



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

**Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el
Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, municipio de San
Benito, departamento de El Petén**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Sheila Abigail Chinchilla Jiménez

Guatemala

2021

FAC EDU 37 08112019

**Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el
Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, del municipio de
San Benito, departamento de El Petén**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Sheila Abigail Chinchilla Jiménez

Licenciada Aura Leticia Tartón Gabriel Asesora
Magister Brayan Ramiro García Matías Revisor

Guatemala

2021

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

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

ASUNTO: Sheila Abigail Chinchilla Jiménez
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 37 08112019

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

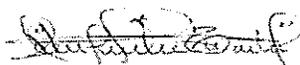
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, municipio de San Benito, departamento de El Petén”**. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Sheila Abigail Chinchilla Jiménez** recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy Johana Garcia
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 07 de diciembre, del 2019-----

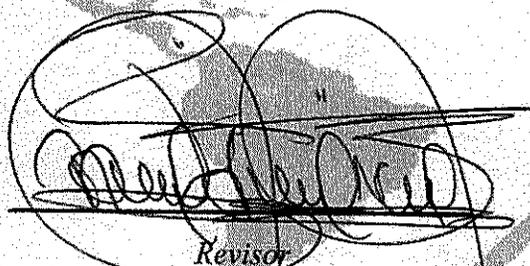
*En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, San Benito, Petén.** Presentado por el (la) estudiante: **Sheila Abigail Chinchilla Jiménez.** Previo a optar al Grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente*



Aura Leticia Tartón Gabriel
Licenciatura en Educación Ambiental
Maestría en Educación con Orientación en Medio Ambiente
Colegiado 12,490

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala 19 de febrero del 2021.

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, municipio de San Benito, departamento de El Petén". Presentado por la estudiante: Sheila Abigail Chinchilla Jiménez. Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Revisor

Brayan Ramiro García Matías

Licenciatura en Educación

Maestría en Innovación y Formación Universitaria

Número de colegiado 19,758

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, nueve de marzo del dos mil veintiuno -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, municipio de San Benito, departamento de El Petén.”** Presentado por la estudiante **Sheila Abigail Chinchilla Jiménez** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


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



c.c. archivo
Pflores

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

Contenido

Resumen	I
Introducción	III
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	1
1.3 Visión y misión	3
1.3.1 Misión	3
1.3.2 Visión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	5
1.5 Ubicación geográfica	6
1.6 Fortaleza de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	7
Capítulo 2	8
Diagnóstico institucional	8
2.1 Problemática	8
2.2 FODA	8
2.3 Árbol de problemas	10
2.4 Árbol de objetivos	11
2.5 Metodología	12
2.6 Técnicas	12
2.7 Instrumentos	13
2.8 Informantes	14

2.9 Resultados del diagnóstico institucional	15
Capítulo 3	17
Marco teórico	17
3.1. Sistema Educativo Nacional	17
3.2. Tipos de educación	18
3.3 Clima organizacional	19
3.4. Clima organizacional escolar	20
3.5. Relaciones interpersonales	21
3.5.1 Relaciones interpersonales y comunicación	21
3.5.2 Relaciones interpersonales y trabajo	22
3.5.3 Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas	23
3.6. Trabajo en equipo	24
3.7 Comunicación	26
3.7.1 Importancia de la comunicación en la labor docente	26
3.8 Desempeño docente	27
3.9 Clima laboral	27
3.9.1 Medición de clima laboral	27
3.10 Estrategias de aprendizaje	28
3.11 Aprendizaje cooperativo	28
CAPÍTULO 4	29
PROPUESTA	29
4.1 Nombre de la propuesta	29
4.2 Introducción	29
4.3 Justificación	30
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.5 Objetivos	31
4.5.1 Objetivo general	31
4.5.2 Objetivos específicos	32
4.6 Estrategias	32

4.7 Resultados esperados	32
4.8 Actividades	33
4.9 Cronograma de actividades	34
4.10 Metodología	37
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	38
4.12 Recursos	39
4.12.1 Humanos	39
4.12.2 Materiales	39
4.13 Presupuesto	40
Capítulo 5	41
Sistematización de la propuesta	41
5.1 Vivir la experiencia	41
5.2 Reconstrucción histórica	42
5.2.1 Semana 1 comprendida del 03 de junio al 07 de 2019	43
5.2.2 Semana 2 comprendida del 10 de junio al 14 de 2019	43
5.2.3 Semana 3 comprendida del 17 de junio al 21 de 2019	43
5.2.4 Semana 4 comprendida del 24 de junio al 28 de 2019	44
5.2.5 Semana 5 comprendida del 01 de julio al 05 de 2019	44
5.2.6 Semana 6 comprendida del 08 de julio al 12 de 2019	44
5.2.7 Semana 7 comprendida del 15 de julio al 19 de 2019	45
5.2.8 Semana 8 comprendida del 22 de julio al 26 de 2019	45
5.2.10 Semana 10 comprendida del 05 de agosto al 09 de 2019	46
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	47
5.4 Principales lecciones aprendidas	48
Conclusiones	49
Referencias	50
Anexos	52

Índice de figura

Figura 1 Organigrama administrativo	4
Figura 2 Ubicación geográfica	6
Figura 3 Árbol de problemas	10
Figura 4 Árbol de objetivos	11

Índice de imágenes

Imagen 1 Trabajo administrativo	59
Imagen 2 Trabajo de campo	59

Índice de tabla

Tabla 1 Autoridades	5
Tabla 2 FODA	8
Tabla 3 Cronograma de actividades	34
Tabla 4 Presupuesto	40

Resumen

El presente documento contiene plasmado las experiencias vividas en el proceso de la Práctica Profesional Dirigida, a lo largo de la misma se realizaron diferentes actividades dentro del establecimiento en el área administrativa y otras para la elaboración del informe según lo indicaba cada capítulo. El Reglamento Académico, UPANA (2010) Capítulo 3: Del Sistema de Egreso, en su artículo 58 indica que la Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa tiene el propósito de iniciar al estudiante en el ejercicio de la profesión en un medio real y de inducirlo a la especialización en un área de su disciplina.

Estas actividades se realizaron en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, del municipio de San Benito, departamento de El Petén, durante 200 horas, en el área administrativa, asesorado por la Licenciada Aura Leticia Tartón Gabriel y bajo la supervisión de la Licenciada Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez, directora del centro educativo, en donde se realizó el proceso de la práctica. Este documento de egreso se trabajó, según la guía para elaborar el informe de la práctica profesional dirigida de la Facultad de Ciencias de la Educación de Universidad Panamericana distribuido en cinco capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo 1. Marco contextual, en él se describe la estructura organizativa, datos históricos y relevantes de la institución donde se realizó la práctica, misión, visión, la ubicación de establecimiento, así mismo se visualizó fortalezas, limitantes y la problemática como factor que afecta al desarrollo de la comunidad educativa.

Capítulo 2. Diagnostico institucional, en este se plasmó la problemática inicial del instituto, en base a la observación y la encuesta realizada, se elaboró un FODA sistémico seguidamente con el diagnostico detectado se procedió a evidenciar los resultados en un árbol de problemas y buscar una solución a través de la estrategia planteada en el árbol de objetivos.

Capítulo 3. Marco teórico, en él se encuentra una serie de temas relacionados con el área que se trabajó y basados en la propuesta, esta investigación teórica implica analizar y exponer conceptos claros para comprender el significado de cada tema, plasmando un comentario personal.

Capítulo 4. Propuesta: en esta fase se definió la propuesta de mejora de acuerdo al diagnóstico realizado, presentando la solución a la problemática estudiada, se plasmó las causas y razones por la que nace dicha propuesta, asimismo se formularon objetivos y se implementaron cinco estrategias para mejorar el problema. Seguidamente se elaboró un cronograma para organizar las actividades y un presupuesto para financiar la propuesta.

Capítulo 5 sistematización: en esta última fase se describió por semana cada actividad realizada durante el proceso de práctica, se determinaron cuáles fueron las lecciones aprendidas y se mencionó la importancia de sistematizar las experiencias vividas.

Se determinaron las conclusiones del proceso de práctica, estableciendo resultados positivos sobre las estrategias planteadas, se considera necesario para el desarrollo de egreso, ayudando al estudiante de la carrera de licenciatura en pedagogía a conocer el trabajo del área administrativa, organizar actividades, solucionar conflictos, elaborar documentos, que ayudan a ejercer correctamente la profesión. Finalmente se concluyó este trabajo con los anexos, distribuidos en las cartas de las autoridades, actas de inicio y cierre, constancias indicando las 200 horas y una galería de fotografías sobre lo realizado en la Práctica Profesional Dirigida del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, San Benito, Petén.

Introducción

El presente trabajo de egreso propone estrategias innovadoras para mejorar el clima laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, del municipio de San Benito, del departamento de El Petén. De acuerdo a la encuesta realizada se visualiza diferentes factores causantes de las debilidades de la institución y gracias al diagnóstico detectado surge la necesidad de implementar actividades para que los docentes logren un pleno desarrollo en su labor.

La institución debe velar por motivar a sus docentes, por premiar cada esfuerzo y hacer valer su empeño dentro de las aulas, no trabaja únicamente para recibir un sueldo sino también para obtener experiencias para mejorar su labor profesional y lograr una satisfacción personal, es importante que la autoridad máxima de la institución fomente el trabajo en equipo, las relaciones humanas, los valores, el apoyo mutuo y la responsabilidad para que dicho establecimiento logre mejoras y sea de agrado para quienes desean formar parte de él.

Como principal objetivo es implementar un taller motivacional que favorezca el clima laboral, con actividades que cumplan y se adapten a las necesidades de la comunidad educativa del Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, ofreciendo estrategias para solucionar la problemática en la institución.

Es importante que un docente se encuentre motivado en su área de trabajo, porque este es una pieza fundamental para proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y es un generador de emociones y actividades. La transformación pretende en saber utilizar las estrategias para despertar el interés por aprender en el alumno; ser docente no es solo explicar los contenidos de las materias, sino lograr que los estudiantes quieran mejorar su aprendizaje.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, se encuentra ubicado en el barrio Valle Nuevo, en el municipio de San Benito, del departamento de El Petén, actualmente cuenta con 16 integrantes que forman parte del equipo del dicho establecimiento, está la directora, el subdirector, la secretaria, docentes y el conserje. Actualmente se cuenta con 217 estudiantes quedando distribuidos de la siguiente forma: 73 en el grado de primero básico distribuidos en tres secciones, 93 en segundo básico distribuidos en 4 secciones y 51 en tercero básico quedando divididos en dos secciones.

1.2 Reseña histórica de la institución

El Ministerio de Educación implementó en el país Institutos Nacionales Básicos en los departamentos del país y el municipio de San Benito, Petén no fue la excepción ya que a finales del año 2,008 se inició la contratación del personal docente para el establecimiento, una pieza importante para esta gestión fue el profesor Jorge Antonio Ochaeta Requena como Coordinador Técnico Administrativo del distrito, quien inició sus gestiones para que funcionara en dicho barrio, (utilizando las instalaciones de la EORM, barrio Valle Nuevo) esto vino a aliviar la demanda de institutos oficiales específicamente para familias de escasos recursos.

Solventado el proceso de gestión este establecimiento inició sus labores educativas en el mes de enero del año 2,009, según resolución 248 del 2 de diciembre de 2008, siendo la primera directora la profesora de Enseñanza Media Luisa Teresita de Jesús Aguayo Aldana y los primeros docentes: PEM Media Zucely Odely Leal Chan, profesor de Educación Física Eryck Armando Quixchan Cano, PEM Mayby Guzmán Lima y un conserje en el área de mantenimiento, contratados por el

Ministerio de Educación, empezó a funcionar con 56 estudiantes del primer grado básico con dos secciones A y B.

