

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN  
EDUCATIVAS

**"FUNCIÓN TÉCNICO-PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE  
(Estudio realizado con directores y docentes de los Institutos de Educación Básica del  
municipio de Quetzaltenango)".**

TESIS DE GRADO

**KIMBERLYN ZANDY GARCÍA GARCÍA**  
CARNET 16045-08

QUETZALTENANGO, JULIO DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN  
EDUCATIVAS

**"FUNCIÓN TÉCNICO-PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

**(Estudio realizado con directores y docentes de los Institutos de Educación Básica del  
municipio de Quetzaltenango)".**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**KIMBERLYN ZANDY GARCÍA GARCÍA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS EN  
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

QUETZALTENANGO, JULIO DE 2015  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. HILDA ELIZABETH DIAZ CASTILLO DE GODOY

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LIC. ELÍAS GABRIEL RAMÍREZ GARCÍA

## **TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. CELIS NOHEMÍ LÓPEZ FUENTES DE VELÁSQUEZ  
MGTR. ERICK AGUILAR ALVARADO  
LIC. JORGE MARIO ROJAS FERNÁNDEZ

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN  
UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN  
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 5 de mayo de 2015

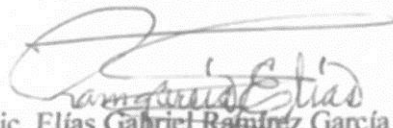
Ing. Jorge Derik Lima Par  
Subdirector Académico  
Campus Quetzaltenango  
Universidad Rafael Landívar

Estimado Ing. Lima:

Por este medio me dirijo a usted, para informarle que según Oficio No. 0013-2015-evlv de fecha 05 de mayo de 2015, fui nombrado asesor de la tesis titulada: "FUNCIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE" de la estudiante KIMBERLYN ZANDY GARCÍA GARCÍA, con carné No. 1604508, inscrita en la carrera de Licenciatura en: PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS.

Hago constar que el trabajo en mención está elaborado con responsabilidad, interés y diligencia; cumple con los requisitos metodológicos señalados en la Facultad. Por lo que doy aprobado el tema y ruego a usted sea nombrada una Terna de Tesis para su revisión.

Confiando haber cumplido con el cargo asignado, aprovecho la oportunidad, para suscribirme como atento y seguro servidor.

  
Lic. Elías Gabriel Ramírez García  
Asesor

**Orden de Impresión**

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante KIMBERLYN ZANDY GARCÍA GARCÍA, Carnet 16045-08 en la carrera LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 05301-2015 de fecha 23 de junio de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"FUNCIÓN TÉCNICO-PEDAGÓGICA DEL DIRECTOR Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE (Estudio realizado con directores y docentes de los Institutos de Educación Básica del municipio de Quetzaltenango)".**

Previo a conferírsele el título de PEDAGOGA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVAS en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 16 días del mes de julio del año 2015.



*Irene Ruiz Godoy*  
\_\_\_\_\_  
MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

## **Agradecimientos**

**A Dios:** Por ser mí fuente de sabiduría durante mi formación universitaria.

**A mis Padres:** Por los sabios consejos que me brindaron para poder culminar mi carrera.

**A mis Hermanos:** Por motivarme a alcanzar mí meta.

**A mis Catedráticos de la Universidad:** Por compartir sus valiosas enseñanzas en mi vida profesional.

**A Universidad Rafael Landívar:** Por ser una Institución educativa de calidad comprometida a formar grandes profesionales para nuestra sociedad.

**A Catedráticos de Tesis:** Gracias Lic. Adán Pérez y Pérez por su apoyo incondicional en Tesis I.

Gracias Lic. Elías Gabriel Ramírez por sus exigencias durante el desarrollo de los asesoramientos realizados en Tesis II.

**A Terna Examinadora:** Por ser parte en mi formación profesional.

## **Dedicatoria**

- A Dios:** Por ser un padre celestial amoroso y perdonador.
- A mis Padres:** Carlos García y Eligia de García, Por darme la vida y por hacer de mí una persona de bien.
- A mis Hermanos:** Elías Gabriel, Carlos Romeo, Josué Daniel, Brenda Lisbeth, Yakelin Zucely, Jerson Antonio, Iris Nohemy, por sus amistad, cariño y apoyo incondicional.
- A mis Tíos y Tías:** Por brindarme palabras de aliento.
- A mis Amigas  
y Colegas:** Gracias por su ayuda y apoyo incondicional brindado en el transcurso de mi carrera.
- A mis Compañeros:** Ánimo y éxitos. El que persevera alcanza.



## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Director.....	8
1.1.1 Definición.....	8
1.1.2 Función.....	9
1.1.3 Técnico.....	9
1.1.4 Pedagógico.....	9
1.1.5 Función técnico-pedagógico.....	10
1.2. Figura del director.....	10
1.2.1 Perfil de un director.....	11
1.2.2 Características de un director.....	12
1.2.3 Funciones del director.....	13
1.2.4 Obligaciones del director.....	15
1.3. Función técnico-pedagógica del director.....	15
1.3.1 Fases de la función técnico-pedagógica en el aula por el director.....	16
1.4. Liderazgo pedagógico del director.....	18
1.4.1 Liderazgo carismático.....	20
1.4.2 Liderazgo afectivo.....	20
1.4.3 Liderazgo anticipador.....	20
1.4.4 Liderazgo profesional.....	20
1.4.5 Liderazgo participativo.....	20
1.4.6 Liderazgo cultural.....	21
1.4.7 Liderazgo formativo.....	21
1.5 Planeación administrativa.....	21
1.5.1 Institución educativa.....	21
1.5.2 Políticas educativas.....	22
1.5.3 Liderazgo educativo del director.....	24
1.5.4 El director como conductor institucional.....	25
2.1 Actualización docente.....	26
2.1.1 Definición.....	26

2.1.2	Importancia de la actualización docente.....	26
2.1.3	Rol del docente.....	27
2.1.4	Funciones del docente.....	28
2.1.5	Obligaciones de los docentes.....	29
2.1.6	El nuevo docente.....	30
2.1.7	Medios y formas de actualizarse en la docencia.....	31
2.1.8	Actualización docente parte de la formación por competencias.....	32
<b>II.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>34</b>
2.1	Objetivos.....	35
2.1.1	Objetivo General.....	35
2.1.2	Objetivos Específicos.....	35
2.2	Variables de estudio.....	35
2.3.	Definición de variables.....	35
2.3.1	Definición conceptual.....	35
2.3.2	Definición operacional.....	36
2.4	Alcances y límites.....	37
2.5	Aporte.....	38
<b>III.</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>39</b>
3.1	Sujetos.....	39
3.2	Instrumento.....	39
3.3	Procedimiento.....	39
3.4	Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	41
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>64</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>VIII.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>72</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>

## **Resumen**

La función técnico-pedagógica consiste en un conjunto de actividades que el director debe efectuar dentro de un plantel educativo y por cada acción a realizar deberá ser ejecutada por medio de habilidades y conocimientos adquiridos según a su preparación académica. Por ello es necesario que toda autoridad educativa posea un perfil adecuado y que cumpla con eficacia cada una de sus funciones y obligaciones que demanda la Ley de Educación Nacional de Guatemala.

En tanto que la función técnico-pedagógica del director posee una estrecha relación con la actualización del docente, por lo que es el encargado y responsable de promover, programar y planificar actividades de capacitación para su personal, como también es responsabilidad de los profesores participar a todo evento organizado.

El objetivo de la investigación consta en describir la función técnico-pedagógica del director y la actualización docente, estudio realizado en los Institutos de Educación Básica, de la jornada matutina y vespertina, por lo que los sujetos de estudio fueron: 17 directores y 102 docentes de tercero básico, quien hizo un universo de 119 personas correspondientes a los 17 Institutos públicos de la ciudad de Quetzaltenango con quienes se trabajó, por lo que se utilizó un estudio de investigación de tipo descriptivo. La resultados obtenidos de la investigación fueron cuantificados por medio de dos boletas de encuestas con 10 preguntas cerradas, dirigida para directores y docentes, y para mayor confiabilidad en los resultados, se realizó una lista de cotejo con 10 criterios a calificar y así poder observar las funciones del director dentro de un plantel educativo.

## I. INTRODUCCIÓN

Los centros de Educación Básica de la ciudad de Quetzaltenango, están dirigidos por directores o directoras que son los representantes del Ministerio de Educación de Guatemala; personas de confianza de este y de la supervisión educativa local, para ejercer un enlace entre estos entes y los docentes; para llevar de buena manera la función técnico-pedagógico es necesario mantener una relación laboral con docentes, alumnos y padres de familia para que todos cumplan con excelencia cada responsabilidad que se delega.

En la investigación realizada en los centros educativos de la ciudad, se observó el desempeño laboral que realiza cada director o directora de cada plantel y se detectó que son dirigidos por profesores de enseñanza media y no poseen la Licenciatura en Pedagogía.

El director asume una responsabilidad otorgada por el Ministerio de Educación, para que el proceso técnico-pedagógico se desarrolle de manera eficiente y de calidad sin perder de vista la relación laboral entre sus docentes.

En el trabajo que se realizó con los docentes se pudo detectar que la mayoría de ellos, no asisten a capacitaciones, por lo que la actualización docente se ha dejado por un lado y el Ministerio de Educación no cumple con su objetivo de actualizar permanentemente a los y las docentes.

Lo que se desea es concientizar a los directores y docentes para que el trabajo que realizan lo efectúen de una manera eficiente, para favorecer en todo momento el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos y alumnas.

En base al objetivo de investigación se pretende describir la relación entre función técnico-pedagógico del director y la actualización docente, con la finalidad de fortalecer la calidad escolar de los estudiantes.

Es importante mencionar que la presente investigación cuenta con estudios nacionales e internacionales, para brindar una mayor fundamentación teórica en base a lo realizado.

Por tal motivo se consultaron varios autores para fortalecer la investigación, por lo que se menciona a:

García (2005) menciona en su artículo *Función directiva y Liderazgo técnico-pedagógico: Un modelo de formación* indica que el director es responsable de velar el cumplimiento de cada objetivo propuesto como institución educativa. Por lo que, la Ley de Educación Nacional de Guatemala establece las obligaciones que debe desempeñar el director, y el autor resalta en su documento, que algunas autoridades no cumplen con sus funciones en base a lo reglamentario.

Por lo tanto, García propone que el director debe cambiar el tipo de paradigma que posee y así poder sujetarse a lo que demande el Ministerio de educación, con la finalidad de asumir un cargo en cuanto a la función técnico-pedagógico.

El director como líder pedagógico debe cumplir con sus funciones técnicas entre ellas: organizar el trabajo de la institución educativa, planificar anualmente el desempeño laboral y cumplimiento de funciones; mientras que la parte ejecutiva va relacionada a todo lo administrativo y señalan que "La autoridad de un director está legitimada no por su habilidad como gestor o facilitador, sino por su talla de persona educada y de educador... la formación en técnicas de gestión puede ser un complemento de estas cualidades, pero nunca puede sustituirlas" García (2005). Cada autoridad educativa debe asumir un liderazgo pedagógico, para demostrar ser una persona competente de acuerdo a su nivel de preparación académica, al momento de dirigir un plantel educativo.

Cerón (2007). En la tesis titulada: *Nivel de Calidad de las Funciones de la Supervisión Educativa Técnico Pedagógica y Técnico Administrativa de la educación primaria en el sector público ubicadas en la zonas 1 y 6 de la ciudad capital de Guatemala*, su objetivo consiste en establecer criterios por los directores y maestros de escuelas primarias para determinar el aspecto técnico pedagógico y administrativo que se ejerce dentro del plantel educativo, en el cual se realizó dos cuestionarios con 10 ítems cada uno con base en la escala de Likert, dirigido a todo el personal, con una valoración de 5 a 1 en ambos niveles.

Dicha muestra fue conformada por 136 personas: 6 supervisores, 120 maestros y 10 directores de escuelas públicas del nivel primario, concluyó que la calidad de las funciones técnico pedagógicas y administrativas deben mejorar y que recientemente se ha iniciado una implementación de programas con respecto a la elaboración de material didáctico para evaluar los aprendizajes y poder incrementar el número de capacitaciones.

La autora recomienda que el Ministerio de Educación sea responsable de generar innovaciones sobre métodos y técnicas a supervisores, directores y maestros en forma permanente para que la calidad educativa obtenga buenos resultados.

En el artículo "Formación docente" de Lastarria (2008), asevera: la gestión educativa y dotación de recursos en los centros educativos del mismo sector de Lima, Perú. Propone como objetivo conceptual la importancia de la supervisión educativa y monitoría por el director para diseñar, elaborar y aplicar herramientas que permitan potenciar el proceso educativo. En la Universidad Católica, Sedes Sapientiae (UCSSP), dispuso este artículo para que las personas que evalúan y son evaluados adquieran en buenos términos la monitoría, ya que en su mayoría los directores desconocen la función técnico-pedagógica y obtienen como resultado un fracaso tanto para el que evalúa como al evaluado.

La inspección escolar es un eje que repara la función técnico-pedagógica y administrativa, con la finalidad de perfeccionar el área de aprendizaje de los alumnos como en maestros, por lo que, cita a Neagley y Evans quienes afirman que "La supervisión moderna es una acción positiva dinámica y democrática que tiene por objeto mejorar la educación en el aula mediante el perfeccionamiento continuo de todas las personas involucradas: el niño, el docente, el director, el administrador, el progenitor o cualquier otra persona legal".

Concluye que el director al momento de realizar un monitoreo hacia su personal docente debe comunicarlo para que realicen cambios pedagógicos necesarios. La supervisión no es una actividad de fiscalización ó de marcar autoridad sobre el personal supervisado, más bien, es un proceso único e integral, cuya acción va dirigida en asesorar, ayudar, apoyar, compartir y contribuir para que el docente en servicio progrese en su propia formación y mejore su

desempeño de la praxis pedagógica para facilitar el desarrollo de los aprendizajes y así poder cumplir con los objetivos educacionales propuestos como entidad educativa.

Los directores educativos deben cumplir con sus funciones según lo establece la Ley de Educación Nacional de Guatemala en su artículo 37, menciona que toda supervisión realizada dentro de un plantel educativo se considerará como una herramienta, que pretende obtener buenos resultados, no solo para el maestro en el aspecto pedagógico, sino que también para el alumno por medio del aprendizaje significativo.

Asimismo, Mogollón (2008). Indica en el artículo: Autopoiesis y calidad para la supervisión educativa, publicado en el mes de octubre, Valencia, Venezuela, que la Supervisión escolar permite mejorar la gestión administrativa y académica del plantel para conectar calidad, cambio y autopoiesis como elementos complementarios durante el sistema de supervisión y así poder habilitar cambios, atender necesidades en las organizaciones y realizar reformas durante la práctica pedagógica.

Además, Mogollón cita a Maturana que la autopoiesis "Permite entender los fenómenos de simbiosis celular y de formación de sistemas multicelulares como fenómenos espontáneos de conservación sistémica de una nueva organización..." Lo que se pretende lograr con la autopoiesis es que el docente pueda asumir una moral profesional, por medio de decisiones y de un buen liderazgo dentro del aula, con la intención de enfrentar y solucionar problemas rutinarios que suceden en un plantel educativo. Por ello, la función del docente es poner en práctica competencias, habilidades y condiciones que conlleven al director a promover procesos democráticos en el conocer, ser, y hacer para que los conocimientos transmitidos logren una transformación humanística, técnica y científica para generar responsabilidades, propiciar cambios y acciones reflexivas ante cualquier situación.

El director debe tener conocimiento sobre lo que se pretende evaluar, para que los cambios y acciones que se tomen den buenos resultados y favorezcan el crecimiento en la gestión administrativa como académica del plantel educativo.

Estepa y Peña (2009). En el artículo: Las percepciones del clima escolar por directores, docentes y alumnos mediante el empleo de redes semánticas naturales. Su importancia en la gestión de centros educativos, publicado en la revista de educación No. 350 del mes septiembre-diciembre, Chile. Propone como objetivo conocer los significados asociados al clima escolar, según la percepción de los docentes y directores en los centros educativos de la ciudad de Temuco, Utilizó una muestra de cuatro fases a través de un muestreo de tipo no Probabilístico intencional conformada de 189 sujetos, 27 directores y 54 docentes y 108 alumnos; la primera etapa consiste en la elaboración y validación del instrumento; su segunda etapa consistió en explorar el clima escolar dedicándose a trabajar sólo con directores y docentes; la tercera inicia con la investigación y la última fue implementar redes semánticas con toda la comunidad educativa.

Concluyó que el clima escolar está conformado por varios elementos institucionales como: el nivel de organización y orden, claridad de normas, metas, funciones y procesos comunicativos. Por lo que las relaciones interpersonales dentro de una escuela significa superar las adversidades y diferencias entre todo el personal. Si en un centro educativo no existe un clima laboral equilibrado entre el director y el maestro, el alumno estará envuelto en un ambiente desagradable entre toda la comunidad.

También, Portillo (2012). En su tesis titulada: Importancia de la supervisión escolar en el fortalecimiento de la calidad educativa del municipio de Jalapa, departamento de Jalapa, en su estudio de tipo cualitativo, cuyo objetivo fue contribuir el fortalecimiento de la calidad pedagógica a través de la función que desempeña la supervisión escolar. Realizó un cuestionario semi estructurado con 10 cuestionamientos con alternativa de respuesta abierta, se aplicó la técnica de análisis documental, por medio de fuentes bibliográficas. Utilizó como instrumento fichas de registro, lluvias de ideas a través de la socialización para interactuar con los involucrados y llegar a un consenso y los círculos de calidad educativa a nivel docente, para socializar con la comunidad educativa el contenido de las políticas educativas a establecer.

Concluyó que al describir las funciones técnico-pedagógicas y administrativas se podrá optimizar el trabajo juntamente con las políticas y metas establecidas, las cuales deben ser ejecutadas por



los administradores educativos en los diferentes establecimientos públicos y privados que corresponden a los distritos de la franja de supervisión.

Su principal recomendación es que el director debe verificar que los administradores educativos se apropien de instrumentos adecuados en la correspondencia oficial para que exista comunicación de doble vía pronta. Para lograr el cumplimiento de las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación sugiere que el director debe comprometerse a aplicar procesos de actualización docente sobre planificación por competencias y evaluación educativa para que apropien herramientas y puedan aplicarlas en el aula, y promuevan una calidad educativa.

Díaz (2006) En su tesis titulada: Actualización docente y Rendimiento Académico, en su estudio de tipo descriptivo, cuyo objetivo general fue determinar ¿Cómo influye la actualización de los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes? Su muestra está conformada por 45 docentes comprendidos entre 25 a 55 años de sexo masculino y femenino, en su mayoría profesores de enseñanza media, en establecimiento Oficiales y por Cooperativa del municipio de Cantel.

Asimismo, entre las principales conclusiones menciona que es urgente y necesario que los docentes que laboran en establecimientos oficiales y por cooperativa se actualicen en nuevas estrategias de aprendizaje, para contextualizarlas en función a la Reforma Educativa, y lo que recomiendo es que los docentes estén en constante actualización de acuerdo a cada necesidad que requiera la educación y que el Ministerio de Educación promueva programas de capacitación docente con el fin de mejorar la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes.

En tanto que, Orellana (2007). Destaca en el periódico de la Prensa Libre en el artículo: El buen maestro debe cultivar cualidades importancia en el aula, por lo que el autor establece en su artículo: “Que el maestro es un apoyo esencial dentro del salón de clase, para poder identificar las perspectivas de cada estudiante, por lo que, cada uno de ellos poseen un estilo de aprendizaje diferente”. Por tal motivo el docente debe implementar diversidades de métodos y técnicas que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las capacitaciones asistidas y así poder adquirir un buen concepto de su labor.

Así mismo, se considera que un maestro debe impartir una clase de manera constructivista para mejorar la calidad educativa y de acuerdo con el artículo puntualiza, que la mayoría de docentes solo improvisan para dejar en el olvido su interés profesional y obtienen como consecuencia el fracaso escolar, por eso urge que el Ministerio de Educación debe brindar capacitaciones educativas constantes para los docentes y directores donde puedan identificar debilidades y así poder convertirlas en fortalezas.

Santos (2008). En su tesis titulada: Actualización docente y calidad educativa, con un estudio de tipo descriptivo, formuló como objetivo analizar si la actualización contribuye a la calidad educativa. La presente investigación se realizó en el municipio de San Carlos Sija, específicamente en las áreas urbanas y rurales. Para ello realizó un cuestionario con diez interrogantes con tres alternativas de respuestas, la cual se utilizó una muestra de 140 maestros y 361 alumnos.

