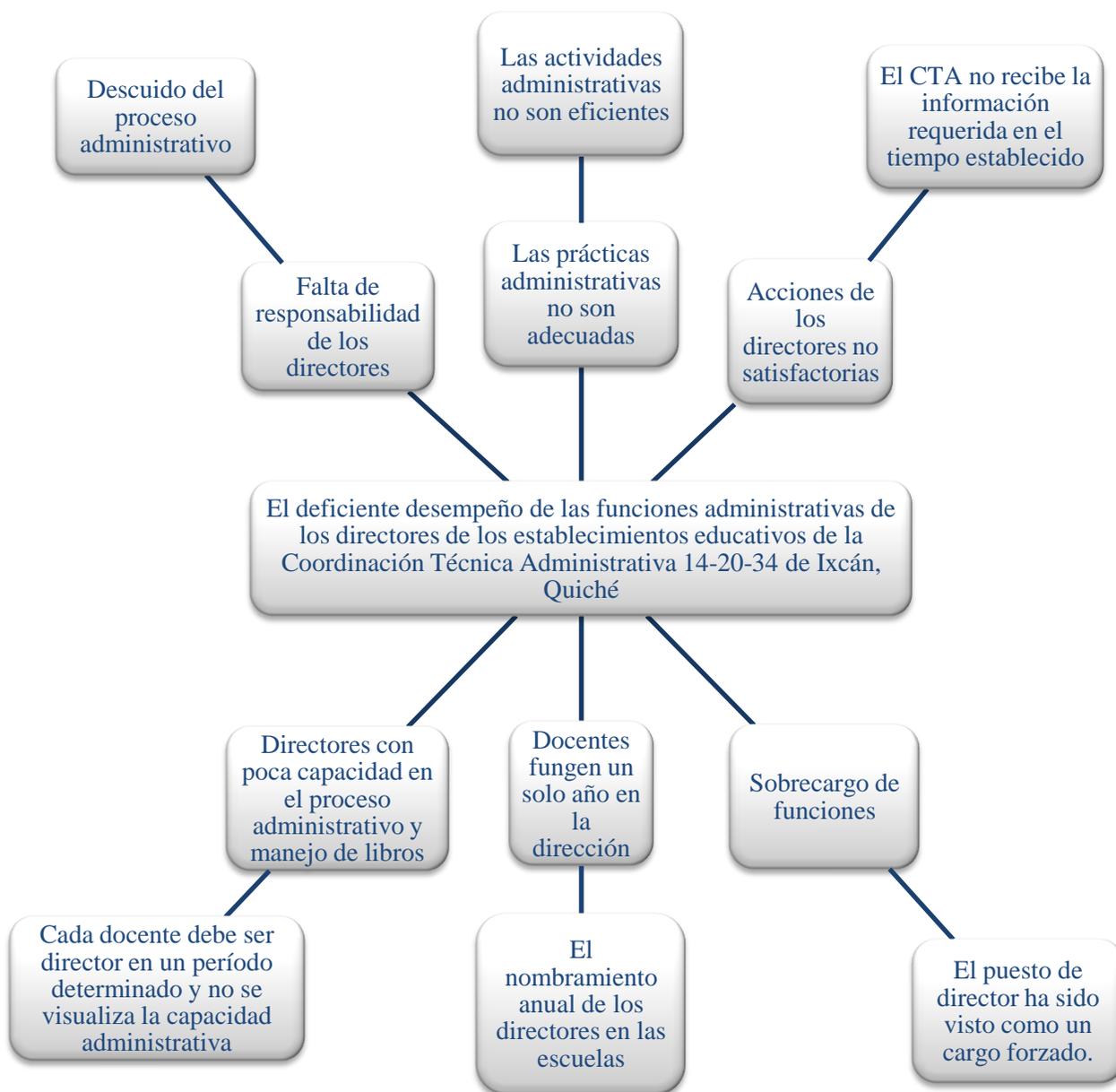
<p>FODA Área de Gestión</p>	<p>Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visitas periódicas a escuelas del distrito • Atención al personal docente a cargo. • Recepción de información del despacho superior. • Enlace de varias comisiones ante el despacho superior del MINEDUC. • Gestión de contratos 021 	<p>Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacios de desenvolvimiento profesional. • Existencia de diferentes talleres para mejorar el conocimiento de diferentes áreas administrativas. • Intercambio de experiencia laboral en el ámbito administrativo • Espacios de relaciones con altos mandos del MINEDUC.
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se visitan todos los establecimientos del sector por ser demasiados para una coordinación. • Escaso presupuesto para los gastos administrativos. • Las escuelas primarias no poseen director sin grado. • No se maneja información concreta del Sector Telesecundaria 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de subdistritos • Redes sociales 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de los programas de capacitación para a los directores, acerca de las Funciones administrativas • Creación de un POA institucional para establecer las capacitaciones anuales del distrito
<p>Amenazas (-)</p>	<p>Estrategias</p>	<p>Estrategias</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Destitución de funciones por acumulaciones de trabajo. • Cancelación de programas de apoyo. • Finalización de apoyo de parte del MINEDUC por falta de presupuesto. • MINEDUC no abre convocatoria para las Plazas 011. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de sectores del distrito para gestionar la plaza fija. • Autogestión de financiamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinacion en instancias locales para el apoyo al proceso educativo.
---	---	--