Para el 2010 el instituto funcionó con personal administrativo (directora, subdirector, secretaria, y profesor auxiliar), además de 20 docentes que impartieron cursos en diferentes áreas, secciones y grados utilizando para ese año 10 aulas 4 para primer grado, 4 de segundo y 2 aulas para tercer grado respectivamente haciendo un total de estudiantes 281. Para el 2,011 el instituto funcionó con personal administrativo (director, secretaria, y profesor auxiliar), además de 20 docentes que impartieron cursos en diferentes áreas, secciones y grados utilizando para ese año 10 aulas, 4 para primer grado, 4 de segundo y 2 aulas para tercer grado respectivamente haciendo un total de estudiantes 371.

A finales del año 2009 el Ministerio de Educación asignó a este establecimiento 15 computadoras de escritorio implementando un laboratorio de computación para uso exclusivo de los estudiantes y a pesar de que no se contó con el fondo suficiente se logró obtener con la ayuda de los padres de familia mobiliario para dichas computadoras.

En el transcurso del ciclo escolar 2010 se logra con la ayuda de instituciones, de padres de familia, docentes y alumnos la construcción de la dirección del establecimiento con el equipamiento (escritorios, archivos, estantes, sillas, timbre, otros) ya que no se contaba con este recurso, debido a las necesidades para realizar las diferentes actividades socioculturales se logró obtener con el apoyo de los padres de familia un equipo de sonido con su regulador así como una grabadora y micrófono, con la ayuda de instituciones se logró embellecer las diez aulas del establecimiento.

Para el ciclo escolar 2010 se graduó la primera promoción de estudiantes del tercer grado básico en sus secciones A y B con un total de 24 estudiantes, habiendo culminado con la satisfacción de haber llevado a cabo diferentes actividades deportivas y socioculturales, estos alumnos procedían del ahora extinto Instituto Municipal que funcionaba en las instalaciones de la escuela primaria del barrio el Redentor financiado por la municipalidad en la Administración del Señor Javier López. Para el ciclo escolar 2,011 se graduó la segunda promoción de estudiantes del tercer grado básico

en sus secciones A y B con un total de 100 estudiantes. En el Ciclo Escolar 2013 se graduó la IV promoción de estudiantes de 3er grado básico en sus secciones A, B y C con un total de 86 alumnos.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Misión

Brindar una educación laica e integral con calidad, donde se fomenten habilidades, aprendizajes y valores para desarrollar conciencia en el bienestar de la sociedad y el medio ambiente.

1.3.2 Visión

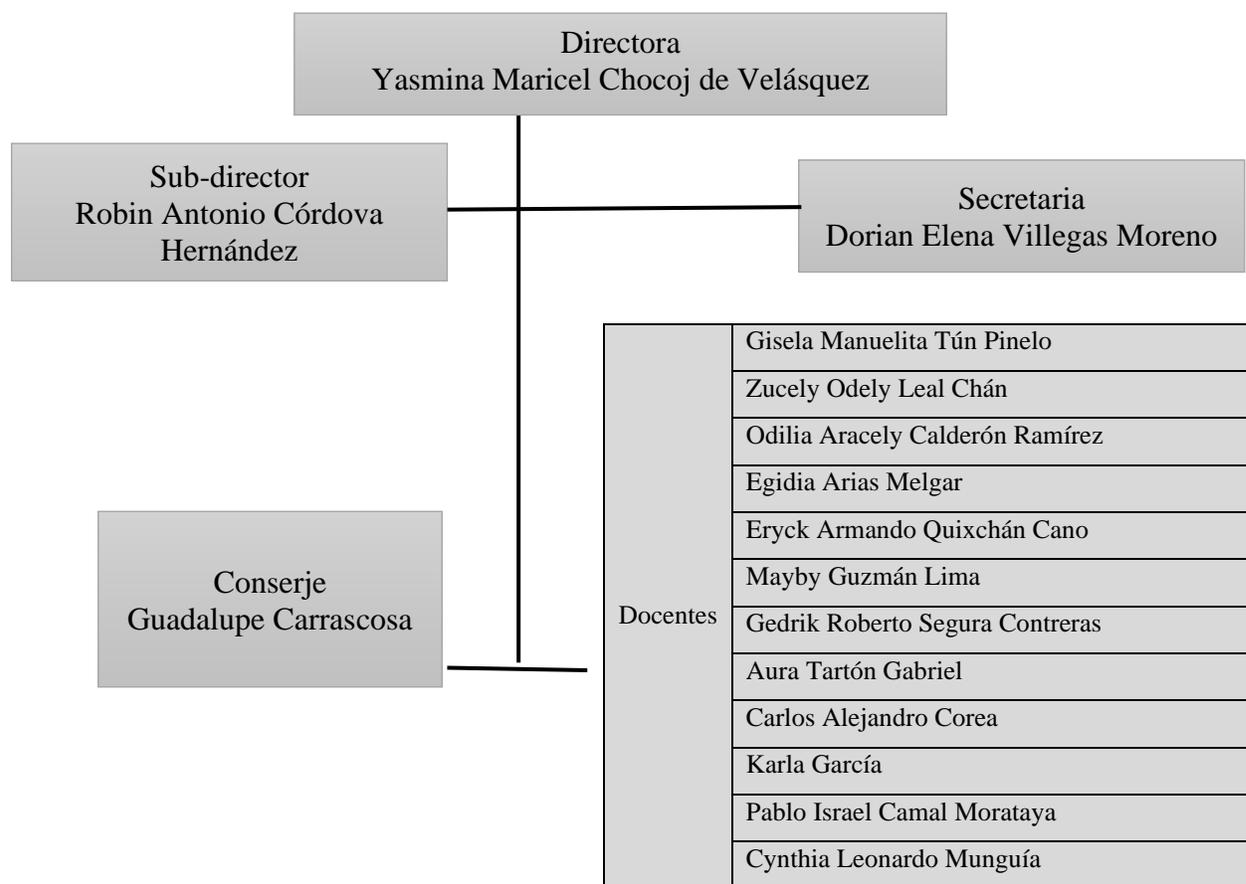
Formar estudiantes comprometidos con la sociedad y brindar educación de calidad y no de cantidad, para que en el futuro sean personas profesionales que presten sus servicios para mejorar el país.

A continuación se presenta la figura organigrama de la institución educativa.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura No. 1
Organigrama administrativo



Fuente: elaboración propia (2019).

A continuación se le presenta la tabla autoridades.

1.4.2 Autoridades

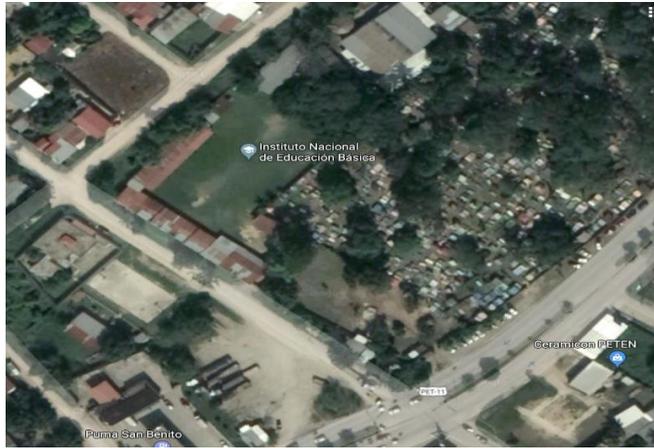
Tabla No. 1
Autoridades

No.	Año	Nombres y apellidos	Puesto
1.	2009	Jorge Antonio Ochaeta Requena	Coordinador Técnico Administrativo
2.	2009	Luisa Teresita de Jesús Aguayo	Directora
3.	2011	Jesús Aceituno	Director
4.	2012	Fabiola Nineth Pinelo Durán	Directora
5.	2012	Odilia Aracely Calderón Ramírez	Directora
6.	2014	Edvin Fidel Corado	Director
7.	2015	Filiberto Pérez de León	Coordinador Técnico Administrativo
8.	2015	Mayby Guzmán Lima	Directora
9.	2016	Egidia Arias Melgar	Directora
10.	2018	Braulio Amilcar Chan Tesucún	Coordinador Distrital
11.	2019	Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez	Directora
12.	2019	Robin Antonio Córdova Hernández	Sub-director

Fuente: Vista interna del Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo

1.5 Ubicación geográfica

Figura No. 2



Fuente: google maps (2019).

1.6 Fortaleza de la institución

- Ubicación accesible del establecimiento y cercana a la población.
- Es un instituto nacional reconocido legalmente.
- Cuenta con un reglamento interno.
- Su personal está preparado académicamente.
- Se cuenta con buen número de docentes.
- Cuenta con laboratorio de computación.
- Equipo de trabajo bien organizado y en armonía
- Se cuenta con el apoyo municipal.
- Se realizan estrategias innovadoras.
- Implementan capacitaciones
- Se cuenta con servicio de conserje
- Realizan reuniones para solucionar conflictos

1.7 Limitantes de la institución

- Las aulas no cuentan con energía eléctrica.
- No se pueden utilizar medios audiovisuales en las aulas.
- Falta de apoyo por algunos padres para hacer cumplir la disciplina.
- Carecen de área recreativos
- No se cuenta con salón de usos múltiples
- Falta de capacitaciones para docentes
- Falta de comunicación entre docentes
- Estudiantes con bajo rendimiento

1.8 Problemática inicial detectada

- Inseguridad por su ubicación.
- Acoso por personas ajenas al establecimiento.
- Ha disminuido la población estudiantil.
- Falta de energía eléctrica.
- Falta de apoyo de las autoridades.
- Falta de un área para refaccionar.
- Falta de servicios sanitarios.
- No hay área recreativa.
- Clima laboral desfavorable.
- Falta de apoyo de padres de familia para mejorar conductas del estudiante.
- Estudiantes que no portan el uniforme adecuadamente.
- Estudiantes que no entregan tareas.
- Padres de familia no se preocupan por llevar la documentación necesaria de los estudiantes de tercero básico.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Una de las principales problemáticas diagnosticadas en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, la falta de comunicación entre docentes causa un bajo rendimiento en el desarrollo profesional y organizativo siendo insuficiente para el buen funcionamiento del establecimiento.

A continuación se presenta la tabla FODA de la institución educativa.