Concluyó, que los pedagogos en servicio están en contacto con la realidad educativa, por tal motivo son los indicados en realizar reformas en el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual deben actualizarse constantemente. La mayoría de los profesores/a solo posee un título de educación primaria y en muy pocos casos postergan sus estudios universitarios, por lo que recomienda asistir constantemente a capacitaciones por el MINEDUC para que desarrollen dentro de las aulas una enseñanza de calidad por medio de innovaciones metodológicas, mediante la actualización.

Mora (2014) en su documento titulado: Nuevas directrices para la formación y actualización docente, publicado el 7 de mayo del 2014 en la Revista de Investigación Educativa v.17 n.1, la paz, Bolivia expresa que, un cambio educativo requiere de una serie de procesos, donde se principie con una formación inicial y continua hasta llegar con una actualización, con la finalidad de elevar la responsabilidad laboral y así el trabajo pedagógico, y didáctico mejorará para beneficiar a nuestro país de forma social, política, económica, cultural, científica y tecnológica de acuerdo a la preparación que se le brinde a los estudiantes.

Las causas por el cual el sistema educativo se encuentra deficiente es porque los centros educativos no motivan a su personal en asistir a capacitaciones de actualización docente y es por ello que muchos imparten sus clases de forma magistral, por lo que obtienen como resultado déficit académicos. Si se quiere asegurar una calidad en la formación del maestro en su propia práctica es necesario que él adopte un nuevo paradigma educativo de actitud y aptitud, por medio de las capacitaciones asistidas.

El nuevo papel del docente va más allá de ser un facilitador y un mediador porque él debe estar dispuesto a desarrollar habilidades y destrezas para enfrentar cualquier problema pedagógico-didáctico que encuentra; mantenerse actualizado constantemente en su campo educativo; potencializar lo académico con respecto al proceso enseñanza aprendizaje.

Si bien sabemos que todo el sistema educativo se ampara bajo un conjunto de leyes, decretos, reglamentos, entre otros; nos resalta el nivel de responsabilidad que se debe cumplir dentro del plantel educativo para que desarrollemos de forma adecuada nuestra función laboral y así poder garantizar condiciones adecuadas de acuerdo al papel a desarrollar.

## **1.1 Director**

### **1.1.1 Definición:**

La Real Academia Española (2014) señala como director al que es responsable de guiar, ordenar y de disponer decisiones dentro de una Institución Educativa, así que lo define como “La capacidad de liderazgo, preparación, empatía e inteligencia social y crítica, carácter estable y sereno, y dominio de su persona”. Por lo tanto debe contar con funciones y obligaciones por realizar para el buen funcionamiento del plantel y por eso definiciones.com destaca los siguientes aspectos:

1. Planificar, coordinar y controlar las actividades académicas como las administrativas.
2. Evaluar la labor que desarrollan los docentes que conforman la plantilla.
3. Velar por el cumplimiento de las normas establecidas, ya sea por los educadores como por los alumnos y el resto de personas que integran la comunidad educativa.

4. Ser el gestor y evaluador de los distintos programas de actividades complementarias, especiales, culturales, deportivas que se desarrollen en el marco del centro.
5. Organizar y aprobar los horarios de las diversas actividades así como de todos los grupos escolares y, por tanto, de los profesores.
6. Gestionar y responder ante el Ministerio de Educación de todo lo que tenga que ver con el centro.

Así que es importante designar a una persona que reúna las condiciones necesarias, pues de lo contrario, puede tener consecuencias negativas tanto de la institución que se dirige como a nivel personal.

Por lo tanto, Marconi (2012) señala que el director tiene a su cargo la orientación de una institución educativa, con la finalidad de coordinar con su personal el logro efectivo de un objetivo establecido; por lo que es la máxima autoridad en lo que a gestión y dirección administrativa respecta, en cuanto a la toma de una decisión.

#### **1.1.2 Función:**

Castillo (2012) indica que la función son acciones propias de una persona según al cargo por desempeñar, por lo que deberá guiarse con cada objetivo plasmado, con la finalidad de complementar su actividad diaria bajo un orden consecutivo al contexto en que se desenvuelve.

#### **1.1.2 Técnico:**

Enciclopedia General de la Educación (2008) indica que la palabra técnico se deriva del griego “Techné” lo que significa “ciencia” o “arte”, por lo que una persona debe responsable en poseer habilidades y conocimientos necesarios en cuanto a las acciones por realizar, con la finalidad de obtener resultados favorables según a las funciones y estrategias aplicadas al cargo o puesto designado.

#### **1.1.4 Pedagógico:**

García (2009) menciona que la pedagogía es una actividad donde se requiere una serie de habilidades formativas. Asimismo, lo pedagógico se convierte en una acción que establece una

persona en el que hacer educativo, para intervenir de forma sistematizada e intencional en el campo académico de forma eficiente y poder brindar los conocimientos necesarios en el momento indicado.

### **1.1.5 Función técnico-pedagógico:**

Touriñán (2013) indica que la función técnico-pedagógica consiste en un conjunto de acciones que debe desempeñar el director, con el objetivo de complementar sus actividades específicas de acuerdo a sus habilidades y propósitos propuestos, pero se fundamentará en base a lo que la Ley de Educación Nacional de Guatemala designe.

El director tiene a su cargo el área administrativa y técnico pedagógico de una institución educativa, por lo que debe coordinar con su personal docente el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones, dicha acción, se realizará en base a su labor diaria, para intervenir ordenada y deliberadamente en el campo académico de forma eficiente y así brindarle al alumno lo necesario en el momento indicado.

## **1.2. Figura del director**

Carda y Larrosa (2012) define organización como “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 escolar.

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 que hacer por realizar.

Un liderazgo puede darse, al momento que el director solucione las necesidades de los profesores en el debido tiempo, por lo que Carda y Larrosa señalan que la figura del director “Segue siendo objeto de discusión según a los distintos puntos de vista o maneras de entender la educación y la organización de un centro educativo”.

### **1.2.1 Perfil de un director**

De acuerdo a la Dirección General de Operación de Servicios Educativos (2010) indica que 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.

Por lo tanto, se enlistará aspectos más significativos del director que deberá reunir al momento de liderar un establecimiento educativo:

a) Formación académica:

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

b) Experiencia laboral:

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

c) Conocimientos:

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

d) Habilidades:

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

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

e) Actitudes:

1. De compromiso y de responsabilidad.
2. Cumplimiento de actividades que se programe dentro del plantel educativo
3. Tener iniciativa de mejora y cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje,
4. Resolución de conflictos de acuerdo al conocimiento adquirido.
5. La implementación de innovaciones metodológicas.

### **1.2.2. Características de un director:**

López, Álvarez y Hué (2011) indican que son pocas las autoridades educativas que se detienen a reflexionar en cuanto a la función a desempeñar dentro de una institución, por lo que cita a Tom Peters quien señala que deben ser buenos operadores; Michael Poter indica que son buenos pensadores; y Abraham Zalenznik y Warren Bennis sostiene que un buen director debe ser un líder . Cada uno sostiene una opinión de lo que verdaderamente debe poseer la autoridad de un

centro educativo, por lo que López, Álvarez y Hué cita a Peter, F. y Drucker quienes indican las características que debe desarrollar un director:

- a) Tomar decisiones de acuerdo a sus conocimientos para beneficiar a la institución educativa.
- b) En base a sus conocimientos elabora planes de acción para enfocarse en los beneficios y no en los problemas.
- c) Cerciorarse que todos cumplan con sus responsabilidades asignadas en cuanto a sus funciones a desempeñar dentro de la institución.
- d) Tomar responsabilidades de sus actos.
- e) Estar en la disposición y capacidad de aprender.

### **1.2.3 Funciones del director**

Carda y Larrosa (2012) indican que el director debe desenvolverse en dos dimensiones, la primera consta en un modelo representacional aspecto a intervenir con la gerencia y lo administrativo; mientras que el segundo consiste en un modelo participativo, comprendida entre el liderazgo y la docencia. Con estos dos modelos no quiere decir, que se descuidará uno y luego otro, por lo que dichas dimensiones son fuentes indispensables para el buen funcionamiento del plantel académico.

Así mismo, los autores citan a Gimeno Sacristán que menciona las diversas funciones por desempeñar en torno al asesoramiento pedagógico, coordinación, clima social, control, extensión de información, gestión y representación.

#### **a) Función de asesoramiento pedagógico:**

El asesoramiento es concebido como una inspección educativa, para que el director o directora sea el encargado de controlar y coordinar lo que se enseña y cómo se enseña, por lo que se respetará la cátedra del docente. El maestro posee una libertad pedagógica en cuanto a lo que compartirá con los estudiantes, pero debe evitar salirse del marco curricular y de lo que el plantel educativo espera obtener.



b) Función de coordinación:

En el proceso de enseñanza aprendizaje pretende obtener medios y recursos apropiados por parte del director, para que al momento de ejecutar un proyecto cuente con las herramientas necesarias para las actividades que se realizarán dentro de la institución educativa, pero es necesario determinar la forma y manera en que se organiza al personal docente.

c) Función de facilitar el clima social:

El director debe fomentar una convivencia pacífica entre los alumnos, profesores y padres de familia, para favorecer la calidad académica que se le brinda a los estudiantes y por ello es necesario mantener buenas relaciones laborales dentro de la institución.

d) Función de control:

Herramienta indispensable para inspeccionar el proceso de planificación, aplicación y evaluación de los docentes, para obtener resultados favorables en los fines educativos propuestos.

e) Función de información:

El director debe ser claro con lo que pretende comunicar a su personal de trabajo, para que no surjan problemas o confusiones de lo que se les informa.

f) Función de gestión:

Son actividades que el director debe ejecutar dentro de una institución, con la finalidad de favorecer el que hacer educativo en base a lo planificado y así poder tener el conocimiento necesario de los recursos con que cuentan el director para dichas actividades por realizar.

g) Función de representación:

El director es la persona que nos representa ante las demás instituciones y la sociedad, para comprobar que el hacer educativo es de calidad en los estudiantes y así beneficiar al plantel educativo con respecto a la formación académica que se les brinda a los estudiantes.

#### **1.2.4 Obligaciones del director**

De acuerdo a la Ley de Educación Nacional de Guatemala (2003) en su artículo 37 señala las obligaciones que debe cumplir el director dentro de un centro educativo:

- a) Tener conocimiento y dominio del proceso administrativo de los aspectos: técnico pedagógico y de las legislaciones vigentes relacionadas al cargo a desempeñar.
- b) Planificar, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones administrativas del centro educativo en forma eficiente.
- c) Asumir responsabilidades juntamente con el personal con relación al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos bajo el marco de los principios y fines de la educación.
- d) Realizar reuniones periódicas con el personal docente, técnico, administrativo, alumnos y padres de familia del centro educativo.
- e) Promover acciones de actualización y capacitación técnico pedagógica y administrativa en coordinación con el personal docente.

Lo técnico-pedagógico es una función que debe ser ejercida por el director, por lo que muchos descuidan esta área considerándola como innecesaria, así que los de la comunidad educativa deberán desempeñar sus responsabilidades con carácter, disposición y entrega según como lo establece la Ley de Educación Nacional de Guatemala y así poder brindarle al alumno una formación con excelencia.

#### **1.3 Función técnico-pedagógico del director**

Salgado, Pedrosa, Antúnez, Bolívar y Segovia (2006) revelan la función que debe realizar un director en lo técnico-pedagógico por lo que dependerá de la preparación académica que adquiera. Pero a la vez, es importante lograr una interacción profesional, donde todos colaboren de acuerdo a sus experiencias profesionales y técnicas con relación al proceso de enseñanza aprendizaje.

Cada aspecto educativo debe ir enfocado de acuerdo a la planificación del currículum, para obtener mayor efectividad en lo que se enseña y se evalúa. Para desarrollar esta función es importante seguir las sugerencias genéricas:

- a) El director debe liderar el proceso de enseñanza aprendizaje juntamente con los docentes para asumir cada resultado obtenido por los estudiantes.
- b) El director debe de guiar y orientar al personal docente con programas de estrategias para el buen desarrollo curricular, en base a cada necesidad pedagógica y así poder integrarlas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- c) El Plan de Mejoramiento Educativo consta de una serie actividades planificadas para lograr la efectividad curricular.

### **1.3.1 Fases de la función técnico-pedagógica en el aula por el director**

Castillero, Díaz, Morales y Pino (2009) mencionan la función que debe desempeñar un director al momento ser un líder o guía dentro de la institución educativa, por lo que se deberá cumplir con las responsabilidades y obligaciones delegadas y para ello se requiere establecer buenas relaciones laborales de forma pacífica con los docentes, para que el proceso de enseñanza aprendizaje genere grandes frutos de acuerdo a los círculos de calidad que se realicen periódicamente.

Si se quiere obtener una calidad educativa el director deberá utilizar dos tipos de registro: la primera es de forma directa: que consta en realizar reuniones sobre inspecciones laborales para observar el que hacer del maestro y la segunda es de forma indirecta: pues incide por medio del análisis, cuestionarios e informes de acuerdo a las observaciones ejecutadas. Toda inspección servirá para detectar errores y así buscar soluciones entre los maestros de acuerdo a sus experiencias vividas.

#### **1. Programa de visitas para docentes:**

Consiste en calendarizar visitas frecuentes para maestros durante el desarrollo de su clase y se aconseja efectuarlo a largo, mediano y corto plazo de forma anual y mensual. La Dirección

General de Educación Bilingüe Intercultural (2007) indica cuatro fases estratégicas que deberán desarrollarse de forma cíclica:

**a) Observación:**

Instrumento que da conocer el hecho educativo y el ambiente donde se produce el aprendizaje por lo que cada intervención técnica-pedagógica se realizará en el momento conveniente y así poder proporcionarle al docente los resultados obtenidos de la observación realizada en clase.

El que realiza la observación debe ser el director, por lo que debe informarle previamente al personal sobre el motivo su presencia dentro del salón de clase y así poder analizar la labor que ejerce cada maestro y deberá tomarse en cuenta las siguientes consideraciones:

✓ Buscar un lugar apropiado

El director al entrar a un salón de clase deberá buscar un lugar apropiado al evaluar la labor del docente en base a sus criterios a calificar.

✓ Observar el desarrollo de clase

1. Anotar debilidades y fortalezas por parte del docente, para calificar su desempeño por medio de una boleta con los criterios a evaluar.
2. No aplicar más de 10 minutos en la fase de la observación.

**b) Fijación:**

Consiste en brindarle un informe al docente sobre lo observado durante su trabajo profesional, por lo que deberá cumplir con ciertas estrategias:

1. Analizar las alternativas
2. Enumerar alternativas disponibles
3. Elaborar una guía sobre la participación

**c) Aplicación:**

El docente deberá utilizar nuevas herramientas significativas según a cada necesidad pedagógica, pero dependerá de las sugerencias propuestas por el director. Pero antes de aplicarlas, es necesario tomar en cuenta lo siguiente:

1. Si se evidencia que el trabajo del docente está bien solo queda motivarlo a seguir adelante con su desempeño.
2. Si durante la fase de la observación se detectó deficiencias o debilidades se le pedirá que vuelva a impartir la misma clase pero con diferentes enfoques didácticos.

**d) Corrección:**

Son cambios metodológicos que deberá implementar el profesor durante su que hacer, según a las tres fases antes mencionadas, dichos cambios deberán efectuarse por escrito con una copia para el docente para que tome en cuenta los aspectos a mejorar y por cada recomendación sugerida el director deberá tener presente algunos lineamientos por cumplir:

1. Dar sugerencias mejoras y cambios al impartir una clase.
2. Felicitar y sugerir el uso de nuevas metodologías.
3. Proporcionarle una copia al maestro sobre posibles sugerencias de mejoramiento.
4. Programar círculos de calidad entre maestros para resolver cada necesidad pedagógica.

Lo que se solicita es que toda la comunidad educativa trabaje con voluntad y entusiasmo al corregir el proceso de enseñanza aprendizaje, pero es necesario que el director constantemente programe visitas periódicas, actividades pedagógicas y de adiestramiento para promover una educación de calidad.

Borden (2009) señala que en las escuelas de América Latina de años atrás, el director debía limitarse en dar órdenes y reglas, ya que su función se basaba solo en lo administrativo, pero con el transcurrir del tiempo cada centro educativo carecía de apoyo, por lo que el concepto que poseían la autoridades de cada plantel empezó a cambiar. A partir del problema el director debía empezar a ejercer su liderazgo durante el proceso de gestión educativa de forma interesante, creativa y emprendedora sin desplazar sus funciones y responsabilidades.

**1.4 Liderazgo pedagógico del director**

López, Álvarez y Hué (2011) indica que un liderazgo “Es el que adquiere mayor protagonismo entre un grupo y está en condiciones de cumplir un objetivo propuesto”. El director es la persona encargada de guiar y conducir de forma positiva a una institución educativa, por lo que el

liderazgo se delega en base a cualidades reconocidas por otros, el líder adquiere autoridad necesaria para ejercer una función pedagógica y administrativa, por lo tanto Pina (2011) señala que Coles, MJ. y Southwoth, G. proponen acciones por el cual un director debe desarrollar:

- a) Gestionar y atender cada necesidad que surja en un plantel educativo.
- b) Aplicar innovaciones educativas de acuerdo a las necesidades de la institución.
- c) Potencializar la preparación del docente.
- d) Delegar funciones de acuerdo al liderazgo que posee cada persona.

El liderazgo de un director dependerá de las intervenciones que él realice dentro del plantel, para solucionar en su debido tiempo las inquietudes o necesidades que surjan y lo demostrará al brindar apoyo a los profesores, y así poder lograr una buena adquisición de recursos y mejoras educativas.

Una de las funciones primordiales que ha de cumplir el director son:

- a) Previsión
- b) Planificación
- c) Organización
- d) Dirección
- e) Coordinación
- f) Innovación
- g) Control

Con cada uno de estos elementos que desempeña el director suele favorece su labor, a pesar que está lleno de responsabilidades y obligaciones. Para dicho cargo, debe ser una persona auténtica donde transmita un espíritu de liderazgo de forma pedagógica y poder atender los pormenores que vendrá, por ello es importante potenciar y preparar a nuestro personal con el fin de responder como una entidad educativa de calidad.

La misión de un director es promover la autenticidad de la calidad educativa, todo en base al ejercicio profesional que realicen todos los que conforman una comunidad de trabajo, mientras que el liderazgo pedagógico está basado en lo profesional, carismático, afectivo, anticipador, y

gerencial, al momento de ser participativo y formativo, por lo que conlleva a ser cumplido en las responsabilidades que son delegadas.

Una autoridad ejercida por el director debe exigir avances según a lo planificado, pero dependerá del mérito que logre el líder de acuerdo a su capacidad.

Carda y Larrosa (2012) sugiere tipos de liderazgo que suelen poseer los directores dentro de una institución académica:

#### **1.4.1 Liderazgo carismático**

El director debe ser una persona agradable, en donde pueda dar a conocer sus capacidades, tanto en lo personal como en lo profesional, para que el docente se sienta a gusto y pueda transmitir confianza.

#### **1.4.2 Liderazgo afectivo**

Es el nivel de amistad que se brinda a toda la comunidad educativa de la institución para potenciar el nivel de relación interpersonal positiva entre el director y los docentes.

#### **1.4.3 Liderazgo anticipador**

Al director le corresponder orientar, guiar, comprometerse, y difundir la misión educativa, para que tenga éxito en lo que pretenda lograr y así poder compartirlo con la comunidad educativa.

#### **1.4.4 Liderazgo profesional**

La trayectoria de un establecimiento dependerá del director y de su personal docente con relación a su preparación académica que posean, para incurrir en la calidad educativa.

#### **1.4.5 Liderazgo participativo**

La misión básica de un líder (director), es promover una participación activa de sus docentes en cuanto a su nivel de preparación académica, por lo que cita a Gento, S. que "La mejor forma de incentivar a los individuos a este trabajo inteligente y solidario es estimularlos a que aporten su esfuerzos cooperativos en proyectos en donde implique la participación en la toma de una

decisión que se adopten a lo largo de las distintas fases” Si el docente en base a sus conocimientos de actualización que adquiere durante su formación académica, favorecerá el aprendizaje de los alumnos por medio de innovaciones metodológicas.