Fuente: Personal de la Coordinación Técnica Administrativa

2.4 Árbol de problemas

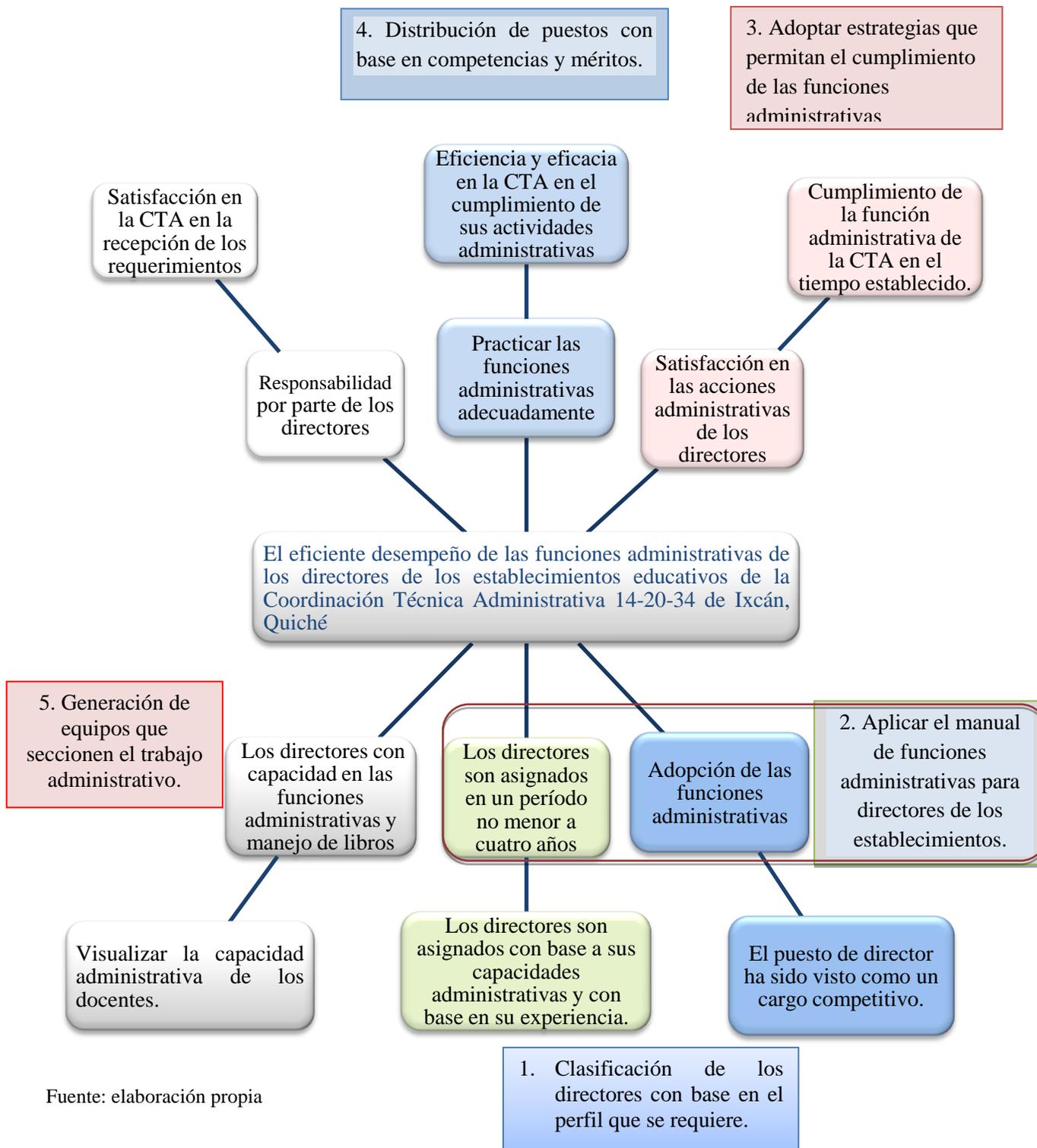
Figura No. 2
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia

2.5 Árbol de objetivos

Figura No. 3
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

Colmenares E. y Piñero M. (2008) refiere a Lewin (1996), que concibió este tipo de investigación como la que emprenden personas, grupos o comunidades que realizan una actividad colectiva en bien de todos, y que consiste en “una práctica reflexiva social en la que interactúan la teoría y la práctica con miras a establecer cambios apropiados en la situación estudiada y en la que no hay distinción entre lo que se investigada, quién investiga y el proceso de investigación” (p.159).

Añade que la Investigación- Acción ha desarrollado dos grandes tendencias: una sociológica, cuyo punto de partida fueron los trabajos de Kurt Lewin (1946/1996) y seguidos por el antropólogo de Sol Tax (1958) y el sociólogo colombiano Borda (1970), quien le da una connotación ideológica y política; la otra tendencia es más educativa, y está basada en las ideas de Paulo Freire (1974) en Brasil, L. Stenhouse (1988) y Jhon Elliott (1981, 1990) discípulo de Stenhouse en Inglaterra, así como por Carr y Stephen Kemmis (1988) de la Universidad de Deakin, Australia.

A partir de esta perspectiva metodológica el proceso de propuesta de mejora se realizó bajo la óptica metodológica de la investigación Acción aplicando procesos de interacción de observaciones directas y los planteamientos de los participantes institucionales encargados y los relacionados con la Coordinación Técnica Administrativa, generando el análisis de los diferentes problemas y necesidades de la institución.

Moreno, E, y Núñez, A. (2012) explican que la Investigación-Acción representa un proceso en que los sujetos investigados son co-investigadores, con participación activa en el planteamiento del problema, que será algo que les afecta e interesa, la información que debe obtenerse al respecto, los métodos y técnicas a ser utilizados, el análisis e interpretación de los datos, la decisión de qué hacer con los resultados y qué acciones se programarán para su futuro.

2.6 Técnicas

Son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de investigación y cuya finalidad es facilitar la compilación de información. Cuauero Chirinos, R. (2014) indica que la técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para conseguir el resultado esperado. Una técnica puede aplicarse en cualquier ámbito de la ciencia: arte, educación, comunicación, entre otras. La técnica para la recolección de información es el medio práctico que se aplica en la obtención de información en una investigación específica.

La observación se usó para el análisis preliminar en la identificación de los problemas en la institución, seguido de la entrevista estructurada para la información puntual y generar el diagnóstico institucional para visualizar la propuesta de mejora dentro de la incidencia y aporte de la práctica profesional dirigida. El planteamiento de propuesta de mejora se generó a partir del análisis de información que pasó por el tamiz de la priorización y la interacción de las características negativas identificadas en la institución.

2.7 Instrumentos

Los instrumentos, según Cuauero (2014) son el medio donde se registra toda información recolectada durante la investigación, es un recurso indispensable y valioso, utilizado técnicamente durante el proceso de observación, análisis y propuesta en la investigación son la Ficha de observación. La estructura de formato es sistemática y usada para apuntes de los aspectos observados.

El análisis FODA es un instrumento útil para la identificación de líneas de investigación. Según Villagómez Cortés, J. A. y otros (2014), el FODA sistémico es usado para el diagnóstico institucional y hacer un estudio analítico. Se considera que el análisis FODA es susceptible de replicarse por grupos académicos en instituciones de educación.

La matriz de priorización es el instrumento para identificar la viabilidad y factibilidad dentro de los resultados del FODA. El árbol de problemas es la herramienta, como refiere la guía de Informes de la Universidad Panamericana (2016), que permite definir los problemas, sus causas y efectos de forma organizada, que permite generar las relaciones causales en torno a la estrategia priorizada en el FODA sistémico.

El árbol de objetivos, según Universidad Panamericana (2016), permite establecer las áreas de intervención con sus respectivas acciones y resultados que planteará la propuesta. Es la versión positiva del árbol de problemas. Estos instrumentos permitieron contar con los elementos de análisis para la construcción de la propuesta, pues al registrar la información, el conocimiento se permeabiliza, dando lugar al trabajo profesional del problema y el respectivo planteamiento de propuesta.

2.8 Informantes

Mendieta Izquierdo, G. (2015) expresa que la teoría y los objetivos de la investigación son la base del proceso de reflexión continua en el investigador, el informante clave es la persona que habla del fenómeno en relación con todo, que tiene gran conocimiento en relación con todo. El Informante general observa el fenómeno de un modo parcial. Se debe aclarar los tipos de informantes que se tuvieron. Dadas las características de la institución, se contó con informantes como lo son el secretario de la Coordinación y al mismo coordinador técnico administrativo, Además de algunos directores del sector.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

- Los directores no cumplen con sus funciones administrativas.
- El CTA, mantiene una buena relación con sus directores a cargo, pero existe cierta irresponsabilidad de estos con su coordinador.

