

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Liderazgo del Director como Factor determinante en la administración en el  
Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio  
de Olopa del departamento de Chiquimula**

(Tesis)

Saray Díaz Vásquez

Guatemala

2019

**Liderazgo del Director como Factor determinante en la administración en el  
Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio  
de Olopa del departamento de Chiquimula**

(Tesis)

Saray Díaz Vásquez

Licenciado Miguel Angel Velásquez Reyes (**Asesor**)

Doctora Anabella Cerezo Alecio (**Revisora**)

Guatemala

2019

**Autoridades Universidad Panamericana**

**M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**E.M.B.A. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**Autoridades de la facultad de Ciencias de la Educación**

**M.A. Sandy Johana García Gaitán**

Decana

**M.A. Wendy Flores de Mejía**

Vicedecana

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


**ASUNTO Saray Díaz Vásquez**

Estudiante de la carrera de Licenciatura en  
Pedagogía y Administración Educativa, de esta  
Facultad, solicita autorización para realizar Informe  
de Tesis para completar  
requisitos de graduación.

**Dictamen No. 42 10122018**

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

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Liderazgo del Director como Factor determinante en la administración en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa del departamento de Chiquimula”** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Tesis.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante, **Saray Díaz Vásquez recibe** la aprobación de realizar Informe de Tesis, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**M.A. Sandy Johana García**  
Decana  
Facultad de Ciencias de la Educación



c.c archivo Jflaparra

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Chiquimula septiembre 2018.

En virtud de que la Tesis con el tema: "El liderazgo del Director como Factor determinante en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza del Municipio de Olopa, Departamento de Chiquimula". Presentada por la estudiante: Saray Díaz Vásquez, 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.



Lic. Miguel Ángel Velásquez Reyes  
Asesor de Tesis

Miguel Ángel Velásquez Reyes  
Licenciado en Administración Educativa  
Colegiado 16,106

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala, 25 de enero de 2019 -----


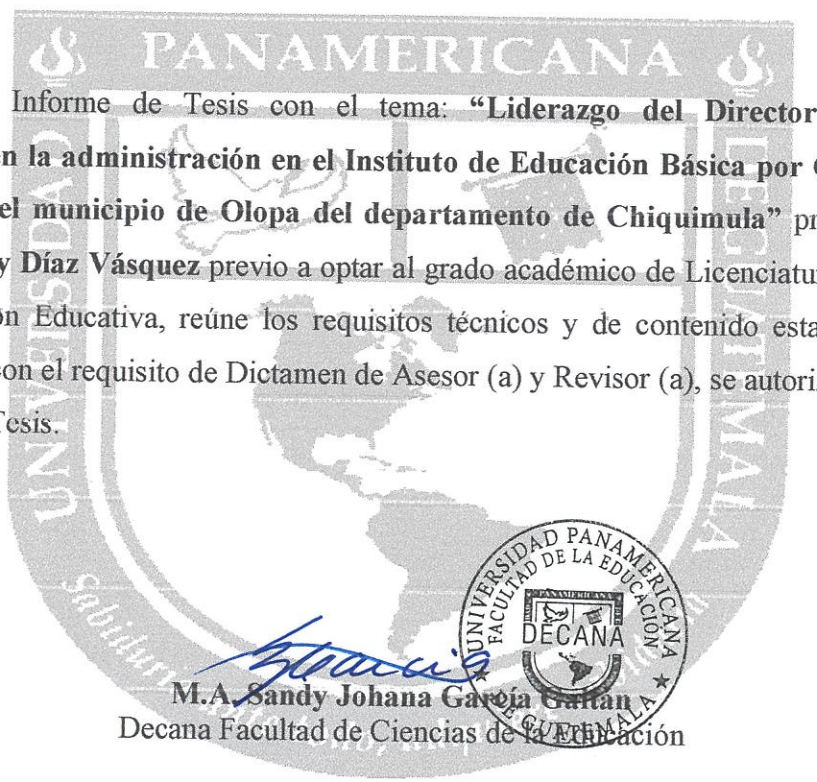
*En virtud de que el Informe de Tesis con el tema: **Liderazgo del Director como Factor determinante en la administración en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa del departamento de Chiquimula.** Presentado por la estudiante: **Saray Díaz Vásquez.** Previo 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.*



*Doctora Anabella Cerezo Alecio*  
*Revisora*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, uno de mayo del dos mil diecinueve.

En virtud del Informe de Tesis con el tema: **“Liderazgo del Director como Factor determinante en la administración en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa del departamento de Chiquimula”** presentado por la estudiante **Saray Díaz Vásquez** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Tesis.



*Sandy Johana García Gallán*  
M.A. Sandy Johana García Gallán  
Decana Facultad de Ciencias de la Educación

c.c. archivo Jflaparra

Dictamen No. 42 10122018

*Nota: Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido de la investigación del presente*



# Contenido

|  |     |
|--|-----|
| Resumen                                      | i   |
| Introducción                                 | iii |
| Capítulo 1                                   | 1   |
| Marco Conceptual                             | 1   |
| 1.1 Tema                                     | 1   |
| 1.2 Planteamiento de Problema                | 1   |
| 1.3 Antecedentes                             | 1   |
| 1.4 Justificación                            | 2   |
| Capítulo 2                                   | 3   |
| Marco Teórico                                | 3   |
| 2.1 Liderazgo                                | 3   |
| 2.1.1 Tipos de liderazgo                     | 3   |
| 2.1.2 El origen de la palabra Líder.         | 4   |
| 2.1.3 Clases de liderazgo                    | 5   |
| 2.1.4 Características de un buen Líder.      | 8   |
| 2.1.5 El director del nivel Medio            | 9   |
| 2.1.6 Funciones del director del Nivel Medio | 11  |
| 2.1.7 Perfil del director en el nivel medio. | 12  |
| Capítulo 3                                   | 13  |
| Marco Metodológico                           | 13  |
| 3.1 Problemática a Investigar                | 13  |
| 3.2 Enfoque de la Investigación              | 13  |
| 3.2.1 Enfoque cualitativo                    | 13  |
| 3.2.2 Enfoque cuantitativo                   | 13  |
| 3.2.3 Enfoque Mixto                          | 14  |
| 3.3 Alcances de la Investigación             | 14  |
| 3.4 Objetivos                                | 14  |

|  |    |
|--|----|
| 3.4.1 General  | 14 |
| 3.4.2 Específico   | 14 |
| 3.5 Preguntas de Investigación                                   | 15 |
| 3.6 Operacionalización de variables                              | 15 |
| 3.6.1 Variable Independiente                                     | 15 |
| 3.6.2 Variable Dependiente                                       | 16 |
| 3.6.3 Definición Operativa                                       | 16 |
| 3.6.4 Tabla de operacionalización de variables                   | 17 |
| 3.7 Delimitación   | 18 |
| 3.7.1 Temporal   | 18 |
| 3.7.2 Espacial   | 18 |
| 3.7.3 Teórica  | 18 |
| 3.8 Universo   | 18 |
| 3.9 Muestra  | 18 |
| 3.10 Unidad de Análisis  | 19 |
| 3.11 Técnicas de Investigación                                   | 19 |
| 3.11.1 Métodos Cualitativos                                      | 19 |
| 3.11.2 Método Cuantitativo                                       | 19 |
| 3.12 Instrumentos  | 20 |
| 3.13 Prueba Piloto   | 20 |
| 3.14 Ajustes de los Instrumentos Derivados de la Prueba Piloto   | 20 |
| 3.15 Factibilidad y Viabilidad                                   | 20 |
| 3.15.1 Factibilidad  | 20 |
| 3.15.2 Viabilidad  | 21 |
| 3.16 Cronogramas control de actividades de realización de Tesis. | 22 |
| Capítulo 4   | 23 |
| Presentación y discusión de Resultados                           | 23 |
| 4.1 Presentación de resultados                                   | 23 |
| 4.2 Discusión de Resultados.                                     | 28 |
| Conclusiones   | 29 |