#### **1.4.6 Liderazgo cultural**

El director deberá meditar y reflexionar su propia cultura, a través del desempeño, y con la ayuda de su personal podrá verificar el perfil que ha obtenido de acuerdo a su labor como autoridad.

#### **1.4.7 Liderazgo formativo**

Característica esencial de un auténtico líder, por lo que el director debe ser capaz de promocionar una formación continua a su personal y por cada orientación que inicie el director, favorecerá a la institución, en relación a su actuar, pero deberán enfocarse en mejorar la educación al momento de solucionar los posibles conflictos que surjan dentro del plantel.

Los directores suelen adoptar un tipo de liderazgo dentro de una institución, pero si no se tiene conocimiento de ello, no podrán autoevaluarse en cuanto a las funciones que desempeñan, por lo que es necesario y urgente determinar el tipo de liderazgo que posee cada autoridad.

### **1.5 Planeación administrativa:**

#### **1.5.1 Institución educativa**

Ramírez (2008) establece que una institución educativa es considerada como una empresa de servicios, conocida como un cimiento económico, con el fin de mejorar el estilo de vida del ser humano. El hombre es un ser en progreso, por lo que desarrolla habilidades mentales al implementar innovaciones y creativities de forma científica. La compañía es un sistema, por lo que debe generar un potencial financiero, tecnológico y humano, de igual forma debe ser un plantel educativo.

El progreso dependerá de la interactividad y de la auto-expansión que desean ofrecer al público, pero al relacionarlo como una institución educativa el producto dependerá de la inteligencia



humana y de los servicios que se brinden en el establecimiento, por lo tanto la parte formativo debe estar conformada por:

- a) Materia prima: El alumno
- b) Capital: Físico: Es el conocimiento
- c) Factor humano dependerá del : Dinamismo
- d) Productos traerá beneficios: Familiares, sociales e individuales.

Todo producto que proporcione una institución educativa dependerá de las actividades de enseñanza según a los nuevos conocimientos y elementos pedagógicos, por lo que su soporte será la inteligencia humana. La materia prima dependerá del alumno, constituido por un grupo de profesores o profesionales para que generen conocimiento de forma integral.

### **1.5.2 Políticas educativas**

Ramírez (2008) cita a Robert Murdick quien indica que una política es “Una guía para la toma de decisiones en situaciones repetitivas que una organización enfrenta para lograr sus objetivos”. La política es una ciencia que aprende y organiza una sociedad humana y que a su vez tiende dividirse, por lo que los directores deben actuar con discreción en base al marco político general.

Por medio de una política educativa general, permitirá dar una orientación adecuada dentro de una institución para no cometer errores por parte del director, por ello es necesario basarnos dentro del marco legal sin afectar a nuestro entorno. Un plantel educativo debe visualizar dos grandes aspectos con relación a la política:

- a) Situaciones económicas.
- b) La organización armónica del establecimiento, de acuerdo a los niveles jerárquicos.

Una política puede ser formal, con el fin de evitar malentendidos y poder asegurar la información y el conocimiento de manera confiable; mientras que la informal existen restricciones en forma de suposiciones, acción que no debería de suceder. Debido a ello, es necesario que una entidad educativa conozca el manejo de los dos tipos de políticas dentro de lo administrativo:

- a) Función básica administrativa: planeación, organización, comunicación y control.
- b) Actividades funcionales: personal, producción, finanzas, relaciones públicas entre otras.

El desempeño institucional dependerá del rol que desempeñen y ofrezcan a la sociedad, por lo que Ramírez (2008) señala que “El poder de una institución se manifiesta por la definición de su filosofía de acción a través de un criterio de valores y de prioridad entre las diferentes alternativas que se le presentan para lograr las metas o fines adoptados” y los resultados serán notorios según la calidad de un producto y dependerá de cómo fue encaminado al personal, según a los objetivos a alcanzar. Por lo que Ramírez deriva en tres funciones una política general dentro de una institución:

a) Política educativa:

Está en cuadrada en dos aspectos: político y económico por lo que se debe considerar lo siguiente:

1. Estudiar a profundidad las necesidades y problemáticas que surgen en la institución.
2. Diagnósticas la situación real de la educación.
3. Los objetivos deben ir conectados al contexto de nuestra sociedad y la gestión administrativa.
4. Ordenar los objetivos de acuerdo a los niveles de prioridades en el marco del sistema educativo. Una política educativo debería ser una visión de futuro y acción de acuerdo a:
  - a) Los niveles de democratización educativa.
  - b) Una enseñanza de calidad.
  - c) Permanentes innovaciones e investigaciones.
  - d) Cada problemática social y productiva debe ir orientada según a los conocimientos.
  - e) Uso y manejo de la tecnología.
  - f) Responsabilidad plena hacia y para el alumno.
  - g) Apoyo de calidad en el área administrativa en relación a la actividad educativa.

b) Política administrativa:

La problemática radica por la poca preparación académica que poseen las personas al momento de tomar un puesto asignado, por lo que no generan buenos resultados y crean demasiados problemas y vacíos. Entre los principales objetivos a desempeñar en la institución son:

1. Establecer el nivel de imagen y de competitividad.
2. Determinar metas y competencias organizacionales según al contexto de calidad de vida.
3. Establecer objetivos financieros.

4. Estipular el nivel de apoyo educativo, investigativo y de desarrollo con que se cuenta.

c) Política social:

Se basa a los resultados obtenidos de la institución educativa en cuanto a sus aportaciones tanto para la sociedad como para el de nuestro país.

### **1.5.3 Liderazgo educativo del director**

López, Álvarez y Hué (2011) revela que el liderazgo consiste en mantener una relación con las personas dentro de una organización o institución, con el fin de incorporar afectos armónicos, es decir, una acción de apego que tienen los líderes hacia nuestro mundo social y natural. Pero indica que un liderazgo es “Aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que estos voluntariamente se esfuercen en alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos entre quienes conviven”. Una potencialidad liberadora se refiere a la forma de cómo enfrentar y resolver un obstáculo, para que sean capaces de aspirar lo que uno desea, siempre y cuando esté basado en propósitos y metas significativas a conseguir de forma individual como grupal.

El liderazgo dentro de una institución educativa es ejercido de diversas formas, una de ellas podría ser: un consejo escolar, equipo directivo, función unipersonal directivo del centro e inclusive hasta el mismo profesor.

Un director debe ser una persona profesional y responsable en cuanto al manejo y control de un centro educativo, en base a su participación técnico-especializada dentro del ámbito escolar. Una de las funciones a ejecutar como gestor es caminar con relación a:

a) Producción de resultados:

Lograr obtener resultados productivos con relación a la educación, a partir de la didáctica-educativa, y todo dependerá de la utilización de recursos que posea la institución.

b) Gestión económica:

Todo ingreso que adquiera el establecimiento dependerá de la Previsión Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, Innovación y Control que realice el director para evitar desfalcos o malversaciones.

c) Organización de recursos humanos:

Intervenir en ordenación, gestión, motivación e innovación de los profesores que laboran en el centro educativo para beneficiar el proceso de enseñanza aprendizaje.

d) Tratamiento administrativo:

Participación activa del director con relación a las gestiones administrativas como pedagógicas que le corresponde a realizar dentro del establecimiento.

#### **1.5.4 El director como conductor institucional**

Dirección General de Cultura y Educación (2007) consideran que la intervención del director en el proceso formativo suelen fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, inclusive debe informarle a la comunidad educativa los propósitos, metas y acciones que persigue el plantel para que todos se dirijan en una sola vía, donde puedan evaluar logros o fracasos y al obtener una buena interacción con el personal docente, el área pedagógica y didáctica mejorará durante el proceso formativo, por lo que implicará obtener:

- a) Transparencia en el proceso técnico.
- b) Intervenir en el proceso formativo de los docentes.
- c) Atender el proceso formativo de los estudiantes

Al momento que el director aplique la función técnico-pedagógica en el proceso de aprendizaje logrará obtener los resultados esperados de acuerdo a las innovaciones que realicen los docentes pero dependerá el número de capacitaciones que se programen, por lo que es de suma importancia cumplir con los tres aspectos antes mencionados en el establecimiento educativo.

## **2.1 Actualización docente**

### **2.1.1 Definición**

España (2008) considera fortalecer el desempeño profesional docente en acciones de implementación de métodos y técnicas acordes al proceso de enseñanza aprendizaje; con el fin de actualizar conocimientos y experiencias durante la práctica pedagógica según a estructuras de enfoques didácticos.

### **2.1.2 Importancia de la actualización docente**

Hernández, y Hernández (2009) indican que el docente está expuesto a nuevos desafíos y desarrollos que se perciben en el mundo educativo, donde el compromiso de transformación es deficiente por parte de los docentes en lo que a actualización respecta.

La herramienta de de capacitación, podrá ser el enfoque que facilite la pedagogía durante la labor profesional, por lo tanto el Ministerio de Educación es el ente de impulsar capacitaciones, talleres, congresos pedagógicos para lograr la eficacia docente y brindar al estudiante un lineamiento de aprendizaje gradual y dinámico en la fijación de contenidos.

Asumir la responsabilidad docente como parte de la estrategia de enseñanza, logrará optar la calidad educativa de los futuros profesionales.

Por lo consiguiente, los autores mencionan en la Conferencia Internacional de Educación los enfoques del rol docente sobre dichas problemáticas:

1. El reclutamiento docente deber realizarse por personas competentes al momento de ejercer la labor profesional.
2. Estar en constante formación.
3. Aceptación y participación de los docentes en cuanto a trasformaciones asociadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Asumir toda responsabilidad delegada por el director.
5. Promover capacitaciones de actualización para generar nuevos cambios metodológicos.

En base a cada criterio citado anteriormente, permitirá solucionar cada necesidad educativa, con el fin de mejorar el que hacer educativo del docente por medio del compromiso y entrega que realice durante su labor.

### **2.1.3 Rol del docente:**

Ibarra y Martínez (2010) señalan que el profesor debe poseer una iniciativa de cambio, donde mejore su que hacer y poder conseguir ser un agente capaz de enfrentarse a nuevos retos educativos. Así como la sociedad demanda cambios, de igual forma las instituciones deben ser modificadas juntamente con los que la conforman. La educación no se mantiene inactiva, si se quiere incrementar los niveles de calidad educativa para generar nuevas demandas sociales, es necesario garantizar en los alumnos una preparación ciudadana para desenvolverse dentro de la sociedad sin ninguna complicación.

Durante el que hacer educativo de los maestros tiende a encapsular la formación escolar, para convertirla en un aprendizaje monótono y estereotipado, por lo que limita al alumno durante su proceso de enseñanza aprendizaje que se les brindará. Por lo tanto, la cotidianidad del docente permitirá adoptar decisiones que transmitan estimulación, para que al momento que surja algún inconveniente pueda aplicar una solución en su debido tiempo, y así obtener:

- a) Un prestigio de acuerdo a la profesión desarrollada durante el proceso de enseñanza aprendizaje.
- b) Superar cualquier altercado durante su desempeño laboral.
- c) Por cada meta propuesta que se trace en el contexto escolar, dependerá de su profesión.

El rol de un docente es necesario conceptualizarlo de acuerdo a sus acciones observadas y todo dependerá de los fines que quiere obtener durante el proceso enseñanza aprendizaje; y para ello es necesario que tome buenas acciones y organicen actividades para generar seguridad, al desempeñar su rol como poseedor del conocimiento y saber reconocer que los estudiantes poseen saberes individuales y se obtiene de ellos una construcción de conocimientos significativos durante su formación.

### **2.1.3 Funciones del docente**

Cimadevilla (2011) señala que cada docente tiene la responsabilidad de cumplir con las siguientes funciones:

a) Guía o facilitador de experiencias:

El docente se le considera como mediador y facilitador del aprendizaje, porque aplica estrategias adecuadas de acuerdo a las necesidades, intereses y capacidades de los alumnos, pues los docentes son los que eligen el rumbo a seguir y así poder evaluar el progreso obtenido. La mediación genera oportunidades y experiencias para analizar cada estrategia metodológica, por lo que los alumnos deberán adquirir un aprendizaje significativo de acuerdo a los fines educativos a alcanzar.

b) Modelo:

El docente dentro de su trabajo educativo se convierte en un ejemplo a seguir para los alumnos, por lo que el comportamiento influirá en ellos, porque esperan que alguien los pueda orientar en su estilo de vida a tomar. Por tal razón el maestro debe ser habilidoso para que sus alumnos adquieran conocimientos a través de su propia acción.

c) Facilitador de la capacidad creativa:

Es necesario que el docente aplique en los salones de clase el instrumento de la observación, ya que por medio de ella, se detectara las habilidades y destrezas que posee cada alumno y así poder acrecentar el proceso creativo.

d) Investigador/a, innovador/a, y renovador/a:

El propósito es poder afianzar los conocimientos adquiridos del docente, por medio de la indagación, con el fin de mantener vivo el espíritu de búsqueda al momento de impartir una clase. La parte difícil que se debe afrontar, es hacer progresar al alumno en sus propias habilidades como investigador. Lo que se requiere es que el docente promueva innovaciones al momento de alentar el intercambio de ideas y opiniones dentro de clase, para que el proceso de enseñanza aprendizaje mejore de forma constructiva en base a las investigaciones y renovaciones metodológicas; para formar un pensamiento analítico y crítico.

De igual forma Henson (2004) señala otras funciones que debe desarrollar el docente durante el campo educativo:

a) Función técnica:

Persona conocedora de herramientas y habilidades en el proceso formativo del alumno, basado en las capacitaciones de actualización docente.

b) Función didáctica:

Aplicación de métodos y técnicas educativas para demandar la participación del alumno y adquirir conocimientos y habilidades de acuerdo a su formación.

c) Función orientadora:

Establecer una buena relación entre docente y alumno para orientarlos en la solución de problemas de forma activa y responsable.

d) Función facilitadora:

El docente crear una relación amena, donde los alumnos confíen en un enfoque de solución de problemas.

e) Función directa:

El docente debe basarse en los medios donde el estudiante descubra por sí solo, los aspectos de su formación académica.

### **2.1.5 Obligaciones de los docentes**

Ley de Educación Nacional de Guatemala (2003) señala en su artículo 36 deberes que debe desarrollar el docente durante el proceso educativo:

1. Ser orientador para la educación con base en el proceso histórico, social y cultural de Guatemala.
2. Respetar y fomentar el respeto para su comunidad en torno a los valores éticos y morales de esta última.
3. Participar activamente en el proceso educativo.
4. Actualizar los contenidos de la materia que enseña y la metodología educativa que utiliza.



5. Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica social, política, y cultural guatemalteca, para lograr congruencia entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y las necesidades del desarrollo nacional.
6. Elaborar una periódica y eficiente planificación de su trabajo.
7. Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.

En base a todas las obligaciones designadas por el Ministerio de Educación, el docente deberá brindar un trabajo profesional de calidad, ya que los padres de familia confían en la labor del docente para ofrecerles a los alumnos una educación con excelencia y sean grandes aportaciones para nuestra sociedad.

### **2.1.6 El nuevo docente**

Galeno (2009) menciona en su artículo, que es ineludible el cumplimiento de funciones por parte del docente como mediador, capaz de estimular y motivar el aprendizaje del alumno y ser orientador personal y profesional. No es fácil catalogar a un docente como bueno, porque eso dependerá de cómo amplíe sus conocimientos y así poder implementar nuevas metodologías para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dentro del sistema educativo se requiere que los docentes desempeñen funciones de acuerdo a la preparación obtenida, para fortalecer los procesos académicos por medio de la atención que se les brinda a los alumnos.

La responsabilidad del docente radicará en el momento de preparar una búsqueda efectiva en cuanto a los recursos, estrategias, métodos y técnicas adecuadas durante el proceso enseñanza aprendizaje, por lo que estará rodeado de condiciones internas y externas en el aula.

Asimismo, la docencia exige que los profesores se enriquezcan con nuevas estrategias pedagógicas, para alcanzar en el alumno un aprendizaje significativo, por lo que un aprendizaje memorístico tiende ser complemento en una enseñanza, por ello es importante conducir al estudiante en la adquisición de una información memorística como práctica; por medio de sus propias capacidades y en base a sus conocimientos adquiridos durante su formación obtenida.

Durante un aprendizaje significativo es necesario efectuar diferentes actividades, en el que facilite la interacción entre alumno y maestro y así obtener un progreso favorable en el conocimiento de los estudiantes. El docente no se le puede catalogar como una máquina que transmite teorías, estrategias y técnicas en el que hacer educativo, más bien debe luchar para que se le conozca como un ente de formación académica por medio de su profesión y preparación obtenida.

Para lograr un buen desempeño docente, es necesario implementar evaluaciones para alumnos hacia sus maestros para diagnosticar y comprender si es efectivo dentro de los salones de clases y en base a ello poder perfeccionar y mejorar su labor profesional.

### **2.1.7 Medios y formas de actualizarse en la docencia**

Elizondo (2012) indica que “Actualizarse en la docencia significa profesionalizarla, es decir, ejercerla como profesión”. Los maestros consideran que al tener un título, creen ser especialista, pero la verdadera profesión se manifiesta en la práctica, lugar donde se llevará a cabo la aplicación de conocimientos en base a la preparación obtenida y lo que se requiere es que asistan a capacitaciones de actualización periódicamente, ya que los tiempos cambian así también la ciencia y la tecnología avanza.

Una profesionalización requiere de preparación, autonomía y autocrítica de servicio por lo que Elizondo requiere tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a) Con base a los conocimientos previos así es como se elabora la parte teórica.
- b) En la profesión debe asumirse un compromiso ético.
- c) La conducta se base de acuerdo a la organización profesional.

La actualización periódica dependerá del docente, pues existe una infinidad de medios y formas abundantes donde se pueda incrementar los conocimientos y mejorar la preparación profesional. En base a su estudio Elizondo señala que en Latinoamérica los maestros se ven sometidos a exigencias, tanto en lo formativo como en lo profesional; con el fin de elevar la calidad educativa en las escuelas.

Por lo tanto, el que hacer educativo del docente tomará otro rumbo con relación a roles académicos, pedagógicos y psicológicos para acrecentar la labor profesional por medio dependerá del conocimiento, habilidad y capacidad que se posea en función a la profesión a ejercer. Para aumentar la formación permanente del docente se sugiere:

1. Poseer compromiso de ampliar la labor docente por medio de una formación académica universitaria.
2. Fortalecer la construcción de competencias cognitivas y prácticas en base a la formación recibida.
3. Implementación de innovaciones metodológicas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Incentivar la formación académica de los docentes por parte del director.
5. Conocimientos de teorías de aprendizaje por medio de las edades en donde se realice la labor docente.

Si el docente siente apoyo por parte del plantel educativo, su preparación académica beneficiará su labor docente, por medio de invenciones modernas acorde al nivel académico de los alumnos.

### **2.1.8 Actualización docente parte de la formación por competencias**

Elizondo (2012) menciona que el docente debe ser responsable de organizar su tiempo para recibir una formación continua, pues una preparación no dependerá de otras personas, por lo que debe existir un interés individual en querer formarse. El propósito de una formación continua es el beneficio de la vocación docente y tener la visión de remediar las circunstancias educativas en que vive el país.

Así mismo, Elizondo define una actualización docente como una “Renovación intelectual que el docente debe mantener, con respecto a su propio perfil o especialidad” porque al implementar innovaciones en el campo educativo las competencias deberán ser eficientes, donde favorezca al proceso enseñanza aprendizaje de forma permanente. Elizondo, cita Aniués sobre como la educación superior del siglo XXI retoma diferentes consideraciones:

- a) El Proceso enseñanza aprendizaje debe ser observado dentro del paradigma educativo.

- b) Las palabras como: aprendizaje, docencia, docente y TICs son términos importante que deben establecerse dentro del proceso educativo.

La UNESCO señala que “Por medio de un aprendizaje permanente con base en competencias bien adecuadas favorecerá el desarrollo cultural, social y económico de nuestra sociedad”.

Asimismo, indica cuatro tareas de la educación en base a competencias:

- a) Investigación: permite generar más conocimiento.
- b) Educación: capacitar a personas.
- c) Social: brindar servicios de calidad para nuestra sociedad.
- d) Ética: demostrar actitudes de acuerdo a los valores humanos adquiridos.

De igual forma propone que “La incorporación en el sistema educativo de un nuevo enfoque educativo flexible y eficiente, basado en el aprendizaje, y que brinda atención al desarrollo humano integral del estudiante, a la formación de valores y a la disciplina actual”

Por eso es importante que comprendamos que toda renovación o implementación nueva, requerirá de cambios, donde todos deben conocer sus roles y funciones de acuerdo a las modificaciones realizadas tanto para alumnos como docentes.

