

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA



TESINA

**“CAUSAS QUE GENERAN LA POCA PARTICIPACIÓN DE LOS
DOCENTES EN ACTIVIDADES CURRICULARES Y
EXTRACURRICULARES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA
POR COOPERATIVA DE MAZATENANGO.”
(ESTUDIO REALIZADO EN MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ)**

Por:

José Daniel González Medrano

Carné 200742096

Mazatenango, octubre de 2014.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA



INFORME DE TESINA

**“CAUSAS QUE GENERAN LA POCA PARTICIPACIÓN DE LOS
DOCENTES EN ACTIVIDADES CURRICULARES Y
EXTRACURRICULARES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA
POR COOPERATIVA DE MAZATENANGO”.
(REALIZADO EN MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ)**

Por:

José Daniel González Medrano

Carné 200742096

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez

ASESOR

Presentada en Examen Público de Graduación ante las autoridades del Centro Universitario de Sur Occidente CUNSUROC, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferirle el título de:

Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango, octubre de 2014.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE**

AUTORIDADES

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo **RECTOR**

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas **SECRETARIO**

**Miembros Del Consejo Directorio Del
Centro Universitario De Sur Occidente
CUNSUROC**

Dra. Alba Ruth Maldonado de León **PRESIDENTA**

Representantes Docentes

Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril **Secretario.**

Representante de Graduado del CUNSUROC

Lic. Luis Ángel Estuardo Mejía **Vocal**

Representantes de Estudiantes del CUNSUROC

PEM. Carlos Enrique Jalel de los Santos **Vocal**

Br. Cristian Castillo Sandoval **Vocal**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE**

COORDINACIÓN ACADÉMICA

COORDINADOR ACADÉMICO

Msc. Carlos Antonio Barrera Arenales

COORDINADOR CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Msc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar.

COORDINADOR CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Lic. Edin Aníbal Ortiz Lara.

COORDINADOR CARRERAS DE PEDAGOGÍA

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

COORDINADORA CARRERA DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Dr. Marco Antonio del Cid Flores.

COORDINADOR CARRERA DE AGRONOMÍA TROPICAL

Msc. Erick Alexander España Miranda

COORDINADOR ÁREA SOCIAL HUMANISTA

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

ENCARGADO CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Licda. Tania María Cabrera Ovalle

ENCARGADA CARRERA TÉCNICO PERIODISTA PROFESIONAL

Msc. Paola Marisol Rabanales

ENCARGADO CARRERA DE INGENIERÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Msc. Celso González Morales.

ENCARGADO SECCIÓN DE PEDAGOGÍA PLAN FIN DE SEMANA.

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez.

AGRADECIMIENTO

A MI DIOS TODO PODEROSO

Por sus bendiciones y su inmensa misericordia en mi vida, gracias por darme la sabiduría e inteligencia para alcanzar mis sueños.

A MIS PADRES

Rigoberto González Morales y Marina Medrano Orozco de González por sus sabios consejos, ayuda emocional, su incondicional amor y por ser mi inspiración para sobresalir en esta vida.

A MIS HERMANOS Y SOBRINA

Carlos González Medrano y Antonio González Medrano, por su apoyo incondicional y ser un ejemplo de vida. A Luna Mariann, por ser la alegría de esta familia.

A MI NOVIA

Mónica Isabel Maldonado Hurtado por sus consejos, comprensión, amor y apoyo incondicional en mis estudios y vida personal, demostrando que todo esfuerzo tiene recompensa.

A MIS AMIGOS

Rolman Pérez Estrada, Edgar Ardón, Cecilio Mancio, Balbino Bautista, Rudy Moscoso, José Chaperno, Dalila Batres y Didier Sotomayor por el inmenso cariño y amistad que nos une.

A MI ASESOR

Licenciado Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez por su asesoramiento, acompañamiento en la realización del (EPS) y sus sabios consejos que me permitieron culminar este proceso.

A UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

La Máxima casa de estudios universitarios, por darme la oportunidad de formar parte de mis conocimientos y experiencias.

A LOS DOCENTES DE PEDAGOGÍA PLAN FIN DE SEMANA

Por transmitirme todos sus conocimientos, experiencias, profesionalismo y sobre todo la parte humana que determinaron mi formación académica.

AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA DE MAZATENANGO, "INEBACOMA".

Por confiar en mí persona y ofrecerme la oportunidad de realizar el Ejercicio Profesional Supervisado, demostrándome aprecio y cariño en todo momento. En especial a la Licencia Irma Son, por sus consejos y amistad.

DEDICATORIA

A DIOS

Por darme la vida y por su inmensa misericordia, bondad y amor incondicional, pero sobre todo darme la sabiduría para culminar con satisfacción este proceso de aprendizaje.

A MIS PADRES

Por darme la oportunidad de estudiar, demostrando apoyo incondicional en todo momento, con sus sabios consejos, convirtiéndose en mi inspiración para seguir adelante. A ellos les debo todo.