2.2 FODA

Tabla No. 2
FODA

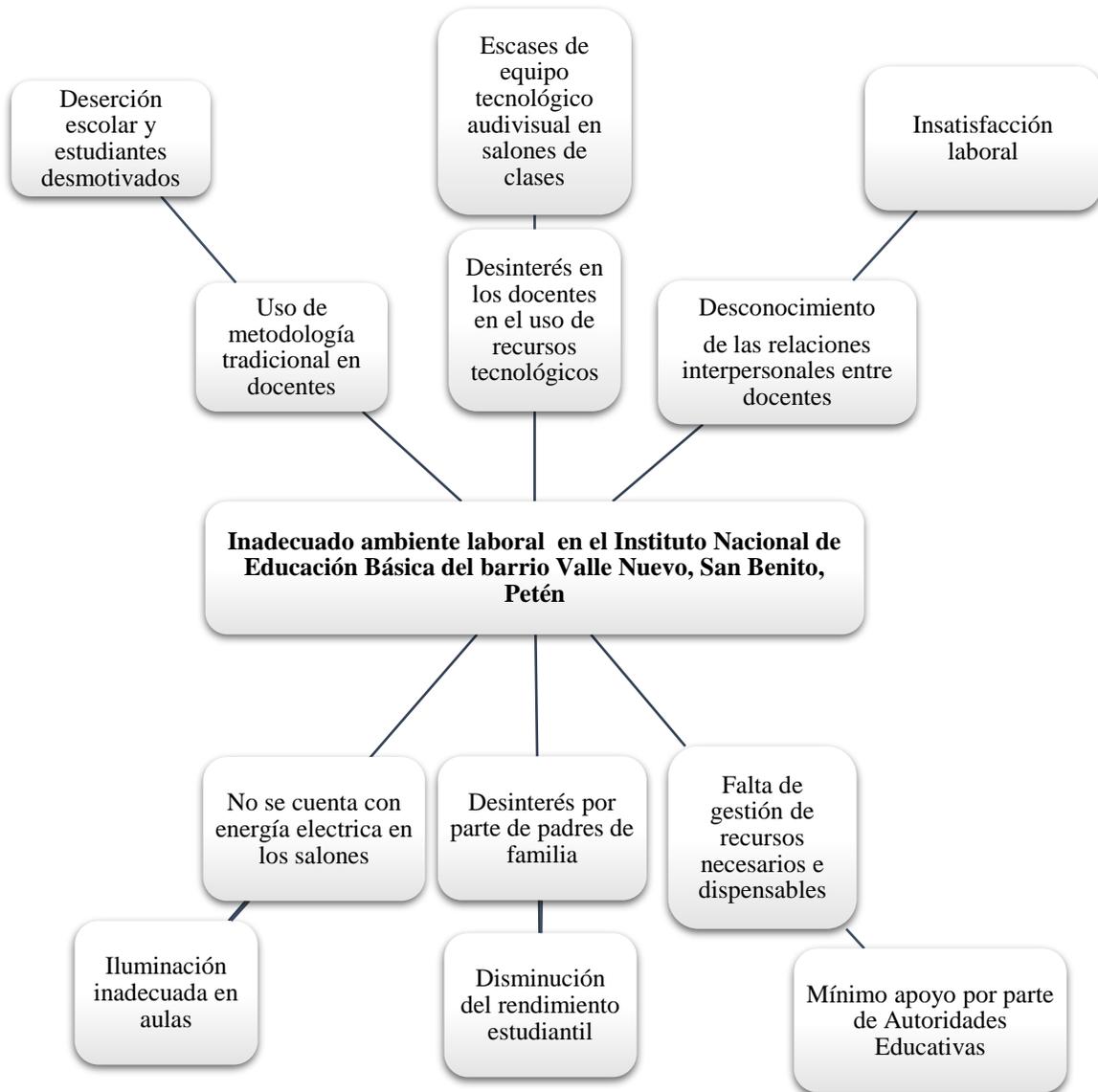
Fortaleza(+)	Oportunidades (+)
<ul style="list-style-type: none">• Personal docente calificado para desempeñarse en el ciclo básico.• Se cuenta con un laboratorio de computación.• Espacio suficiente para compartir.• Se elabora plan de clases.• El instituto es reconocido legalmente.• Se cuenta con un buen número de docentes.• Se realizan estrategias innovadoras.• Se cuenta con servicio de conserje.• Realizan reuniones constantes.	<ul style="list-style-type: none">• Mejoramiento de la infraestructura escolar.• Implementación de proyectos por parte de estudiantes seminaristas.• Participación por parte de los padres de familia.• Capacitación a los docentes.• Capacitación a los estudiantes en diferentes temas.• Se cuenta con el fondo de gratuidad de la educación• Construcción de un edificio para INEB.

	<ul style="list-style-type: none"> • La directora mantiene informada sobre las actividades programadas. • Los docentes se apoyan entre sí para atender problemas entre estudiantes.
<p style="text-align: center;">Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las aulas no cuentan con energía eléctrica. • Falta de un área recreativa. • Falta de equipo de seguridad en el salón de computación. • Falta de aplicación de valores por parte de los estudiantes. • Desinterés de los estudiantes para entregar tareas. • Ambiente laboral regular. • No se cuenta con un salón de usos múltiples. • Falta de comunicación entre docentes • Falta de didáctica en el aula por parte de los docentes. 	<p style="text-align: center;">Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoyo por parte del Ministerio de Educación. • Deserción escolar. • Inseguridad por la ubicación del instituto. • Creación de institutos municipales. • Acoso por personas ajenas al establecimiento. • Extravíos de implementos de computación por no contar con un equipo de seguridad en dicha área. • Los padres no apoyan a sus hijos en la educación. • No cuentan con energía eléctrica en las aulas. • No cuentan con equipo de seguridad para proteger el área de computación.

Fuente: elaboración propia (2019).

2.3 Árbol de problemas

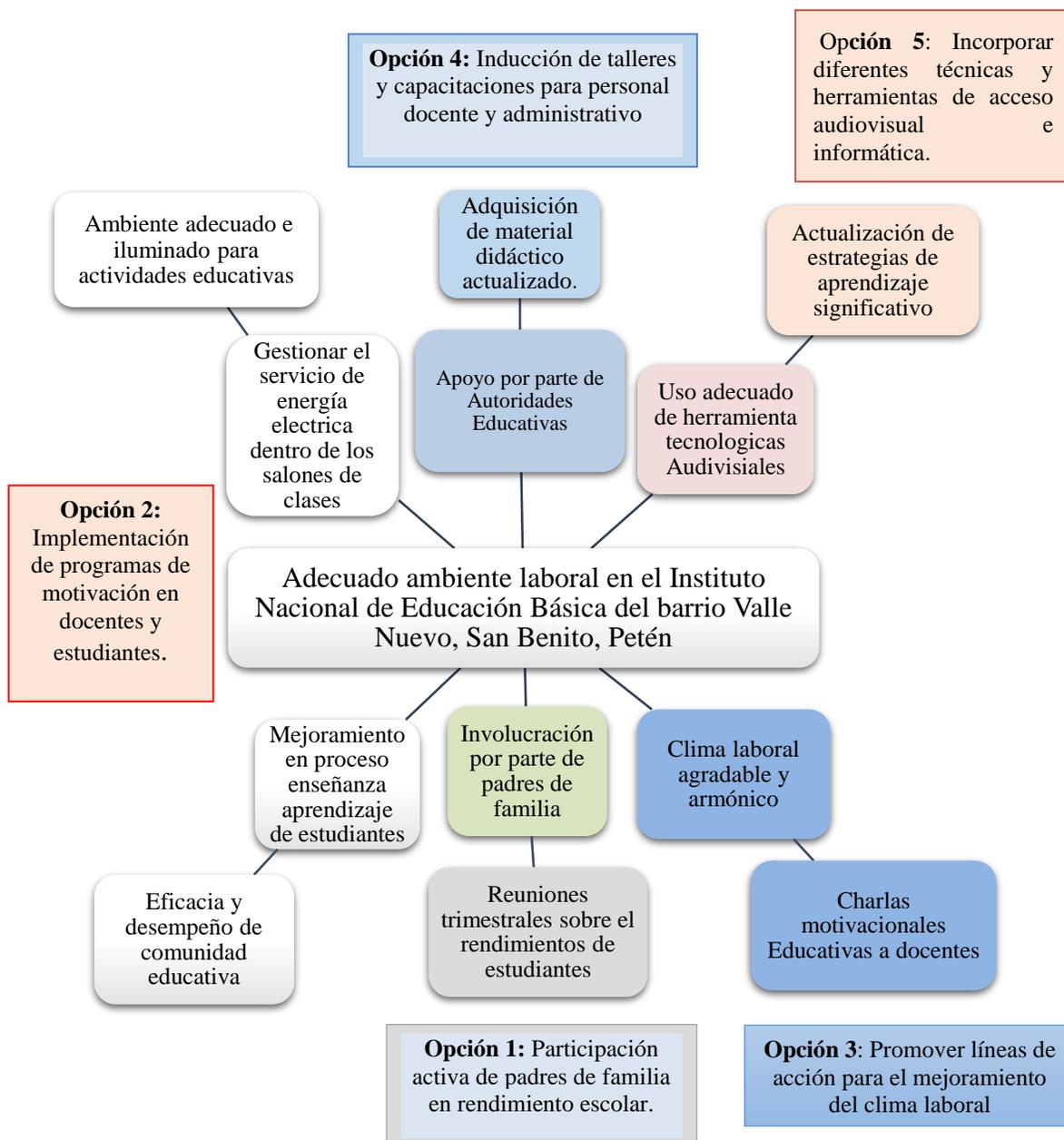
Figura 3
Árbol de problemas



Fuente: elaboración propia (2019).

2.4 Árbol de objetivos

Figura 4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia. (2019).

2.5 Metodología

Según Martínez (2009) “La investigación acción ha tomado dos vertientes: una más bien psicológica desarrollada a partir de los trabajos de Kurt Lewin y otra más específicamente educativa inspirada por Paulo Freire, las cuales prefieren hacer investigaciones acerca de un problema antes de investigación para solucionar un problema” (p. 240).

Para Bernal (2010) explica que: “Los individuos que conforman el grupo de estudios colaboran activamente como integrantes del equipo que dirige la investigación de tal manera que se conjunta el trabajo de investigadores cuya función es la de dinamizar el trabajo como facilitador que funge como autogestor del proyecto y transformador de su propia realidad” (p.15).

Según Creswell (2014) afirma: “La investigación acción se asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos cuantitativo, cualitativo y de ambos, solo que difiere de estos al centrarse en la solución de un problema específico y practico” (p 577).

La investigación acción ha tomado dos vertientes: una más bien psicológica desarrollada a partir de los trabajos de Kurt Lewin inspirada por Paulo Freire, las cuales hacen investigaciones acerca de un problema antes de investigación para solucionar un problema. El fin de la investigación acción es generar la reflexión, esta ayuda a identificar el problema y buscar sus hechos, planificar y la buscar estrategias que se utilizaran para ejecutar lo planeado.

2.6 Técnicas

Una técnica de investigación es un instrumento de recolección que se utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables, con la medición se pretende vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos siguiendo un plan organizado para clasificar y cuantificar los datos disponibles. (Carmines y Zeller, 2010, p.22)

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma:

Las técnicas de investigación son datos que comprenden procedimientos y actividades a seguir ya que integran la estructura por medio de la cual se organiza la investigación. Tiene como objetivos según Gonzales, ordenar las etapas de investigación aportar instrumentos para manejar la información, llevar un control de datos y orientar la obtención del conocimiento. (p.28)

Según Rodríguez Peñuelas (2010) las técnicas de investigación son los medios empleados para recolectar información, entre las que se destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Son de hecho recursos o procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento. (p.10)

Para Carmines y Zeller (2010) afirma que: “Una técnica de investigación es un instrumento de recolección que se utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables, con la medición se pretende vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos siguiendo un plan organizado para clasificar y cuantificar los datos disponibles” (p.22).

Por su lado Rodríguez Peñuelas (2010) indica que: “Las técnicas de investigación son los medios empleados para recolectar información, entre las que se destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p 10).

2.7 Instrumentos

Según Sabino (2010) expone que: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p.8).

La selección de instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuales procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos. “Los instrumentos constituyen las vías mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de datos” (Bernal, 2010, p. 17).