Por otro lado, Elizondo señala que “Los docentes deben enseñarle a los alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y a no ser pozos de ciencia”. Porque al momento de empezar a formar al alumno con iniciativa, aprenderá a no depender de los demás y así podrá explotar su potencial como futuro profesional.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ciudad de Quetzaltenango cuenta con varios establecimientos de Educación Básica, dirigidos por el Ministerio de Educación, el que a su vez delega autoridad en los directores o directoras en cuanto al cumplimiento de funciones y obligaciones tanto administrativo y técnico-pedagógico, pero últimamente se ha podido observar la deficiencia que cada autoridad educativa ejerce en cada plantel educativo.

Una de las consecuencias por el cual los directores suelen descuidar sus funciones y obligaciones es por el desconocimiento que tienen como administradores y técnicos, por lo que perjudica a todo su personal que tiene bajo su cargo como técnico-pedagógico.

Es preocupante observar que los directores no aplican la función técnico-pedagógica que les corresponde, por temor a tener represalias o por desconocimiento de las leyes educativas que los amparan en todo momento.

Por otro parte, hay docentes que no cumplen con sus responsabilidades labores que se les ha delegado, y se debe por el poco control que ha manejado el director hacia su personal educativo, por lo que generará deficiencias académicas en los estudiantes; debido al desconocimiento de innovaciones metodológicas por parte del profesor.

De acuerdo a la Ley de Educación Nacional de Guatemala, establece en sus artículos que un docente debe actualizarse periódicamente, pero uno de los problemas que se ha detectado en los catedráticos es el poco interés que le dan al recibir capacitaciones de actualización, y a causa de ello, es que genera metodologías ambiguas y tradicionales, por lo trae como resultado un aprendizaje simple y poco significativo para los estudiantes.

Ante esta situación, surge la siguiente interrogante:

¿Qué relación tiene la función técnico-pedagógica del director y la actualización docente?

## **2.1. Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general**

- Describir la relación que existe entre la función técnico-pedagógica del director y la actualización docente.

### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Enumerar las funciones del director en el aspecto técnico pedagógico dentro del plantel educativo.
- Identificar si la función técnico pedagógico del director contribuirá en la actualización docente.

## **2.2 Variables de estudio**

Función técnico-pedagógica del director

Actualización docente

## **2.2 Definición de variables**

### **2.3.1 Definición conceptual**

Función técnico pedagógica:

Cárdenas (2008) indica que la función técnico-pedagógica del director consiste en un conjunto de acciones que debe desempeñar el director de acuerdo a los objetivos institucionales sugeridos, con el propósito de complementar las actividades diarias de acuerdo a las habilidades y conocimientos que poseen, pero todo se fundamentará bajo normas y reglas a seguir.

El director tiene a su cargo la orientación de una institución educativa, para coordinar con su personal docente funciones y responsabilidad que deben cumplirse. Él es quien goza de la máxima autoridad en lo que a gestión y dirección administrativa respecta, por lo que tendrá la responsabilidad total de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que se le brinde al estudiante en base a sus conocimientos y a su nivel de preparación; dicha acción a ejecutar se

realizará en base al que hacer educativo para intervenir de forma sistematizada e intencional en el campo académico de forma eficiente y poder brindar conocimientos necesarios en el momento indicado.

Actualización docente:

España, (2008) consiste en una acción por parte del maestro el cual decide fortalecer su nivel de desempeño profesional, para implementar métodos y técnicas innovadoras acordes al proceso de enseñanza aprendizaje; con el fin de actualizar sus conocimientos y experiencias durante la práctica pedagógica en base a sus nuevos enfoques didácticos.

### 2.3.2 Definición operacional

Variable	Indicador	Instrumento	Tipo de medición
Función técnica pedagógica del director	Director: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de funciones</li> <li>- Supervisiones periódicas</li> <li>- Programación de capacitaciones innovadoras.</li> <li>- Incentivación docente.</li> <li>- Reuniones periódicas de actualización profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación dirigida para directores.</li> <li>• Boleta de encuesta para directores</li> </ul>	Cuantitativa
Actualización docente	Maestros: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación de capacitaciones sobre actualización.</li> </ul>	Boleta de encuesta para docentes.	Cuantitativa

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso y manejo del Curriculum Nacional Base.</li> <li>- Utilización de material didáctico.</li> <li>- Innovaciones metodológicas</li> </ul>		
--	--	--	--

## **2.4 Alcances y límites**

### **2.4.1 Alcances:**

El alcance del presente trabajo consiste en verificar la relación que existe entre función técnico-pedagógica del director y la actualización docente, por lo que el presente estudio se realizó en 17 Institutos de Educación Básica de la ciudad de Quetzaltenango, y se encuestó a 17 directores y 102 docentes de tercero básico de ambos sexos.

### **2.4.2 Límites:**

Entre las limitantes se que encontraron en la investigación están:

- a) Los años de servicio de algunos docentes adquirieron un sentimiento de superioridad y de exaltación al responder una boleta de encuesta cuando se les solicitó.
- b) Algunos docentes no colaboraron con la tesista para responder las boletas de encuesta, ya sea por la poca disponibilidad de tiempo o la falta de interés.
- c) Se pudo observar el poco apoyo que se le brindan a los estudiantes universitarios en lo que respecta a investigaciones.
- d) Algunos de los directores de los institutos no colaboraron con la tesista debido a la poca disponibilidad de tiempo.



## 2.5 Aporte

La función técnico-pedagógica del director juega un papel importante dentro de cada establecimiento educativo, por lo que es responsable de velar, organizar y planificar capacitaciones sobre actualización docente, con el propósito de brindarles a los estudiantes un aprendizaje significativo y constructivo, de acuerdo a las innovaciones metodológicas aplicadas en el salón de clase. Por ello, es importante mejorar la calidad educativa en Guatemala para elevar el nivel de calidad en la enseñanza y el aprendizaje que se les brinda a los estudiantes.

Asimismo, se pretende dar a conocer que la labor que desempeña un docente es de suma responsabilidad y compromiso, por lo que en sus manos está en forma a nuestra futura generación de profesional, por lo que la actualización pedagógica debe ser un tema de interés para el director como al Ministerio de Educación.

Por lo tanto, se espera que el director reflexiones sobre su función técnico-pedagógico dentro de cada establecimiento educativo y que el docente se actualice constantemente para garantizar un mejor rendimiento académico por parte del alumno. Por lo que dicha investigación aportará lo siguiente:

- a) Despertar el interés por mejorar la calidad educativa de parte de los directores y docentes.
- b) Que los directores conozcan las leyes que sugiere el sistema educativo del país.
- c) Los directores y docentes tiene la obligación de actualizarse constantemente para fortalecer el aprendizaje de los alumnos.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1 Sujetos**

La investigación se realizó en 17 Institutos de Educación Básica del área urbana, de la ciudad de Quetzaltenango. Los sujetos de estudio fueron: directores, maestros y maestras que laboran en los grados de tercero básico de cada establecimiento.

Para establecer la muestra de investigación se tomó como universo todos los establecimientos de educación básica, pertenecientes a la jornada matutina y vespertina: luego se identificó a cada director quienes laboran en cada entidad pedagógica; por lo que se trabajó con: 17 directores y 102 docentes, quien hizo un universo de 119 personas correspondientes a los 17 Institutos públicos de la ciudad de Quetzaltenango.

De los 17 directores encuestados algunos contaban con varios años de experiencia laboral, por lo que algunos poseían el título de Licenciatura en pedagogía. Por parte de los docentes se establece una población de 102 personas, de ambos sexos, quienes poseen un título de acuerdo a su especialidad, comprendidos entre 2 a 15 años de servicio laboral del sector público, en el grado de tercero básico, por lo que cuentan con un Profesorado de Enseñanza Media y algunos con una Licenciatura o carreras a fin.

#### **3.2 Instrumentos**

Para recopilar la información de dicha investigación, se efectuaron dos encuestas de 10 preguntas cerradas, dirigidas para directores y docentes, además se utilizó la observación dentro del plantel educativo, con una lista de cotejo de 10 criterios a calificar, para verificar el cumplimiento de sus funciones. Con las boletas de encuestas se pudo describir la relación que existe entre lo técnico-pedagógico del director y la participación de capacitaciones de actualización docente.

#### **3.3 Procedimiento**

Para la realización del trabajo de investigación se efectuó de la siguiente manera:

##### **- Elección del tema:**

Se presentaron tres sumarios de los cuales uno fue seleccionado con punto de tesis titulado: Función técnico-pedagógico del director y actualización docente.

- **Elaboración de antecedentes:**

Se tomaron en cuenta estudios de personas nacionales como extranjera para respaldar las variables de estudio.

- **Fundamentación teórica:**

Después de la aprobación del punto de tesis se procedió a recopilar información necesaria e importante para redactar antecedentes y fundamentar el marco teórico.

- **Planteamiento del problema:**

La función técnico-pedagógica del director es deficiente debido al desconocimiento de funciones y obligaciones, mientras que la calidad educativa es defectuosa debido a que los docentes no se actualizan periódicamente, por lo que genera una formación académica insuficiente.

- **Selección de la muestra:**

Los sujetos de estudio fueron directores y maestros de tercero básico de los institutos de educación básica de la jornada matutina y vespertina del municipio de Quetzaltenango, departamento de Quetzaltenango.

- **Elaboración del instrumento:**

Se estructuraron dos boletas de encuesta dirigida para directores y la otra para docentes del nivel básico en el grados de tercero y por aparte se también se elaboró una lista de cotejo con diez criterios a calificar, con el fin de observar la función técnico-pedagógico del director.

- **Aplicación del instrumento:**

En el instrumento de investigación se aplico dos boletas de encuestas dirigidas a maestros y directores. Así mismo, se observó el que hacer educativo de los directores por medio de una lista de cotejo en los Institutos de Educación Básica, del municipio de Quetzaltenango.

- **Tabulación de resultados:**

Los datos que se obtuvo en el estudio de campo se tabularon por medio de métodos y datos estadísticos, fundamentados en la fiabilidad y no fiabilidad de proporciones.

**- Presentación de resultados:**

En base al cuadro que se realizó sobre significación y fiabilidad de proporciones se dio a conocer los resultados de cada planteamiento relacionado con los objetivos de la investigación.

**- Discusión de resultados:**

Después de obtener el resultado de la investigación de campo, se procedió a analizar cada planteamiento relacionándolo con el fundamento teórico de la investigación; asimismo con los objetivos establecidos, para luego llegar a la discusión de resultados.

**- Conclusiones:**

En base a los resultados obtenidos en la investigación se elaboró las conclusiones y se tomó en cuenta el desarrollo de todo el proceso de investigación de campo.

**- Recomendaciones:**

Se redactaron las recomendaciones pertinentes para el fortalecimiento de las funciones técnico pedagógicas del director y actualización docente.

**- Referencias:**

Para fundamentar el trabajo de investigación se consultó a varios autores relacionados al tema.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

- Tipo de investigación:

La investigación es de tipo descriptiva porque estudia, interpreta y refiere lo que aparece (fenómenos) y lo que es de acuerdo a las relaciones, correlaciones, estructuras, variables independientes y dependientes. Con este tipo de investigación descriptiva abarca todo tipo de recogida científica de datos con el ordenamiento, tabulación, interpretaciones y evaluación de estos. Achaerandio (2002).

- Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño **no experimental** transaccional descriptivo. A este tipo de investigación se le llama **transaccional** porque: Se basa en recolectar datos en un solo

momento y tiempo tanto de una población como de un tema de interés, consecuentemente describe el fenómeno que se presenta y además describe las variables para analizar su acontecimiento. No hay manipulación intencionada, ni asignación al azar.

El objetivo de esta investigación descriptiva está en analizarla relación que existe entre la función técnico-pedagógico del director y la actualización docente, para luego determinar el nivel de calidad académica que se le brinda a los alumnos, y así poder dar a conocer los resultados obtenidos de forma significativa y confiable.

- Metodología estadística

Oliva (2002), indica que, para hallar los resultados se debe aplicar la significación y la fiabilidad y durante la aplicación de encuesta es importante tomar en cuenta lo siguiente:

- A. Cada boleta que contenga menos de cinco preguntas se utiliza en la forma simple.
- B. Cuando la prueba tiene más de 8 ítems o preguntas hasta un número ilimitado, se utiliza la forma compuesta, y se resume en un cuadro, en el cual se consigna solo la respuesta y no lleva el procedimiento.

De acuerdo a los dos tipos de boletas de encuesta mencionadas con anterioridad, se aplicó la que tiene más de ocho ítems, para resumir los resultados obtenidos en la parte estadística se ha de trasladar a una parte numérica (Pregunta cerrada). Peña y Romo (2000) señalan la significación y fiabilidad de proporciones a seguir, por lo que sugieren los siguientes pasos:

1. Adoptar el nivel de confianza

$$N.C = 95\% = Z = 1.96$$

2. Porcentaje %

$$\% = \frac{f * 100}{N}$$

3. Proporción P (Probabilidad de éxito)

$$P = \% / 100$$

4. Probabilidad de fracaso

$$q = 1 - P$$

5. Encontrar el error típico de proporción

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{p \cdot q}{N}}$$

6. Error muestral

$$\varepsilon = \sigma_p \times \text{nivel de confianza}$$

7. Intervalo de confianza

Intervalo de confianza = IC

$$IC = p + \varepsilon = \quad (\text{Para determinar la fiabilidad})$$

$$IC = p - \varepsilon =$$

8. Razón crítica

$$R_c = \frac{p}{\sigma_p} \quad (\text{Para determinar la significancia})$$

La RC es  $\geq$  al NC es significativo

La RC es  $\leq$  al NC no es significativo

#### IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los datos obtenidos en las listas de cotejo para directores y boletas de encuestas aplicadas a 17 directores del nivel básico, jornada matutina y vespertina del área urbana de Quetzaltenango. De igual forma se presentaran cuadros y gráficas sobre las boletas de encuestas dirigida a 102 docentes para esclarecer la importancia que posee una capacitación de actualización docente, por lo que se da a conocer de la siguiente manera:

##### 4.1 Resultado de la lista de cotejo:

**Tabla No. 1**

**Referencias:**

**N**=Nunca    **A**= Algunas veces    **R**= Regularmente    **S**= Siempre    **P**=Punteo

No.	1				2				3				4				5				
	Posee conocimiento de la visión, misión y objetivos de la Institución educativa.				Cumple con sus funciones y obligaciones como director del plantel educativo.				Posee conocimiento y dominio en lo técnico-pedagógico y leyes educativas vigentes relacionadas a su cargo.				Coordina con su personal docente nuevas metodologías y estrategias curriculares.				Monitorea constantemente el trabajo técnico pedagógico que desarrollan las y los docentes.				
	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	
	1				4				4				4				4				4
	2				4				4				4				4				4
3				4			3					4			3			2			
4				4				4				4			3					3	
5				4				4				4			3					3	
6				4				4				4			3			2			
7				4				4				4				4				3	
8				4			3				3			2			1				
9				4				4				4		2						3	
10				4			3				3			2						3	

11			3				4				4			2				2	
12			3			3				3				2				2	
13			3			3				3				3				3	
14			3			3				3				3					4
15		2					4			3				3					4
16				4			3				4				4				4
17				4			3				4				4				4

**Referencias:**

**N**=Nunca    **A**= Algunas veces    **R**= Regularmente    **S**= Siempre    **P**=Punteo

No.	6				7				8				9				10				Punteo
	Atiende las sugerencias pedagógicas, inquietudes y problemas de los docentes.				Promueve acciones de actualización y capacitación para los docentes.				Practica buenas relaciones humanas con los docentes.				Delega funciones técnicas pedagógicas en los docentes en todo momento.				Estimula la labor profesional del docente de forma continua.				
	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	
1				4				4				4				4			3	<b>39</b>	
2				4				4				4				4				4	<b>40</b>
3			3				3					4			3				3		<b>32</b>
4				4			3					4			3		1				<b>33</b>
5				4			3					4				4			3		<b>36</b>
6			3			2						4				4		2			<b>32</b>
7				4				4				4			3				3		<b>37</b>
8				4	1						3			2				2			<b>26</b>
9				4			3					4			3				3		<b>35</b>
10				4			3					4			3				3		<b>33</b>



11		2			2				3			4		3		<b>29</b>
12		2			2				3			3			4	<b>27</b>
13			3		2				3			3			4	<b>30</b>
14			3			3				4			3		4	<b>30</b>
15			3			3				4	2				3	<b>31</b>
16				4			3			4	2				3	<b>35</b>
17				4				4			4	2			2	<b>35</b>

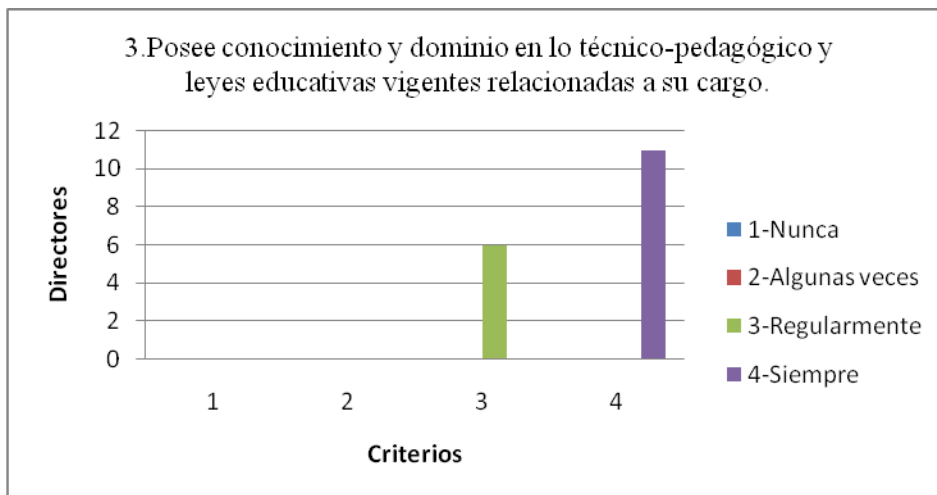
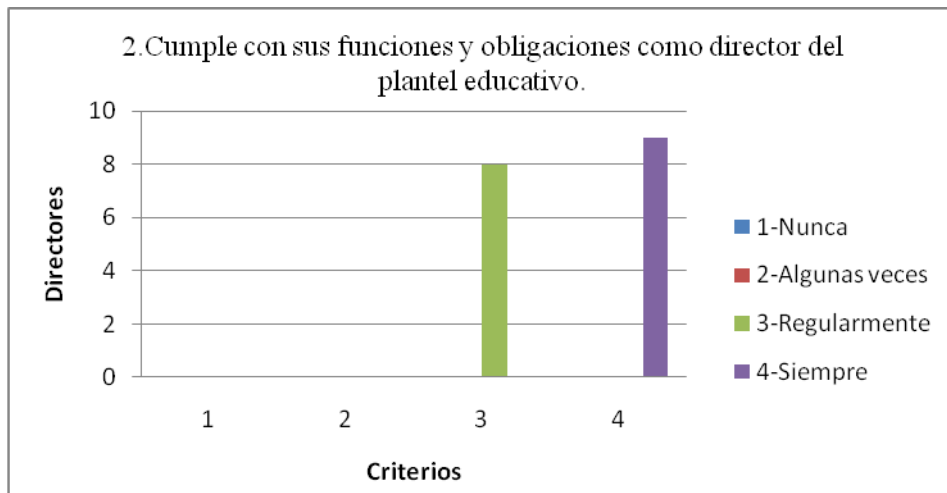
Fuente: Trabajo de campo, febrero-junio 2015