A MIS HERMANOS Y SOBRINA

Por ser parte esencial en mi vida, logrando ser un motivo más para seguir luchando en esta vida y demostrarles con hechos que todo esfuerzo tiene grandes recompensas.

A MIS PRIMOS, TÍOS Y DEMÁS FAMILIA

Por ser parte de mi vida y demostrarme apoyo en los momentos más difíciles, en especial a Lucrecia Ajucúm “Tía Lucky” por creer siempre en mí y a Teodoro Medrano Orozco “Tío Lolo” (Q.E.P.D.) por aconsejarme cuando más lo necesitaba, a mi familia va dedicado todos mis triunfos.

A MI NOVIA

Mónica Maldonado, por su sencillez, amor, lealtad y apoyo incondicional en mi formación profesional, logrando ser parte de mi vida y de mi familia.

A MIS AMIGOS

Por demostrarme su cariño incondicional y apoyo cuando más lo necesitaba.

A MI ASESOR

Licenciado Manuel Antonio Gutiérrez por brindarme su asesoramiento y por transmitirme sus experiencias y conocimientos para realizar este proceso.

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son responsabilidad exclusiva del autor”¹

¹Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente. Centro Universitario del Sur Occidente.

ÍNDICE

CONTENIDOS	PÁGINAS
AUTORIDADES _____	I
COORDINACIÓN ACADÉMICA _____	II
AGRADECIMIENTO _____	III
DEDICATORIA _____	IV
ÍNDICE TEMÁTICO _____	i
INTRODUCCIÓN _____	1
Capítulo I _____	2
1.1 Planteamiento del Problema _____	2
1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA. _____	3
1.3 OBJETIVOS _____	3
Objetivo general _____	3
Objetivos Específicos _____	3
Capítulo II _____	4
2.1 Descripción Metodológica _____	4
Capítulo III _____	6
3.1 Los Docentes _____	6
3.1.1 Perfil del Docente _____	6
3.1.2 Funciones del Docente _____	7
3.2 Liderazgo _____	8
3.2.1 Liderazgo Pedagógico _____	9
3.3 Motivación _____	12
3.3.1 DEFINICIÓN _____	12
3.3.2 IMPULSOS Y MOTIVACIONES _____	12
3.3.3 MOTIVACIÓN HACIA EL LOGRO _____	13

3.4 Trabajo en Equipo _____	13
3.4.1 Definición _____	13
3.4.2 Tipos de Trabajo en Equipo _____	14
3.5. Clima Organizacional _____	15
3.5.1 ¿Qué es clima organizacional? _____	15
3.5.1 Tipos de Clima Organizacional _____	16
3.6 Estrés Laboral _____	17
3.6.1 Naturaleza del Estrés _____	17
3.6.2 Causas del Estrés _____	18
3.6.3 Causas de Estrés Relacionadas con el Trabajo _____	18
CAPITULO IV _____	20
4.1 Análisis y Discusión _____	20
LOS DOCENTES Y SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CURRICULARES Y EXTRACURRICULARES _____	20
4.1 Conclusiones _____	27
4.2 Recomendaciones _____	28
4.3 BIBLIOGRAFÍA _____	¡Error! Marcador no definido.
4.4 ANEXOS _____	30
4.4.1 Boleta de Encuesta Director _____	30
4.4.2 Boleta de Encuesta Docente _____	35
4.4.3 Boleta de encuesta _____	39
4.4.4 Gráficas de boletas de docente _____	43
4.4.5 Gráficas de boletas de estudiantes _____	50

Introducción

Dentro del proceso de formación académica, para optar al título de licenciatura, se tiene a bien realizar una investigación de carácter científico, que va enfocada al análisis de un problema o fenómeno actual que se desarrolla en un espacio y tiempo en determinado lugar.

A todo este proceso de investigación se le llama tesina; directamente es un trabajo de carácter individual que se desarrollará en un lugar específico, en el caso de estudiantes de pedagogía podrían ser centros educativos o alguna coordinación técnica administrativa. La tesina tiene a bien exponer de forma descriptiva la forma dinámica en la que se da el problema, realizando una investigación teórica y con ayuda de datos obtenidos del medio ambiente del problema, para compararlo con la teoría recopilada.