Martínez (2009) consideran que: “Los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información de ellos. La forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que establecemos con lo empírico, las técnicas que utilizamos para esta tarea” (p.262).

Los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información de ellos. La forma del instrumento se refiere al tipo de aproximación que establecemos con lo empírico, las técnicas que utilizamos para esta área. Los instrumentos constituyen las vías mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de datos.

2.8 Informantes

Mendiata (2015) afirma que: “El informante general es el sujeto que ve el problema de manera parcial y el informante clave es el sujeto que lo sabe todo, habla del fenómeno en relación a todo y el que tiene el conocimiento en cuanto a las relaciones y todos sus miembros” (p. 16).

Mendiata (2015) afirma que: “El informante general es el sujeto que ve el problema de manera parcial y el informante clave es el sujeto que lo sabe todo, habla del fenómeno en relación a todo y el que tiene el conocimiento en cuanto a las relaciones y todos sus miembros”. (p.16).

Señala que los informantes son aquellos individuos en posesión de conocimientos, estatus o destrezas comunicativas especiales y que están dispuestos a cooperar con el investigador. A si las

personas seleccionadas deben mostrar una alta motivación al cambio y ser reflexivas sobre los acontecimientos que suceden a su alrededor.

Por su parte Martínez (2009) establece que: “El participante observador, puede ser tomado desde el campo externo de la investigación o desde un miembro del grupo de informantes que asume un papel específico durante el proceso”. (p.286)

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

Basado en el FODA realizado mediante una encuesta a los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito en la jornada vespertina, se evidenció un ambiente laboral desfavorable entre docentes y estudiantes, por diferencias individuales, lo que repercute en el proceso de enseñanza aprendizaje. Según las encuestas la mayoría de los docentes coinciden que hay espacios físicos suficientes, con un área verde y un campo de fútbol para que los estudiantes puedan convivir sanamente.

En el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, no se cuenta con energía eléctrica en las aulas, los docentes consideran que es necesaria para implementar estrategias innovadoras donde los estudiantes logren despertar un alto interés en desarrollar habilidades y destrezas para tener un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje. Se logró concretar que la falta de comunicación, la desmotivación, la falta de apoyo institucional y es el estilo de liderazgo son los factores que afectan a los docentes.

La mayoría de los docentes manifestaron que la directora los mantiene informados de las actividades, otros responden que informa algunas veces, también otra problemática de la institución que no se cuenta con un equipo de seguridad en el centro de computación, esto es necesario para resguardar el área. Además los maestros expresaron que los estudiantes no entregan tareas por falta de apoyo de los padres de familia y otros comunican que la explotación infantil está afectando el proceso educativo de los jóvenes.

Para solventar las situaciones conflictivas entre los estudiantes, los docentes tienen deficiencia en la comunicación, si el apoyo fuera constante se lograría un resultado favorable en el comportamiento del alumno. En los últimos años la población estudiantil ha disminuido, esto debido a la creación de institutos municipales y la falta de disciplina ha llevado a la decadencia de los estudiantes.

Al realizar dicha observación se notó que no se cuenta con salón de usos múltiples para organizar actividades, lo que ayudaría para hacer mejores presentaciones y convocar a los padres de familia para reuniones. También se considera un problema que los docentes no reciban apoyo de las autoridades educativas.

Dentro de las fortalezas se visualizó que la institución educativa cuenta con docentes calificados para desempeñarse en el nivel básico y los integrantes del claustro de catedráticos forman parte de la cantidad necesaria para impartir las materias, seguidamente se observó que se cuenta con suficiente espacio para compartir, pero carecen de mobiliario adecuado para hacer del lugar más agradable que incluya sillas, mesas, champas, entre otras para conversar.

En ocasiones se platicó con algunos padres de familia sobre la metodología que se implementaba en el establecimiento y su visto bueno acerca de las actividades programadas en el mismo; una madre de familia comunicó que le parecía la forma de trabajar de cada docente, otros informaron que la amabilidad y atención por parte de la directora hacía de la dirección un espacio agradable.

Para estar informados de lo que acontece en el ámbito educativo, se programan reuniones constantes para que los docentes conozcan sobre los temas que van cambiando para mejorar en su labor y enseñar a los estudiantes lo que deben saber, pero se ha observado que algunos no están de acuerdo, no opinan y otros se disgustan cuando se le llama la atención por cometer alguna falta. Cabe mencionar que es importante que los docentes puedan tener una relación de amistad en el trabajo, lo que ayudará a trabajar en equipo y a realizar mejor la labor docente.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1. Sistema educativo nacional

Según Villarreal, (2015) afirma:

A partir de 1975, la principal actividad intelectual de las personas está relacionada con la adquisición, análisis y comunicación de la información. Como ejemplos se pueden señalar leer y comentar los periódicos, hablar por teléfono, enviar y recibir mensajes, escribir un texto, realizar una investigación o dar una lección. Tenemos que saber qué es para poder hacerlo. Esto supone, en primer lugar, saber leer, para conocer el significado de las palabras como el de ciudadano, sus derechos y deberes, que tiene la capacidad de entender para comunicarlo, sintetizarlo y/o explicarlo. (p.17)

Es por ello por lo que se puede considerar que presenta una visión contemporánea sobre educación, conecta con las teorías educativas de antes y de ahora, el uso de la tecnología en la era digital, de igual manera vincula fácilmente con estudios críticos y experimentos educativos, de distintas maneras pone a disposición notas para mejorar el Sistema Educativo Nacional y el rol de la educación con las culturas de Guatemala, la formación de la ciudadanía y la construcción de la democracia. Se percibe en sus artículos la preocupación por los efectos del abordaje simple del hecho educativo y a cambio propone tener en cuenta la interdisciplinariedad y la complejidad.

Según Esquivel Villega (2016) expresa:

Los gastos directos de la educación primaria absorben dos tercios de los recursos públicos.

Los otros niveles educativos reciben una proporción significativamente menor. Esto significa que la oferta pública tiene una presencia más fuerte en el medio del proceso de

educativo, pero de alguna manera débil en los extremos del proceso. En el contexto latinoamericano es usual que la educación preprimaria no tenga una presencia importante, lo cual revela la etapa inicial en que se encuentra la inversión en la primera infancia. Pero lo que resulta llamativo en el caso guatemalteco es la menor presencia del sector oficial en la educación secundaria (básica y diversificada) (p. 6).

3.2. Tipos de educación

Según Robles Vilchez, (2010) indica:

La educación de la responsabilidad se convierte así en el punto central de esta competencia” porque lo que se quiere es que los adultos, los jóvenes, los profesionales y las empresas, sean desde esta perspectiva responsables individuales y socialmente. Para estos autores la autonomía responsable es sinónimo de libertad, entendida como el poseer los recursos personales necesarios para desarrollar los propios planes de vida, pero no arbitrariamente, sino que respondiendo y responsabilizándose de las consecuencias. (p 9).

Educación en una sociedad democrática significa promover la individualidad en un contexto de interdependencias, sin que exista un individualismo desvinculado, ni una dependencia sumisa, sino un campo social en el que la persona sea capaz de llevar a cabo el proyecto de vida propio y valioso integrado en la sociedad. La educación tiene como objeto de estudio pensar y formar a las personas como procesos de desarrollo racional y espiritual, que le permita como sujetos sociales alcanzar niveles de comprensión intelectual de la realidad, para lograr su realización y felicidad humana.

La educación es un proceso humano y cultural complejo, que para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su

conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

Según Shigeru (2013), la educación se divide en tres tipos y son los siguientes:

- Educación formal: aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno.
- Educación informal: aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación. El aprendizaje informal puede ser intencional, pero, en la mayoría de los casos, no lo es (es fortuito o aleatorio).
- Educación no formal: aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno. (pp.34-35).

3.3 Clima organizacional

Sierra García, (2015) menciona:

El clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima Laboral se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o

provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima Laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima Laboral influye en la salud emocional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero. (p.20)

El clima organizacional educativo se compone de factores psicosociales, política interna y externa a nivel gestión tanto administrativa como pedagógica, que funcionalmente genera un estilo de comportamiento personal, grupal al interior de la organización educativa que se proyecta hacia el contexto social. La capacitación y actualización de los docentes y directivos es importante para que las organizaciones educativas enfrenten una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional.

3.4. Clima organizacional escolar

Pulido (2013) define:

El clima organizacional como toda situación laboral que implica un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes grupos, organización, infraestructura, etc.), por lo tanto, se puede afirmar que el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad. (p.32).

El clima organizacional como “al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación”. Es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros. Así mismo agrega el autor, que el clima organizacional “puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc., de acuerdo con la manera en que cada participante

realiza sus transacciones con el ambiente organizacional, y pasa a percibirlo en función de éstas”.
(p.10)

3.5. Relaciones interpersonales

Ramírez Wong (2019) afirma:

Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado, ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones (p.20).

Es importante que los docentes se sientan motivados en su lugar de trabajo, porque esto le ayudara realizar su trabajo con esmero y buscará las estrategias necesarias adaptadas a las necesidades de los estudiantes, por otro lado, los docentes deben frecuentarse y trabajar en equipo para un mejor desarrollo de la institución.

3.5.1 Relaciones interpersonales y comunicación

Ramírez Wong (2019) afirma:

Una relación interpersonal satisfactoria depende de si nosotros y nuestros interlocutores estamos psicológicamente cómodos con el grado en el que nos ayudamos a satisfacer nuestras necesidades y con el nivel de interacción que significa nuestra relación. Podemos tener una relación satisfactoria y gratificante en cualquier punto de este continuum desde el conocimiento a la intimidad. Hay que señalar que los primeros encuentros de comunicación interpersonal, con frecuencia están influidos por predicciones basadas en variables

predominantemente no verbales. A menudo se basan en experiencias anteriores, y los primeros comentarios durante el encuentro se conducen a identificar puntos en común entre los dos interlocutores. (p.25)

Además, la comunicación debe ser eficaz, es decir; los sujetos deben aprender a sobrellevar sus relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo. Las relaciones interpersonales que se basan en la buena comunicación garantizan el logro de los objetivos comunes y eso es muy importante en una organización.

En las instituciones educativas la comunicación adquiere mayor importancia, pues los directivos necesitan saber comunicarse con los docentes y el personal administrativo y de servicio; a su vez, estos últimos deben saber comunicarse con los estudiantes, manteniendo relaciones armoniosas en un clima de respeto y correspondencia mutua.

3.5.2 Relaciones interpersonales y trabajo

Según Ramírez Wong (2019) manifiesta:

El clima laboral también se ve involucrado en esta convergencia de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Relaciones negativas dentro del trabajo se ven reflejadas tanto en el clima laboral, donde la mala relación con compañeros o superiores impide al trabajador, sentir satisfacción al realizar sus labores; mientras que, en el clima organizacional, el ambiente se torna adverso, la estructura organizacional de la empresa comienza a resentir la insatisfacción de los trabajadores y afecta en el cumplimiento de los objetivos de la organización. (p.28)

en cuanto a las relaciones interpersonales establece que dentro de una organización o empresa, como en todo contexto social, se forman relaciones entre los individuos. El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los trabajadores. Es ahí donde transcurre gran

parte de su día, sus compañeros y superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos. Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral.