|   |    |
|---|----|
| Capítulo 5                                  | 30 |
| Propuestas de Mejora                        | 30 |
| 5.1 Nombre de la Propuesta                  | 30 |
| 5.2 Descripción de la Propuesta             | 30 |
| 5.3 Objetivos de la Propuesta               | 30 |
| 5.3.1 General                               | 30 |
| 5.3.2 Específicos                           | 30 |
| 5.3 Resultados Esperados                    | 31 |
| 5.4. Contenido                              | 31 |
| 5.4.1 Actividades                           | 31 |
| 5.4.2 Cronograma de actividades propuestas. | 33 |
| 5.6 Metodología                             | 34 |
| 5.6.1 Técnicas de Investigación             | 34 |
| 5.6.2 Métodos de Investigación              | 34 |
| 5.7 Implementación                          | 34 |
| 5.7.1 Fase Inicial:                         | 34 |
| 5.7.2 Fase de Preparación:                  | 35 |
| 5.7.3 Fase Final:                           | 35 |
| 5.8 Recursos                                | 35 |
| 5.8.1 Recurso Humano:                       | 35 |
| 5.8.2 Recurso de Materiales:                | 35 |
| 5.8.3 Recursos Tecnológicos:                | 35 |
| 5.9 Presupuesto                             | 35 |
| 5.9.1 Detalle de gasto                      | 35 |
| Referencias                                 | 36 |
| Anexos                                      | 37 |

## **Resumen**

La tesis es un documento profesional es la afirmación concreta de una idea que se expone de manera abierta y fundamentada. Es un documento de carácter expositivo donde se presentan los resultados obtenidos de la investigación que se debe conducir de forma sistemática para llevar posibles soluciones al problema de estudio planteado.

El principal objetivo de este trabajo es implementar el manual de liderazgo del director como factor determinante en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa departamento de Chiquimula para ello se hace la elaboración de los capítulos que se da a continuación.

Capítulo 1 Marco Conceptual: se entiende la representación general de toda la información en el proceso de investigación se dan los siguientes elementos: el tema se especifica que se pretende estudiar, el problema es la pregunta que se dirige a la investigación y la cual se debe dar una respuesta, los antecedentes se refiere a saber si en la institución ha surgido la investigación acerca del tema planteado y a darle solución la justificación establece la importancia de la investigación que genera los beneficios de la propuesta.

Capítulo 2 Marco Teórico: es el soporte conceptual de una teoría o conceptos, teóricos que se utilizaron para el planteamiento del problema de una investigación.

Capítulo 3 Marco Metodológico: en este marco es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de la investigación, el enfoque de la investigación se refiere a cuáles son los enfoques que se dirige la investigación para hacer las acciones a ejecutar, alcances de la investigación en este elemento se establecen los sujetos que formaran parte de la investigación y hasta donde es necesario llevarla.

Capítulo 4 Presentación y discusión de resultado, es mostrar los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al director y docentes se muestran las graficas del 1 al 5 donde se establecen donde respondieron la encuesta luego va la discusión de resultados donde se basa el problema detectado en el instituto de educación Básica por Cooperativa de Enseñanza y que son alcanzados por la propuesta.

Capítulo 5 se presentan las propuestas de mejora aquí se escribe el nombre de la propuesta, la descripción de la propuesta, los objetivos de la propuestas general y específico los resultados esperados, contenidos, actividades, el cronograma de las actividades, metodología, las técnicas de investigación, implementación luego va el presupuesto donde se detalla los gastos , luego va las referencias, anexos y el FODA de la institución

## Introducción

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivos que un individuo tiene para influir en la forma de ser actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con administración. El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tiene que gestionar, tomar iniciativa, motivación. La administración de una institución debe ser eficaz y eficiente que con llevan a las funciones que se realizan para administrar y organizar, ya que es fundamental para el centro educativo. La administración puede ser atendida como la disciplina que se encarga de realizar un orden para aplicar de tenerse en cuenta para guiar al equipo de trabajo. En base a la investigación acción y en la recolección de datos se justificó que en el Instituto d Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa departamento de Chiquimula, es necesario que se implemente el manual para facilitar las funciones administrativas en la dirección. En el manual que se implemento tiene las características de liderazgo y sus definiciones, y la descripción del director en el nivel medio, sus funciones que debe ejercer un director, como también lleva objetivos específicos y generales que se establecen y que dirigen hacia la meta para lograr, las preguntas se hizo para la diagnosticar cual era el problema de la institución; la operación de variables se descubre la definición de la variables que dirigen en la investigación en lo cual estas se dirigen en la independiente y la dependiente; se da la definición de operativa se refiere al proceso a través de la variable que determinan la acción; la delimitación es darle asertividad a la investigación en cuanto se refiere al tiempo y lugar de la acción; la muestra es la cantidad específica de los objetos unidades de análisis el universo es la totalidad de los objetos que se tomaran en cuenta las técnicas de la investigación. Es importante que el liderazgo del director refleje buenas relaciones como equipo de trabajo para el pleno conocimiento de los procesos administrativos y directivos. Desde esta perspectiva el ejercicio del liderazgo debe ser subordinados, para ser motivados a trabajar en equipo en forma productiva para tener un buen manejo de la inteligencia emocional entre docentes y estudiantes, administrativos. El director que es por excelencia el líder administrativo y sobre todo pedagógico

alguien capaz de seguir y conducir su equipo y tener una buena organización y control administrativo.

# **Capítulo 1**

## **Marco conceptual**

### **1.1 Tema**

El liderazgo del director como factor determinante en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza, municipio de Olopa departamento de Chiquimula.

### **1.2 Planteamiento de problema**

¿Cuál es la importancia del Liderazgo del director en la administración del Instituto de educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza, municipio de Olopa Departamento de Chiquimula?

### **1.3 Antecedentes**

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.

Los institutos por cooperativa de enseñanza tendrán 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.



Los directores son nombrados por los Coordinadores Técnicos Administrativos de cada municipio previa propuesta de la Junta en mención del establecimiento. Por acuerdo gubernativo No. 1 del 17 de enero de 1972, siendo el Ministro de Educación.

El problema de la falta de liderazgo en la administración de los centros educativos de educación media se ha venido dando desde muchos años atrás. Los directores de los diferentes establecimientos que funcionan en nuestro contexto han dejado de aplicar en funciones administrativas este principio de la educación en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa Departamento de Chiquimula.

## **1.4 Justificación**

Esta investigación, es importante porque se aportará una amplia información sobre la necesidad de un buen líder como director en el centro educativo, y sobre la motivación en el liderazgo, este estudio consiste en la importancia de tener un buen liderazgo, en las diferentes direcciones que se establezcan buenas funciones administrativas en los establecimientos educativos en el nivel medio.

La importancia de esta investigación se tiene que en el centro educativo de este establecimiento se toma interés más a fondo de conocer las condiciones que trae a una administración que no aplica las funciones administrativas en la dirección para halla un mejor control en el área administrativa.

## **Capítulo 2**

### **Marco teórico**

#### **2.1 Liderazgo**

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra. (Builes Maya, Juan Fernando diciembre 2016 el líder C&E Consultado el 11 de septiembre del 2017)

##### 2.1.1 Tipos de liderazgo

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen muchos tipos de liderazgo. En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. (Según Max Weber 2013) hay tres tipos puros de liderazgo: Daft, Richard la experiencia de los tipos de liderazgo tercera edición.

- **Líder carismático**

Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.

- Líder tradicional

Es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

- Líder legítimo

Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

### 2.1.2 El origen de la palabra Líder

Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción per se, lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado.

(Arieu) define al líder como "la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a las personas, así ellas te tratarán. (Laissez Faire)

(Laissez Faire)

Este se conoce por ser muy liberal por ello su nombre como liderazgo laissez faire, que es una expresión de origen francés y cuya traducción al español es “dejar hacer” en este modelo el líder suele ser una figura pasiva que permite que las personas a su cargo posean todo el control de lo que se están haciendo, ya que se les facilita toda la información y herramientas necesarias para la eficaz realización de las labores y donde el líder sólo deberá intervenir si el subordinado solicita su ayuda.