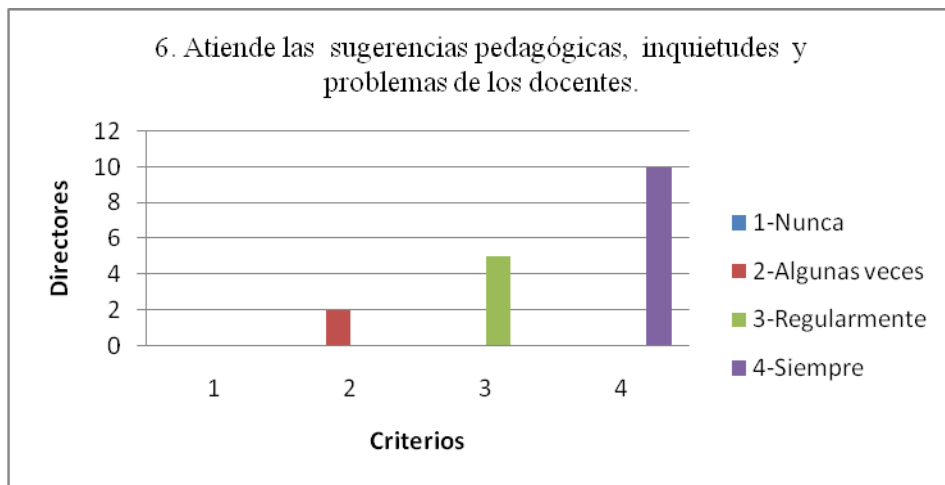
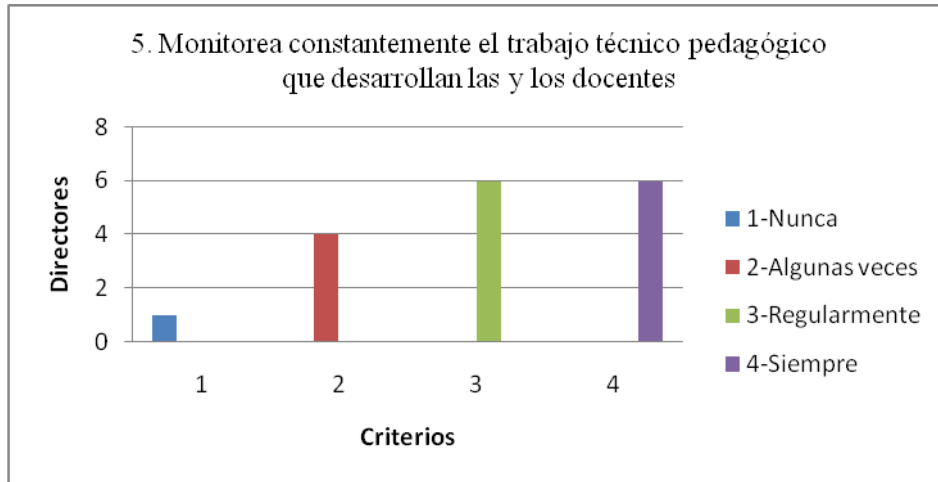
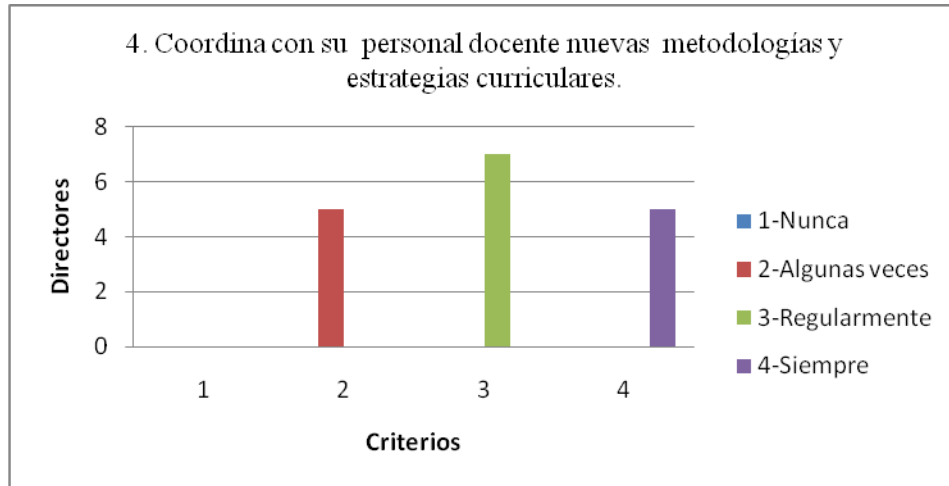
Durante el período de observación se detectó el cumplimiento de funciones y responsabilidad que adquiere un director como autoridad educativa, por lo que duró dos meses y medio para que en una semana completa se pudiera conocer a profundidad el nivel de desempeño que posee cada autoridad educativa y se concluyó con los resultados obtenidos.

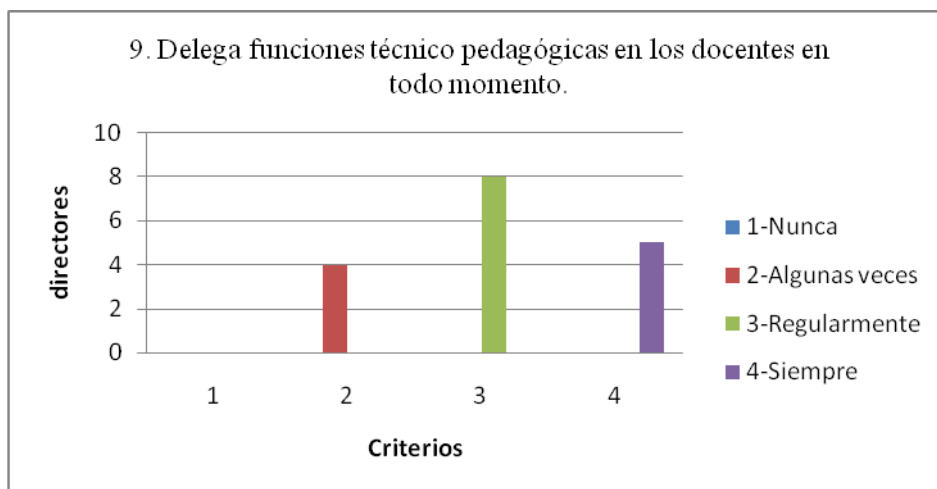
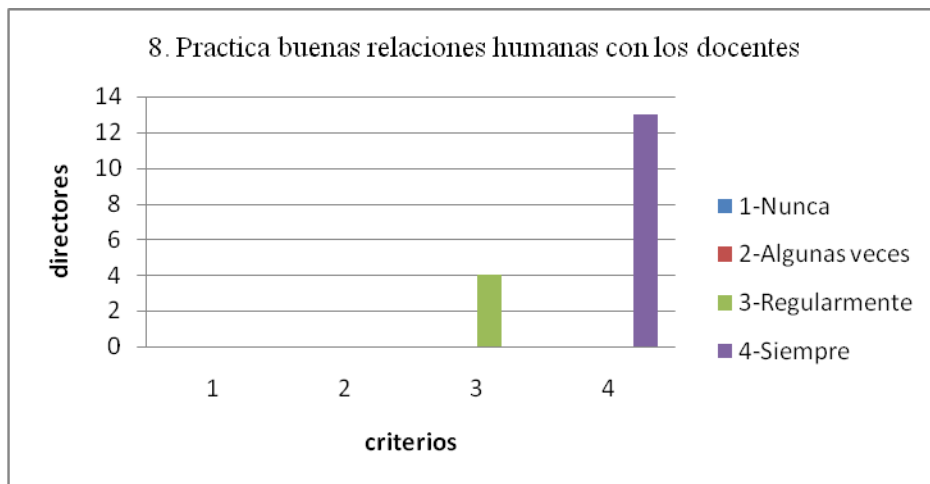
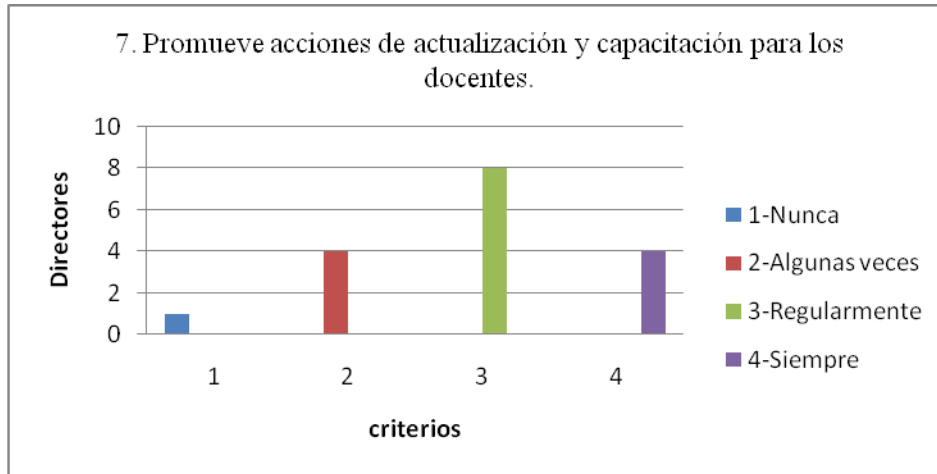
**Tabla No.2**

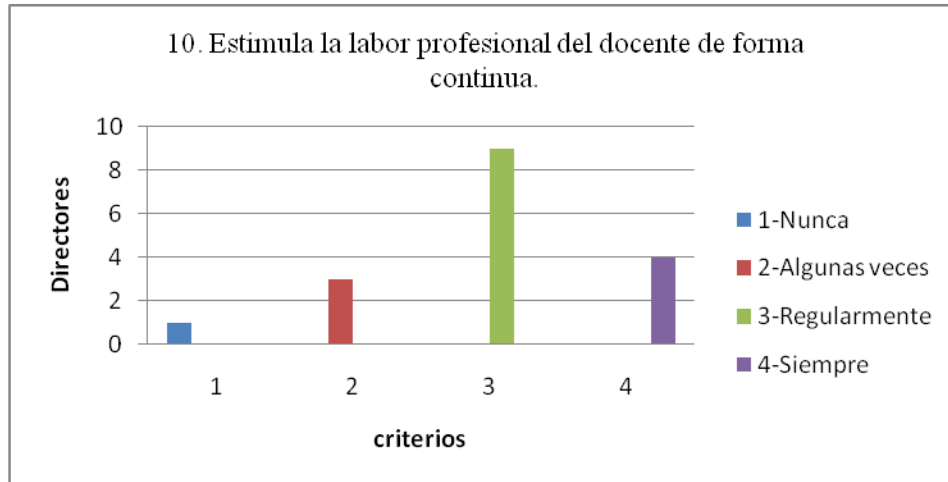
<b>Lista de cotejo</b>	
Media	32
Mediana	24
Moda	35

## Gráficas de resultado









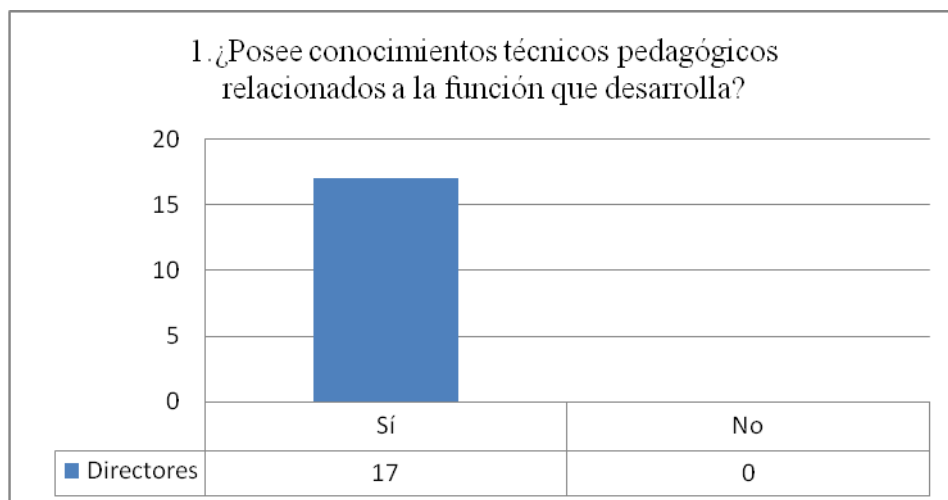
#### 4.2 Resultado de boletas de encuestas para directores

Tabla No.1

1. ¿Posee conocimientos técnicos pedagógicos relacionados a la función que desarrolla?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	$RC \geq Z$	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	Sí	0.00	$00.0 \leq 1.96$	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	No	0.00	$0.00 \leq 1.96$	No

Fuente: Trabajo de campo

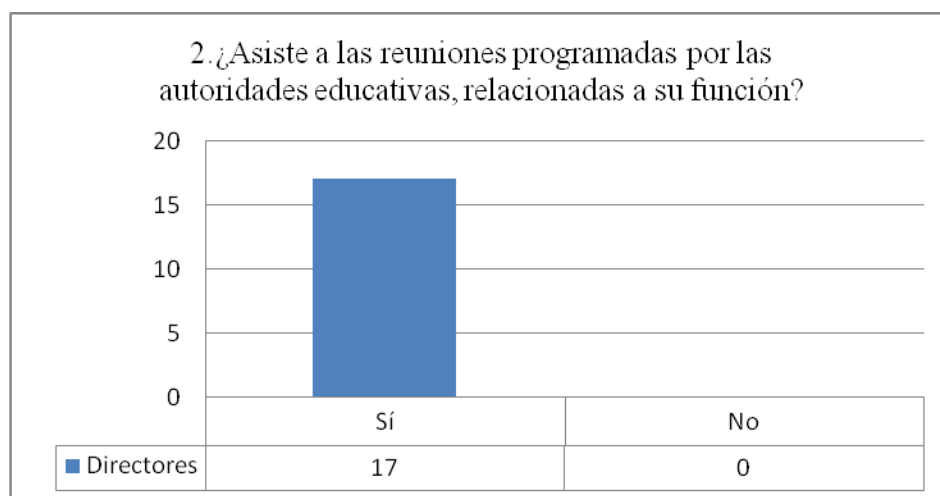


**Tabla No.2**

2. ¿Asiste a las reuniones programadas por las autoridades educativas, relacionadas a su función?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1,00	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0,00	No	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

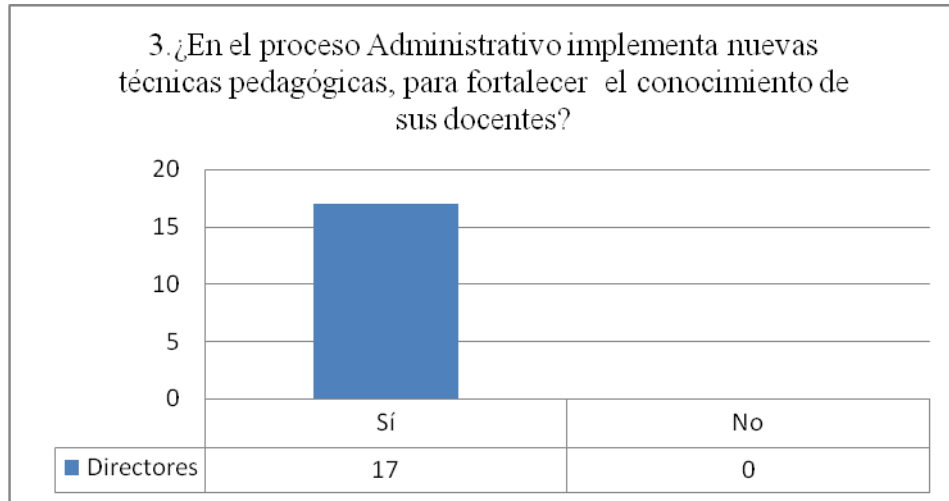


**Tabla No.3**

3. En el proceso Administrativo implementa nuevas técnicas pedagógicas, para fortalecer el conocimiento de sus docentes?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	No	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

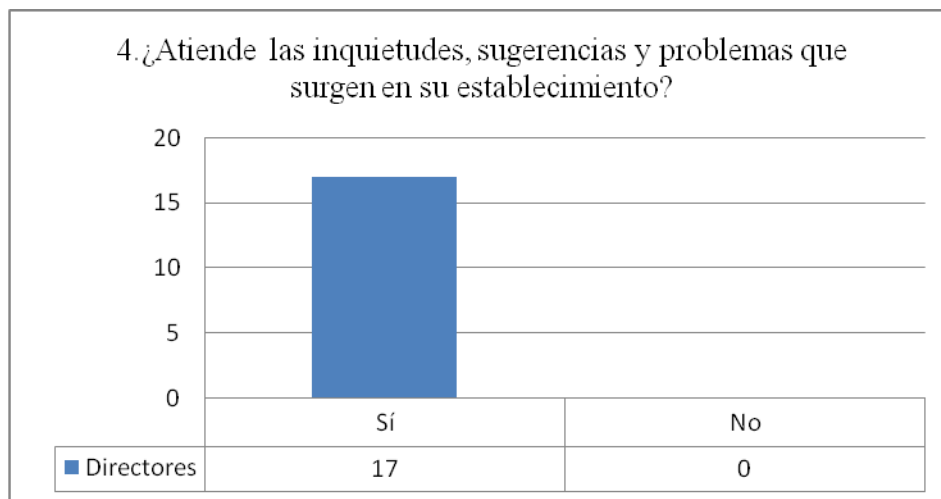


**Tabla No.4**

4. ¿Atiende las inquietudes, sugerencias y problemas que surgen en su establecimiento?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	No	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

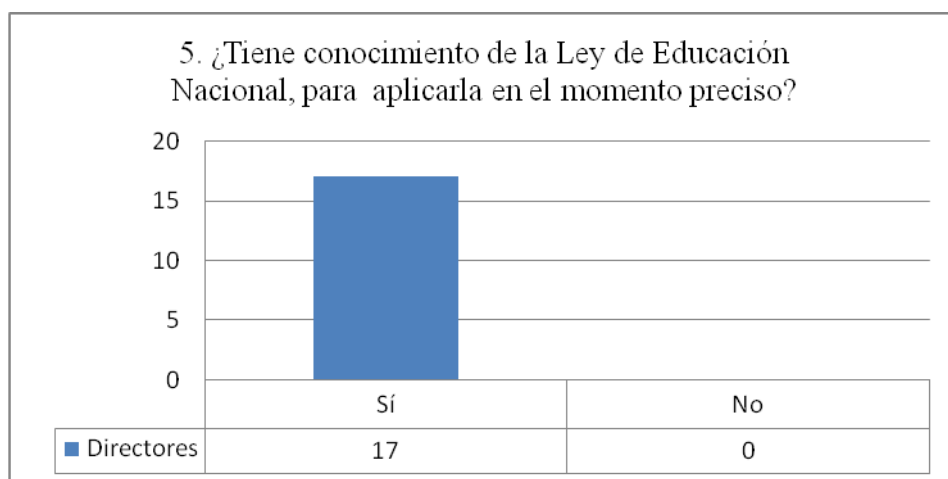


**Tabla No.5**

5. ¿Tiene conocimiento de la Ley de Educación Nacional, para aplicarla en el momento preciso?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	No	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo



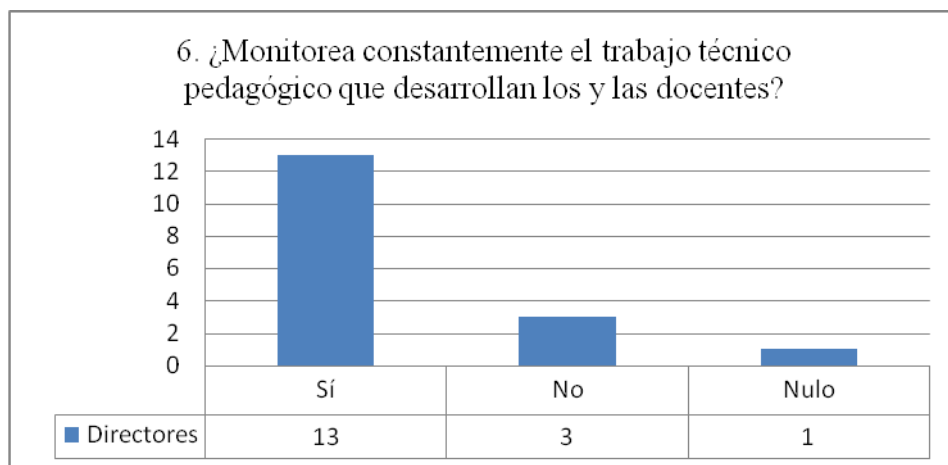
**Tabla No.6**

6. ¿Monitorea constantemente el trabajo técnico pedagógico que desarrollan los y las docentes?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	13	76	0.76	0.24	0.10	0.20	0.97	0.56	Sí	7.43	7.43 $\geq$ 1.96	Sí
NO	3	18	0.18	0.82	0.09	0.18	0.36	0.00	No	1.91	1.91 $\leq$ 1.96	No
NULO	1	6	0.06	0.94	0.06	0.11	0.17	-0.05	No	1.03	1.03 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo



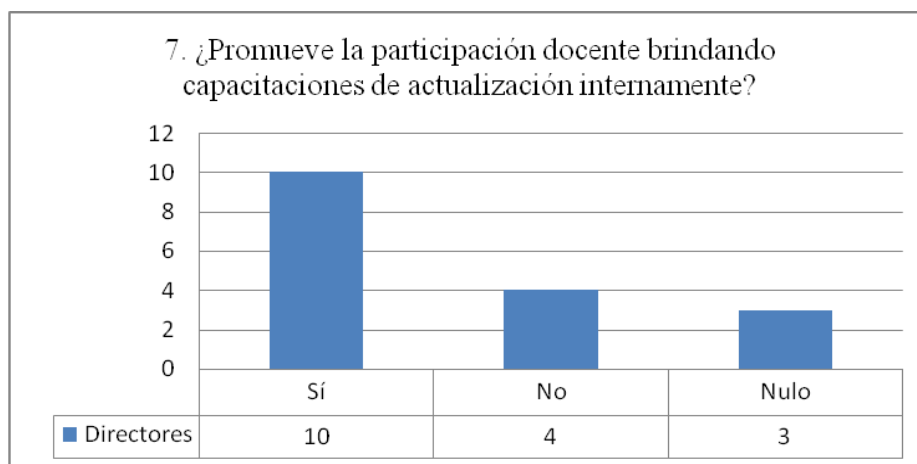


**Tabla No.7**

7. ¿Promueve la participación docente brindando capacitaciones de actualización internamente?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	10	59	0.59	0.41	0.16	0.31	0.89	0.28	Sí	3.78	3.78 $\geq$ 1.96	Sí
NO	4	24	0.24	0.76	0.10	0.20	0.44	0.03	No	2.29	2.29 $\geq$ 1.96	Sí
NULO	3	18	0.18	0.82	0.09	0.18	0.36	0.00	No	1.91	1.91 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

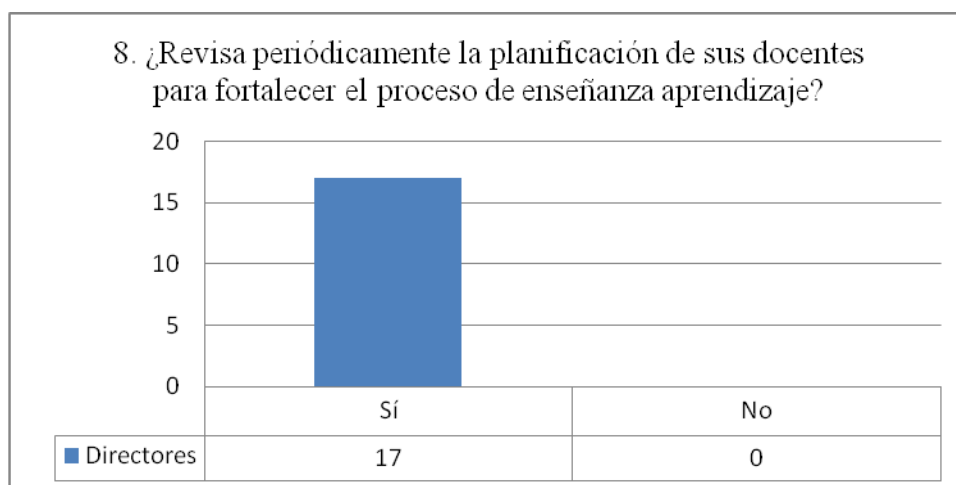


**Tabla No.8**

8. ¿Revisa periódicamente la planificación de sus docentes para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	100	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	0	0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	No	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

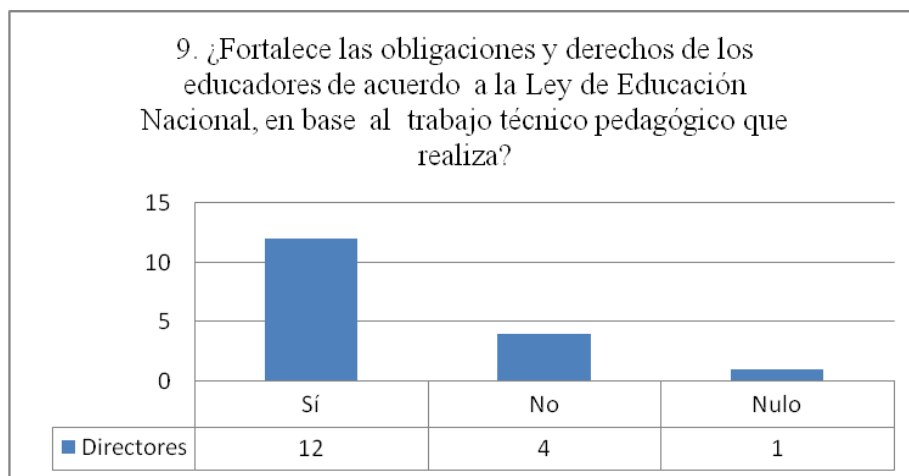


**Tabla No.9**

9. ¿Fortalece las obligaciones y derechos de los educadores de acuerdo a la Ley de Educación Nacional, en base al trabajo técnico pedagógico que realiza?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	12	71	0.71	0.29	0.11	0.22	0.92	0.49	Sí	6.39	6.39 $\geq$ 1.96	Sí
NO	4	24	0.24	0.76	0.10	0.20	0.44	0.03	No	2.29	2.29 $\geq$ 1.96	Sí
NULO	1	6	0.06	0.94	0.06	0.11	0.17	-0.05	No	1.03	1.03 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

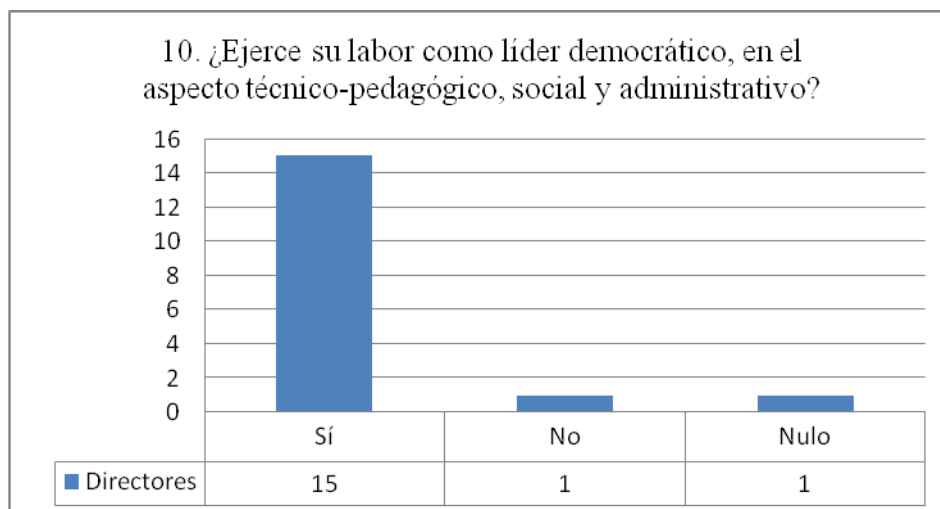


**Tabla No.10**

10. ¿Ejerce su labor como líder democrático, en el aspecto técnico-pedagógico, social y administrativo?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	15	88	0.88	0.12	0.08	0.15	1.04	0.73	Sí	11.29	11.29 $\geq$ 1.96	Sí
NO	1	6	0.06	0.94	0.06	0.11	0.17	-0.05	No	1.03	1.03 $\leq$ 1.96	No
NULO	1	6	0.06	0.94	0.06	0.11	0.17	-0.05	No	1.03	1.03 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo



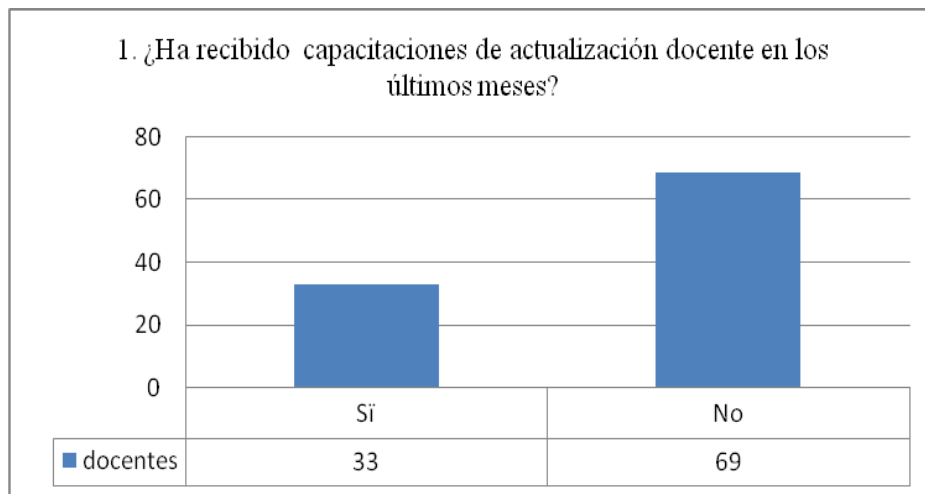
### 4.3 Resultado de boletas de encuestas para docentes:

**Tabla No.1**

1. ¿Ha recibido capacitaciones de actualización docente en los últimos meses?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	$RC \geq Z$	Sig.
SI	33	32	0.32	0.68	0.05	0.09	0.41	0.23	Sí	6.98	$6.98 \geq 1.96$	Sí
NO	69	68	0.68	0.32	0.05	0.09	0.77	0.59	Sí	14.60	$14.60 \geq 1.96$	Sí

Fuente: Trabajo de campo

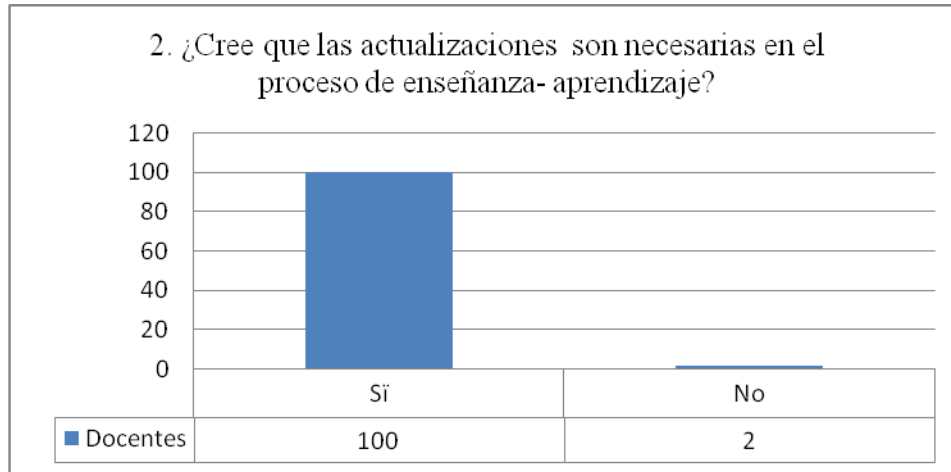


**Tabla No.2**

2. ¿Cree que las actualizaciones son necesarias en el proceso de enseñanza- aprendizaje?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	$RC \geq Z$	Sig.
SI	100	98	0.98	0.02	0.00	0.00	0.98	0.98	Sí	0.00	$0.00 \leq 1.96$	Sí
NO	2	2	0.02	0.98	0.01	0.03	0.05	-0.01	No	1.43	$1.43 \leq 1.96$	No

Fuente: Trabajo de campo

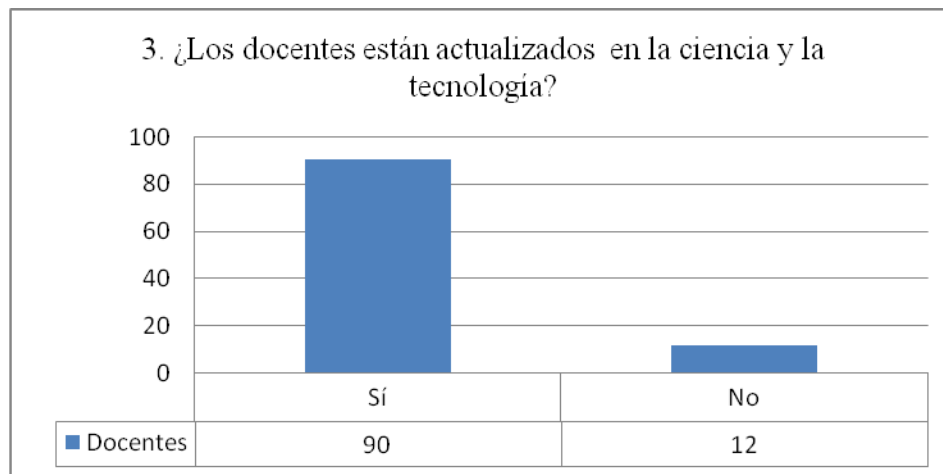


**Tabla No.3**

3. ¿Los docentes están actualizados en la ciencia y la tecnología?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	$RC \geq Z$	Sig.
SI	90	88	0.88	0.12	0.03	0.06	0.94	0.82	Sí	27.66	$27.66 \geq 1.96$	Sí
NO	12	12	0.12	0.88	0.03	0.06	0.18	0.06	Sí	3.69	$3.69 \geq 1.96$	Sí

Fuente: Trabajo de campo

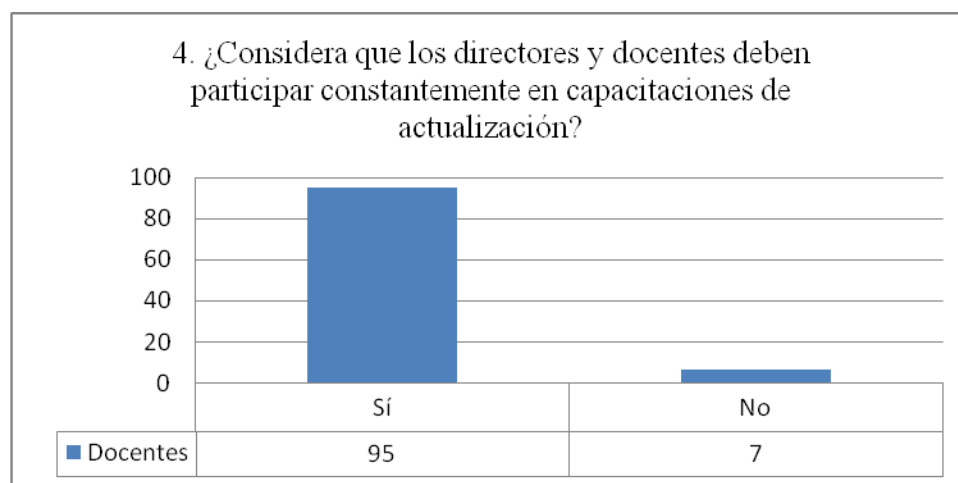


**Tabla No.4**

4. ¿Considera que los directores y docentes deben participar constantemente en capacitaciones de actualización?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	95	93	0.93	0.07	0.00	0.00	0.94	0.93	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	7	7	0.07	0.93	0.00	0.00	0.07	0.06	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

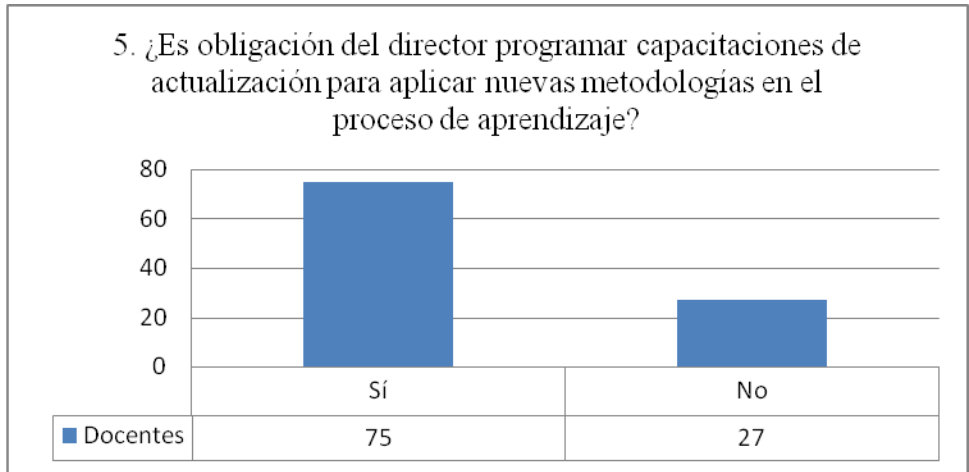


**Tabla No.5**

5. ¿Es obligación del director programar capacitaciones de actualización para aplicar nuevas metodologías en el proceso de aprendizaje?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	75	74	0.74	0.26	0.00	0.01	0.74	0.73	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No
NO	27	26	0.26	0.74	0.00	0.01	0.27	0.26	Sí	0.00	0.00 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo

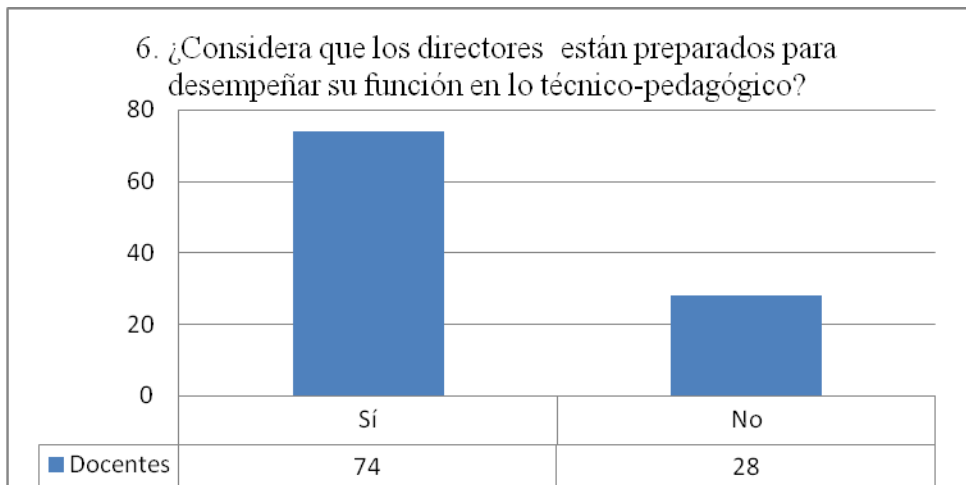


**Tabla No.6**

6. ¿Considera que los directores están preparados para desempeñar su función en lo técnico-pedagógico?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	74	73	0.73	0.27	0.04	0.09	0.81	0.64	Sí	16.42	16.42 $\geq$ 1.96	Sí
NO	28	27	0.27	0.73	0.04	0.09	0.36	0.19	Sí	6.21	6.21 $\geq$ 1.96	Sí

Fuente: Trabajo de campo

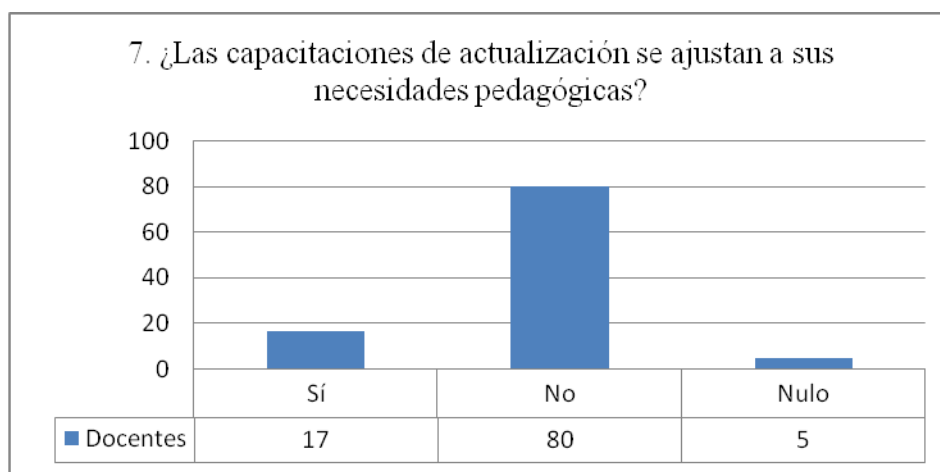


**Tabla No.7**

7. ¿Las capacitaciones de actualización se ajustan a sus necesidades pedagógicas?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	17	17	0,17	0,83	0,04	0,07	0,24	0,09	Sí	4,52	4,52 $\geq$ 1,96	Sí
NO	80	78	0,78	0,22	0,04	0,08	0,86	0,70	Sí	19,26	19,26 $\geq$ 1,96	Sí
NULO	5	5	0,05	0,95	0,02	0,04	0,09	0,01	Sí	2,29	2,29 $\geq$ 1,96	Sí