Por otra parte, Ramírez Wong (2019) establece:

Así como en el hogar, una relación positiva o negativa con los miembros de la familia, puede ocasionar un ambiente tenso entre ellos, provocando conflictos que pueden desencadenar rupturas en el núcleo familiar, lo mismo puede suceder dentro del contexto laboral. Las relaciones que se forman en el trabajo llegan a tener una influencia considerable en el rendimiento y comportamiento de los empleados. (p.30)

Los factores que propician las condiciones óptimas de trabajo y la satisfacción laboral en dos categorías: Relaciones Interpersonales y Desarrollo Personal y Profesional. Para las relaciones interpersonales, los autores manifiestan que deben existir elementos de ausencia de conflictos con los superiores y compañeros, apoyo social percibido por el superior y compañeros, reciprocidad de apoyo superior-compañeros. Respecto al desarrollo personal y profesional mencionan los elementos de formación continua y oportunidades de promoción.

Las relaciones interpersonales están gobernadas por los principios de reciprocidad y equidad, de forma que la ausencia de reciprocidad puede generar sentimientos negativos, tanto si se da más de lo que se recibe (percepción de estar siendo “explotado/a”) como si se recibe más de lo que se da (sentimientos de deuda hacia la otra persona)

3.5.3 Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas

En las instituciones educativas es primordial que las relaciones interpersonales se produzcan en un clima de respeto y colaboración, pues todo el personal interactúa diariamente con personas: los estudiantes, a quienes se brinda el servicio directamente. Los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos de los directivos, docentes, personal administrativo y de servicio. Captan los

desacuerdos o dificultades entre aquellos que trabajan en la institución. Los directores tienen la obligación de garantizar el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, armoniosas y proactivas al interior de la institución.

Por su lado Ramírez Wong (2019) establece que: “En la medida que el trabajador se siente en un ambiente de confianza y buen trato, mejores serán sus actitudes. Dicho comportamiento tendrá influencia significativa al momento de realizar las actividades que le competen con una actitud positiva.” (p. 34).

Con lo anterior mencionado queda claro que si los docentes se sienten en un clima laboral en perfectas condiciones donde las relaciones interpersonales se encuentran en buen estado la calidad educativa de dicha institución será buena y con ello se logrará formar buenos estudiantes para que al momento de desempeñarse profesionalmente alcanzarán a desarrollar su mayor potencial posible.

3.6. Trabajo en equipo

Un equipo es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta. Un equipo pretende alcanzar unos objetivos comunes. Por ello se dice que cuando se forma un equipo, se realiza con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias de las distintas personas que lo integran.

3.6.1 Beneficios del trabajo en equipo

Según Jaramillo Solorio (2012) afirma:

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Es importante aclarar dos conceptos: equipo de trabajo y trabajo en equipo. Equipo de trabajo

es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. (p.6)

- Más motivación: los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.
- Mayor compromiso: participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales.
- Más ideas: el efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas, tienen como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.
- Más creatividad: la creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.
- Mejora la comunicación: compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización.
- Mejores resultados: cuando las personas trabajan en equipo, es indiscutible que se mejoran los resultados.

3.7 Comunicación

Según Jaramillo Solorio (2012) afirma:

La comunicación es un proceso que permite transferir e intercambiar ideas, pensamientos o sentimientos con los demás, no solo implica que exista una transmisión de información, sino que debe ser recibida y comprendida, en esto se establece que sea efectiva; así mismo el intercambio de mensajes que se dan entre varias personas con el fin de informar o persuadir emociones. (p.10)

La comunicación se asocia al habla que es la parte fundamental, comúnmente se utiliza para transmitir ideas, pensamientos o sentimientos, es un proceso complejo porque influyen distintos factores como la experiencia, familia o cultura que muchas veces difiere del lenguaje de unas personas a otras y por ello existen unas estructuras comunes que son las que permiten el proceso comunicativo. Este tipo se produce debido a situaciones formales e informales que se producen en el ambiente laboral, para transmitir instrucciones de cómo realizar una tarea, participación en una reunión, al presentar algún proyecto o idea.

3.7.1 Importancia de la comunicación en la labor docente

Según Jaramillo Solorio (2012) afirma:

El adecuado desempeño de la labor docente depende, en gran medida, del manejo de habilidades psicológicas por parte del profesor, en particular, de habilidades sociales, de comunicación, autocontrol y solución de problemas. El docente, tiene un papel decisivo en el proceso formativo y humano de los alumnos que están a su cargo, pues sin duda, sus decisiones y su comportamiento tienen una enorme influencia en los alumnos a los que enseña. Esta influencia, puede ser beneficiosa o perjudicial y éste debe prepararse para

conseguir un buen funcionamiento psicológico y crear un buen clima de clase que favorezca, por un lado, el mejor aprendizaje posible y, paralelamente, el desarrollo de pautas, creencias y valores que contribuyan a la formación integral como personas para generar satisfacción y bienestar. (p.18)

3.8 Desempeño docente

Según Jaramillo Solorio (2012) afirma:

Para que se de un buen desempeño y una buena calidad educativa depende de un centro seguro y útil a su comunidad que cuenta con infraestructura, equipamiento y tecnología de vanguardia; contribuye con equidad al desarrollo integral de sus alumnos para que desarrollen las competencias requeridas para alcanzar una vida plena que les permita una convivencia democrática, su participación en el trabajo productivo y aprender a lo largo de su vida. (p.21)

3.9 Clima laboral

Baguer (2005) afirma que: “El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta” (p.4).

3.9.1 Medición de clima laboral

Baguer (2005) afirma:

Una evaluación del clima organizacional debe incluir una conjugación de variables relacionadas con la percepción de los miembros de la organización respecto a la estructura

y los procesos organizacionales. Las investigaciones sobre el tema se soportan, principalmente, en la obtención de información primaria, directamente de los individuos que conforman la organización, mediante la aplicación de un cuestionario. (p. 6)

3.10 Estrategias de aprendizaje

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos que los estudiantes adquieren y emplean de forma intencional, como instrumento flexible para aprender significativamente y para solucionar problemas de la vida diaria, así como demandas académicas. Las oportunidades de aprendizaje y los factores asociados influirán fuertemente en el aprendizaje significativo, el cuál debe facilitarse a través de diferentes estrategias para aprender.

Se debe considerar que las estrategias de aprendizaje son más que hábitos de estudio, porque se realizan flexiblemente usando instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien más; de ahí la importancia que el profesor sea un mediador oportuno durante el proceso y que además aplique el aprendizaje cooperativo, tomando en consideración la cantidad de estudiantes que participan en un aula.

3.11 Aprendizaje cooperativo

Como un modelo particular de aprendizaje está el aprendizaje cooperativo, que deja a un lado el esquema tradicional individualista y de competencia, en el que la motivación por aprender es generalmente extrínseca. Las metas están destinadas a buscar la valoración social y las recompensas externas que éstas implican. Este modelo de aprendizaje se adecua muy bien a los intereses y necesidades de los adolescentes, además de promover el aprendizaje personal a través de la socialización y el compartir con sus coetáneos.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Implementación de taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, del municipio de San Benito, del departamento de El Petén.

4.2 Introducción

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal y las condiciones que ofrece la institución a sus docentes conforman el ambiente laboral. El talento humano es un recurso valioso y primordial en una organización y su conducta, actitudes y comportamiento incide en el desempeño laboral.

Un empleado frustrado, con resentimiento hacia sus superiores o a la misma institución puede contaminar el ambiente y a sus compañeros docentes, es importante realizar una evaluación de desempeño, donde se desenvuelven diariamente los docentes, la misma permite conocer la percepción de los colaboradores en cuanto a aspectos organizacionales como: satisfacción, ambiente de trabajo, cultura, estado de ánimo y condiciones, el análisis de los resultados permitió reforzar el proceso de mejora continua y tomar acciones que permitan contar con un ambiente saludable.

Los resultados del ambiente laboral proporcionan información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de sus miembros, como también la estructura organizacional que lo conforman.

Asimismo, permite generar programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, de procesos productivos y en los sistemas de retribución. Sin embargo, no es suficiente evaluar el ambiente laboral, sino es necesario, establecer un plan de acción para mejorarlo.

Por lo anteriormente expuesto, el objetivo de la presente investigación es establecer el ambiente laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito, Petén para brindar estrategias de mejora que oriente a alcanzar los fines estratégicos de la institución.

4.3 Justificación

El contenido de la propuesta busca alguna alternativa de solución a los problemas que afectan el clima laboral del Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, San Benito, Petén, para beneficio del personal administrativo y docentes para mejorar el ambiente laboral. La convivencia armoniosa en los diferentes centros educativos es importante porque ayuda a la formación de los sujetos que enseñan, aprenden, posibilita el desarrollo de competencias personales y sociales, para aprender a ser y a convivir juntos en el ámbito educativo.

No es fácil poner en práctica las estrategias para el desarrollo de habilidades, pero es necesario transformarla mediante un aprendizaje significativo que ofrezca un conjunto de reflexiones críticas, creativas y éticas de las problemáticas del desarrollo personal. La motivación laboral se asocia con el aumento de energía que se requiere para alcanzar una meta o para realizar un trabajo específico. Cuando los trabajadores se relacionan de una manera más estable con su trabajo o con la organización para la que trabajan, independientemente de los obstáculos para lograr obtener energía motivacional. La buena comunicación entre docentes ayuda a prevenir problemas entre los mismos; es necesario evitar actitudes prepotentes, mostrar humildad y apoyarse para solventar situaciones conflictivas entre estudiantes.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Es importante saber que la motivación en los docentes, ayuda a desarrollar sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en el instituto educativo; el personal docente debe estar motivado para producir y también el estudiante; sin embargo, si no hay entusiasmo y excelentes condiciones laborales difícilmente se va lograr las metas.

Para optimizarlos es importante que el personal docente y administrativo, sea uno de los principales elementos de la organización que propicie la estima necesaria, por medio de capacitaciones permanentes y de calidad para llegar a alcanzar los objetivos y metas que se ha propuesto el instituto.

Para lograr una verdadera iniciativa en los docentes, debe haber una buena política y no dejar atrás un buen ambiente laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en su área laboral y permita obtener satisfacción en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

Ante la problemática planteada durante el diagnóstico y con base a las causas y efectos plasmados en el árbol de problemas, surge la necesidad de la propuesta de implementación del taller motivacional, el cual es fundamental para desarrollar y proporcionar a los colaboradores habilidades, conocimientos, y actitudes, esto ayudará a que sean más competentes y diestros en las actividades educativas.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Identificar los factores que generan desmotivación laboral en los docentes, por medio del uso de estrategias motivacionales en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito, Petén.

4.5.2 Objetivos específicos

- Organizar rincones de aprendizaje que propicien actividades innovadoras, creadoras y generadoras, garantizando un desarrollo integral del docente y estudiantes.
- Implementar un taller de liderazgo que favorezca el ambiente laboral en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito, Petén.
- Promover la participación activa de los docentes a través de actividades interactivas en el Instituto.
- Establecer un grupo de whatsapp con padres de familia para la comunicación directa e intercambiar información útil de los estudiantes.
- Coordinar conferencias que permitan un cambio positivo en el comportamiento del docente y conecten las necesidades laborales de cada miembro de la comunidad educativa.

4.6 Estrategias

- Elaboración de rincones de aprendizaje sobre la motivación estudiantil.
- Taller de liderazgo.
- Celebración de rally con los docentes.
- Formar grupos de whatsapp con padres de familia, para la comunicación directa.
- Conferencia para docente sobre el manejo del estrés y resolución de conflictos .