### 2.1.3 Clases de liderazgo

Según sus clases de desarrollo. De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

- Líder autócrata

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.

- Líder emprendedor

Un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

- Líder liberal

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

- Líder proactivo  
Este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- Líder audaz  
Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.
- Liderazgo dictado  
Fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirles a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- Liderazgo autocrático  
El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- Liderazgo democrático  
El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

- **Liderazgo onomatopéyico**  
El líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- **Liderazgo paternalista**  
No tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- **Liderazgo liberal**  
El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan. (laissez faire Clemente Valdez, 2009)
- **Liderazgo emocional**  
Las bases emocionales resultan cruciales para los diseños empresariales más complejos en los que la organización coloca líderes para cada división de negocio de forma descentralizada, y mantiene además un liderazgo central, esto a forma de una "federación". En estos contextos, según como expone

En su trabajo "Convertirse en líder de líderes", el éxito de los negocios depende de un balance de poderes entre el poder central y las divisiones de negocio, y del desarrollo de un liderazgo emocional de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

#### 2.1.4 Características de un buen líder

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.) Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.
- Cada grupo elabora su prototipo y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder hacer.

### 2.1.5 El director del nivel Medio

Un conjunto de personas con medios adecuados que pretenden conseguir un fin. Sin duda alguna, es necesario que todo plantel educativo cuente con un director, para que se encargue de: planificar, ordenar, coordinar y controlar todo lo relacionado al ámbito académico, después de todo deberán cumplirse con los objetivos propuestos.

En una organización el director tiene bajo su responsabilidad la comunidad educativa y la parte administrativa, por lo que es necesario poseer un perfil adecuado al momento de satisfacer necesidades y conseguir aspiraciones o cualidades irrevocables.

Una cualidad se refiere a un conjunto de actitudes que deberán aplicarse ante en situaciones conflictivas que se presenten, pero dependerá de la formación y del nivel de liderazgo que posea un director, por lo que las habilidades y conocimientos se demostrará al momento de coordinar, gestionar, informar, controlar y asesorar docentes alumnos y padres de familia dentro del plantel educativo.

El área administrativa es un órgano clave para conseguir un fin educativo por lo que dependerá del actuar por parte del director y de toda la comunidad, para que al momento de tomar una decisión se respete el orden jerárquico. Así mismo, se requiere de una serie de procedimientos donde la intervención del director será primordial al momento de solucionar dichos problemas que pudieran suceder, por lo que el director es una pieza importante en el buen funcionamiento del centro de nivel medio.

La figura de un director consiste en tener cualidades básicas deseables, donde todo dependerá de las distintas épocas, por lo que enfrentará una diversidad de cambios sociales y administrativos que se demanden en el marco legal, de acuerdo a las funciones y obligaciones a desempeñar, por lo que se puede describir y enumerar el nivel de responsabilidad que tiene un director y es por medio de los avances y logros obtenidos por parte de la institución educativa. Por lo que una comunicación debe ser un elemento primordial que debe mantenerse con la comunidad docente, para dar soluciones en su debido tiempo y así el director podrá exigirle al personal un clima



agradable laboral, donde exista respeto mutuo y aceptación de normas estipuladas por parte de la institución en cuanto a las funciones y obligaciones a ejecutar para que todos sean responsables en cuanto a su quehacer por realizar.

- **Formación académica**

El director debe poseer como mínimo un Profesora de Enseñanza Media o una Licenciatura en pedagogía.

- **Experiencia laboral**

Conforme a los años de servicio que consigue el director, podrá desempeñar perfectamente sus funciones administrativas y técnico-pedagógicas.

- **Conocimientos**

Al ejercer un cargo como director debe poseer conocimientos pedagógicos, administrativos, técnicos y legales para administrar correcta el plantel educativo.

- **Habilidades**

Una habilidad se adquiere con el transcurso de la práctica y por ello es importante cumplir con lo siguiente:

- Fomentar un clima de paz al trabajar en equipo con los docentes.
- Manejar documentos primordiales para el buen funcionamiento de la institución educativa.
- Manejar adecuadamente las relaciones humanas entre toda la comunidad educativa al tomar una decisión.
- Detectar necesidades pedagógicas dentro del plantel. Programar actividades de actualización para toda la comunidad educativa.

### 2.1.6 Funciones del director del Nivel Medio

- Representar legalmente a la institución.
- Formular coordinar, ejecutar y evaluar el plan de trabajo anual, con la participación del personal de coordinadores, maestros.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos educacionales y por un buen trato a los alumnos dentro y fuera del Complejo Educativo.
- Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y administrativa de una unidad educativa.
- Controla, evalúa y aprueba programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Evalúa el desempeño del personal docente.
- Organiza y aprueba el cronograma de actividades del año escolar.
- Elabora y ejecuta el anteproyecto y proyecto de presupuesto de la unidad.
- Vela por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que rigen el centro educativo.
- Dirige el Consejo de Profesores y demás actos del plantel.
- Gestiona ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con el área.
- Elabora y lleva el control de las estadísticas.
- Organiza y participa en talleres de actualización académica.
- Autoriza las diversas erogaciones y demás gastos generales.
- Supervisa y lleva el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, entre otros.
- Promueve acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.
- Supervisa la ejecución de los planes y programas que garanticen la atención integral del niño.
- Elabora anualmente informe del resultado del plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.

- Rinde cuenta periódicamente al supervisor sectorial del Ministerio de Educación y recibe información sobre actividades y normativas emanados por este organismo.
- Estudia conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales.
- Participa en los consejos de la directiva de la sociedad de padres y/o representantes.
- Supervisa la elaboración del inventario de materiales y equipos.
- Redacta y firma la correspondencia y documentación de la unidad.
- Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.

#### 2.1.7 Perfil del director en el nivel medio.

El tiempo de experiencia laboral que tiene el director permite adquirir conocimientos, habilidades y características que permiten garantizar el desarrollo óptimo del establecimiento en cuanto a las funciones y responsabilidades efectuadas.

- Formación académica  
El director debe poseer como mínimo un Profesora de Enseñanza Media o una Licenciatura en pedagogía.
- Experiencia laboral  
Conforme a los años de servicio que consigue el director, podrá desempeñar perfectamente sus funciones administrativas y técnico-pedagógicas.

## **Capítulo 3**

### **Marco metodológico**

#### **3.1 Problemática a investigar**

El liderazgo del director como factor determinante en la administración del instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula.

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

Es la forma sistemática, disciplinada y está directamente a la de investigación acción, se toma en cuenta este enfoque para tener resultado de la investigación en el instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula

##### **3.2.1 Enfoque cualitativo**

Los autores Blasco y Pérez (2007), señala que a investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural como sucede, e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza por variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de la vida. Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos hipótesis teorías y preconcebidos.

##### **3.2.2 Enfoque cuantitativo**

Este enfoque cuantitativo es el análisis de la información se basa en cantidades numéricas cuando se someten a mediciones numéricas y sus resultados se consideran en forma estadística para lograr y facilitar la investigación.

### 3.2.3 Enfoque mixto

De la recolección de ambos surge de la investigación mixta, misma que influye a las características de cada uno de ellas. Es un proceso que recolecta y analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder un planteamiento.

## **3.3 Alcances de la investigación**

La investigación se desarrollará en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula dicho establecimiento atiende el nivel del ciclo básico los sujetos del problema que se encuentra con la falta de liderazgo y la autoridad del director. La investigación será para el director, docentes y estudiantes para la aplicación de un cuestionario siendo esta una de las debilidades establecidas en el FODA que se debe buscar unas de las salidas más efectivas.

## **3.4 Objetivos**

### 3.4.1 General

Establecer normas de liderazgo para incentivar al equipo de trabajo y tomar decisiones alineadas con la visión de organizar y buscar estrategias para un mejor emprendimiento del centro educativo del nivel medio en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula.