- Hace falta capacitación de funciones administrativas en los directores del sector.
- Existe conocimiento de las leyes y acuerdos en la institución.
- Desconocimiento de las acciones del proceso administrativo por parte de los directores.
- Escaso presupuesto para los gastos administrativos.
- Directores con poca capacidad y experiencia en el manejo de libros administrativos.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Meritocracia

La meritocracia, según Aguilar, A. (2018) es un sistema basado en el mérito. Esto es, las posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo. La sociedad meritocrática suele integrar el concepto de talento con esfuerzo.

3.2 Definiciones

Director. Que dirige o guía. Persona que está a cargo de la dirección de una institución, un negocio o cuerpo el director de la escuela; la directora de la empresa.

Director de establecimiento educativo. Es el jefe administrativo, líder profesional u orientador pedagógico, es la persona que dirige, generalmente el nivel primario o medio; también se da a nivel superior o universitario, tiene bajo su responsabilidad la parte física y administrativa del establecimiento, como la supervisión pedagógica de su personal docente, la orientación académica de los alumnos y las relaciones sociales con los padres de familia, y autoridades locales.

Es la persona que sirve de enlace entre las autoridades y la comunidad educativa y de allí la importancia de su figura, de su papel y de su preparación. Con lo anterior, se quiere decir que debe reunir una serie de características personales, profesionales y debe cumplir con responsabilidades designadas por sus superiores y con las que se refieren a sus relaciones con subalternos y miembros de la comunidad.

Considerando la matrícula escolar y los grados que atienden los centros educativos, se clasifica a los directores de la siguiente manera:

Director con grado: puesto docente bajo el renglón presupuestario 011 o 021, en el cual se nombrará o contratará a un docente que atenderá las funciones de director en un centro educativo y además tendrá a su cargo uno o más grados en el mismo centro educativo.

Director sin grado: según MINEDUC (2012) es el puesto docente bajo el renglón presupuestario 011 o 021, que atenderá únicamente las funciones de director (no tendrá grado asignado), debido al número total de educandos, con que cuenta el centro educativo.

3.3 Niveles académicos de los directores

MINEDUC (2012) indica que para directores o subdirectores de los siguientes establecimientos de enseñanza se debe optar por las siguientes especialidades:

- De escuelas para párvulos o jardines infantiles: maestras de educación primaria especializadas en la educación de párvulos, o maestras especializadas en párvulos, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años.
- De escuelas primarias rurales: maestros de educación primaria rural, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años.
- De escuelas primarias urbanas: maestros de educación primaria, con un mínimo de experiencia docente en el país de cinco años.

3.4 Perfil del director de un centro educativo

Rodríguez Albizures, G. (2013) refiere a Lemus, L. (1975), en su obra Organización y Supervisión de Escuelas, en la que considera los siguientes atributos que debe reunir un buen director:

- Aptitud intelectual
- Salud mental y física
- Buen juicio

- Personalidad capaz de hacer valer su competencia profesional y lograr que los maestros acepten y busquen su asistencia y orientación
- Una filosofía de la educación bien fundamentada
- Satisfacción por las actividades de servicio profesional

Rodríguez también refiere a De Paz Morales, L. (s/f) quien establece el perfil del administrador escolar a nivel local, el cual debe distinguirse por tener importantes características:

- Buena salud
- Buena experiencia
- Madurez emocional
- Conducta independiente
- Actividad científica profesional
- Buena expresión oral
- Pensamiento reflexivo
- Pensamiento creativo
- Conocimiento y habilidad en el planeamiento de las actividades educativas

Por conocimientos generales también se puede indicar que el administrador escolar, debe tener amplio conocimiento en la actividad pública, de los fines y objetivos de la política educativa nacional, además de solucionar los problemas propios de la escuela y de implementar personal y equipo para solventar las necesidades prioritarias.

Las exigencias actuales requieren de un director escolar no improvisado, sino un profesional especializado con capacidad directiva y conocimientos técnicos administrativos. En sí, debe poseer una formación profesional que encierre los conocimientos teóricos de años de estudio, vocación para servir a la comunidad, ética profesional, y regir su vida por normas basadas en respeto, autoridad y confianza para ejercer su profesión para lograr objetivos específicos, mejorar métodos o establecer técnicas y estándares a nivel de dirección. Por lo que requiere

3.4.1 Conocimiento

Un director debe estar formado en los siguientes conocimientos:

- Ley de Educación y su reglamento.
- Programas y normas oficiales de preescolar y educación básica.
- Procedimientos administrativos.
- Manejo de personal.
- Computación básica.

3.4.2 Habilidades

Un director debe estar formado en las siguientes habilidades:

- Analizar documentos e informes del área de educación.
- Comprender situaciones de diversa índole.
- Mantener relaciones personales.
- Expresarse en forma escrita y oral.
- Tener iniciativa.
- Organizar el trabajo de la oficina.
- Realizar cálculos numéricos.

3.4.3 Destrezas

Un director debe estar formado en las siguientes destrezas:

- El manejo de tecnología.
- El manejo de material de oficina.

3.5 Objetivos que debe cumplir el director de un plantel educativo

Un director debe cumplir los siguientes objetivos:

- Planificar, coordinar, organizar, diseñar, ejecutar, evaluar y valorar el servicio educativo que brinda el plantel, acorde a la realidad, garantizando la calidad y eficiencia educativa.

- Impulsar, propiciar una excelente gestión y capacidad de respuesta frente a los requerimientos específicos que sirven de sostén y apoyo para la obtención de resultados de calidad en los alumnos a través de una paulatina modernización conforme al avance de la Ciencia y Tecnología.

3.6 Obligaciones de los directores de un centro educativo

Según el Congreso de la República de Guatemala (1991), en la Ley de Educación Nacional, son obligaciones de los directores de centros educativos las siguientes:

- 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.
- 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.
- Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas 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- pedagógico y administrativas en coordinación con el personal docente.
- Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

3.7 Base legal

- Decreto Numero 12-91, Capítulo I, Artículo 37.
- Decreto 1485, Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio Nacional
- Acuerdo Ministerial No. 4025-2012 de fecha 28 de noviembre de 2012, Reglamento para el Estudio de Demanda Educativa y Creación de Puestos Docentes en Centros Educativos Oficiales. Sistema De Gestión De La Calidad Ministerio De Educación De Guatemala
- Congreso de la República de Guatemala.(1971) *Título V Selección de Personal*. Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748
- Presidencia de la República (1998). *Título IV Selección de Personal*. Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo No. 18-98. Guatemala

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché

4.2 Introducción

La implementación de criterios en la selección y asignación de directores responde a la necesidad local de contar con personal idóneo al puesto, pues la dirección es el ente representativo de la autoridad educativa en la comunidad, así como el responsable de alcanzar los objetivos educativos y el cumplimiento a las disposiciones ministeriales. Esta propuesta de mejora se basa en los resultados del diagnóstico realizado en la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 de Ixcán, Quiché, en la cual destaca la falta de atención a los criterios y planteamientos que debe atender y tener un director han sido omitidos y sustituidos por acciones de acomodo y evasión de responsabilidades de quienes han ocupado el cargo de director educativo, principalmente en los centros de nivel primario.