4.7 Resultados esperados

- Al momento de implementar los rincones de aprendizaje se pretende que un 80% de los estudiantes adquieran conocimientos básicos sobre los temas que se rotaran en el rincón de aprendizaje, desarrollando su creatividad.
- El taller de liderazgo dará sugerencias sobre actividades para mejorar la capacidad de cada docente.

- La actividad del rally ayudará al desarrollo integral de las personas causando resultados positivos, logrando la incorporación de la población estudiantil y de docentes encaminando a satisfacer las necesidades y habilidades motoras.
- La implementación de grupos de WhatsApp incrementará procesos originales y flexibles que mantienen en constante actualización en la comunidad educativa favoreciendo la comunicación directa.
- La conferencia será un elemento clave que contribuya con los docentes a solucionar los conflictos, que se informe acerca de la práctica administrativa y pedagógica evitando el estrés y poder solucionar los conflictos relacionado con el trabajo.

4.8 Actividades

- Celebración de rally con los docentes.
- Rincones de aprendizaje sobre la motivación estudiantil
- Taller de liderazgo.
- Actividades recreativas.
- Conferencia para docentes sobre el manejo del estrés y resolución de conflictos.
- Actividades recreativas.
- Cuadrangular entre docentes y alumnos.
- Premiación a los docentes por su esfuerzo.
- Realización de capacitaciones para implementar metodología nueva en el salón de clases.
- Escuela para padres.
- Formar un grupo de whatsapp con los padres de familia para comunicación directa.
- Elaboración de carteles.
- Solicitar apoyo a las autoridades educativas para beneficio del instituto.
- Compartir ideas entre docentes.
- Charlas motivacionales para docentes y estudiantes.

- Compartir documentos sobre el manejo del estrés.
- Realizar manualidades.
- Competencias entre docentes y estudiantes.
- Juegos de lógica y acertijos.
- Maratón.
- Limpiar el área asignada.
- Ubicar el mobiliario.
- Colocar los materiales en el área respectiva.
- Abierto a la creatividad elaborar murales sobre el tema asignado.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Promover la participación activa de los padres de familia y de toda la comunidad educativa.
- Apoyo a los docentes para la realización de carteles.
- Actividades interactivas que alcancen el máximo desarrollo integral de los participantes.
- Dinámicas motivacionales.
- Elaboración de organizadores gráficos.
- Cuadrangulares docentes y estudiantes.

A continuación se presenta la tabla cronograma de actividades.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla No. 3
Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Elaboración de rincones de aprendizaje sobre la	Estudiantes motivados implementando	Elaborar una planificación para los rincones de aprendizaje.				Esta actividad se realizará con los miembros de la comunidad educativa.

motivación estudiantil.	nuevas técnicas de aprendizaje.	Elaboración de murales sobre el tema asignado. Solicitar a las autoridades educativas que proporcionen los materiales para dicha actividad. Fomentar el trabajo en equipo.				
Taller de liderazgo.	Docentes practicando actividades claves para mejorar la capacidad de liderar.	Juego de “Simón dice” Realizar la actividad de preguntas y respuestas. Compartir documentos a docentes sobre el liderazgo. Juego de roles.				Esta actividad se realizará en el mes de abril en donde participan únicamente los docentes.
Celebración de rally con los docentes.	Incorporación de la población de docentes y estudiantes encaminados a satisfacer las necesidades y habilidades motoras.	Maratón El juego de rally (Competencias) Juegos de Lógica y acertijos Cuadrangular entre docentes y alumnos.				Esta actividad se realizará una vez cada seis meses, con la participación de los miembros de la comunidad educativa

		Compartir una refacción				
Formar grupos de WhatsApp con padres de familia, para la comunicación directa.	Docentes y padres de familia en constante actualización favoreciendo la comunicación directa.	Mantener un vocabulario adecuado en las conversaciones Utilizar el grupo únicamente para actividades de la institución Compartir documentos importantes del Instituto. Mantener informados a los padres de familia sobre las actividades a realizar. Establecer fechas y horarios de reuniones.				Este grupo de WhatsApp se trabajará con los padres de familia y docentes durante el ciclo escolar.
Conferencia para docente sobre el manejo del estrés y resolución de conflictos	Docentes desarrollando estándares claros acerca de la buena práctica administrativa y	Realizar dinámicas para quitar estrés. Realizar coreografías para relajación.				La conferencia se realizará una vez al año con los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito, Petén

	pedagógica previniendo el estrés y la resolución del conflicto relacionado con el trabajo.	Compartir soluciones para resolver conflictos. Temas motivacionales Entregar diplomas.				
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia (2019).

4.10 Metodología

La investigación-acción participativa es una metodología que presenta unas características particulares que la distinguen de otras opciones bajo el enfoque cualitativo; entre ellas se puede señalar la manera como se aborda el objeto de estudio, las intencionalidades o propósitos, el accionar de los actores sociales involucrados en la investigación, los diversos procedimientos que se desarrollan y los logros que se alcanzan.

Por su parte, Antonio Latorre (2007) señala que la investigación-acción se diferencia de otras investigaciones en los siguientes aspectos:

- Requiere una acción como parte integrante del mismo proceso de investigación.
- El foco reside en los valores del profesional, más que en las consideraciones metodológicas.
- Es una investigación sobre la persona, en el sentido de que los profesionales investigan sus propias acciones. (p.27)

La investigación-acción participativa propicia la integración del conocimiento y la acción, toda vez que ella admite que los usuarios se involucren, conozcan, interpreten y transformen la realidad objeto del estudio, por medio de las acciones que ellos mismos proponen como alternativas de solución a las problemáticas identificadas por los propios actores sociales, y

cuyo interés principal es generar cambios y transformaciones definitivas y profundas. El estudio se realizó con el fin de fortalecer las habilidades docentes del personal para el desarrollo del rol como maestro, y dentro de ellas los conocimientos y actitud que debe poseer, se buscó integrar los elementos que debe contener el programa de capacitación para que las debilidades y necesidades que se detectaron en el estudio sean reforzadas. Para este logro se utilizó herramientas para recopilar los datos cualitativos

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Esta propuesta está dirigida a la comunidad educativa del instituto educativo, las cuales consisten en ejecutar una serie de estrategias con el fin primordial de mejorar el ambiente laboral, el docente requiere de una visión sistémica para entender la institución como un todo y percibir el impacto de sus decisiones y acciones en los diversos sistemas debido a la conexión entre los distintos departamentos, entidades o elementos.

En relación al tiempo, se estimará una vez al mes por cada estrategia, donde se buscará apoyo de la comunidad educativa: La persona encargada de llevar a cabo la realización de la propuesta será el director y secretaria del centro educativo, revisando constantemente que los docentes implementen las metodologías activas dentro de los salones de clases, y de organizar los procedimientos planificados.

Para ello, la propuesta que se presenta está basada en una planificación que incluye las diversas facetas para la ejecución de la misma, como las actividades previstas y un cronograma específico con lo cual se pretende contribuir al mejoramiento laboral del centro educativo, promoviendo la importancia de contar con docentes satisfechos con la laboral educativa.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Personal docente y administrativo
- Estudiantes
- Padres de familia

4.12.2 Materiales

- Hojas de papel bond
- Cartulinas
- Marcadores permanentes
- Papel de colores
- Portafolios
- Selladores
- Lapiceros
- Resistol
- Proyector
- Computadora
- Equipo deportivo (pelotas, trofeos)
- Mesas
- Celular
- Tijeras

A continuación se presenta la tabla presupuesto.

4.13 Presupuesto

Tabla No. 4
Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio Total
Hojas de papel bond	1 resma	Q. 35.00
Pliegos de Cartulina	10 pliegos	Q. 20.00
Marcadores Permanentes	12 de colores	Q. 36.00
Cañonera y proyector	Alquiler de 3 veces	Q.400.00
Portafolios	9	Q. 150.00
Pelotas	2	Q. 100.00
Trofeos	3	Q. 250.00
Mesas plásticas	Alquiler 3 veces	Q. 100.00
Refacción	20	Q.500.00
Total de Gastos		Q. 1,591.00

Fuente: elaboración propia (2019)

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Vivir la experiencia

La Práctica Profesional Dirigida fue realizada en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, San Benito. Petén, durante un tiempo estimado de 200 horas diarias, comprendidas del 03 de junio al 09 de agosto, de lunes a viernes de 13:00 a 18:00 horas en jornada vespertina, con el apoyo de la directora Licda. Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez.

En el proceso de la Práctica Profesional Dirigida se procedió a conocer el área del centro educativo, este se inicia recopilando información necesaria, en el área administrativa del Instituto Nacional De Educación Básica INEB, Valle Nuevo, durante dos semanas; en este tiempo se obtuvo la descripción de la institución, la reseña historia, la visión y misión, la estructura organizativa, ubicación geográfica, las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) limitantes y la problemática que afecta a la institución.

Para llevar a cabo este proceso de sistematización, la asesora de practica indicó que utilizaría un diario pedagógico, en el cual se debía escribir por día lo realizado en la institución, este sirvió de gran importancia para elaborar el documento. Se observó que el establecimiento cuenta con muchas fortalezas, pero a su vez las debilidades y amenazas no permiten que la estructura organizativa ejecute un trabajo eficiente, se necesita responsabilidad y liderazgo por parte del área administrativa y el apoyo de los docentes.

La Práctica Profesional Dirigida es un proceso de egreso que se define como el conjunto de opciones que se desarrollan para realizar la investigación o actividad final del proceso de formación, de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa conforme al Reglamento Académico, UPANA (2010) Capítulo 3 del Sistema de Egreso, Artículo 56: Conceptualización.

Al finalizar la práctica se obtuvieron resultados positivos que ayudaron al estudiante a asumir el rol profesional, a través de su participación en el Instituto INEB, poniendo en práctica la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica.

Las actividades que se desarrollaron durante el proceso de la Práctica Profesional fueron:

- Imprimir documentos para capacitaciones
- Observación y evaluación de problemática institucional a través del instrumento de evaluación.
- Apoyo administrativo
- Archivar documentos en Sistema de Registros Educativos.
- Llenar formatos sobre donación de implementos.
- Realización y análisis del FODA institucional
- Reemplazar los folders de los expedientes.
- Elaboración de permisos para estudiantes.
- Revisión y ordenamiento de expedientes.
- Apoyo en actividades de aniversario.
- Elaboración de programas para eventos.
- Redacción de solicitudes a la autoridad.

5.2 Reconstrucción histórica

La sistematización es una acción que se hace para ordenar, interpretar y reflexionar sobre las experiencias vividas, con este proceso se logra determinar cuáles fueron las experiencias positivas y negativas obtenidas, esto ayuda a mejorar la labor docente, de la misma forma permitirá a las personas tomar las decisiones adecuadas y hacer uso de diferentes estrategias para el desarrollo de los aprendizajes significativos.

5.2.1 Semana 1 comprendida del 03 de junio al 07 de 2019

Inicio de la práctica profesional en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, siendo la directora la Licenciada Yasmína Maricel Chocój de Velásquez; la hora de inicio fue de 13.00 a 18:00 horas. El primer día la directora me brindó un espacio donde realizaría las actividades de práctica y el recibimiento por parte de los docentes fue agradable.