Si bien la tesina es una investigación científica, a comparación de la tesis es de menor profundización, ya que la tesina trata de demostrar que el estudiante ha revisado teorías actuales del problema a investigar, los datos obtenidos serán comparados a fin de verificar su dinámica pero no se propondrán nuevas teorías científicas respecto al problema investigado. La tesina puede también comprobar hipótesis o bien guiar un objetivo de investigación. La tesina se compone por diferentes capítulos; el primer capítulo contiene el planteamiento del problema, en el cual se da a conocer en forma de discurso el contexto de la problemática a investigar, los síntomas del problema que refieran a las señales o evidencias objetivas que se ven en el contexto. Estas nos indicaran que existe un problema y que merece ser investigado. Prosiguiendo con el primer capítulo se encuentra el conflicto que es la comparación de lo que es y lo que debería de ser. También se define el problema por medio de una pregunta del ímpetu del investigador. El capítulo II se centra en la descripción metodológica donde se describen las técnicas a implementarse en la investigación, entre ellas se pueden mencionar la investigación documental y de campo por medio de cédulas de entrevista. El capítulo III hace referencia hacia la investigación teórica-bibliográfica, revisando diferentes documentos sobre el problema a investigar. El siguiente capítulo, el IV hace referencia a la tabulación de datos, con el análisis y discusión de mismo, con la finalidad de revisar las bibliografías consultadas con la evidencia obtenida por los datos de la realidad del problema.

El último capítulo contiene las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y sirve para identificar causas que generan el problema, todo esto puede ser validado y evidenciado en los anexos al final de la tesina.

Capítulo I

1.1 Planteamiento del Problema

Con el propósito de crear centros educativos que cubran la demanda de educación básica en Mazatenango, surgió el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, más conocido como INEBACOMA, según Acuerdo Ministerial No. 32 del 19 de febrero de 1998. Sus fundadores y promotores fueron el Lic. Julio Roca Miró, Lic. Francisco Morales y el profesor Carlos Fuentes, quienes organizaron un grupo de maestros del nivel medio para llevar a cabo dicho proyecto e integraron una directiva de padres de familia para conformar el representante legal de dicha institución. Actualmente atiende a 68 estudiantes y en ella laboran 12 docentes, 1 directora, 1 secretaria contadora y 1 operativo, en total está conformada por 15 empleados.

Los estudiantes que asisten al instituto oscilan entre las edades de 12 a 17 años. En sus inicios el establecimiento contó con tres secciones por cada grado, logrando ser uno de los más grandes del municipio de Mazatenango y reconocido por la comunidad educativa y social, por las actividades que proyectaban a las mismas; con el paso del tiempo, el establecimiento ha venido decayendo en población estudiantil por diferentes causas, una de las causas latentes es la poca participación de los docentes en las actividades del establecimiento, ya que no se beneficia a la institución ni proyecta dentro y fuera de la comunidad, tampoco se crea esa identificación del plantel por parte de los estudiantes.

En la actualidad se puede notar que las actividades curriculares están debidamente ordenadas y catalogadas por fecha y encargado de la misma, también se cuenta con un cronograma colocado de forma vistosa, donde se muestra la actividad a realizarse según el mes, pero, esto ha sido en vano porque pocas son las actividades que se llevan a cabo y no tienen relevancia, la mayoría simplemente no se cumplen, por falta de tiempo, organización u otro inconveniente que surja. Cabe mencionar que se han realizado reuniones para tratar este punto, pero no ha tenido mayor injerencia porque se sigue generando el mismo problema.

Finalmente este problema ha causado cierto desbalance en las actividades del centro educativo, cayendo en una monotonía total, logrando así perder esa credibilidad que se había forjado con el paso de los años. Cabe resaltar que las actividades curriculares y extracurriculares son parte del que hacer educativo y es una forma más de proyectar a una institución educativa.

Si bien, parte de la docencia se da dentro de los salones de clases, es muy importante aplicar los conocimientos en actividades que dejen una enseñanza a los estudiantes y proyecten a la institución, tal es el caso de las actividades cívicas que forjan el sentir patrio dentro de los estudiantes y que últimamente se ha perdido en nuestros jóvenes. Todo esto aunado a las actividades curriculares logrará crear nuevos conocimientos en los jóvenes, modificaran su conducta, logrando así formar a futuros ciudadanos responsables con su sociedad.

Sin embargo; en los docentes de INEBACOMA, se puede notar apatía en todo tipo de actividad que se les haya asignado, toman cualquier inconveniente para no realizar las actividades planificadas, logrando así estancar la proyección del establecimiento.

Por lo tanto esta investigación pretende evaluar los factores que inciden en la apatía y poca colaboración de los docentes en las diferentes actividades curriculares y extracurriculares que se llevan a cabo en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango.

1.2 Definición del problema.

A través de la presente investigación se pretende responder al siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son las causas que genera en los docentes la poca participación en las actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango?

1.3 Objetivos

Objetivo general

- Identificar las causas de la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango.

Objetivos Específicos

- Emplear instrumentos para recolectar información para el posterior análisis de resultados obtenidos de las jornadas múltiples de estudio.
- Analizar las causas que generan la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares.
- Jerarquizar las causas que generan la desmotivación en las actividades curriculares y extracurriculares.

Capítulo II

2.1 Descripción Metodológica

La metodología utilizada en la presente investigación fue analítica, cuantitativa, bibliográfica y de campo. Se hizo con el objeto de obtener información que permitiera derivar conclusiones y recomendaciones aceptables.