### 3.4.2 Específico

- Socializar las normas de liderazgo más apropiado para el director en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula.

- Elaborar funciones del liderazgo del director para lograr los objetivos de acuerdo a la investigación acción en el en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula

### **3.5 Preguntas de investigación**

1. ¿Se aplican los principios de administración en la dirección de este Establecimiento?
2. ¿Es el liderazgo un principio importante en la Administración de los Institutos de Educación Básica por Cooperativa?
3. ¿Existen un Manual de funciones que se apliquen en la administración del Establecimiento?
4. ¿Le gustaría que se implementara un Manual con principios de Liderazgos en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa?
5. ¿Estaría de acuerdo participar en la inducción para la aplicabilidad de un Manual de Función administrativa con principios de Liderazgo?

### **3.6 Operacionalización de variables**

#### 3.6.1 Variable independiente

El liderazgo del director como factor determinante en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza, municipio de Olopa departamento de Chiquimula Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y

evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

### 3.6.2 Variable dependiente

La importancia del Liderazgo del director en la administración. Es Formular coordinar, ejecutar y evaluar el plan de trabajo anual, con la participación del personal de coordinadores, maestros velar por el cumplimiento de los objetivos educacionales y por un buen trato a los alumnos dentro y fuera del Complejo Educativo.

### 3.6.3 Definición operativa

El liderazgo del director en la administración es el desempeño docente pedagógico son los dos factores más determinantes en la calidad del proceso educativo. Demanda altas capacidades, y cualidades y actitudes de quienes ejercen cargos directivos y actividades de docencia.

### 3.6.4 Tabla de operacionalización de variables

**Tabla No. 1**

**Tabla de operacionalización de variables**

| <b>Tema</b>  | <b>Variables</b>   | <b>Objetivos</b>   | <b>Preguntas</b> | <b>Sujetos</b>  |
|--|--|--|------------------|---|
| El liderazgo del director como factor determinante en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza, municipio de Olopa departamento Chiquimula.                            | <b>1.Independiente</b><br><br>El liderazgo del director como factor determinante en la administración. | -Establecer normas de liderazgo para incentivar al equipo de trabajo y tomar decisiones alineadas con la visión de organizar y buscar estrategias para un mejor emprendimiento del centro educativo del nivel medio en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula.  | 1,2,3            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director</li> <li>• Docente s</li> </ul> |
| <b>Problema</b><br>El Liderazgo del director como factor determinante en la administración en la del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza, municipio de Olopa Departamento de Chiquimula | <b>1.Dependiente</b><br>La importancia del Liderazgo del director en la administración                 | <b>Objetivos Específicos</b><br>-Socializar las normas de liderazgo más apropiada para el director en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula.<br><br>-Establecer funciones del liderazgo del director para lograr los objetivos de acuerdo a la investigación acción en el en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula | 4,5              |   |

Fuente elaborada propia



### **3.7 Delimitación**

#### 3.7.1 Temporal

La investigación inicio 20 de Julio y finalizo el 25 de agosto del 2018.

#### 3.7.2 Espacial

La investigación se realizó en el Instituto de Educación Básica por cooperativa de Enseñanza ubicado en 3ª. avenida cerca del Estadio José Ovidio Guerra Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula. El Establecimiento educativo cuenta con los espacios necesarios para su funcionalidad, además de todos los servicios específicos.

#### 3.7.3 Teórica

La presente investigación tiene sustento en el marco teórico que es el conjunto de principios y conocimientos, procedimientos que sirven para solucionar problemas que el investigador realiza durante el proceso de investigación. La base primordial del liderazgo del director en la investigación en la gestión de la calidad educativa se especifica en la relación del liderazgo y docentes en el nivel Medio.

### **3.8 Universo**

La totalidad de sujetos que la conforma la institución Educativa del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa De Enseñanza en el municipio de Olopa en el departamento de Chiquimula fueron encuestados un director y 11 docentes que da un total de 12 de esta manera se hace la investigación

### **3.9 Muestra**

La investigación se realizará en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula, siendo los sujetos de la investigación el director (1) y los docentes (11) haciendo un total de 12 de muestra elegida.

### **3.10 Unidad de análisis**

La unidad de análisis está conformada por el director, quien es el encargado de representar en el centro educativo, es el director de la administración de dirigir y coordinar, las actividades dentro y fuera del centro educativo del nivel medio.

Los docentes son los responsables de demostrar y compartir los procesos de enseñanza y aprendizaje, y sistematiza las actividades de enseñanza aprendizaje en sus referentes áreas en el nivel medio.

### **3.11 Técnicas de investigación**

#### 3.11.1 Métodos cualitativos

- Observación: es un instrumento de análisis que suele decir que saber observar y que es saber seleccionar, es plantear lo que se interesa observar para presentar la realidad.
- Entrevistas: es una técnica de recolección de datos que involucra el cuestionamiento oral de los entrevistados que sea individualmente que permiten obtener información u opinión para calzar muchos puntos a la realidad.
- Encuesta: es el conjunto de procedimientos de investigación que se utiliza para la recopilación de datos que se emplea en la investigación.

#### 3.11.2 Método cuantitativo

- Cuestionario: es un instrumento de investigación que consiste una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

### **3.12 Instrumentos**

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario que es una herramienta de investigación, que consiste una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos, las cuales se utilizaron para recibir información acerca del liderazgo del director como factor determinante en la administración educativa.

### **3.13 Prueba Piloto**

La utilización de la matriz FODA es una herramienta que se diagnostica para ser aplicada en una investigación en la institución, sus características internas debilidades destrezas fortalezas y sus amenazas que permite coleccionar la descripción que conforma la matriz FODA para identificar el problema principal de la investigación y buscar soluciones. La recopilación de datos se dio a través de la encuesta al director del centro educativo del nivel medio.

### **3.14 Ajustes de los Instrumentos derivados de la prueba piloto**

Es preciso destacar que el diagnostico, FODA cuestionario y entrevista son técnicas que son indudables en la investigación para conocer los efectos y las causas de los problemas encontradas, así seleccionar datos para que la observación que permite visualizar lo negativo y lo positivo de la institución del nivel medio.

### **3.15 Factibilidad y viabilidad**

#### **3.15.1 Factibilidad**

La investigación es factible porque se observó un estudio de liderazgo del director en el establecimiento de educación básica con el fin de llevar acabo el objetivo y cumplir con la investigación acción y de manera se enfocó la matriz FODA.

### 3.15.2 Viabilidad

La investigación que se realizó, es viable porque se hizo se determinó la investigación del liderazgo del director como factor Determinante en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el nivel medio en el cual será un manual para facilitar la organización del director en el área de administración

### 3.16 Cronograma de actividades de realización de Tesis

| NO. | Actividades   | Meses |   |   |   |   |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
|-----|---|-------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|--------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|
|     |   | Junio |   |   |   |   | Julio |   |   |   |   | Agosto |   |   |   |   | Septiembre |   |   |   |   |
|     |   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1   | Inducción e información de la tesis.                    | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 2   | Elaboración del diagnóstico Institucional FODA          | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 3   | Entrega de Tablas de variables                          | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 4   | Capítulo 1: Marco Conceptual                            | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 5   | Capítulo 2 Marco Teórico                                |       |   |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 6   | Capítulo 3 Marco Metodológico                           |       |   |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |   |            |   |   |   |   |
| 7   | Capítulo 4 presentación y discusión de la investigación |       |   |   |   |   |       |   |   |   |   | ■      | ■ | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |   |
| 8   | Capítulo 5 Propuesta                                    |       |   |   |   |   |       |   |   |   |   | ■      | ■ | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |   |
| 9   | Primera revisión del documento revisado                 |       |   |   |   |   |       |   |   |   |   | ■      | ■ | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |   |
| 10  | Segunda revisión del documento finalizado               |       |   |   |   |   |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 11  | Entrega de Tesis  |       |   |   |   |   |       |   |   |   |   |        |   |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ | ■ |