En la primera semana se observó diferentes actividades que realiza el personal docente y administrativo, se imprimió documentos del Sistema de Registros Educativos y folletos para capacitación de docentes, se llenó información sobre implementos de educación física, además se notó que no existía un ambiente laboral favorable entre los maestros. Según la guía esta semana estaba programada para recolectar la descripción y reseña histórica del establecimiento, se solicitó

5.2.2 Semana 2 comprendida del 10 de junio al 14 de 2019

Esta semana se hizo revisión de los expedientes de los alumnos de primero básico, se reemplazaron los folders, se utilizó una lista de cotejo para verificar si cada estudiante contaba con la papelería necesaria; seguidamente se elaboraron permisos para los alumnos que faltarían a clases. También se imprimieron códigos nuevos para estudiantes, se archivó en cada fólder y se apartó los documentos de años anteriores para obtener únicamente la información que el Ministerio de Educación necesitaba. Se detallaron las limitantes, fortalezas y la problemática de la institución.

5.2.3 Semana 3 comprendida del 17 de junio al 21 de 2019

Durante esta semana se imprimieron certificados de estudiantes que no tenían completa la papelería, se siguió reemplazando folder con el logo del instituto, seguidamente se organizó un baby shower, viviendo un momento agradable y compartiendo una pequeña refacción, se auxilió a la directora para evaluar a los estudiantes de tercero básico, mientras ella se encontraba en reunión con el coordinador.

Se elaboraron permisos para alumnos que no asistieron a clases, algunos estudiantes hicieron entrega de su certificación de RENAP original, en seguida se archivaron en su respectivo folder y se hizo entrega de notas para estudiantes sobre actividades programadas por la dirección.

5.2.4 Semana 4 comprendida del 24 de junio al 28 de 2019

Durante esta semana se realizaron diferentes actividades entre ellas se organizó un convivio para celebrar el día del maestro (a) en el Restaurante el Puerto, compartimos un almuerzo, la directora hizo entrega de un obsequio a cada maestro incluyéndome, seguidamente a las cuatro y media de la tarde se realizó una caminata a nivel de los establecimientos de San Benito, Petén.

Se realizaron otras actividades como un rally y el convivio magisterial en el Salón del Colegio Sagrada Familia organizado por el Coordinador Técnico Administrativo y la comisión del magisterio, realizaron rifas, baile y un almuerzo con el motivo de celebrar el día del maestro.

5.2.5 Semana 5 comprendida del 01 de julio al 05 de 2019

Esta semana se continuó archivando y ordenando papelerías del grado de segundo básico, auxilié a la directora para imprimir documentos importantes, elabore permisos para estudiantes que no se presentarían a clases y entregar a sus respectivos profesores.

El día cuatro de julio se realizó una excursión a la playa “el chechenal”, se compartió rice and beans y se vivió una tarde armónica con los maestros y la directora. Al día siguiente se hizo entrega de una encuesta a los docentes, los cuales sin excusas contestaron amablemente, al finalizar esta actividad, se realizó la tabulación de datos y se diagnosticó el problema que afectaba a la institución.

5.2.6 Semana 6 comprendida del 08 de julio al 12 de 2019

Esta semana se llevó a cabo la reunión de padres de familia por firma de notas de los estudiantes, cada padre que se presentó escuchó con atención al profesor que compartía la información, seguidamente se tuvo la oportunidad de entrevistar a tres.

Se realizó el acto cívico de primero básico, sección “B”, siendo maestra guía la profesora Egidia Arias Melgar quien me hizo la invitación para participar cantando, entregando un diploma de reconocimiento y un detalle hecho por los estudiantes, seguidamente nos convocaron en el aula para compartir una refacción.

Esta semana se archivó unos certificados de los estudiantes, seguidamente elaboramos los tickets del aniversario, al terminar me dirigí con la secretaria a entregar cartas a la Policía Municipal de Tránsito para que nos acompañara durante la maratón y a la Municipalidad de San Benito, Petén para solicitarle el salón de usos múltiples.

Se auxilió con los adornos para llevar a cabo la elección y las demás actividades, se elaboró el programa de elección, las preguntas para las candidatas y retocar las letras para decorar el escenario. Al día siguiente un grupo llamado “Hollywood” presento una obra en donde asistieron docentes y estudiantes de diferentes establecimientos.

5.2.7 Semana 7 comprendida del 15 de julio al 19 de 2019

Durante esta semana se realizaron las actividades de aniversario, entre ellas la elección donde tuve la oportunidad de conducir el evento, se llevó a cabo la maratón que dio inicio a las 14:00 horas saliendo del malecón de Flores y retornando en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, al llegar se premió a los tres primeros lugares.

El día miércoles se realizó la tarde deportiva, llegaron estudiantes de otros establecimientos a competir con los alumnos del instituto anfitrión, se compartió una refacción y premiaron a los ganadores con trofeos. Al día siguiente se realizó el baile en el Salón de usos múltiples de San Benito, Petén a las 15:00 y finalizó a las 19:00 horas. Estas actividades fueron efectivas ya que cada estudiante logra desarrollar al máximo su potencial.

5.2.8 Semana 8 comprendida del 22 de julio al 26 de 2019

Esta semana se archivó certificaciones de nacimientos de los estudiantes de tercer grado de básico, se tuvo la visita del Coordinador Distrital Lic. Braulio Amilcar Tesucún, quien llevo a tratar asuntos importantes que estaban afectando a la institución educativa, visitó algunas aulas a informar sobre la actividad programa para ir al circo. Al día siguiente se tomó un tiempo para ir a ver una función al circo “Los hermanos Pereira”, la cual fue muy chistosa y divertida.

El día viernes se tuvo la oportunidad de entrevistar a dos docentes, para preguntarles acerca de cómo se sentía laborando en el instituto, quienes comunicaron que se sentían bien, quizá no había una amistad entre docentes, pero si una relación de trabajo. Seguidamente se imprimió unos documentos que los docentes utilizarían en la capacitación, se prepararon en un folder y se le hizo entrega a cada maestro.

5.2.9 Semana 9 comprendida del 29 de julio al 02 de agosto 2019

Al iniciar esta semana, siendo las 14:00 horas del día lunes limpié la bodega de la dirección, se acomodó (estantes, libros, implementos de fútbol, adornos, banderas, trofeos) apartando lo que no era necesario tener guardado en el área, se recibió certificados de los estudiantes de tercer grado de básico para archivarlos en su expediente, además se me asignó recolectar tareas de la profesora Maiby Guzmán, lo que clasifiqué y rotulé por grado, utilizando bolsas plásticas.

Esta semana se realizó un listado de estudiantes faltantes de documentos en su papelería, el cual se le hizo entrega al sub-director Robín Córdova para informar a los alumnos. Se imprimió unos documentos de actas y reglamentos, posteriormente me dirigí a hacer unas compras de materiales que hacían falta en dirección y hacer entrega de unas papelerías de los docentes a la coordinación para que fueran firmadas y razonadas por el coordinador.

5.2.10 Semana 10 comprendida del 05 de agosto al 09 de 2019

Durante esta semana se elaboraron permisos para estudiantes que faltaron al instituto, se hizo una última revisión de los expedientes de los alumnos de tercero básico porque debían ser entregados para que los encargados de verificar, observaran si las papelerías estaban ordenadas correctamente, después me dirigí nuevamente a la coordinación para firmar y razonar unos documentos de los docentes.

Se imprimieron hojas de cuadros para llevar registro de punteos de los alumnos, se seleccionó bolsas rotuladas para los expedientes y se archivó unos certificados que faltaban. Para finalizar la semana y el proceso de Práctica Profesional Dirigida, se realizó una despedida y se compartió una refacción con los docentes y la directora, agradeciendo a todos por el apoyo brindado durante ese

tiempo, me hizo entrega del acta de cierre y me dio las gracias por haber elegido a dicha institución para poner en práctica lo aprendido en clase.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

Durante el proceso de la Práctica Profesional Dirigida realizada en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo, San Benito, Petén se encontraron varias limitantes y problemas que afectan a el establecimiento, entre ellas la falta de apoyo por parte de los padres de familia para mejorar conductas de los estudiantes, comunicación inadecuada entre docentes, estudiantes que no entregan tareas, inseguridad por su ubicación, falta de expedientes y energía eléctrica en las aulas, entre otras.

Debido a los factores diagnosticados a través de una encuesta se obtiene un ambiente laboral desfavorable en el instituto, seguidamente surge la necesidad de seleccionar una propuesta llamada “Implementación del taller motivacional para mejorar el ambiente laboral, en el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, Valle Nuevo, San Benito, Petén” para mejorar la buena comunicación entre docentes y apoyarse para resolver conflictos de los estudiantes.

El personal administrativo debe velar por el bienestar de sus trabajadores y de la institución, son los encargados de brindar calidad educativa, con esto se busca que los docentes puedan mantener un ambiente laboral favorable que les permita ejercer con vocación su profesión, se pretende lograr un trabajo en equipo y mejorar la metodología de los educadores ejecutando actividades adaptadas a las necesidades de los miembros de la comunidad educativa.

Las actividades plasmadas en la propuesta nacen de los objetivos puesto que se busca implementar talleres motivacionales que ayuden al docente a predicar con el ejemplo, han sido elaboradas con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje que se imparte a los estudiantes para tomar decisiones. Con estas estrategias se busca obtener docentes practicando actividades claves para mejorar la capacidad de liderar, desarrollando estándares claros acerca de la buena práctica administrativa y pedagógica.

5.4 Principales lecciones aprendidas

- En el proceso de Práctica Profesional Dirigida se aprendió a elaborar permisos para estudiantes que no se presentarían a clases, esto permite que el docente lleve un registro sobre punteos y tareas que le asigne al alumno, si este envía un permiso tiene derecho a entregar sus tareas en un siguiente día y el docente debe estar de acuerdo porque el permiso será el respaldo de que el estudiante faltó a clases, pero con derechos.
- Durante este tiempo aprendió a ordenar papelerías de los estudiantes, el Ministerio de Educación, compartió una lista de cotejo para ordenar documentos, los cuales debían ser originales, de la misma manera se llenó información de los estudiantes en el sistema de registros educativos sobre implementos que brindaron para la ejecución del área de educación física implementando juegos, competencias entre otras actividades interactivas que despertaron el interés de los estudiantes.
- Se aprendió a elaborar circulares y a realizar conocimientos para la entrega de un libro o cuando se retira un estudiante, al principio era un tema desconocido pero con la ayuda de la secretaria, quien me asesoró e indicó de manera fácil los lineamientos para elaborar los documentos oficiales, los cuales sirvieron para informar sobre reuniones, actividades realizadas por la dirección y dejar plasmado en el libro de actas lo sucedido sirviendo como respaldo para cualquier situación que se presente.
- Se comprendió que es importante que los administradores cuenten con las herramientas necesarias para resolver conflictos y reaccionar de manera correcta ante las situaciones que se presenten en el ámbito educativo, como docentes se debe aprender a respetar las opiniones de los compañeros de trabajo y tomar en cuenta el valor que conlleva a mantener un ambiente laboral favorable, lo cual permitirá un mejor desarrollo en las instituciones educativas.

Conclusiones

La Práctica Profesional Dirigida es un sistema de egreso que tiene como propósito que el estudiante, logre su formación asumiendo el rol que le corresponde a través de su participación en la institución educativa que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos adquiridos.

El FODA es una herramienta que permitió detectar la problemática que afectó a la institución educativa es decir que estudia la situación a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para analizar los factores e implementar una propuesta de mejora.

La propuesta buscó implementar talleres motivacionales que ayudaron al docente a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, previniendo el estrés y la resolución del conflicto relacionado con el trabajo.

Las estrategias planteadas pretenden motivar a los educadores para actualizarse y convivir momentos agradables, se debe comunicar a los que laboran en un centro educativo tienen la capacidad suficiente para liderar y desarrollar ese potencial, pero es necesario una preparación constante para obtener mejores resultados.