Dentro de las políticas educativas tanto nacionales como institucionales se destaca atender la calidad educativa desde distintos enfoques, los principales son la cobertura, la atención de calidad y la adopción del Currículum Nacional Base de nivel -CNB- como estrategias de mejora de la calidad educativa, situación que se ha visto frustrada ya que los directores no atienden las políticas educativas y mucho menos cumplen con los lineamientos y planificaciones que ellos mismos proponen en los POA que presentan a la Coordinación Técnica Administrativa.

El contar con un equipo profesional o en formación para atender los puestos de dirección en los centros educativos permitirá dirigir y orientar los procesos con seguridad y demandar con

precisión los resultados planteados desde una planificación real. La implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché constituye una oportunidad de mejora en el servicio y la calidad educativa en el municipio respondería a los méritos que los lineamientos legales, profesionales y laborales requiere el puesto de director escolar.

4.3 Justificación

Para que el desempeño de las funciones administrativas de los directores de los establecimientos educativos de la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 de Ixcán, Quiché sea eficiente se ha estructurado la propuesta de mejora, la Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, a partir de bases legales y otras características teórico didácticas que permitirán el desarrollo de la misma.

La propuesta de mejora surge por la necesidad existente en el sector de contar con personal idóneo a los puestos de dirección. Continuar con los criterios adoptados para el nombramiento de los directores de las escuelas, rotación del personal en el puesto, sin llenar los requerimientos del mismo, constituyéndose como una asignación sin trascendencia en el que hacer educativo.

No existe formalmente un manual de funciones ni perfil específico para la dirección y la administración de los centros educativos, a pesar de que varias universidades del país han realizado estudios y propuestas, así como carreras de formación administrativa en busca de solucionar el problema actual. Desde que se formó la coordinación, el nombramiento del puesto de director se vuelve un tanto conflictivo dado que cada año se cambia y llega a la administración a quien le toca y no quien tiene la capacidad para ello, de esta forma el director no realiza su función por que desconoce de las mismas. Esta acción, la propuesta de mejora, permitiría formar y orientar al equipo administrativo escolar.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

La coordinación técnica administrativa 14-20-34, ha tenido diferentes problemas porque los directores fungen un solo año como director razón por la cual llegan al cargo con poca capacidad y experiencia en el manejo de la documentación y procesos administrativos. La tolerancia en la irresponsabilidad de los directores basado en la comprensión del personal a su cargo ha venido afectando los procesos y por ende los resultados.

No se cuenta con un manual de funciones por lo que no se toman en cuenta las características de un perfil para la asignación de dicho cargo; por lo cual se ha decidido trabajar la propuesta Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché,

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Lograr que la coordinación técnica administrativa 14-20-34, adopte criterios para la selección de los directores o directoras en los establecimientos educativos para alcanzar un mejor rendimiento en la calidad educativa desde la administración apropiada.

4.5.2 Específicos

- Generar criterios en la asignación y calificación de directores educativos.
- Aportar en el mejoramiento administrativo de los directores del sector 14-20-34 a través de una selección y asignación de personal administrativo propio al puesto.
- Lograr la adopción de criterios que permitan la selección de los directores de los establecimientos educativos del sector 14-20-34.

4.6 Estrategia

- Aprovechamiento del recurso institucional para un liderazgo positivo, desde las capacitaciones y la concientización a directores del sector, acerca de la responsabilidad y su importancia en el proceso administrativo.
- Socialización y valoración del Manual de Funciones Administrativas y su ordenamiento.
- Creación de una mesa técnica del distrito para apoyo en algunas funciones al CTA, en el monitoreo de las acciones de los directores en el proceso administrativo.

4.7 Resultados esperados

- La Coordinación Técnica Administrativa adopta criterios para la selección del director.
- Manual de funciones administrativas de directores educativos.
- Directores Orientados que valoran las funciones del cargo asignado.
- Expectativas en la mejora administrativa desde los criterios de selección y asignación de directores educativos que encajan con las políticas educativas.

4.8 Actividades

- Diagnóstico institucional e identificación de problemática institucional
- Análisis y generación de propuesta de mejora
- Identificación del recurso humano para validar la propuesta.
- Calificación de participación.
- Investigación de la legislación administrativa sobre el puesto de director de escuela.
- Identificación de los factores que llenan los criterios idóneos al puesto.
- Generación de un manual de criterios para la selección de personal en puestos de dirección.
- Formulación del manual de funciones.
- Presentación de resultados del proceso de investigación y propuesta de mejora
- Socialización de la propuesta.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 2
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Aprovechamiento del recurso institucional para un liderazgo positivo, desde las capacitaciones y la concientización a directores del sector, acerca de la responsabilidad y su importancia en el proceso administrativo.	Directores orientados y que valoran las funciones del cargo asignado	Diagnóstico institucional				
		Identificación de problemática institucional				
		Análisis y generación de propuesta de mejora.				
Socialización y valoración del Manual de Funciones Administrativas y su ordenamiento.	Manual de funciones administrativas de directores educativos.	Formulación del manual de funciones.				
		Generación de un manual de criterios para la selección de personal en puestos de dirección.				
	Coordinación Técnica Administrativa, adopta criterios para la selección del puesto de director.	Presentación de resultados del proceso de investigación y propuesta de mejora				
		Socialización de la propuesta.				Acciones producto por lo que se iniciaron en meses anteriores

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Creación de una mesa técnica del distrito para apoyo en algunas funciones al CTA, en el monitoreo de las acciones de los directores en el proceso administrativo.	Expectativas en la mejora administrativa desde los criterios de selección y asignación de directores educativos que encajan con las políticas educativas.	Calificación de participación.				
		Investigación de la legislación administrativa sobre el puesto de director de escuela.				
		Identificación de los factores que llenan los criterios idóneos al puesto.				
		Identificación del recurso humano para validar la propuesta.				

Fuente: elaboración propia

4.10 Metodología

La metodología usada en la propuesta Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, es la Investigación-Acción, metodología que permitió validar la meritocracia que la legislación nacional plantea como resultado de la atención idónea de puestos.

El involucramiento de los actores claves constituye que como informantes y actores se constituyen en coautores de la propuesta, pues han acompañado el proceso de diagnóstico, análisis y valoración de los resultados. La validación de los méritos que se destacan desde la legislación nacional y en especial las leyes educativas se ven reforzadas con los análisis teóricos

que permitieron formalizar la propuesta de mejora, hasta llegar a formular los criterios de selección específicos para los puestos de dirección escolar para los centros educativos del distrito.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La responsabilidad de la implementación de la propuesta recae directamente en el coordinador técnico administrativo de dicha coordinación, quien a la vez se constituye en uno de los beneficiarios directos de los resultados de la implementación, este, el CTA, se encargará de darle cumplimiento y mantener la línea de implementación con el equipo docente a su cargo y a sus sucesores al momento de dejar el puesto.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Coordinador Técnico Administrativo Del Distrito 14-20-34
- Directores De Centros Educativos Del Distrito 14-20-34.