Fuente elaboración propia

## Capítulo 4

### Presentación y discusión de Resultados

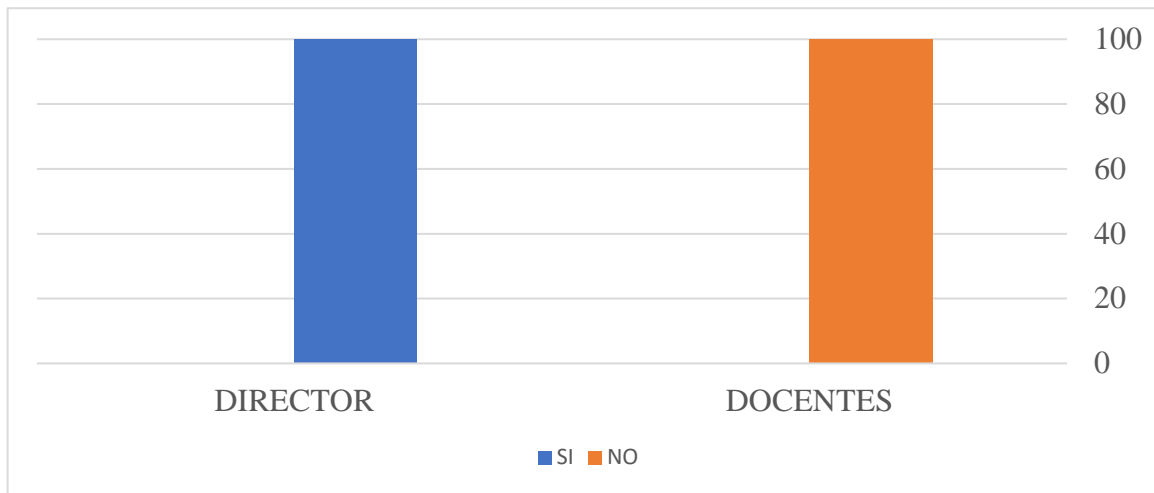
#### 4.1 Presentación de resultados

El propósito es mostrar los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al director y docentes en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula para finalizar que es importante implementar el manual de liderazgo del director como factor determinante en la administración en el centro educativo del nivel medio para realizar los trámites administrativos correspondientes.

|          | SI | NO | Total, de Elementos encuestados |
|----------|----|----|---------------------------------|
| Director | 0  | 1  | 1                               |
| Docentes | 0  | 11 | 11                              |

**Gráfica No 1**

**¿Se aplican los principios de administración en la dirección de este Establecimiento?**



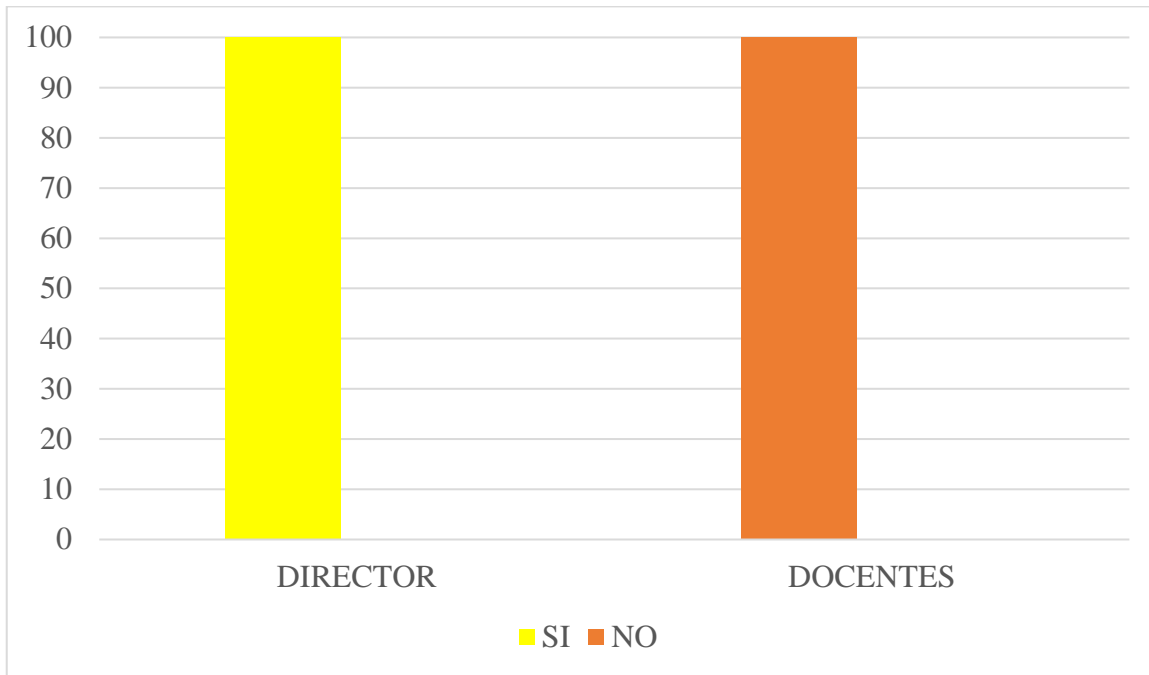
Fuente de elaboración propia

Interpretación: los Sujetos encuestados en un 100% respondieron que no aplican los principios de administración en la dirección de este establecimiento.

Análisis: según resultado se debe hacer cambios en la administración del instituto.

**Gráfica 2**

**¿Es el liderazgo un principio importante en la administración de los Institutos de Educación Básica Por Cooperativa?**



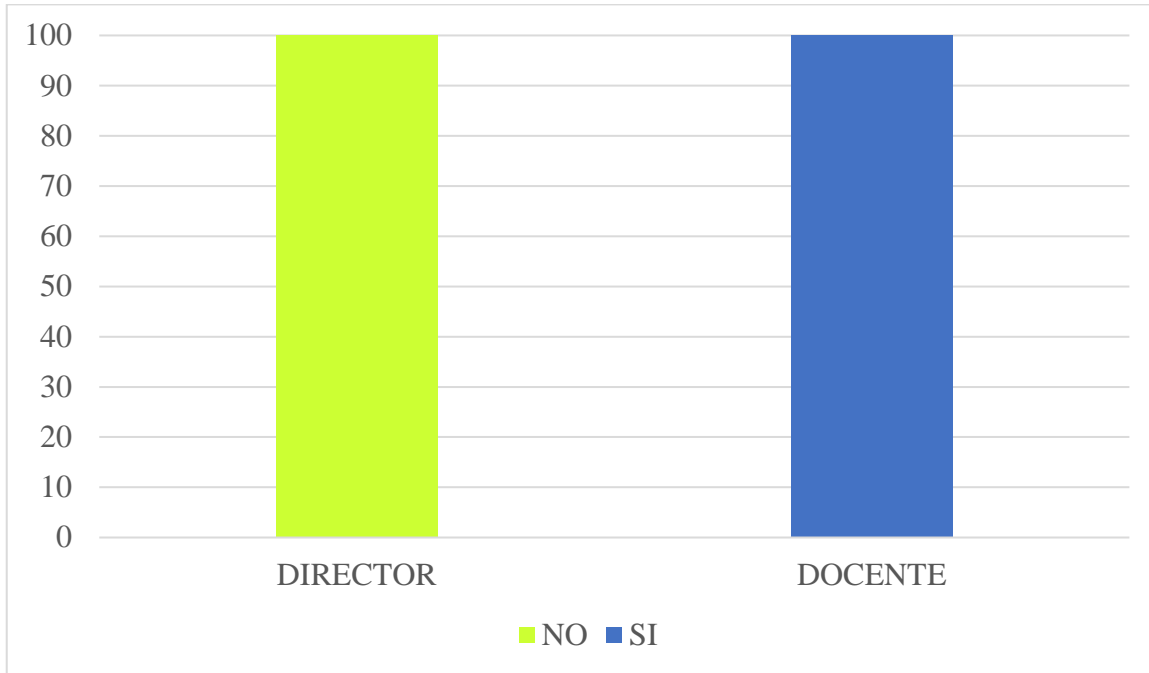
Fuente de elaboración propia

Interpretación: los sujetos encuestados respondieron el 100% que Si el liderazgo es un principio importante en la administración de los Institutos de Educación Básica Por Cooperativa

Análisis: se puede establecer que el principio de liderazgo en la administración es fundamental.