- ✓ Analítica: porque se han analizado los factores que indican en la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares.
- ✓ Cuantitativa: porque se midió la incidencia de los docentes en las actividades curriculares planificadas.
- ✓ Bibliográficas: se realizó a través de la recopilación de información literaria relacionada con el tema: libros, folletos, así como cualquier documento que proporcionó la información necesaria.
- ✓ De campo: la investigación de campo se realizó a través de visitas al centro educativo, por medio de instrumentos que ayudaron a la recopilación de información.

El estudio “Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango”, se desarrolló de la siguiente manera:

- a. Se investigó en libros de administración educativa, legislación educativa y libros referentes a motivación institucional, la teoría relacionada con la planificación anual de actividades, enfatizando en la realización de actividades enmarcadas en las planificaciones anuales de la institución y la influencia que estas tienen en los estudiantes y comunidad en general. Se investigó el rol del administrador educativo, liderazgo y tipos de liderazgo, comunicación, tipos de comunicación, relaciones humanas, clima organizacional y estados de ánimo.
- b. Se obtuvo de la Dirección del establecimiento, documentos que avalen la realización de las actividades planificadas y las llevadas a cabo dentro de las actividades diarias del establecimiento.
- c. Identificadas las causas que originan la desmotivación en actividades curriculares dentro y fuera de la institución por medio de una cédula de entrevista estructurada, analizando la incidencia que tiene el administrador

educativo y docentes en la motivación y aplicación de actividades curriculares.

d. Con una guía de entrevista abierta, se indagó a la directora, docentes y estudiantes sobre la problemática a investigar.

e. Contando con toda la información proporcionada por los individuos objetos de estudio, se procedió a discutirlos sobre la base teórica bibliográfica del tema administración educativa.

Capítulo III

Marco Teórico

Los docentes

En la actualidad es muy cotidiano escuchar palabras como: docente, maestro o incluso profesor y, aunque estas puede parecer iguales en su significado, no llegan en su totalidad a representarse entre ellas. Se puede decir que es la persona que se dedica a enseñar acciones referentes a la educación, por eso es muy importante su accionar dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto quiere decir que el docente es un elemento importante dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje porque dependerá de la forma en que actúe y desempeñe su trabajo, el logro de las metas que, tanto él como la institución educativa para la que trabajan, se han propuesto.

Se puede notar que el docente estará ligado a su accionar y su participación en los diferentes procesos de aprendizaje que realice, por tal motivo es importante conocer las funciones que realiza.

Perfil del docente

Como en toda empresa se busca la persona adecuada para el puesto adecuado considera que el maestro debe ser un líder y como tal desempeña el papel de conductor y animador con un consentimiento, aunque sea mínimo, por parte de los alumnos. Esto enmarca a la actitud y de la personalidad del docente, todo depende que su labor y el motivo de satisfacción como puede ser de conflicto y a la vez de frustración. Por otra parte se considera que entre las características personales que debe de poseer un docente se encuentra: el ser entusiasta, alegre, optimista, responsable, honesto, imparcial, paciente, sincero y perseverante. Debe de poseer además sentido del humor, dominio de sí y la capacidad de reconocer y admitir sus errores.

Queda claro que el docente deberá ser un ente activo en todo proceso educativo y que debe poseer cualidades que lo hagan indispensable en toda actividad que lleve a cargo. El principio de división del trabajo el cual indica que entre más se especialicen las personas, con más eficiencia podrán realizar sus actividades (Chiavenato, 2006); esto también indica que cada docente debe de poseer un perfil si no común, parecido por las condiciones del contexto donde se realiza la profesión. Aunque no existe un perfil concreto del docente, se deben tomar en cuenta los cuatro saberes que enmarca a la educación, en particular el saber ser,

que propicia en el aula un proceso interactivo que permite a los alumnos y alumnas construir su propio aprendizaje mediante un proceso que implica poner a prueba la validez de sus ideas y enfoques, de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, y aplicarlos a nuevas situaciones.

Funciones del Docente

Las funciones que los docentes realizan dentro de su que hacer diario son variadas. Algunas de ellas se relacionan directamente con el alumno y actividades que involucren una participación activa, otras tienen que ver con los padres o con trabajo administrativo propiamente.