4.12.2 Materiales

- Equipo de computo
- Servicio de comunicación e Internet
- Manual de funciones
- Equipo y material de oficina
- Materiales de referencia vivencial, reuniones con docentes
- Servicio de transporte
- Apoyo y asesoría profesional de consulta

4.13 Presupuesto

Tabla No. 3
Presupuesto

No.	Rubro	Cantidad	Costo unitario Q.	Costo total Q.
1.	Equipo de computo			200.00
2.	Servicio de comunicación			200.00
3.	Servicio de internet			250.00
4.	Manual de funciones			350.00
5.	Equipo y material de oficina			125.00
6.	Materiales de referencia vivencial, reuniones con docentes			175.00
7.	Servicio de transporte			125.00
8.	Apoyo y asesoría profesional de consulta			1000.00
Total				Q. 2425.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Dentro del marco de la sistematización se ha tomado en cuenta la experiencia vivida en el proceso de la presentación para la implementación de la propuesta dada a conocer al Coordinador Técnico administrativo del distrito 14-20-34 con sede en playa grande, Ixcán, Quiché, donde se ha tomado en cuenta uno de los problemas que ha venido afectando a dicho distrito por varios años y consiste en la poca capacidad e incumplimiento de funciones de los directores de los centros educativos en la administración, que ha hecho que la coordinación no obtenga los resultados trazados. Se busca realizar la interpretación lógica del proceso vivido en la coordinación, habiendo visto a grandes rasgos las causas que generan la problemática.

5.1 Experiencia vivida

Para determinar la propuesta Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, se hizo un FODA sistémico en el cual resaltaron las debilidades que más afectan al distrito, a la vez se generaron algunas estrategias de mejoramiento.

Se realizó un diagnóstico a través de un árbol de problemas en el cual se detectaron varios problemas, que afectan al distrito, pero se prioriza el tema del deficiente desempeño de las funciones administrativas de los directores de los establecimientos educativos de la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 de Ixcán, Quiché, porque es lo que más ha venido afectando a la coordinación.

Se lleva a cabo la compilación de experiencias vividas durante el proceso administrativo y la socialización de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas al mismo coordinador técnico administrativo del distrito mencionado y al secretario en funciones de la coordinación.

Para el proceso de ejecución de la propuesta Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, se hizo un análisis de la problemática que se han tenido en la coordinación debido a la carencia de un manual de funciones que orienten a los directores en el proceso de administración de un centro educativo, y la inexistencia de criterios que faciliten y permita la correcta selección de directores y directoras de los centros educativos del distrito.

El Coordinador Técnico Administrativo determina la aplicación de la propuesta para el próximo ciclo escolar denominándola como una oportunidad de mejora para la coordinación, dando a conocer a la vez que toda transición lleva un tiempo aduciendo que para algunos directores no va a ser muy bien vista la propuesta por lo que llevará un tiempo lograr que se cumpla con los requerimientos de la propuesta.

5.2 Reconstrucción histórica

Para la construcción de la propuesta, Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, fue necesario realizar un diagnóstico institucional en el que se distinguieron los problemas que afectan la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34.

Para dicho proceso se realizaron encuestas a los actores del proceso administrativo, posteriormente se realizó el FODA sistémico desglosando así un listado de problemas que por lo que fue necesaria una matriz de priorización para lograr determinar el problema que más afecta la coordinación técnica administrativa. Habiendo determinado el problema, se tiene una dirección que se proyecta a la solución desglosándolo a través de un árbol de objetivos donde se plasman algunas estrategias de mejora.

Entre las actividades que se tomaron en cuenta para el lanzamiento de la propuesta se encuentran:

- Identificación del recurso humano, esta acción fue necesaria para lograr una identificación adecuada del talento humano dentro del mismo sector y que sean compatibles con los

objetivos trazados. También es esencial lograr el compromiso moral de la persona para colaborar en forma positiva con la coordinación y sus integrantes. El aprovechamiento del recurso institucional para un liderazgo positivo, desde las capacitaciones y la concientización a directores del sector, acerca de la responsabilidad y su importancia en el proceso administrativo.

- Calificación de participación. Fue fundamental dar a conocer que para la calidad total es indispensable que todos los actores que marca la propuesta, estén comprometidos con el mejoramiento continuo y con su trabajo, pues es necesario que tengan en la mente que es preciso prevenir todos los defectos que puedan hallarse dentro de los procesos para poder producir calidad.

Tanto la implementación como en el mantenimiento de la Propuesta se debe contar desde sus inicios con la participación de todas las personas que hacen parte de ella y que han de trabajar de igual manera por la integración de todos los procesos. La participación total de todos los miembros de la organización ha de buscar una fuerza de trabajo comprometida, motivada, creativa, alineada con las metas propuestas.

- Investigación de la legislación administrativa sobre el puesto de director de escuela.
Se realizó una investigación que garantizará las bases legales para la implementación de la propuesta y lograr de esa forma calificar el personal que atenderá el proceso administrativo en los centros educativos.
- Formulación del manual de funciones.
Debido a la inexistencia de un manual de funciones del director se realizó a través de un proceso de investigación y tomando en cuenta propuestas de otras universidades, un manual de funciones que los directores del sector 14-20-34 deberán utilizar para la correcta administración en los centros educativos.

- Socialización. Se logró la Socialización y valoración del Manual de Funciones Administrativas y su ordenamiento.
- Se sugirió al Coordinador Técnico Administrativo la creación de una mesa técnica del distrito para apoyo en algunas funciones al CTA, en el monitoreo de las acciones de los directores en el proceso administrativo.

Los resultados que se obtuvieron de la propuesta son la adopción de un manual de funciones administrativas de directores educativos, además que la Coordinación Técnica Administrativa, adopta criterios para la selección del puesto de director.

Se da la orientación y valoración de directores en función a partir del manual de funciones buscando expectativas en la mejora administrativa desde los criterios de selección y asignación de directores educativos.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta.

El objeto de la propuesta es alcanzar el eficiente desempeño de las funciones administrativas de los directores de los establecimientos educativos de la Coordinación Técnica Administrativa 14-20-34 con sede en playa grande Ixcán, Quiché a través de la propuesta denominada “Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché”.

Tomando en cuenta que los directores sean asignados con base en sus capacidades administrativas y con base a su experiencia se tendrá una administración efectiva porque se harán experiencias en la dirección porque los directores son asignados en un período no menor a cuatro años, por lo que se tendrán prácticas de las funciones administrativas adecuadamente además eficiencia y eficacia en la Coordinación Técnica Administrativa en el cumplimiento de sus actividades administrativa.

Se procura visualizar la capacidad administrativa de los docentes y lograr que lleguen a ser directores con capacidad en las funciones administrativas y manejo de libros y lograr así la satisfacción en las acciones administrativas y lo más importante el cumplimiento de la función administrativa de la Coordinación Técnica Administrativa. El puesto de director ha sido visto como un cargo competitivo adoptando de las funciones administrativas con responsabilidad por parte de los directores y teniendo satisfacción en la Coordinación Técnica Administrativa en la recepción de los requerimientos.