En las instituciones educativas es importante que las relaciones entre los docentes se produjeron en un ambiente de respeto y colaboración, porque los estudiantes perciben las actitudes y comportamientos del personal administrativo y educadores.

Referencias

- Bernal, L. (2010) *Investigación acción*. Universidad de Colima. Recuperado de: <https://recursos>.
- Carmines y Zeller (2010). *Instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de <https://es.slideshare>
- Creswell, C. (2014). *Investigación acción*. Recuperado de https://recursos.ucl.mx/tesis/investigacióndl/pos/ED/AN/AM/10/Educacion_formal_informal_y_no_formal.pdf.
- Esquivel Villegas, F. (2006). *Situación del sistema educativo guatemalteco*. Guatemala. Obtenido de <http://siteresources.worldbank.org/GUATEMALAINSPANISHEXT/Resources/500796-1166830633691/Situacion2004Inf.completo.pdf>.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Técnicas e instrumentos de Investigación*. Recuperado de: <https://virtual.urbe.edu/tesis/pub/0092769/capo3.pdf>.
- Jaramillo Solorio, R. M. (2012). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>.
- Latorre A. (2007) *Investigación-acción*. Obtenido de file:///C:/Users/MANUEL/Downloads/Dial
- Mendiata, C. (2015). *Selección de informantes*. Recuperado de <silesqualitativa.dowloads.com/2015/05informantes-claves.html>.
- Ramírez Wong, L. C. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Jalisco. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf;jsessionid=78E4B682BDB97277D9488A798106F0BE?sequence=2>.

Robles Vilchez, M. d. (2010). *Reseña de "Competencia social y ciudadanía" de Marina, J. A. y Bernabeu, R.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56717073030.pdf>.

Sabino Hurtado (2010) *Instrumentos de Recolección de datos*. Recuperado de www.eumed.net/

Shigeru, F. (2013) *Tipos de Educación*. Recuperado de: https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_m.

Sierra García, M. A. (enero de 2015). *"El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Coban A. V.* Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>.

Villarreal, B. (2015). *Educación y Ciudadanía. Reflexiones*. Obtenido de https://usac.edu.gt/g/Libro_EducyCiudadania.pdf.

Anexos

Anexo 1 Carta a las autoridades



Santa Elena, Flores, Petén, 01 de junio de 2019

PEM:
Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez
Directora
Instituto Nacional de Educación Básica
Barrio Valle Nuevo, San Benito, Petén

Respetable PEM Chocoj:

Reciba un cordial saludo de la Coordinación de sede del Campus Central Universidad Panamericana, sede Santa Elena, Región Petén.

El motivo de la presente es solicitar su colaboración con esta Casa de Estudios para que la estudiante **Sheila Abigail Chinchilla Jiménez, carné 201502336** de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, pueda realizar sus 200 horas de la Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted dignamente dirige.

Dicha práctica se encuentra contemplada para iniciar el día lunes 03 de junio de 2019, en horario 13:00 a 18:00 hrs, la cual será coordinada por Licda. Aura Leticia Tartón Gabriel, quien oportunamente estará realizando visitas de monitoreo y supervisión.

Agradezco su atención y buenos oficios, al permitir que la estudiante pueda cumplir con un requisito académico y proyectar la filosofía y labor social de Universidad Panamericana.

Atentamente,


Mgtr. Jaime Rodríguez Mas Benitez
Coordinador de sede
Campus CEP UPANA
Santa Elena, Región Petén

SEDE
COORDINACIÓN
SANTA ELENA, PETÉN


Recibido
13:00 pm
3/ Junio/2019

SEDE
COORDINACIÓN
SANTA ELENA, PETÉN

Anexo 2 Constancias de certificación de acta de inicio y cierre

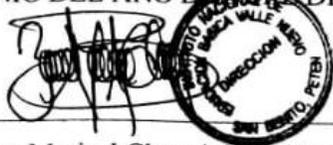
**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION BÁSICA
J.V.
BARRIO VALLE NUEVO, SAN BENITO, PETÉN**



LA INFRASCRIPTA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA INEB, BARRIO VALLE NUEVO, NIVEL MEDIO, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE SAN BENITO, DEPARTAMENTO DE PETÉN, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 3 EN EL QUE A FOLIO NÚMERO TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE APARECE EL ACTA NÚMERO 39-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

ACTA No 39-2019. En el Barrio Valle Nuevo, municipio de San Benito, Departamento de Petén, reunidos en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional de Educación Básica INEB, siendo las trece horas con cinco minutos del día lunes tres de junio del año dos mil diecinueve, Profa. Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez, Sheila Abigail Chinchilla Jiménez estudiante de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. **PRIMERO:** La directora Yasmina le da la bienvenida a la estudiante antes mencionada quien con anterioridad se hizo presente para solicitar la autorización y poder realizar su práctica profesional Dirigida en el área de Administración en dicho establecimiento, dando como inicio la presente fecha. **SEGUNDO:** la estudiante Sheila Abigail Chinchilla Jiménez le agradece a la directora por el espacio otorgado poniéndose a su disposición en las actividades a realizarse tanto adentro y fuera del establecimiento. **TERCERO:** La directora le agradece a la estudiante Sheila por haber tomado en cuenta al establecimiento para brindar el apoyo en la administración. **CUARTO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha siendo las trece horas con veinticinco minutos. Firmando de conformidad quienes intervenimos. Damos Fe-----

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, EN EL BARRIO VALLE NUEVO, MUNICIPIO DE SAN BENITO, DEPARTAMENTO DE PETÉN A LOS TRES DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

F. 
Licda. Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez
Directora

**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION BÁSICA
J.V.
BARRIO VALLE NUEVO, SAN BENITO, PETÉN**



LA INFRASCRITA DIRECTORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA INEB, BARRIO VALLE NUEVO, NIVEL MEDIO, JORNADA VESPERTINA, MUNICIPIO DE SAN BENITO, DEPARTAMENTO DE PETÉN, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO AUXILIAR DE ACTAS No. 3 EN EL QUE A FOLIO NÚMERO OCHENTA Y SEIS APARECE EL ACTA NÚMERO 07-2019, LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

ACTA No 07-2019. En el Barrio Valle Nuevo, Municipio de San Benito, departamento de Petén, en las instalaciones que ocupa el Instituto Nacional de Educación Básica, Barrio Valle Nuevo, siendo las catorce horas del día nueve de agosto del año dos mil diecinueve. Reunidos la directora Yasmína Maricel Chocój de Velásquez y Sheila Abigail Chinchilla Jiménez, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. **PRIMERO:** La Directora agradece a la estudiante de la Universidad Panamericana, por elegir al establecimiento para realizar su práctica en el área administrativa, quien durante el proceso apoyo en la administración, así mismo en actividades extra escolares, exhortándola a seguir superándose y culminar la carrera exitosamente. **SEGUNDO:** la estudiante agradece a la directora por darle la oportunidad de realizar sus practica en el centro educativo. **TERCERO:** No habiendo más que constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha siendo las catorce horas con treinta minutos. Firmando de conformidad quienes intervenimos. Damos fe-----

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, EN EL BARRIO VALLE NUEVO, MUNICIPIO DE SAN BENITO, DEPARTAMENTO DE PETÉN A LOS NUEVE DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

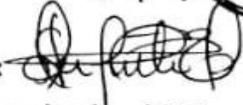
F.  

Licda. Yasmína Maricel Chocój de Velásquez
Directora

Anexo 3 Ficha informativa del estudiante

Ficha Informativa del (la) estudiante
Universidad Panamericana
Sede Santa Elena, Petén
Práctica Profesional Dirigida. /PDP- 2019/



1	Datos personales del estudiante	
a)	Nombre completo del o la estudiante: Sheila Abigail Chinchilla Jiménez	
b)	Carné: 201502336	
c)	Fecha de nacimiento: 18 de septiembre de 1995	Edad: 24 años
d)	Dirección: Colonia Tikal, San Benito, Petén	
e)	Número de teléfono: 7842-6745	Móvil: 4159-7742
f)	Dirección electrónica: sheilachinchillajimenez@gmail.com	
2	Datos de la institución donde realizo la práctica administrativa	
a)	Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo.	
b)	Nombre del jefe inmediato: Licda Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez	
c)	Dirección: Barrio, Valle Nuevo, San Benito, Petén	
d)	Número de teléfono: 40197893	
e)	Dirección electrónica: inebvallenuvojv@gmail.com	
3	Datos de la práctica profesional dirigida (PPD):	
a)	Institución específica: Instituto Nacional de Educación Básica INEB Valle Nuevo.	
b)	Tiempo de duración: 200 horas	
c)	Horario: 13:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes	
4	Datos del jefe inmediato:	
a)	Por la institución educativa:	
	Nombre: Licda Yasmina Maricel Chocoj de Velásquez.	Firma: 
b)	Por la Universidad Panamericana:	
	Nombre: Licda. Aura Leticia Tartón Gabriel	Firma: 
c)	Lugar y fecha del informe: Santa Elena de la Cruz, Flores Petén, noviembre 2019	





UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE EDUCACION

LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA

Encuesta para docentes del INEB Valle Nuevo

Estimado docente: A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre algunas situaciones que suelen suscitarse en la Institución Educativa que usted labora, se le pide que responda con la mayor sinceridad.

Responda:

1. ¿Hay espacios físicos suficientes para que los alumnos compartan con sus compañeros?

SI

Especifique: _____

2. ¿Cómo considera usted el ambiente laboral?

BUENO LAR

¿Por qué? _____

3. ¿Creé usted que se puede mejorar el ambiente laboral?

SI

¿Cómo? _____

4. ¿Considera usted que es necesario contar con energía eléctrica en las aulas?

SI

¿Por qué? _____

5. ¿Mencione un problema que usted crea que esté afectando a los docentes?

Falta de comunicación	<input type="checkbox"/>	de apoyo institucional	<input type="checkbox"/>
Desmotivación	<input type="checkbox"/>	de liderazgo	<input type="checkbox"/>

6. ¿La directora los mantiene informados sobre las actividades programadas?

SI UNAS VECES

7. ¿Creé usted que es necesario contar con un equipo de seguridad para proteger el área de computación?

SI NO

¿Por qué? _____

8. ¿Cuál creé usted que es el motivo por el cual muchos estudiantes no entregan tareas?

Falta de interés	<input type="checkbox"/>	Falta de apoyo de los padres	<input type="checkbox"/>
Trabajo infantil	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

Especifique: _____

9. ¿Los docentes se apoyan entre sí para atender problemas entre estudiantes?

SI	<input type="checkbox"/>	UNAS VECES	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	------------	--------------------------

10. ¿Cuál creé usted que es la razón por la que el instituto ha disminuido en su población estudiantil?

Falta de disciplina		Creación de institutos municipales	
Falta de didáctica en el aula	<input type="checkbox"/>	Otro:	<input type="checkbox"/>

Especifique: _____

11. ¿Por qué creé usted que es necesario contar con un salón de usos múltiple?

12. ¿Reciben apoyo de las autoridades educativas?

SI	<input type="checkbox"/>	UNAS VECES	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	------------	--------------------------

13. ¿Reciben capacitaciones constantes?

SI	<input type="checkbox"/>	UNAS VECES	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	------------	--------------------------

Anexo 5 Evidencia fotográfica

Imagen No. 1 **Trabajo administrativo**



Fuente: elaboración propia (2019).

Imagen No. 2 **Trabajo de campo**



Fuente: elaboración propia (2019).