Para ser más específicos podemos mencionar el decreto 12 – 91 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 36, donde se enumeran las obligaciones de los docentes, siendo estas las siguientes:

- a) Orientar, guiar y participar activamente en el proceso educativo.*
- b) Respetar y fomentar el respeto en torno a los valores éticos.*
- c) Actualizar los contenidos y la metodología.*
- d) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política y cultural guatemalteca.*
- e) Elaborar la planificación de su trabajo.*
- f) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.*
- g) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.*
- h) Elaborar material didáctico para impartir las clases.*
- i) Integrar comisiones.*

Como se puede notar, la acción del docente está más allá de las cuatro paredes que conforman un aula. Al docente se le pide ser miembro activo en la educación y no ser solo transmisor de conocimientos, al contrario, un facilitador, orientador y comunicador de la educación. Estas son las tres primeras condiciones básicas del que hacer del docente como parte de sus funciones, se refiere a que no se limita, ni se reduce a crear condiciones óptimas para que el alumno emprenda una actividad durante el proceso de enseñanza aprendizaje, sino que debe posibilitar, agilizar, orientar, guiar y comunicar explícita y deliberadamente la actividad

educativa, es decir, él debe auxiliar a los estudiantes a ejecutar actividades en las que se ven involucrados. Estos elementos hacen encaminar al estudiante a ser responsable de su propio proceso de aprendizaje, en descubrir el para qué le será útil este proceso, como sujeto activo cuando manipula, explora, descubre e inventa en las condiciones adecuadas, de acuerdo a las necesidades y exigencias de una sociedad como lo es Guatemala.

Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos (*Davis, K. & Newstrom, J., 2003 Pag. 210*).

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas, el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional dentro del proceso administrativo de la organización (Gibson, J. L., 2006. Pág. 189).

Otras definiciones sobre liderazgo menciona que es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales — de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo— conjuntamente con aquellos que son organizacionales. (Chiavenato 2006. Pág. 104-105)

El autor Davis K. & Newstrom J. (2003) mencionan que:

La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. (Pág. 159-175).

Chiavenato (2006) manifiesta que:

El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. El liderazgo, fenómeno social que ocurre en grupos sociales, debe analizarse en función de las relaciones interpersonales en determinada estructura social y no de una serie de características de la personalidad del líder. (Pág. 105).

El liderazgo es parte esencial en las actividades educativas, por eso, tanto los administradores como los docentes propiamente, deben ser líderes dentro y fuera del salón de clases, para poder dirigir las actividades que tenga a su cargo, no está demás recalcar que el líder es la persona que influencia a otra o a un grupo de personas para lograr un cambio y llegar a los resultados que se deseen. Esto ayudará a que el individuo logre realizar las actividades a su cargo y por ende las realice de manera apropiada, uno de los principios de toda administración es el empoderamiento que se le pueda dar a una persona para sentirse comprometido y dar su mayor esfuerzo.

Liderazgo Pedagógico

El liderazgo aparte de crear influencias en los individuos, también sirve para guiar e incentivar ciertas partes fundamentales del ser humano, tales como el carisma, el profesionalismo e inclusive la participación activa; dentro del ámbito educativo, se encuentra el liderazgo pedagógico, si bien se habla de ser líder en el medio educativo, también se necesita esa destreza ya que el docente o administrador educativo debe influenciar a personas que están desarrollando un proceso de formación, en el cual se forjará el carácter, personalidad, costumbres, formas de actuar del educando y este repercutirá en la sociedad. El liderazgo pedagógico puede ser tomado de diferentes niveles: Los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable supremo de la educación en un determinado país, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes e, incluso, a un estudiante que ejerza funciones de liderazgo con sus compañeros de centro o de clase. Sin embargo, dado que aquí nos referimos al liderazgo como predictor de calidad en instituciones educativas, consideramos el ejercicio de dicho liderazgo en este contexto específico (Liderazgo en módulos de formación para la gestión escolar en contextos de pobreza, 2009. Pág. 9-10).

También el liderazgo pedagógico tiene otras ocupaciones, tales como:

La promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución -o de aquellos sobre los que ejerce su actuación- orientadas a lograr una educación de calidad, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total o integral. Liderazgo en Módulos de Formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza (Liderazgo en módulos de formación para la gestión escolar en contextos de pobreza, 2009. Pág. 10-11).

El liderazgo pedagógico no solo se centra en poder potenciar las cualidades de otras personas, también el líder pedagógico debe poseer sus propias dimensiones, según el Ministerio de Educación, por medio de Liderazgo en Módulos de Formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza (2009):

➤ *Dimensión carismática. Implica que el líder (ya sea un individuo o un equipo de personas) resulta atrayente, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con él/ella o ellos. Esta dimensión provoca que tales otras personas que están en su entorno traten de estar a su lado y se sienten cómodas cuando lo están.*

➤ *Dimensión emocional. Las personas que encarnan esta dimensión muestran una actitud positiva hacia aquéllos con quien se relaciona. Si nos situamos en una institución educativa, ello supone que en su relación con toda persona (ya sea de la propia institución o relacionado con ella), quien posee tal dimensión trata a todo el mundo con la más exquisito respeto, amabilidad, consideración y hasta reconocimiento de sus méritos o cualidades. Se promueve la dignidad de toda persona y muestra estima y aprecio hacia toda persona.*

➤ *Dimensión anticipadora. En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas.*

➤ *Dimensión profesional. Los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.*

- *Dimensión participativa. Él o la líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias.*