5.4 Ordenamiento de la información

La implementación de los instrumentos y su aplicación técnica permitió ordenar la información, partiendo de la observación inicial, la toma de datos mediante el análisis de las circunstancias evidentes en la institución. Pasar por la observación permite tener una orientación que se consolida con el diagnóstico a través de las entrevistas estructuradas y el uso de la matriz FODA.

A partir de la identificación de la información se obtuvo un inventario del cual se seleccionaron tres problemas relevantes los cual se fueron sometidos a una matriz de priorización de la cual se extrajo el problema seleccionado y se analizó a través de del árbol de problemas y el árbol de objetivos.

La solución al problema se sustentó desde el marco teórico, pero en especial el legal, ya que el problema identificado y seleccionado tiene que ver con procesos de selección y asignación, lo que implica la atención a lineamientos de carácter legal.

5.5 Análisis e interpretación de la propuesta

Desde la priorización del problema se produce una expectativa que permitiría la solución a la problemática identificada. El rendimiento, la organización y los resultados con los que cuenta la institución son dependiente de condicionantes expuestas en el perfil del puesto, siguiendo el

principio administrativo “no hay puestos para la gente, hay gente para los puestos”, es importante identificar o formar a quienes deben ocupar los puestos.

Contar con lineamientos para la selección de personas para la dirección de los centros educativos, a partir de lineamientos técnico – profesionales y con bases legales de la legislación nacional, permitirá mejorar las condiciones de eficiencia imperante en los centros educativos y facilitará los procesos administrativos desde la Coordinación Técnico Administrativa.

5.6 Elaboración de conclusiones

La propuesta Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, es una apuesta a la mejora continua del servicio administrativo a la población.

Los directores son enlace entre el centro y la CTA, este tienden a rendir adecuadamente, ayudando a mantener una actitud positiva, bienestar individual, bienestar social y eficiencia en la organización y su compromiso con la institución.

La formación del director debe atenderse desde su lugar como persona de alta calidad humana y sensibilidad social, tiene que ser coherente entre lo que dice y hace ser un líder sencillo, honorable, eficiente y eficaz, que sepa escuchar a la comunidad educativa y que no discrimine a su equipo de trabajo, además de cubrir las capacidades académicas y profesionales que el cargo requiere (legislación nacional).

5.7 Principales lecciones aprendidas

Es necesario elegir a las personas apropiadas que van a formar parte del equipo de trabajo. Es fundamental que los nuevos directores y directoras coincidan con los objetivos y valores, así también aporten nuevas ideas al trabajo administrativo cotidiano. La propuesta Implementación

de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, está apostando a la mejora continua del servicio administrativo brindado.

Es imprescindible que los directores sepan qué espera la escuela de ellos, ya que en una situación en que existe enlace entre él y la organización, éstas tienden a rendir adecuadamente, recibiendo la retribución esperada e incrementando sus capacidades y su satisfacción por el trabajo realizado, lo que mejora su motivación, ayudando a mantener una actitud positiva, bienestar individual, bienestar social y eficiencia en la organización y su compromiso con la institución.

Conocer los perfiles del equipo de trabajo. Se tiene conocimiento que ser director de un centro educativo, conlleva una gran responsabilidad pues es importante generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, ejercer un liderazgo compartido y flexible, desarrollar un sistema de gestión de la información, para una buena administración e involucrarse en la gestión pedagógica.

La importancia de la formación para la ocupación de los puestos de director. El docente que tenga el perfil para ser director deberá en primer lugar ser una persona de alta calidad humana y sensibilidad social, tiene que ser coherente entre lo que dice y hace ser un líder sencillo, honorable, eficiente y eficaz, que sepa escuchar a la comunidad educativa y que no discrimine a su equipo de trabajo.

Conclusiones

Conocer la estructura organizacional de la institución permite distinguir las fortalezas, debilidades y amenazas con las que cuenta.

Las diferentes metodologías como la Investigación-Acción y las técnicas aplicadas en este proceso permiten obtener resultados que benefician a la Coordinación Técnica Administrativa.

Dentro del marco de referencias que dieron el soporte teórico a la práctica profesional dirigida se pueden distinguir enfoques teóricos paralelos a la propuesta de mejora de la Coordinación Técnica Administrativa.

La propuesta descrita lleva como objeto principal la adopción de criterios de selección del personal que dirigirá administrativamente los centros educativos del sector.

La propuesta denominada Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, pretende mejorar la calidad administrativa de dichos sector.

Referencias

- Aguilar, A. M. (2018). *Meritocracia*. Instituto Nacional de Administración Pública. Diario de Centro América. Tomado 11-18 de <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/>
- Colmenares E., A. M.; Piñero M., Ma. L. (2008) *La Investigación Acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas*. Revista Laurus, vol. 14, núm. 27, mayo-agosto, 2008, pp. 96-114 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Congreso de la República de Guatemala (1991). Ley de Educación Nacional. Decreto Numero 12-91. Guatemala
- Cuauro Chirinos, R. (2014). *Técnicas e Instrumentos para la recolección de información en la Investigación Acción Participativa*. Guía didáctica Metodológica para el Estudiante, Modulo Núm. 2. Brasil.
- Mendieta Izquierdo, G. (2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. Investigaciones Andina, vol. 17, núm. 30, abril-septiembre, 2015, pp. 1148-1150 Fundación Universitaria del Área Andina Pereira, Colombia
- MINEDUC (2012). *Reglamento para el Estudio de Demanda Educativa y Creación de Puestos Docentes en Centros Educativos Oficiales*. Acuerdo Ministerial número 4025-2012. Guatemala
- Moreno, E.; Nuñez, A. (2012). *Diseños Cualitativos de la investigación. Investigación – Acción*. Universidad Yacambú. Venezuela

Rodríguez Albizures, G. I. (2013) Perfil del Director (a) de una Institución Educativa Privada y su Congruencia con la Persona que la Ocupa. Tesis. Universidad Galileo. Facultad de Educación Guatemala, C.A.

Universidad Panamericana (2016). *Guía para elaborar el informe de la práctica profesional dirigida*. Facultad de Ciencias de la Educación. Guatemala

Villagómez Cortés, J. A. y otros (2014). *El Análisis FODA como Herramienta para la Definición de Líneas de Investigación*. Revista Mexicana de Agronegocios, vol. 35, julio-diciembre, pp. 1121-1131 Sociedad Mexicana de Administración Agropecuaria A.C. Torreón, México

Anexos

Anexo 1

Currículum vitae

Datos personales

Nombre: Edgar René Rivas López
Fecha de Nacimiento: Veintidós de agosto de 1981 (22-08-1981)
DPI. No. 1711-83339-1301
NIT. 3870336-6
IGSS: 181346727
Domicilio Lote 171 de San José La 20, Ixcán Playa Grande, Quiché.
Profesión: Maestro de Educación Primaria Urbana
Ultimo grado aprobado Profesor De Enseñanza Media
Teléfono: 32139568
Estado Civil: Casado
Nacionalidad: guatemalteca
Idioma: castellano
E-mail: errivaldo220881@gmail.com

Estudios Realizados

Nivel universitario: Cursado En La Universidad San Carlos De Guatemala 2006 al 2009 y sexto trimestre de licenciatura en pedagogía y administración educativa. 2017-2018
Primaria: Cursado En La Escuela Oficial Urbana Mixta "Minerva" En Zona 2 Huehuetenango, Huehuetenango. 1998
Básico: Cursado En El Instituto Mixto De Educación Básica Por Cooperativa De Ixcán, El Quiché.2000
Diversificado: Cursado En El Colegio Americano Maya Quiché, En Municipio De Ixcán.2003

Cursos Extras:

Diplomado Sobre Lingüística Maya Q'eqchi'

Mecanógrafo

Manejo de Windows y office

Capacitaciones:

Taller de Matemática Y Su Didáctica Nivel Medio por PEM-USAC

Taller Lengua Maya por la PEM-USAC

Taller de los Valores Humanos, Salud Educación Ambiental Decálogo del Pez y Realidad guatemalteca por Municipalidad de IXCAN.