**Gráfica 3**

**¿Existe un Manual de funciones que se apliquen en la administración del establecimiento?**



Fuente de elaboración propia

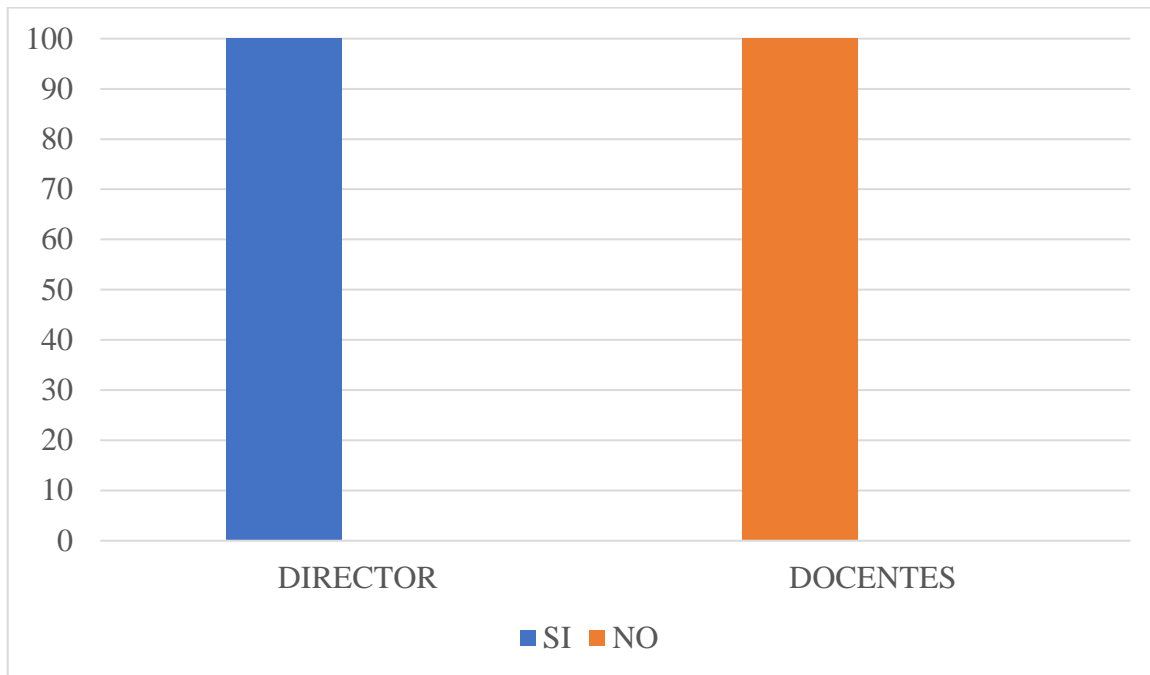
Interpretación los sujetos encuestados respondieron que 100% que no existe un Manual de funciones que se aplique en la administrativa del establecimiento.

Análisis: se debe establecer un el Manual del liderazgo del director como factor determinante en la administración para la organización administrativa.



**Grafica 4**

**¿Le gustaría que se implementara un manual con principios de liderazgo en la administración del Instituto de educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza?**



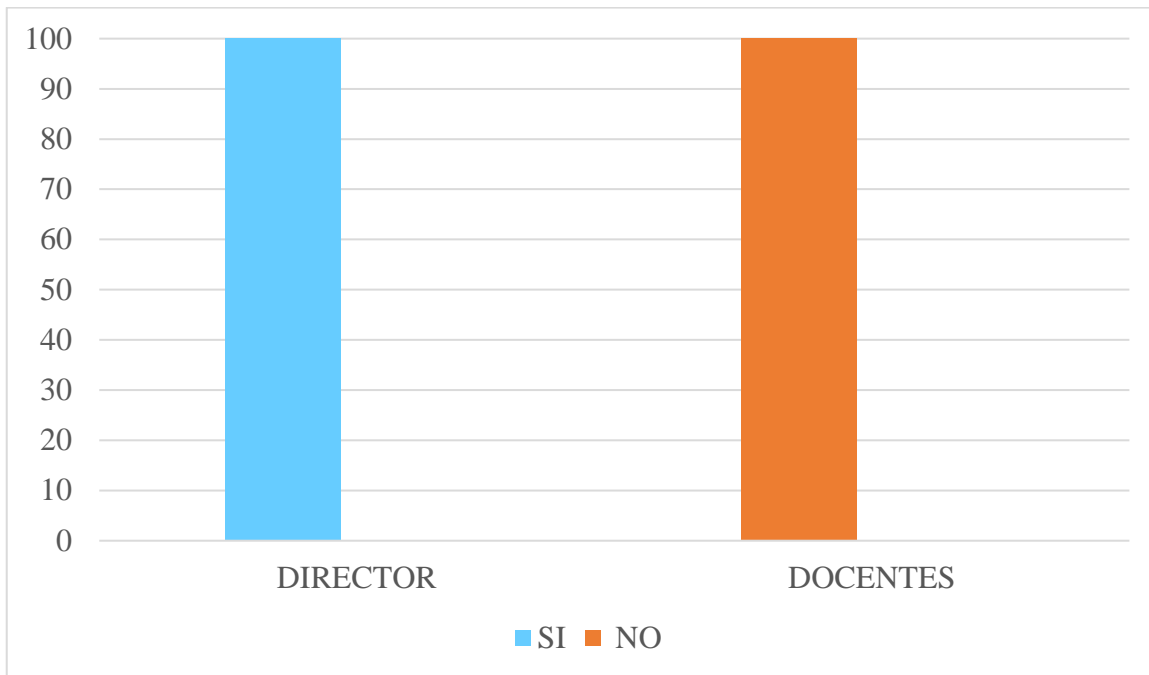
Fuente de elaboración propia

Interpretación: los sujetos encuestados el 100% respondieron que si les gustaría que se implementara el Manual con principios de liderazgo en la administración del instituto de educación Básica por Cooperativa.

Análisis: según en la encuesta es necesario que implemente el Manual ya que se debe a que la carencia es muy eficiencia.

**Grafica 5**

**¿Estaría de acuerdo participar en la inducción en la aplicabilidad en un Manual de Función administrativa con principios de Liderazgo?**



Fuente de elaboración propia

Interpretación: los sujetos encuetados el 100% respondieron que si están de acuerdo a participar en la inducción en la aplicabilidad a un Manual de Función administrativa con principios de liderazgo.

Análisis: según en el resultado obtenido en la encuesta es necesario la inducción de un Manual de Función administrativa con principios de liderazgo.

## **4.2 Discusión de Resultados**

Con base al problema detectado en el instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa departamento de Chiquimula se tuvo que aplicar una encuesta al director y los docentes en lo cual se hizo énfasis la importancia del liderazgo del director como factor determinante en la administración.

Tomando en cuenta los sujetos de la investigación que es indispensable y viable la implementación del manual en el establecimiento del Instituto de Educación Básica por cooperativa de Enseñanza. Ya que los objetivos de la investigación fueron alcanzados a través de la propuesta que se hará la implementación del Manual ya que se beneficiará al director como los docentes a mejorar en la administración y a manejar un orden y un control en los procesos administrativos.