- *Dimensión cultural. Los líderes dotados de esta dimensión promueven la consolidación de la particular cultura o perfil específico de la institución en la que actúan. Además, tales líderes deben, también, actuar con el compromiso necesario para clarificar, consolidar, defender y difundir el perfil cultural de tal institución.*

- *La dimensión formativa. Un (a) líder pedagógico o educativo, supone que dicho líder atienda a su propia formación y perfeccionamiento y que trate de promover la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo.*

La dimensión administrativa tiene que ver con las rutinas puramente administrativas y con el cumplimiento de actividades de tipo burocrático. Parece conveniente que, para lograr instituciones educativas de auténtica calidad, las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o, al menos, se sometan a los contenidos educativos. (Ministerio de Educación, Guatemala. Pág. 33-34).

El liderazgo juega un papel preponderante en la influencia del docente y este a su vez repercute en el estudiante, si bien queda claro el líder debe poseer las dimensiones descritas, de preferencias todas o la mayoría, porque si este demuestra cierto rasgo de liderazgo unilateral, simplemente será un seudolíder que en vez de motivar, únicamente dictará una hegemonía.

Motivación

Definición

Según Davis & Newstrom J. (2003) menciona que:

La palabra motivación significa 'causa del movimiento'. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La raíz dinámica del comportamiento; es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. (Pág. 212).

Parte del trabajo docente y cualquier otro tipo de labor, está ligada a ciertos impulsos que pueden ser activados con pequeñas acciones que generarán grandes reacciones. En el entorno educativo a veces estos pequeños gestos sociales revitalizan las energías y crean motivos para cumplir de la manera más eficaz las labores. En ciertas culturas asiáticas tienden a agradecer y recompensar más de la cuenta las acciones que son realizadas para su beneficio, esto implica una motivación al trabajador y por ende, esto genera que el trabajador amplíe la eficiencia y eficacia de la actividad que desempeña. Actos como estos pueden ser aplicados en la administración educativa, logrando estimular al docente a cumplir de mejor manera sus actividades curriculares.

También la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, se debe recordar que uno de los impulsos del ser humanos más arraigados es la satisfacción de las propias necesidades, la cual nos dirigirá al satisfactor más adecuado según la circunstancia.

Impulsos y motivaciones

Como se ha mencionado la motivación consta en despertar ciertos impulsos para satisfacer necesidades, otros conceptos según Davis, K. & Newstrom, J. (2003) mencionan lo siguiente: las personas tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como resultado del ambiente cultural en el que viven, impulsos que afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida. (Pág. 101).

Esto revela que las personas pueden ser condicionadas por la cultura en la cual crecieron, entre estos factores se encuentran la familia, la escuela, la religión. Por lo cual se debe encontrar en impulso correcto para que el colaborador o en este caso docente, se sienta motivado a realizar sus actividades de la mejor manera, ya que esos impulsos lo guiarán hacia el logro de metas.

Motivación hacia el logro

A veces el ser humano necesita de motivarse para tener más decisión a la hora de realizar ciertas acciones, según Harris O. (1995) define la motivación al logro de la siguiente manera:

La motivación hacia el logro es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no sólo por las recompensas que los acompañan. Si bien es cierto, estos impulsos son manifestados por medios de la satisfacción propia, estos individuos deben de poseer ciertas características tales como: trabajar más intensamente cuando se les dará crédito personas por sus esfuerzos, se responsabilizan por sus acciones y resultados, buscan realimentarse y con regularidad y disfrutan de ser parte de los logros obtenidos individual o colectivamente. La motivación y los impulsos son la clave para el mejor desempeño docente, todo esto dependerá del liderazgo y la influencia que ejerza el administrador educativo. (Pág. 212).

Trabajo en equipo

Definición

Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas entre los trabajadores en un ambiente de armonía y obtienen resultados beneficiosos. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

Los equipos de trabajo son grupos formales, constituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos

de trabajo son grupos, pero sólo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo. (Harris O. 1995, pág. 377)

El trabajo en equipo no solo consiste en tener un grupo de personas tratando de minimizar una actividad, consiste en saber llevar los procedimientos adecuados para desarrollar una actividad y lograr en conjunta una meta propuesta. Parte del trabajo en equipo lo desempeñan los equipos de trabajo al cual podemos definir como un conjunto de personas organizadas de manera eficiente con la finalidad de realizar ciertas actividades para lograr una meta en conjuntos, en dicho proceso interviene el compañerismo, respeto, responsabilidad, armonía y amistad.

Dentro de los grupos de trabajos se encuentran ciertas características individuales de quienes la conforman, es cuestión del líder tomar las mejores decisiones y conocer bien a su equipo de trabajo. Cada individuo será buen en cierto campo y aquí es donde se aplica aquel principio de la administración, en el cual se debe de colocar a la persona indicada en el puesto adecuado, logrando eficacia y eficiencia en las actividades realizadas.