Capacitación para el Mejoramiento De Calidad Educativa por AEN

Capacitación sobre la Metodología Activa por MINEDUC- PRONADE

Talleres Pedagógicos por PAEBI-SDIDE.

Taller Técnica Y Metodología De Enseñanza Del Curso Del Lenguaje por Liceo Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

Taller municipal para maestros del proyecto Lecto-escritura De Nivel Primario por CUNOC-USAC- MINEDUC.

Taller Metodologías Activas Para Enseñar A Pensar. Por AEN- MINEDUC

Taller de Educación Física En Las Escuelas. Por AEN-MINEDUC

Taller de Educación Física por. DIGEF MINEDUC

Seminario Taller sobre Planificación Docente Aplicando el CNB en las Escuelas Primarias MINEDUC.

Seminaristas EFPEM

Talleres de Idioma Maya Q'eqchi'. Por MINEDUC- DIGEBI

Taller Pedagogía Participativa por ACCSS

Taller Desarrollo de la Personalidad. Por ACCSS

Taller Problemas Sociales por Municipalidad de Ixcán Y AEN

Experiencia laboral

En Nivel Primario

Promotor Educativo en EORM de Aldea San Pablo, Ixcán, Quiché. Año 2000, 2001 y 2002.

Labor Docente en EORM de Aldea Trinitaria, Ixcán, Quiché. Año 2004, 2005

Labor Docente en EORM de Aldea San José la 20, Ixcán, Quiché. Año 2006, 2007, 2008 y 2009.

En Nivel Básico

Catedrático en Liceo Tecnológico Dr. Juan José Arévalo Bermejo, fin de semana

Catedrático en Instituto Básico de San José la 20

Catedrático en el IMEBCI. Año 2006 al 2010

Catedrático en INEB DE Telesecundaria en aldea San José la 20. Año 2,010 al 2016

Catedrático en IMEB Nuevo Amanecer Aldea Vergel I, Fin de Semana. Año 2,011 al 2016

Méritos Obtenidos

Diplomas por labor docente

Referencias Laborales

Lic. Saul Pérez Reyes. CTA. 142034 Ixcán TEL. 51922695

PEM. Cesar Boanerges Leal Col. Tel 40792333

PEM. Edgar René Rivas López

Anexo 2

Certificación de acta de inicio y final

Acta de inicio de práctica



EL INFRASCrito COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO EDUCATIVO 14-20-34, CON SEDE EN PLAYA GRANDE, IXCÁN, QUICHÉ. HACE CONSTAR QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 1 DE LA COORDINACION Y QUE A FOLIO No. 11 SE ENCUENTRA INSCRITA EL ACTA No. 1 QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

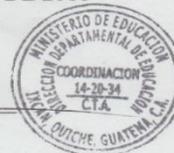
ACTA No. 1- 2,018 En la zona 1 de Playa Grande del municipio de Ixcán, departamento de Quiché, siendo las catorce horas en punto del día lunes dieciocho de junio de dos mil dieciocho reunidos en la coordinación Técnica administrativa distrito 14-20-34 el Lic. Saúl Pérez Reyes, Coordinador, Técnico Administrativo del distrito 14-20-34, el Practicante Edgar René Rivas López cursante de la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa y quien transcribe la presente Prof. Antulio Mateo Pascual, secretario del sector antes mencionado para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** Se da a conocer que el Lic. Saúl Pérez Reyes Recibió el 13 de Junio del 2,018 la solicitud remitida por el Asesor de Práctica Dirigida y Coordinador de la UPANA sede Ixcán donde se indica que Edgar René Rivas López realizará su práctica Profesional Dirigida, dicha solicitud fue autorizada. **SEGUNDO:** A partir de la presente fecha Edgar René Rivas López da Inicio al Proceso de Práctica Profesional dirigida que consta de 200 horas inmersas en la Coordinación Técnica Administrativa Distrito 1420 34, **TERCERO:** No habiendo más que constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha a quince minutos después de su inicio firmamos los que en ella intervenimos, aparecen tres firmas y sello de la coordinación.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE A 18 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2018

f.

Lic. Saúl Pérez Reyes.

C.T.A. 14-20-34.



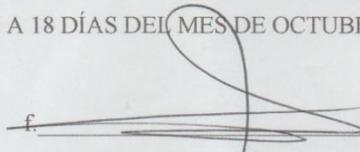
Acta de entrega de proyecto



EL INFRASCrito COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO EDUCATIVO 14-20-34, CON SEDE EN PLAYA GRANDE, IXCÁN, QUICHÉ. HACE CONSTAR QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 1 DE LA COORDINACION Y QUE A FOLIO No. 13 SE ENCUENTRA INSCRITA EL ACTA No. 2 QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 2- 2,018. En el Municipio de Playa Grande Ixcán, departamento de Quiché, siendo las catorce horas del día viernes cinco de octubre del año dos mil dieciocho, reunidos en el local que ocupa la oficina de la Coordinación Técnica administrativa. Lic. Saúl Pérez Reyes, Coordinador, Técnico Administrativo del sector educativo 14-20-34 y el Estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativo Edgar René Rivas López para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** El Lic. Saúl Pérez da la bienvenida y da a conocer el motivo de la reunión. **SEGUNDO:** Se da a conocer que en la presente fecha Edgar René Rivas López presenta la propuesta denominada, Implementación de criterios para la selección de directores y directoras en los Establecimientos educativos del distrito 14-20-34 con sede en Playa Grande, Ixcán, Quiché, al Coordinador Técnico Administrativo, que permitirá que en la coordinación se mejore en la selección del personal que dirigirá los centros educativos del sector. Dicha propuesta fue aceptada de buena forma por el coordinador, aduce que iniciará su implementación en los siguientes ciclos lectivos. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha a quince minutos después de su inicio firmando el acta los que en ella intervenimos, aparecen dos firmas y sello de la coordinación.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE A 18 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2018

f. 

Lic. Saúl Pérez Reyes.

C.T.A. 14-20-34.