## **Conclusiones**

El liderazgo del director es de fundamental importancia para un centro educativo en la administración, es el responsable que exista control, organización de las actividades administrativas, para mejorar en la calidad educativa en la comunidad educativa a su cargo. El director como los docentes de esta institución son parte de la reorganización educativa buscar un mecanismo de control de las funciones administrativas para realizar de manera eficiente y eficaz el proceso administrativo de la institución educativa. El director del centro educativo del nivel medio en el Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa del Departamento de Chiquimula, como ente de cambio debe tomar decisiones que permitan el desarrollo de la institución educativa que dirige, por tal razón la aplicación del liderazgo le permite buscar estrategias para un mejor emprendimiento del centro educativo que tiene a su cargo

Para establecer normas de liderazgo es necesario planear las actividades que se pretenden normar, ofrecerles a todos involucrados una oportunidad igual de participar, formular preguntas apropiadas queden respuestas a temas que necesitan ser solucionadas a una administración. Ofrecer a todos la oportunidad de participar. El líder debe asumir que todos los miembros de la comunidad educativa que tiene a su cargo tiene algo que tiene que contribuir a la mejora de la administración educativa. Unas de las herramientas más efectiva del liderazgo es la capacidad de interrogar de manera apropiada, Una función muy importante del líder administrativo, es planificar los objetivos de la institución educativa. Los lideres pueden planificar por si mismo la política u objetivos y después intentar de establecerlas en su administración. No obstante, en todo momento su objetivo principal es que sus compañeros se encuentren contentos con su trabajo y cooperen entre sí, creando un ambiente laboral agradable.

## **Capítulo 5**

### **Propuestas de mejora**

#### **5.1 Nombre de la propuesta**

Manual de liderazgo del director administrativo Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula.

#### **5.2 Descripción de la propuesta**

Un manual de liderazgo administrativo es fundamental para todo proceso educativo, específicamente en una dirección. Este manual tiene como objeto desarrollar actividades administrativas con eficiencia y eficacia puesto en todo para una administración de mejor forma para el centro educativo del nivel medio.

#### **5.3 Objetivos de la propuesta**

##### 5.3.1 General

- Proporcionar un manual del liderazgo del director como factor determinante en la administración, en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa departamento de Chiquimula.

##### 5.3.2 Específicos

- Investigar acciones del liderazgo que vayan con las funciones de una administración educativa.
  
- Seleccionar las acciones más indicadas para la dirección del establecimiento educativo

- Formular un compendio de funciones de liderazgo para un buen funcionamiento de la administración del establecimiento educativo.

### **5.3 Resultados esperados**

El impacto que se genera el manual será de beneficio para el establecimiento del nivel medio y para los sujetos quienes son los encargados de velar que la educación de los estudiantes tenga un buen rendimiento de calidad y el director es el que se encarga de administrar y de controlar y organizar en el área de administrativa cumpliendo con sus funciones como director y un buen líder.

### **5.4. Contenido**

- Liderazgo del director: es la forma productiva para ser motivadas a trabajar en equipo para cumplir con sus responsabilidades y funciones el director debe ser competente un buen líder administrativo pedagógico que le permita influir en ellos y lograr de la administración los apoyos con sus docentes los objetivos establecidos en un ser un líder íntegro y conducir su equipo hacia sus objetivos de metas que permitan mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.
- Administración: se define como las funciones que se realizan para administrar que tiene por objetos las organizaciones y la técnica encargada de la planificación.

#### **5.4.1 Actividades**

- Evaluación del centro Educativo: se realiza un diagnóstico del centro educativo, que permita establecer las fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades para tener claro y presente en que está siendo mejor y en debe mejorar, para poder buscar soluciones a la misma.

- Organización de comisiones de trabajo: esta parte es fundamental porque se enfoca en las actividades a realizar tenga responsable y que se mantenga el espíritu y la armonía y disciplina de trabajo en equipo para que se eficaz y eficiente.
- Modulo I datos generales del centro educativo: es importante para identificar con el centro educativo del nivel medio del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa tomar en cuenta nombre del nivel dirección geográfica área sector modalidad descripción de los niveles ciclo plan jornada y código del establecimiento haciendo lo más interesante que identifica la institución educativa.
- Módulo 2: Identidad Institucional: es el soporte lo que da la vida institucional educativa.
- Módulo 3: Manual de liderazgo del director como factor determinante en la administración y planes de mejora después de haber elaborado el FODA de la institución y analizado las diferentes situaciones, se propone que se tome en cuenta las debilidades en donde se debe priorizar y buscar las alternativas de solución. El manual servirá como una guía para los docentes y para el director para tener una calidad de administración en el establecimiento educativo.
- Socializar: el director y la docencia y los padres de familia conozcan del manual que se realizado y que se dé útil para el establecimiento para tener un liderazgo del director del establecimiento.
- Implementar el Manual para la práctica de los lineamientos que se establece para poder
- mejorar la institución y en el liderazgo del director en la administración.

### 5.4.2 Cronograma de actividades propuestas.

|    | Actividad                               | Fechas               | Responsable                              |
|----|---|----------------------|--|
| 1  | Evaluación del centro educativo (FODA). | Enero                | Director y personal Docente.             |
| 2  | Organización de comisiones de trabajo   | Enero                | Director                                 |
| 3  | Listado de funciones y atribuciones     | Febrero              | Comunidad educativa                      |
| 4  | Indicaciones del Manual                 | Marzo                | Director                                 |
| 5  | Socialización de las acciones           | Abril                | Director y comisión de equipo de trabajo |
| 6  | Evaluación de la aplicación             | Mayo                 | Director                                 |
| 7  | Recurso con la comunidad educativa      | Junio                | Director y comisión                      |
| 8  | Evaluación del avance de la propuesta   | Julio                | Director y comisión                      |
| 9  | Actividad de convivencia                | agosto               | Director personal docente e invitados.   |
| 10 | Evaluación final de la propuesta        | Septiembre y octubre | Director                                 |

Fuente de elaboración propia



## **5.6 Metodología**

Para el manual de la institución se toman varios métodos y técnica para la investigación acción, y también a lograr objetivos debidamente planteados que es el fin primordial de esta investigación.

### 5.6.1 Técnicas de investigación

- Observación: consiste en analizar la situación u el objeto que será destinado para la investigación en este caso evaluar el centro educativo del nivel medio.
- Encuesta: es un conjunto de procedimiento de investigación que permite recoger analizar una serie de datos de una muestra que se pretende obtener y elaborar datos más rápido.

### 5.6.2 Métodos de investigación

- Cuestionario: Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios que permiten alcanzar los objetivos propuestos.
- De campo: teniendo como campo de acción el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa de departamento de Chiquimula.

## **5.7 Implementación**

### 5.7.1 Fase inicial

Es establece un dialogo con el director y los docentes del centro educativo del nivel medio explicando la importancia del Manual como el liderazgo del director como factor determinante en la administración.

### 5.7.2 Fase de preparación

En esta fase se inicia el proceso de elaboración de los elementos que componen el Manual de Funciones de Liderazgo.

### 5.7.3 Fase final

En ella se concientiza a los docentes y al director e implementar el manual de un buen líder en las funciones administrativas.

## 5.8 Recursos

### 5.8.1 Recurso humano

E involucramiento del director y los docentes para la implementación del Manual.

### 5.8.2 Recurso de materiales

En este se cuenta con la literatura necesaria para la investigación acción en la elaboración del Manual siendo fuentes primarias y secundarias.

### 5.8.3 Recursos tecnológicos

Se refiere a uso de la computadora, impresora, que son útiles para la implementación del manual.

## 5.9 Presupuesto

5.9.1 Detalle de gasto en la implementación del Manual del liderazgo del director como factor determinante en la administración

| No.         | Detalle                              | Valor   |
|-------------|--------------------------------------|---------|
| 1           | Utilización de equipo de computación | Q200.00 |
| 2           | Transporte                           | Q100.00 |
| 3           | Fotocopias                           | Q 30.00 |
| 4           | Empastado                            | Q30.00  |
| Valor Total |                                      | Q360.00 |

Fuente de elaboración propia

## **Referencias**

Builes Maya, (2017) El líder C&E Consultado.

Chamorro, Diana (2005) Factores determinantes de estilos de liderazgo del director.

Daft, Richard pages (2016) Tipos de liderazgo.