En el ámbito educativo es igual, ya que el administrador educativo tiene a bien conocer cada una de las piezas que tiene a su cargo y tratar de sacar el mejor provecho a los talentos humanos que tiene a su disposición.

Tipos de trabajo en equipo

Los equipos de trabajo lo conforma un director y sus colaboradores en un área específica. Dentro de este grupo la autoridad, toma de decisiones y el liderazgo son relativamente simples y claros. Es frecuente que los equipos funcionales participen en actividades tendientes a mejorar el trabajo que desarrollan. Dentro de la organización institucional también se encuentra la formación de diferentes grupos de trabajo, los cuales conformarán las comisiones de la institución (Harris O. 1995. Pág. 377-379)

Parte de la labor docente es conformar comisiones para la división de trabajo y así ser eficaces a la hora de desarrollar actividades curriculares y extracurriculares, para lograr esto se deben de infundir en el grupo de trabajo ciertas características tales como las relaciones personales dentro de los docentes, esto se puede definir como *la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.* Davis, K. & Newstrom, J. (2003) Pág.

280. Este es uno de los retos principales en un grupo de trabajo, también se debe de incentivar la identidad de la institución y este se define como *el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.* Harris O. (1995). Pág. 377. Es parte importante del personal docente, sentirse identificado con la institución ya que esto genera un motivo por el cual se luchará para poder cumplir con las metas y objetivos que se han propuesto.

Para finalizar con los equipos de trabajo, se debe de propiciar la cooperación dentro de los miembros de trabajo, la cooperación se puede definir de la siguiente manera: *Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.* Harris. O (1995) Pág. 377-379.

Clima organizacional

¿Qué es clima organizacional?

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se puede decir que el clima laboral será toda aquella percepción del ambiente interno dentro de una empresa, las cuales regirán la armonía entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

Según Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.* (Pág. 380)

El clima organizacional hace referencia al medio ambiente que se percibe dentro de una institución, en sí se enfoca en las influencias internas de la misma, estas influencias son percibidas por el colaborador o este caso en el docente y esto tiene repercusión en el comportamiento laboral. Si bien es cierto el clima laboral se da por la percepción, en la actualidad se está utilizando como herramienta para incrementar la productividad de la empresa y no está demás implementarla en los centros educativos, para elevar la calidad educativa.

Tipos de clima organizacional

Según Davis, K. & Newstrom, J. (2003):

a) *Clima de tipo autoritario.*
Sistema I. Autoritario explotador
Sistema II. Autoritarismo paternalista.

b) *Clima de tipo Participativo.*
Sistema III. Consultivo.
Sistema IV. Participación en grupo.

El clima autoritario, sistema I autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

El sistema II autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

El clima participativo, sistema III, consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.”

El sistema IV, participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. (Pág. 381-385).

Parte de la percepción del trabajador o en esta caso el docente, depende mucho de la forma en que se desarrolla el clima organización de la institución, aunque esto también se normará con las actitudes que genere el líder del grupo o incluso el jefe. Es por eso que el liderazgo juega un papel muy importante en el tipo de clima organizacional que se desarrolle y por ende repercute en la percepción de los colaboradores. En el medio educativo esta acción la llevará el director y él mismo creará el clima organizacional de la institución educativa. En tal caso esto repercute en el logro de metas y objetivos trazados, pero si se logra crear un clima organizacional agradable, esto puede hacer funcionar de mejor manera al personal docente y cumplir con mejores estándares las metas y objetivos impuestos al inicio del año, por eso se dice que el clima organizacional es una herramienta útil en la administración.

Si el clima laboral es tenso, no se maneja ninguna característica idónea, se creará un ambiente tosco y molesto, en el cual existan conflictos y división de personal, esto a su vez crea un estrés laboral que sólo repercutirá negativamente en la institución educativa.

Estrés laboral

El estrés laboral se caracteriza por aquella tensión que se tiene directamente en la realización del trabajo, esto se manifiesta por factores internos tales como en aumento de la carga laboral, mala remuneración e inclusive la inseguridad que puede existir en una institución. El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

El estrés es básicamente lo mismo, lo que cambia es el escenario en el cual se derivarán la tensión emocional de la persona, puede ser en su propio hogar, hasta en el trabajo.

Naturaleza del estrés

Según Davis, K. & Newstrom, J. (2003):

El término estrés se refiere de manera general a las presiones que las personas sienten en la vida. La presencia de estrés en el trabajo es casi inevitable en muchos puestos. Sin embargo, las diferencias individuales explicarían la amplia gama de reacciones ante el estrés; una tarea que alguien considera retadora podría causar ansiedad muy intensa en otra persona. Cuando la presión empieza a acumularse, causa tensión y ésta tiene efectos adversos en emociones, procesos intelectuales y estado físico del sujeto. Si el estrés se eleva, el desgaste también provoca un alza en el abstencionismo y

una disminución en calidad y cantidad en el desempeño de las labores. (Pág. 351-32)

Considerando todos los factores, es casi natural sentir frustración ante un nuevo reto laboral y más si este está ligado con ciertos componente negativos como la carga exuberante de trabajo o el poco reconocimiento del mismo, esto viene a crear discordia entre lo que hay que hacer y las ganas de querer hacerlo, por cual se ve afectado el rendimiento del empleado, en el campo educativo, sería el docente quien se ve afectado en su rendimiento laboral.