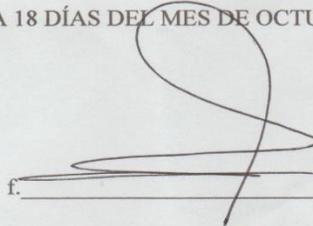
Acta de inicio de práctica



EL INFRASCrito COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO EDUCATIVO 14-20-34, CON SEDE EN PLAYA GRANDE, IXCÁN, QUICHÉ. HACE CONSTAR QUE TIENE A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 1 DE LA COORDINACION Y QUE A FOLIO No. 12 SE ENCUENTRA INSCRITA EL ACTA No. 3 QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 3- 2,018. En el Municipio de Playa Grande Ixcán, departamento de Quiché, siendo las dieciséis horas con cuarenta y cinco, minutos del día viernes doce de octubre del año dos mil dieciocho reunidos en el local que ocupa la oficina de la Coordinación Técnica administrativa. Lic. Saúl Pérez Reyes, Coordinador, Técnico Administrativo del sector Educativo 14-20-34, el Estudiante de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativo Edgar René Rivas López para dejar constancia de lo Siguiente. **PRIMERO:** El Lic. Saúl Pérez da la bienvenida y da a conocer el motivo de la reunión. **SEGUNDO:** Se da a conocer que en la presente fecha el Prof. Edgar René Rivas López culminó su práctica Profesional Dirigida, requisito indispensable en el proceso de formación en la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, habiendo realizado las 200 horas requeridas. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha a quince minutos después de su inicio firmando el acta los que en ella intervenimos, aparecen dos firmas y sello de la coordinación.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE A 18 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2018

f.  

Lic. Saúl Pérez Reyes.

C.T.A. 14-20-34.

Anexo 3

Proceso de diagnóstico institucional



Autora. Nohelia Rivas, junio 2018

Proceso de tabulación de información



Autora. Nohelia Rivas, agosto 2018

Socialización de la propuesta



Autora. Nohelia Rivas, septiembre 2018

Anexo 4

Criterios de Selección de directores de un centro educativo

Los directores deben cumplir con los siguientes criterios:

- 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.
- 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.
- Apoyar y contribuir a la realización de las actividades culturales, sociales y deportivas 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 administrativas en coordinación con el personal docente.
- Apoyar la organización de los trabajadores educativos a su cargo.

Congreso de la República de Guatemala (1991). Ley de Educación Nacional.

Perfil del director de un centro educativo

- Buenas relaciones interpersonales.
- Dispuesto a trabajar bajo presión.
- Extrovertido y con habilidad para comunicarse claramente.
- Poseer conocimiento y control de presupuesto, manejo de contabilidades de fondos, aplicación de la Legislación laboral del país.
- Excelentes relaciones humanas, liderazgo, iniciativa, capacidad para trabajar en equipo, habilidad de negociación y comunicación oral y escrita, flexibilidad, orientación de servicio y capacidad de aprendizaje.
- Conocimientos de manejo de paquetes de computación en ambiente Windows.
- Habilidad para ejercer liderazgo y supervisar personal.
- Destreza para analizar, planear y organizar estrategias.
- Actitud emprendedora y positiva.
- Habilidades directivas (manejo personal, finanzas, ventas, operaciones).
- Habilidad analítica, toma de decisiones, iniciativa, liderazgo, creatividad.
- Manejo de metodología de créditos individuales y de grupo.
- Profundo conocimiento de la realidad nacional.
- Experiencia demostrada en planeamiento estratégico.

Perfil nivel personal

- Respetar la dignidad del ser humano sin discriminación.
- Manifiesta responsabilidad en los diferentes actos de su vida personal y laboral.
- Demuestra una actitud positiva de apertura al diálogo y de respeto por la igualdad de oportunidades.
- Manifiesta amor por la vida, por los semejantes y por la naturaleza.
- Fortalece y promueve los valores cívicos, morales y culturales en todo momento y circunstancia.
- Demuestra respeto por las opiniones, ideales y creencias de los demás.

- Demuestra en todo momento ética profesional.
- Demuestra sinceridad, credibilidad y honradez en sus actuaciones y en el trato con las personas.
- Comparte solidariamente sus conocimientos, habilidades y pertenencias con los demás.
- Práctica la verdad en todo momento y circunstancia.
- Manifiesta respeto por la identidad personal, religiosa, lingüística propia de los demás.
- Valora, protege, conserva y restaura el medio ambiente.
- Acepta sugerencias y promueve la participación sana y constructiva.
- Utiliza el dialogo y la comunicación para manejar las relaciones interpersonales y resolver con madurez problemas cotidianos.
- Promueve una cultura de paz, de democracia, de pluralismo y tolerancia por medio de respeto a lo diverso.

Perfil a nivel académico.

- Mantiene una actitud de actualización que contribuye a elevarla calidad de los aprendizajes.
- Conoce, comprende, aplica los principios y fundamentos de la Psicología educativa.
- Analiza con juicio crítico los avances científicos y tecnológicos y su impacto en el desarrollo social y natural. Conoce las diferentes corrientes y tendencias educativas.
- Conoce y aplica las nociones fundamentales de la informática y la computación.
- Promueve los principios y valores de la educación.
- Posee conocimiento de las culturas de Guatemala.
- Cultiva el pensamiento y la inteligencia en beneficio de los estudiantes.

Perfil a nivel ocupacional.

- Motiva y orienta al personal de su equipo sobre el uso de técnicas de interrelación.
- Organiza reuniones y equipos de trabajo como forma de mejorar la labor educativa y de resolver problemas comunes.
- Participa en actividades de profesionalización y capacitación que coadyuven al mejoramiento de su comunidad educativa y al desarrollo de la educación en general.

- Fomenta actividades de capacitación que coadyuven al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de la educación en general.
- Propicia el uso y aplicación de actividades, técnicas educativas actualizadas y de informática que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Favorece una conciencia ecológica promoviendo y dirigiendo proyectos para la conservación del medio ambiente dentro y fuera de la comunidad educativa.
- Maneja y aplica metodologías activas y participativas en diferentes contextos de su realidad.
- Propicia y practica con los miembros de su comunidad educativa, la elaboración de proyectos educativos de la Institución o de la comunidad.
- Aplica principios básicos de investigación, y los enfoques de la didáctica activa, constructiva y de la evaluación educativa.
- Aplica e interpreta pruebas psicológicas sencillas.
- Promueve por medio de conferencias, talleres, pláticas, seminarios y otras actividades de integración familiar como base del desarrollo de la sociedad.
- Realiza actividades y cuestionamientos que exijan al docente y al estudiante, comprender y analizar su labor docente o su elección vocacional.
- Participa y promueve en el personal docente. el desarrollo integral humano propiciando actividades de carácter educativo, artístico, deportivo y social, respetando cada grupo étnico.
- Fomenta y participa activamente en la asesoría y formulación de planes programas y proyectos con equidad de género dentro del marco de la Reforma Educativa.
- Coordina, dirige, orienta y asesora innovaciones educativas propiciando la transferencia de procesos y experiencias pedagógicas.
- Monitorea y evalúa los logros de sus estudiantes.
- Analiza la situación socioeconómica de la comunidad como forma de contribuir a su desarrollo integral.