Fuente: Trabajo de campo



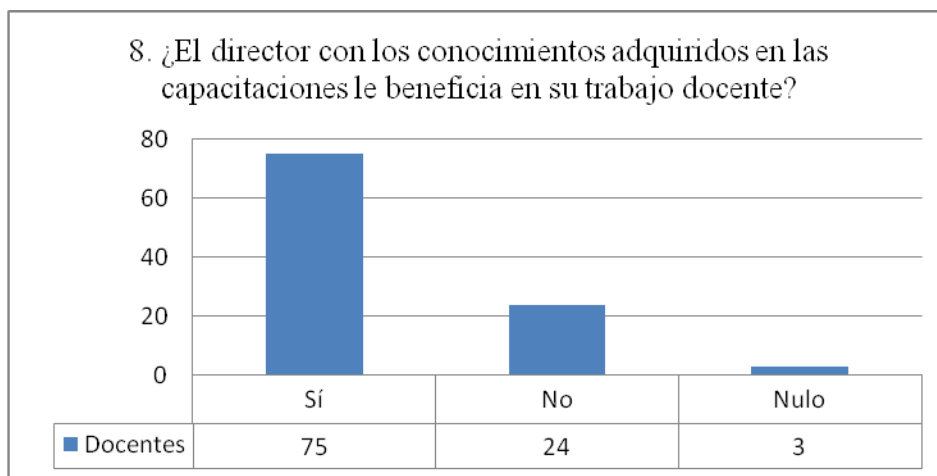
**Tabla No.8**

8. ¿El director con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones le beneficia en su trabajo docente?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	75	74	0.74	0.26	0.10	0.19	0.93	0.54	Sí	7.45	7.45 $\geq$ 1.96	Sí
NO	24	24	0.24	0.76	0.09	0.19	0.42	0.05	Sí	2.48	2.48 $\geq$ 1.96	Sí
NULO	3	3	0.03	0.97	0.04	0.07	0.10	-0.04	Sí	0.78	0.78 $\leq$ 1.96	No

Fuente: Trabajo de campo



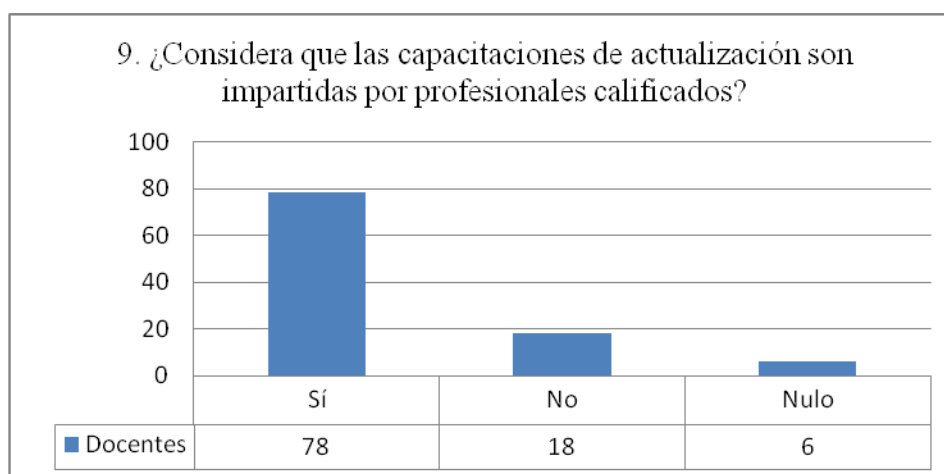


**Tabla No.9**

9. ¿Considera que las capacitaciones de actualización son impartidas por profesionales calificados?

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiabile	RC	RC $\geq$ Z	Sig.
SI	78	76	0.76	0.24	0.09	0.19	0.95	0.58	Sí	8.06	$8.06 \geq 1.96$	sí
NO	18	18	0.18	0.82	0.09	0.17	0.34	0.01	Sí	2.07	$2.07 \geq 1.96$	Sí
NULO	6	6	0.06	0.94	0.05	0.10	0.16	-0.04	Sí	1.12	$1.12 \leq 1.96$	No

Fuente: Trabajo de campo

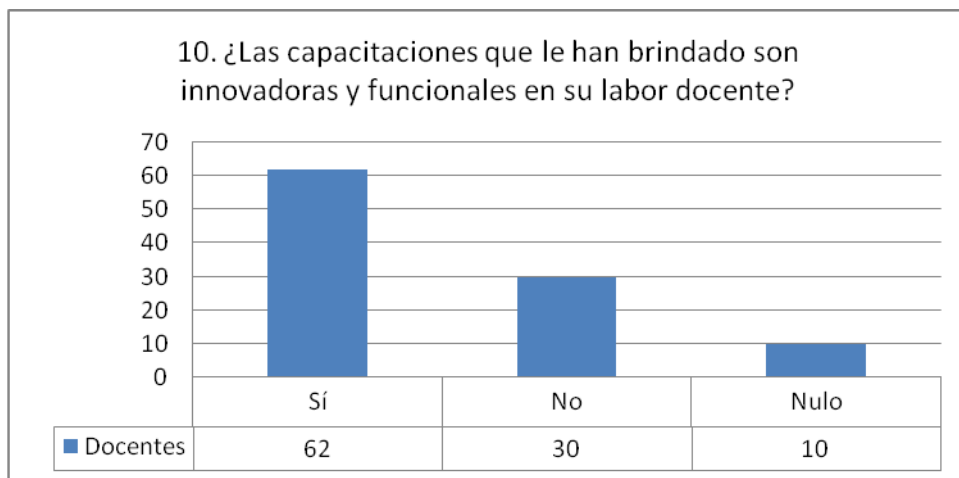


**Tabla No.10**

**10. ¿Las capacitaciones que le han brindado son innovadoras y funcionales en su labor docente?**

ITEMS	f	%	p	q	P	$\sigma p$	IC +	IC -	Fiable	RC	$RC \geq Z$	Sig.
SI	62	61	0.61	0.39	0.05	0.09	0.70	0.51	Sí	12.57	$12.57 \geq 1.96$	Sí
NO	30	29	0.29	0.71	0.05	0.09	0.38	0.21	Sí	6.52	$6.52 \geq 1.96$	Sí
NULO	10	10	0.10	0.90	0.03	0.06	0.16	0.04	Sí	3.33	$3.33 \geq 1.96$	Sí

**Fuente: Trabajo de campo**



## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Toda entidad educativa tiene como función brindar una formación académica de calidad al estudiante, para formar ciudadanos competentes en cuanto a su preparación obtenida dentro de cada establecimiento.

Un establecimiento educativo está administrada por un director, por lo que el aspecto técnico-pedagógico no debe descuidar, pues una de su función como asesoramiento pedagógico es cuidar en su quehacer laboral del docente, por lo que dependerá del nivel de liderazgo que ejerza el director dentro de la institución.

Por ello, es necesario que el director y el docente adquieran un desarrollo idóneo en cuanto a su quehacer, pues ambos poseen un contacto directo con el aprendizaje, y son los responsables de administrar la enseñanza a concepciones modernas en base a los cuatro pilares que emana la educación: aprender hacer, aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a ser.

En la presente investigación se requiere por parte de los directores cumplir con su función técnico-pedagógica y administrativo, para que toda la comunidad educativa cumpla con sus labores emanadas por el Ministerio de Educación y así poder elevar el rendimiento académico de los estudiantes de tercero en los Institutos de Educación Básica del municipio de Quetzaltenango, de acuerdo a las capacitaciones de actualización que se le brinden a los docentes.

En la ciudad de Quetzaltenango se realizó un estudio en el área de educación básica, iniciándose con una investigación teórica para llegar con el trabajo de campo, aplicado a directores y maestros para analizar la relación entre función técnico-pedagógica del director y la actualización docente.

Marconi, J. (2012) indica que “El Directo es líder en todos los ámbitos del centro escolar: líder directivo, líder administrativo, líder pedagógico y líder comunitario; para cumplir con varias funciones dependerá fundamentalmente de dos de carácter estratégicas: Director-gerente y Director-Pedagógico”.

En la interrogante número uno de la boleta de encuesta para directores, aseguran en un 100% poseer conocimientos técnicos-pedagógicos, a pesar que el Ministerio de Educación al momento de delegarles un puesto no se les imparten capacitaciones sobre orientaciones pedagógicas y administrativas adecuadas, por lo que cada director o directora debe buscar la forma y la manera de capacitarse en cuanto a sus funciones a desempeñar dentro de cada plantel educativo. Al evaluar las funciones del director, se detectó que algunas autoridades educativas carecen de una licenciatura en pedagogía, pero a pesar de ello, el tiempo de servicio obtenido les ha permitido adquirir los conocimientos necesarios en cuanto a la función a desarrollar para no descuidar áreas a desempeñar, mientras que otros lo consideran como innecesario.

Así mismo en la pregunta número dos el 100% de los directores suelen asistir a las reuniones programadas, por lo que en algunos testimonios relatan que las capacitaciones tienden no ser significativas, por consecuente suelen enviar a docentes a dichas reuniones para llenar asistencia, considerada como una acción improcedente, acción por el cual no debería realizarse según a las responsabilidad y obligaciones que se demanda en la ley de Educación Nacional de Guatemala.

Así mismo, en la pregunta número cinco el 100% asegura tener conocimiento de la Ley de Educación Nacional, por lo que el 100% de los directores respondieron en la pregunta número tres de la boleta de encuesta, que la implementación de nuevas técnicas pedagógicas suelen fortalecer el conocimiento de los docentes en base a sus funciones en un 59%; mientras que el 24% suelen estar falto de ello. La función técnico-pedagógica del director consiste en planificar y programar actividades de capacitación para su personal docente, con el fin de innovar y mejorar la didáctica de los profesores y así poder supervisar el quehacer del catedrático o catedrática y en base a las deficiencias detectadas por el director poder mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

De igual forma, Marconi enfatiza que el “Director deberá demostrar participación, eficiencia y eficacia en sus funciones, además de un apoyo fuerte y primario hacia las actividades pedagógicas y didácticas de su institución educativa”; por lo que el 88% de las autoridades aseguran ser líderes democráticos, pedagógicos y administrativos, por lo tanto el 100% confirman la revisión periódica de las planificaciones, y un 76% de los directores ejecutan el

monitoreo hacia su personal docente basados en el periodo de la observación, mientras que el 30% de ellos no lo realizan, por lo que es responsabilidad de cada autoridad monitorear e incentivar a su personal docente, en la participación periódica de capacitaciones de actualización, porque en un 80% si se preocupan en estimular la preparación de su catedráticos en base a las inquietudes o sugerencias y generalmente el 100% suelen ser escuchadas de acuerdo a los problemas que enfrente el establecimiento.

Una de las funciones que debe desempeñar el director en cuanto a la función técnico-pedagógica se refiere, es el monitoreo constante, por lo que suele ser descuidado y en base a ello, es que muchos docentes desatienden su labor, incumplen con sus periodos de clase, pero si la autoridad educativa de cada plantel fortalece dicha área, podrá mejorar la labor de cada docente, y en base a lo que monitoreo poder programar capacitaciones de actualización en base a cada necesidad pedagógica que surja dentro del plantel educativo..

Por lo tanto, la función técnico-pedagógica del director si contribuye en la actualización docente y es notable al momento de planificar y programar actividades, en base a cada sugerencia proporcionada por los docentes.

Consecuentemente, García, J. (2005) indica que “Una actualización brinda al ser humano la capacidad de realizar un trabajo eficiente y eficaz, porque puede combinar la ciencia y la técnica en los niveles teóricos y prácticos, lo que lo hará conocedor de sus potencialidades y capacidades creativas, un trabajador motivado, competente, flexible, polivalente, multiprofesional, solidario, capaz de transferir, recrear y crear más allá de lo que hace”.

En la pregunta número uno el 32% de los catedráticos si reciben capacitaciones; mientras que el 68% no han recibido capacitaciones, por lo que carecen de innovaciones metodológicas. Sin embargo, en la pregunta número dos consideran un 98% de los profesores como prioridad recibir capacitaciones de actualización, para mejorar el entorno educativo y la mediación docente.

No obstante, el 17% de los profesores afirman que no todas las capacitaciones se ajustan a una necesidad pedagógica, por lo que el 78% señalan que no existe un estudio específico lo que el

docente requiere; debido a ello, es que las capacitaciones se vuelven aburridas e innecesarias. El 65% de los catedráticos señalan en la pregunta número nueve de la boleta de encuesta, que las personas que tienden a impartir los temas en las capacitaciones son altamente preparadas, pero el inconveniente que encuentran es que no se ajustan a sus necesidades pedagógicas, por lo que en la pregunta número diez el 61% de los docentes consideran como innovadoras y funcionales en su quehacer y por cada capacitación impartida es deficiente ante los problemas o dificultades que el catedrático encuentra durante su labor.

Galeno, S. (2009) señala que la cualidad profesional es la que debe poseer un docente, pues por medio de esta se podrá implementar nuevos métodos, procedimientos y materiales de enseñanza; así como el tiempo avanza la ciencia y la tecnología evoluciona, por lo que el 88% de los docentes afirman tener noción de ella, asimismo el 12% de los profesores aseguran no tener conocimiento de ello, ya que los materiales audiovisuales se basan en saber y aplicar nuevas técnicas en donde se favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje.

Marconi, J.(2012) previene que un director tiene la responsabilidad de conocer profundamente todos los recursos disponibles en la institución, tarea que es una de las más difíciles, puesto que implica conocer bien el pasado, presente y futuro de la organización, conocer las fortalezas y debilidades de los recursos humanos y las necesidades e intereses tanto del personal como de los que reciben el servicio que se ofrece.

Por lo tanto el 74% de los docentes afirman que por cada capacitación asistida por los directores suelen mantenerse actualizados, de igual forma el 74% ratifican que es el director quien debe programar capacitaciones de actualización, por lo que los profesores aseguran en un 73% la preparación adecuada de cada autoridad y así poder asegurar en un 93% la participación constante ante una capacitación tanto el director como para los docentes y así poder desenvolverse adecuadamente en el ámbito pedagógico en beneficio del plantel educativo.

## VI. CONCLUSIONES

- a. La función técnico-pedagógica del director posee una relación efectiva dentro de una actualización docente, por lo que es el responsable de: planificar, organizar, coordinar y promover juntamente con su personal docente actividades de actualización y así poder brindar una calidad educativa significativa en los alumnos.
- b. Las funciones de asesoramientos pedagógicos, de coordinación, clima social, control y monitoreo, información, gestión y de representación son acciones que debe efectuar el director como técnico-pedagógico. De acuerdo a la investigación de campo que se realizó, se comprobó que son muy pocas las autoridades educativas que cumplen con sus funciones, por lo que el monitoreo se da en un bajo porcentaje por el director dentro de una Institución educativa, y se concluye que no todos cumplen con sus respectivas funciones y responsabilidades.
- c. Se pudo comprobar que la función técnico-pedagógica del director si ayuda en la actualización docente, porque al momento de programar, coordinar, estimular e incentivar al personal en actividades de capacitación, para que el proceso de enseñanza aprendizaje mejore por medio de los círculos de calidad que se realicen periódicamente entre los mismo docentes en cada Institución Educativa y así el desenvolvimiento pedagógico del maestro mejorará, permitiéndole estar más comprometido con su labor.
- d. En cuanto al registro y tabulación de resultados se pudo constatar que el 68% de los docentes encuestados del nivel básico, aseguran no haber recibido capacitaciones de actualización en los últimos meses, por lo que afirman que el quehacer pedagógico es deficiente, por eso es necesario que le director cumpla con sus funciones respectivas como autoridad.
- e. El 61% de los docentes describen que las capacitaciones a las que han asistido son innovadoras y funcionales en su labor, por lo que suele favorecer el desenvolvimiento pedagógico durante el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que el 92 % de los docentes

aseguran como necesario y primordial asistir a una capacitación, con el fin poder brindarle al estudiante una formación de calidad.



## VII. RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda que los directores de cada plantel educativo incorporen en la planificación anual, el tiempo disponible para organizar y coordinar actividades periódicas de actualización, con la ayuda necesaria de su personal docente.
- b. Que los directores de cada Institución educativa no descuide la función técnico-pedagógico y así poder retomar las visitas periódicas que se realizarán en las aulas para optimizar el monitoreo y supervisar la labor docente y en base a lo evaluado se procurará la participación del docente a las capacitaciones programadas, para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea significativo.
- c. Se sugiere que el director y la directora de cada plantel educativo promueva círculos de calidad con su personal docente, con el objetivo de compartir métodos y técnicas aplicables en el proceso de aprendizaje y así poder adaptarlas y aplicarlas a cada curso o área a impartir para generar una formación académica efectiva y eficiente.
- d. Que los directores y docentes cumplan con sus funciones según lo establecido en la Ley de Educación Nacional de Guatemala de forma voluntaria, para no descuidar las responsabilidades que cada sujeto debe cumplir dentro de una Institución educativa.
- e. Que los directores y docentes cuenten con herramientas necesarias según a las capacitaciones a que asistan, para resolver con profesionalismo los problemas o dificultades que se presenten.
- f. Que el Ministerio de Educación programe periódicamente capacitaciones y exposiciones a nivel departamental, tanto para directores y docentes con respecto a las nuevas actualizaciones pedagógicas que surgen en la educación, y al invitar editoriales educativas sean los responsables de fortificar la labor docente y por medio de autoridades competentes reforzar la función técnico-pedagógico del director en cuanto a la organización, planificación,

dirección, control y evaluación para estar actualizados y así poder obtener resultados óptimos en cuanto a la calidad educativa.

## VIII. REFERENCIAS

- Achaerandio, L. (2002). Metodología de la Investigación, Editorial Trillar 2° Edición, Guatemala.
- Borden A. (2009). El liderazgo del Director Escolar para el mejoramiento de la calidad educativa. Universidad de Nuevo México, Estados Unidos.
- Carda, M. y Larrosa, F. (2012) Organización del centro educativo. Editorial Club Universitario. Segunda edición. España.
- Cárdenas, P. (2008) Las funciones técnicos-pedagógicos del director de un centro educativo Mensaje de Blog. Recuperado en: <http://www.función-técnico-pedagógico-del-director-de-un-centro-escolar.com>
- Castillero A, Díaz J, Morales F y Pino I. (2009). Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC/ SICA) Colección Pedagógica Formación Inicial de Docentes Centroamericanos de Educación Primaria o Básica Gestión y Supervisión en el Centro de Educación Básica Vol. 36, Primera edición. Editorama, S.A.
- Castillo, A. (2012). “Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI”, Noviembre 14 del 2012). Disponible en la web: <file:///F:/curso12/Cuaderno%20de%20Investigaci%C3%B3n%20en%20la%20Educaci%C3%B3n.htm>
- Cerón, C. (2007). Nivel de calidad de las funciones de la supervisión educativa técnico pedagógica y técnico administrativa de la educación primaria en el sector público en las zonas 1 y 6 de la ciudad capital de Guatemala (tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cimadevilla, E (12 de noviembre de 2011) Principales funciones del docente. Mensaje de Blog. Obtenido en: <http://laeducacionenprimaria.blogspot.com/p/principales-funciones-del-docente-de.html>
- Días V.(2006) Actualización Docente y Rendimiento Académico (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Dirección General de Cultura y Educación (2007). Rol del director en la gestión curricular institucional. Buenos Aires. Subsecretaría de Educación. Noviembre.

- Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural (DIGEBI 2007). Manual de sistema de acompañamiento técnico pedagógico en el aula. Guatemala.
- Dirección General de Operación de Servicios Educativos (2010) Orientaciones Técnico-Pedagógico para el director. Primera Edición. SEP Dirección de educación Inical. México, D.F
- Elizondo, M. (2012) Veinte competencias profesionales para la didáctica docente México: Trillas.
- Enciclopedia General de la Educación (2008) Océano Grupo Editorial, S.A Barcelona España.
- España, O. (2008). Educación Utopías, cuadernos pedagógicos No 20 Guatemala, MINEDUC.
- Estepa, P. y Peña, S. (2009). Las percepciones del clima escolar por directores, docentes y alumnos mediante el empleo de redes semánticas naturales. Su importancia en la gestión de centros educativos. Revista de educación No. 350 del mes septiembre-diciembre, Chile.
- Galeno, S. (2009) El Docente, la enseñanza y su formación ética. Publicado el 23 de febrero. Disponible en: [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- García, J (2005) Función directiva y liderazgo técnico-pedagógico: un modelo de formación. Dirección Territorial de Cultura y Educación de Venezuela, Valencia.
- García, M. (30 de noviembre de 2009) Pedagogía, educación y psicología. Mensaje de blog, Recuperado de: <http://pedagogiaypsicologia3.blogspot.com/2009/11/pedagogia-educacion-y-psicologia.html>
- Henson, K. (2004). Psicología educativa para la enseñanza, México, D.F. Edit. Internacional Thomson.
- Hernández, Y. y Hernández, M. (2009) La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento. Obtenido en: <http://www.gestiopolis.com/economía/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- Ibarra, L. y Martínez, L. (2010) Educar en la escuela, educar en la familia: ¿Realidad o utopía? Editorial Félix Varela. Cuba.
- Lastarria, J. (2008). Formación docente mejora de la gestión educativa y dotación de recursos en los centros educativos del cono este de Lima. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Centro de Servicios Educativos (cesed).
- Ley de Educación Nacional (2003). Decreto 12-91 Congreso de la República de Guatemala

- López J., Alvarez M. y Hué C. (2011) Liderazgo Educativo: los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar. Editorial Ministerio de Educación España
- Marconi, A. (2012) Dirección educativa y administrativa. Publicado el 6 de noviembre. Obtenido en: [www.Monografías.com](http://www.Monografías.com).
- Mora, D. (2014) Nuevas directrices para la formación y actualización docente en su Revista de Investigación Educativa vol.17 n.1, LA PAZ, Bolivia, publicado el 7 mayo 2014.
- Mogollón, A. (2008). Autopoiesis y calidad para la supervisión educativa. Texto de Venezuela, Valencia. Revista No. 9. Modelos de supervisión educativa
- Oliva, (2002) Folleto Estadístico para la elaboración de tesis, Imprenta Cifuentes, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango
- Orellana, P. (2007). El buen maestro, un catedrático de secundaria debe cultivar cualidades que será de vital importancia en el aula, publicado en Guatemala Prensa Libre. 26 de enero.
- Pina, M y Palacios, S. (2011). Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, ProQuest ebrary. Web. 17 January 2015. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. All rights reserved.
- Peña, D. y Romo, J. (2000). Introducción a la Estadística para las Ciencias Sociales. España. Edit. Universidad Carlos III Madrid.
- Portillo, V. (2012). Importancia de la supervisión escolar en el fortalecimiento de la calidad. Tesis de la Escuela de Estudios de Postgrado Maestría en Educación para el Desarrollo. Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Ramírez, C. (2008) Gestiones administrativas en las instituciones educativas. Editorial, Limusa, S.A México.
- Real Academia Española (2014) Diccionario. Última edición. España
- Salgado A, Pedrosa R, Antúnez S, Bolívar A y Segovia J (2006). La asesoría a las escuelas. Reflexiones para la mejora educativa y la formación continua de los maestros. México, Distrito Federal. Constantine Editores, S.A. de C.V.
- Santos, L. (2008) Actualización docentes y calidad educativa (tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Touriñán, J (2013) función pedagógica. Obtenida en: <http://webspersoais.usc.es/persoais/josemanuel.tourinan/funcped.html>

# **ANEXOS**



## **SUPERVISIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA.**

**Sector Oficial, Nufed, Telesecundaria y Cooperativa.**

14 Avenida 2-13 zona 1, Quetzaltenango.

Teléfono: 77614690.

Oficio Circular No. 001-01-2015

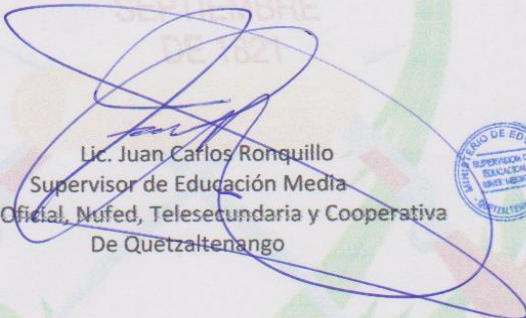
A: Directores de Establecimientos de Educación Media,  
Sector Oficial, Nufed, Telesecundaria y Cooperativa,  
Ciclo Básico.

DE: Lic. Juan Carlos Ronquillo, Supervisor de Educación Media.

FECHA: 14-01-2015

Con atento saludo me dirijo a ustedes para presentarles a Kimberlyn Zandy García García estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía con Orientación en Administración y Evaluación Educativa de la Universidad Rafael Landívar quien se encuentra realizando su tesis titulada *Función Técnico-Pedagógico del Director y Actualización Docente* por lo que visitara los diferentes establecimientos de nivel Básico para poder suministrar una boleta a Directores y maestros de tercer grado básico en los meses de Febrero, Marzo y abril del año en curso.

Atentamente,

  
Lic. Juan Carlos Ronquillo  
Supervisor de Educación Media  
Sector Oficial, Nufed, Telesecundaria y Cooperativa  
De Quetzaltenango



Ministerio de Educación,  
Guatemala, Centro América

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR  
CAMPUS QUETZALTENANGO  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA  
INVESTIGACIÓN DE TESIS**



**Periodo de observación**

**Lista de cotejo para directores**

**Instrucciones:** A continuación se valorará las funciones que se ha llevado a cabo el director dentro del plantel educativo, cada número está acompañado por un nivel cuantitativo asignándole con una X a cada de los criterios a calificar.

**Hoja No. 1**

**Referencias:**

**N=Nunca    A= Algunas veces    R= Regularmente    S= Siempre    P=Punteo**

No.	1				2				3				4				5			
	Posee conocimiento de la visión, misión y objetivos de la Institución educativa.				Cumple con sus funciones y obligaciones como director del plantel educativo.				Posee conocimiento y dominio en lo técnico-pedagógico y leyes educativas vigentes relacionadas a su cargo.				Coordina con su personal docente nuevas metodologías y estrategias curriculares.				Monitorea constantemente el trabajo técnico pedagógico que desarrollan las y los docentes.			
	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				



12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				

Continuación

**Referencias:**

**N**=Nunca    **A**= Algunas veces    **R**= Regularmente    **S**= Siempre    **P**=Punteo

No.	6				7				8				9				10				Punteo
	Atiende las sugerencias pedagógicas, inquietudes y problemas de los docentes.				Promueve acciones de actualización y capacitación para los docentes.				Practica buenas relaciones humanas con los docentes.				Delega funciones técnicas pedagógicas en los docentes en todo momento.				Estimula la labor profesional del docente de forma continua.				
	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	N	A	R	S	
1																					
2																					
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
9																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					
15																					
16																					
17																					



**Boleta de encuesta para docentes**

**Función técnico-pedagógico del director y actualización docente**

DATOS GENERALES:

Nombre del establecimiento: \_\_\_\_\_

Título que posee: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_ Sexo: M  F:  Fecha: \_\_\_\_\_

Estimados docentes: Se le solicita dar respuesta a las siguientes interrogantes que se le plantean. Marque con una X la que crea correcta. La información se utilizará para fines estudiantiles.

1. ¿Ha recibido capacitaciones de actualización docente en los últimos meses? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. ¿Cree que las actualizaciones son necesarias en el proceso de enseñanza- aprendizaje? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Los docentes están actualizados en la ciencia y la tecnología? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Considera que los directores y docentes deben participar constantemente en capacitaciones de actualización? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿Es obligación del director programar capacitaciones de actualización para aplicar nuevas metodologías en el proceso de aprendizaje? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Considera que los directores están preparados para desempeñar su función en lo técnico-pedagógico? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Las capacitaciones de actualización se ajustan a sus necesidades pedagógicas? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿El director con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones le beneficia en su trabajo docente? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Considera que las capacitaciones de actualización son impartidas por profesionales calificados? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿Las capacitaciones que le han brindado son innovadoras y funcionales en su labor docente? Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**Boleta de encuesta para directores**

**Función técnico-pedagógico del director y actualización docente**

DATOS GENERALES:

Nombre del establecimiento: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_ Sexo: M  F:  Fecha: \_\_\_\_\_

Señores directores(as): De manera respetuosa se les solicita colaborar respondiendo a la siguiente encuesta. Marque con una X la respuesta que crea correcta. La información se utilizará para fines estudiantiles.

1. ¿Posee conocimientos técnicos pedagógicos relacionados a la función que desarrolla?  
Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. ¿Asiste a las reuniones programadas por las autoridades educativas, relacionadas a su función?  
Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿En el proceso Administrativo implementa nuevas técnicas pedagógicas, para fortalecer el conocimiento de sus docentes?  
Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Atiende las inquietudes, sugerencias y problemas que surgen en su establecimiento?  
Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿Tiene conocimiento de la Ley de Educación Nacional, para aplicarla en el momento preciso?  
Si  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Monitorea constantemente el trabajo técnico pedagógico que desarrollan los y las docentes?  
Si  No   
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. ¿Promueve la participación docente brindando capacitaciones de actualización internamente?  
Si  No   
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. ¿Revisa periódicamente la planificación de sus docentes para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje?  
Si  No   
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. ¿Fortalece las obligaciones y derechos de los educadores de acuerdo a la Ley de Educación Nacional, en base al trabajo técnico pedagógico que realiza?  
Si  No   
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. ¿Ejerce su labor como líder democrático, en el aspecto técnico-pedagógico, social y administrativo?  
Si  No   
¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## **PROPUESTA**

### **Taller de capacitación**

**Título:** Función Técnico-pedagógica del director y la actualización docente

#### **I. Introducción**

Al realizar el estudio sobre: **Función técnico-pedagógico del director y actualización docente**, se plantea una propuesta que reúna a directores y docentes de los institutos de educación Básica que fueron encuestados en la ciudad de Quetzaltenango.

Sin embargo, las capacitaciones de actualización docente, es un tema preocupante para la educación, pues en base a la boletas de encuestas realizadas durante la investigación, algunos profesores y profesoras no se actualizan periódicamente, y entre las causas posibles, es la falta de tiempo y la poca intervención del Ministerio de Educación en cuanto a la programación o gestión de capacitaciones.

Por otro lado, es importante mencionar que algunos directores de cada plantel educativo suelen descuidar su función técnico-pedagógica, debido al poco manejo y dominio de leyes vigentes y entre las posibles causas es que no asisten a capacitaciones, no poseen estudios universitarios y son personas no preparadas al cargo que se les delega

Ante los problemas que enfrenta actualmente la educación, es que se plantea la siguiente propuesta, enfocada a docentes, para que implementen innovaciones metodológicas y los directores para que asuman el compromiso de liderazgo efectivo en cuanto al cumplimiento de su función técnico-pedagógica.

#### **II. Justificación:**

Con la presente capacitación se espera que los directores y los docentes con el apoyo de las autoridades superiores de la ciudad de Quetzaltenango, capacitadores y la tesista, se espera que reflexionen sobre las funciones y obligaciones que deben cumplir durante su actuar pedagógico.

Por lo que en el trabajo de investigación que se realizó se detectó algunas situaciones que los directores y docentes de los institutos no aplican, por lo que surgió la necesidad de brindarles las herramientas necesarias para su implementación tanto para docentes como directores

Consecuentemente, la propuesta tiene como propósito, colaborar y despertar el interés en lo que respecta al cumplimiento funciones y obligaciones de directores y docentes, para que ambos pongan en práctica nuevas estrategias y puedan facilitarle la enseñanza a los dicentes, por lo que consta de dos puntos: primero: que los directores no descuiden la parte técnico-pedagógico; Segundo: que los docentes se actualicen periódicamente y poder aplicarlo lo aprendido con los alumnos y alumnas durante el proceso de enseñanza aprendizaje y así poder evidenciar los logros obtenidos en base a los cambios pertinentes.

Asimismo, ser estudiante de plan fin de semana de la Universidad Rafael Landívar requiere estar comprometidos con la sociedad y educación de nuestro país.

### **III. Objetivos:**

#### 3.1 General:

- Contribuir el fortalecimiento de la función técnico-pedagógico del director y la actualización docente para aplicarlo en sus actividades diarias.

#### 3.2 Específicos:

- Motivar a los directores a fortalecer su función técnico-pedagógico dentro del plantel educativo.
- Enfatizar sobre la importancia de una actualización docente en la enseñanza para mejorar el aprendizaje de los dicentes.
- Proporcionar al maestro un manual de metodologías y técnicas modernas para el proceso enseñanza-aprendizaje.

### **IV. Desarrollo**

#### a) Presentación de propuesta a Directores y Supervisor Educativo



Por medio de la propuesta se gestionará con autoridades superiores la ejecución de una capacitación para directores y una para docentes sobre funciones y responsabilidades laborales, amparada por un permiso confirmado por la autoridad competente.

b) Invitación:

Se invitó a diez establecimientos de educación básica y juntamente con ellos participaron:

- 10 directores
- 20 docentes de tercero básico

Para que cada uno de ellos pueda actualizarse por medio de capacitaciones.

c) Lugar:

Salón del Instituto Normal para Señoritas de Occidente

d) Horario:

8: 00 a 12:00 p.m.

e) Recursos:

- Humanos
- ✓ Tesista
- ✓ Directores y docentes del nivel básico invitados
- ✓ Capacitadores invitados a impartir durante la capacitación
- Físicos
- ✓ Edificio escolar
- Materiales

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Material didáctico	Q. 300.00
Refacción	Q. 200.00
Impresión de documentos	Q. 300.00
Quema de C´D para directores	Q.100.00
Material impreso para docentes	Q.200.00
<b>TOTAL</b>	<b>Q.1100.00</b>

- Financiamiento:

Aporte de la tesista para facilitar la documentación necesaria en el desarrollo de las temáticas.

f) Responsables:

- Expertos invitados
- Tesista: Kimberlyn García

#### **4 Aporte**

Con base a la capacitación realizada, se espera que los directores y docentes con apoyo de las autoridades superiores correspondientes de la ciudad de Quetzaltenango y la tesista puedan llevar a la práctica todo lo que se les fue impartido durante la capacitación según en el campo en que se desenvuelven.

Un docente que ejerce la labor profesional, debe adquirir el compromiso de conocer las Leyes que rigen el proceso educativo, como también la responsabilidad de los docentes al actualizarse constantemente, con la finalidad de innovar y mejorar la metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Asimismo, se espera obtener resultados favorables por parte del docente y del director según a sus funciones, responsabilidades y obligaciones a cumplir dentro de un plantel educativo, para adoptar un espíritu de compromiso y de cambio, en base a la capacitación de formación que se les proporcionó.

Ser estudiante de plan fin de semana de la universidad Rafael Landívar requiere estar comprometidos con la sociedad y con la educación de nuestro país, por lo tanto se les proporcionará un compendio de Leyes de la legislación educativa a directores en cuanto al cumplimiento de funciones y a los docentes un manual sobre innovaciones metodológicas, ambos materiales se les proporcionará por medio de un CD para que puedan ser uso adecuado durante su labor.

## **5 Plan de actividades:**

### **Plan de capacitación para Directores**

Función técnico-pedagógico

**Lugar: Instituto Normal para Señoritas de Occidente**

#### **Modulo I**

**Capacitador invitado:**

Lic. Ramón Yax

#### **Agenda Programática:**

- Bienvenida y acto inaugural
- Presentación de capacitadores.  
Lic. Ramón Yax
- Dinámica de rompe hielo.
- Inicio de capacitaciones
- Receso
- Continuidad de la capacitación
- Entregas de diplomas de participación
- Cierre y agradecimiento por la participación

#### **Temas a impartir:**

- ✓ Manejo de documentos legales sobre lo técnico-pedagógico y administrativo.
- ✓ Rol del director como gestor educativo

**Actividad a realizar:**

- ✓ Motivación.
- ✓ Exposición del tema.
- ✓ Lluvias de Ideas.
- ✓ Carteles.
- ✓ Discusiones en grupos.

**Recursos:**

Humanos: Capacitadores invitados, Directores de cada plantel educativo del nivel básico y tesista.

Materiales: Cañonera, Computadora, Cartulinas y Marcadores

**Evaluación:**

- ✓ Participación activa por parte de los directores
- ✓ Preguntas orales
- ✓ Evaluación escrita

Entrega de un C´D sobre funciones y responsabilidades de un Director

## **Plan de capacitación para Docentes**

Actualización Docente

**Lugar: Instituto Normal para Señoritas de Occidente**

### **Modulo I**

#### **Capacitadores invitados:**

Licda. Virginia Alemán

Licda. Ingrid Piedrasanta

Licda. Lucrecia Ríos

#### **Agenda Programática:**

- Bienvenida y acto inaugural
- Presentación de capacitadores:

**Licda. Virginia Alemán--- Licda. Ingrid Piedrasanta----Licda. Lucrecia Rios**

- Dinámica de rompe hielo.
- Inicio de capacitaciones
- Receso
- Continuidad de la capacitación
- Entregas de diplomas de participación
- Cierre y agradecimiento por la participación

#### **Temas a impartir:**

- ✓ Uso y manejo del CNB
- ✓ Manejo de TICS
- ✓ Evaluación curricular
- ✓ Obligaciones y responsabilidades del docente
- ✓ Importancia de la actualización docente en el Proceso de enseñanza aprendizaje

**Actividad a realizar:**

- ✓ Motivación
- ✓ Dramatización
- ✓ Discusión de los diferentes
- ✓ temas expuestos en los contenidos.
- ✓ Lluvias de Ideas.
- ✓ Carteles.
- ✓ Discusiones en grupos.

**Recursos:**

Humanos: Capacitadores invitados, docentes de los Institutos de Educación Básica y Tesista.

Materiales: Cañonera, Bocinas, Papelógrafos, Tijeras, Marcadores, Resistol , Bolsas de basura y Periódico.

**Evaluación:**

- ✓ Hojas de trabajo
- ✓ Preguntas orales
- ✓ Evaluación escrita

Entrega de material didáctico

## 6. Cronograma de capacitación

### Taller para Directores

Institutos de Educación Básica

Área Urbana

Ciudad de Quetzaltenango

**Mes:** Marzo

**Año:** 2015

**Hora:** 8:00 a 12:00 a.m.

**Lugar:** Instituto Normal para Señoritas de Occidente I.N.S.O

(Salón de Actos Cívicos)

<b>Lunes</b>			
Capacitación No.1	<b>Modulo I</b>		
<b>Directores</b>	<b>Hora</b>	<b>Tema</b>	<b>Lugar</b>
	9:00 a 10:00	✓ Manejo de documentos legales sobre lo técnico-pedagógico y administrativo.	Aula No. 1
<b>Capacitador:</b>	<b>Lic. Ramón Yax</b>		

<b>Capacitación No.2</b>	<b>Hora</b>	<b>Tema</b>	<b>Lugar</b>
<b>Directores</b>	10:00 a 11:00	<b>RECESO</b>	Cancha: repartición de refrigerios.
	11:0 a 12:00	✓ Rol del director como gestor educativo	Aula No. 3
<b>Capacitador:</b>	<b>Lic. Ramón Yax</b>		

### Taller para Docentes

Institutos de Educación Básica

Área Urbana

Ciudad de Quetzaltenango

**Mes:** Marzo

**Año:** 2015

**Hora:** 8:00 a 12:00 a.m.

**Lugar:** Instituto Normal para Señoritas de Occidente I.N.S.O

(Salón de Actos Cívicos)

<b>Martes</b>			
Capitación No.3	<b>Modulo II</b>		
<b>Docentes</b>	<b>Hora</b>	<b>Tema</b>	<b>Lugar</b>
	<b>9:00 a 10:00</b>		
<b>Capitador</b>	Licda. Virginia Alemán	✓ Uso y manejo del CNB	Aula No. 1
<b>Capitador</b>	Licda. Ingrid Piedrasanta	✓ Manejo de TICS	Aula No. 3
<b>Capitador</b>	Licda. Lucrecia Rios	✓ Evaluación curricular	Aula No. 2
<b>10:00 A 11:00</b>		<b>RECESO</b>	Cancha deportiva: Repartición de refrigerio
<b>Capitación No. 4</b>	<b>11: 00 a 12:00</b>	✓ Obligaciones y responsabilidades del docente.	Aula No. 3
		✓ Importancia de la actualización docente en el Proceso de enseñanza aprendizaje.	Aula No. 2