## **Anexos**

## Anexo 1

### 1.1 FODA Institucional.

Instituto de Educación Básica Por Cooperativa de Enseñanza del Municipio de Olopa  
Departamento de Chiquimula.

| Fortalezas  | Oportunidades   | Debilidades  | Amenazas  |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El Instituto cuenta con un director, secretario y docentes que poseen pensum cerrado de profesorado de Enseñanza Media, cuenta con excelente calidad didáctica y experiencia.</li> <li>➤ Es parte del Ministerio de Educación, sus políticas son emanadas por el MINEDUC, la Dirección Departamental de Educación y el Supervisor Educativo.</li> <li>➤ Existe una comunicación excelente del director con el Supervisor, personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia.</li> <li>➤ El lugar donde funciona el instituto es propio.</li> <li>➤ Su papelería e informaciones los presenta en la Supervisión Educativa o en la Dirección Departamental Educativa.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tiene una estrecha relación con otras instituciones, tanto municipales como departamentales.</li> <li>➤ Recibe apoyo estatal, Municipal y de los Padres de Familia.</li> <li>➤ Aplica la legislación Educativa, Decretos, Reglamentos y Dictámenes Emitidos por el Ministerio de Educación.</li> <li>➤ Estudiantes pueden gestionar becas y/o ayuda económica.</li> <li>➤ Instituciones y personas interesadas en ayudar al sostenimiento de estudiantes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No se cuenta con un manual de funciones.</li> <li>➤ Carencia de adecuadas fuentes bibliográficas.</li> <li>➤ Población meta con bajos ingresos económicos.</li> <li>➤ Bajos salarios para personal docente y administrativo.</li> <li>➤ Falta de maestros auxiliares y/o alternos.</li> <li>➤ Docentes que imparten más de un curso en determinado en los diferentes grados.</li> <li>➤ Carencia de materiales y equipos adecuados.</li> <li>➤ Deserción de estudiantes.</li> <li>➤ Catedráticos que faltan a sus clases.</li> <li>➤ Falta de personal y presupuesto para cubrir nueva carga horaria.</li> </ul> <p>-No se cuenta con archivos para la ordenación de documentos y expedientes del instituto</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existen pocos profesionales que quieran impartir clases en el instituto debido al bajo salario que se paga.</li> <li>➤ Que el Ministerio de Educación recorte presupuesto del Subsidio Estatal que le corresponde.</li> <li>➤ Que la Municipalidad recorte presupuesto del Subsidio Municipal que le corresponde.</li> <li>➤ Que por la excesiva población escolar, se funde otro instituto privado.</li> <li>➤ Que la falla geológica que pasa por el instituto, destruya las instalaciones.</li> </ul> |

Fuente de elaboración Propia.

## Anexo 2. Encuesta

Universidad Panamericana

Facultad de ciencias de la educación carrera: Licenciatura en Educación y  
Administración Educativa.



En el presente cuestionario se le solicita información, que servirá para realizar una investigación acerca del liderazgo del director como factor determinante en la administración del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza Municipio de Olopa Departamento de Chiquimula.

Instrucción: Marque con una X la respuesta que considere correcta.

1. ¿Se aplican los principios de administración en la dirección de este Establecimiento?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

2. ¿Es el liderazgo un principio importante en la Administración de los Institutos de Educación Básica por Cooperativa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3. ¿Existen un Manual de funciones que se apliquen en la administración del Establecimiento?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

4. ¿Le gustaría que se implementara un Manual con principios de Liderazgos en la administración del Instituto de Educación Básica Por Cooperativa?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

5. ¿Estaría de acuerdo participar en la inducción para la aplicabilidad de un Manual de Función administrativa con principios de Liderazgo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

## Solicitud



Universidad Panamericana de Guatemala  
Facultad Ciencias de la Educación  
Licenciatura en Administración Educativa  
Sede Chiquimula  
"Sabiduría, ante todo, adquiere sabiduría"

Chiquimula, 09 de junio de 2018.

P.E.M. José Roberto Elías Pazos  
Director

Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa  
Departamento de Chiquimula.


Estimado profesor:


En calidad de Asesor del documento de egreso Artículo Especializado de la Carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Panamericana, Facultad de Ciencias de la Educación, Sede de Chiquimula, me permito presentarle a la estudiante: Saray Díaz Vásquez, quien se identifica con carné No. 201802357, con el objeto de **SOLICITARLE** la autorización para realizar su trabajo de Investigación con el Tema: El Liderazgo del Director como Factor determinante en la Administración en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa, Departamento de Chiquimula en la Institución que usted dignamente dirige.


El proceso de Tesis inicia el 19 de junio y finaliza el 29 de junio del año 2018. La estudiante deberá interactuar con usted como director, y docentes, con el objeto de contribuir al proceso educativo y administrativo de los que estudian en tan importante Institución. Además, agradeceremos formar parte del trabajo que el estudiante realice durante el proceso de la investigación, permitir la supervisión eventual por el Asesor respectivo y la Coordinadora Técnica Administrativa de UPANA, si fuese necesario.

Agradeciendo su atención y colaboración, es un gusto suscribirnos en nombre de Universidad Panamericana.

Atentamente,

  
PEM. Saray Díaz Vásquez  
Estudiante

  
Lic. Miguel Angel Velásquez Reyes  
Asesor de Tesis

  
Vo. Bo. Lic. Axel Rene S.  
Coordinador Técnico Administrativo  
Facultad Ciencias de la Educación  
Sede Chiquimula.



Miguel Angel Velásquez Reyes  
Licenciado en Admón. Educativa  
Colegiado 18.104

### Anexo 3. Autorización

#### INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA OLOPA CHIQUIMULA

**Licenciado**

**Miguel Ángel Velásquez Reyes.**

**Asesor.**

**Licenciado**

**Axel Rene Sosa**

**Coordinador Técnico Administrativo**

**Universidad Panamericana**

**Facultad Ciencias de la Educación**

**Sede Chiquimula.**

#### **Respetables Profesionales:**

Atentamente me dirijo a ustedes para comunicarles que el día de hoy lunes 19 de junio del presente año, se presentó a este establecimiento educativo la estudiante: Saray Díaz Vásquez de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación, quien se identifica con carné No. 201802357, para solicitar la autorización para hacer su proyecto de investigación en el establecimiento que dirijo, durante el periodo del 09 de junio al 29 de septiembre de 2018.

En mi calidad de Directo del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del municipio de Olopa, Departamento de Chiquimula, me permito comunicarles mi aceptación para que pueda realizar su trabajo de Investigación referente al tema: el Liderazgo del Director como Factor Determinante en la administración del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza del Municipio de Olopa, Departamento, Chiquimula.

Atentamente,

  
P.E.M. José Roberto Eñas Pazos  
DIRECTOR.



---

Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza Olopa, Chiquimula.



## Anexo 4. Carta de Sostenibilidad

### INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA DE ENSEÑANZA OLOPA CHIQUIMULA

**Licenciado**

**Miguel Ángel Velásquez Reyes.**

**Asesor.**

**Saray Díaz Vásquez.**

**Estudiante.**

#### **Respetables Profesionales:**

Atentamente me dirijo a ustedes para comunicarles que como autoridad educativa y ente de cambio de esta administración me comprometo a darle seguimiento a las propuestas hechas por el estudiante de la Universidad Panamericana sede Chiquimula, Saray Díaz Vásquez, quien en realización de su documento de egreso para optar al título de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa realizó su investigación en esta institución, con el tema: El Liderazgo del Director como Factor Determinante en la Administración en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza en el Municipio de Olopa, Departamento de Chiquimula proyecto que finaliza con una propuesta de Mejora para la implementación y diseño del mismo.

En mi calidad de director del establecimiento, del municipio de Olopa departamento de Chiquimula, me permito comunicarle mi aceptación a dicha propuesta y así mismo de darle sostenibilidad a la propuesta.

Atentamente,

  
P.E.M. José Roberto Elías Pazos  
DIRECTOR.



---

Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Enseñanza Olopa, Chiquimula.