Causas del estrés

El primer paso importante en la prevención es analizar las causas del estrés. Se denomina agentes o factores estresantes a lo que tiende a causar estrés. Aunque un solo factor estresante puede causar estrés significativo, es usual que se combinen varios para ejercer presión en un empleado de diversas maneras, hasta que surge el estrés. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

Causas de estrés relacionadas con el trabajo

Casi cualquier factor puede originar estrés, lo cual depende de la reacción del empleado al factor en cuestión. Todo esto depende de la percepción del individuo, lo que para un empleado puede ser un procedimiento de trabajo con estrés mínimo, para otro puede ser una experiencia de presión abrumadora en relación con el mismo procedimiento. También se toma en cuenta otros factores que causan estrés laboral, entre ellos podemos mencionar:

El entorno espacial: Ruido, vibraciones, temperatura, humedad, iluminación,...

El entorno temporal: Jornada, carga, turno, rotaciones, cadencias,...

El contenido de trabajo: La monotonía, subcarga y sobrecarga (cualitativa, cuantitativa), trabajo en cadena, falta de autonomía y control sobre el puesto. Davis, K. & Newstrom, J. (2003)

Estos directamente son del entorno en el cual se desarrolla las actividades laborales y pueden llegar a incomodar a los colaboradores, del mismo modo, esto puede afectar su rendimiento. Entre otros factores se encuentran los que afectan directamente al individuo, entre ellos se puede mencionar:

- ✓ *Aumento del desempleo.*
- ✓ *Mayores cargas laborales.*
- ✓ *Exigencias más intensas.*
- ✓ *Horarios de trabajo flexibles.*

- ✓ *Proliferación del trabajo ocasional y temporal y de la subcontratación.*
- ✓ *La inseguridad en el empleo.*

Estos influyen al empleado y generan un estrés preponderante, ya que afectan directamente y crean ciertos malestares laborales que repercutirán convirtiéndose en estrés. Factores como inseguridad o aumento de cargas laborales, crean situaciones que afectan de manera psicológica, logrando generar factores patológicos que afectan la salud del trabajador. En el ámbito educativo, esto se ve reflejado cuando los docentes padecen ciertos tipos de enfermedades generados por el estrés que manejan, tanto de forma interna como externa en el medio ambiente organizacional en el cual desarrollan sus actividades. Cabe mencionar que esto afectará el desempeño docente y por ende no se podrá cumplir con la calidad educativa, mucho menos llenar las metas y objetivos previstos. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

CAPITULO IV

Análisis y Discusión

LOS DOCENTES Y SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CURRICULARES Y EXTRACURRICULARES

Para analizar las causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, se elaboró una boleta de encuesta que fue dada a 10 docentes titulares, 28 estudiantes legamente inscritos y a la directora del plantel.

Por tal motivo fue necesario indagar a la directora del plantel, si daba a conocer los objetivos de las actividades que se dan dentro del establecimiento, a lo cual ella respondió positivamente, comparando esta respuesta con los docentes, se puede notar que en un 100% a los docentes se les fue dado a conocer los objetivos de las actividades que se desarrollaron en el ciclo escolar. Entre los objetivos más comunes estuvieron una mejor educación, la implementación de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades entre los estudiantes. En un 79% los estudiantes también afirmaron que sí se les ha dado a conocer los objetivos de participar en las diferentes actividades que se realizan dentro del establecimiento, el otro 21% dijo que no se les había dado a conocer los objetivos. Entre los objetivos que ellos plantearon según la encuesta realizada, se encuentra el aprender nuevos conocimientos, generar participación dentro de ellos, convivir armónicamente y dar a conocer al establecimiento por medio de las mejoras en habilidades de los estudiantes. Todo esto permite notar que tanto docentes como estudiantes tienen conocimientos sobre qué objetivos se buscan a la hora de realizar actividades curriculares dentro y fuera del establecimiento.

A todo docente, en ciertas ocasiones se le presentan inconvenientes que generan fallos en la realización de actividades curriculares como extracurriculares, al indagar sobre esto, la directora del plantel afirmó que en todo proceso siempre hay inconvenientes que dañan la ejecución de una actividad, en lo que a docentes respecta un 80% negó haber tenido algún tipo de inconveniente en la ejecución de alguna actividad, el otro 20% afirmó haber tenido problemas con la realización

de actividades, la más mencionada fue el horario que tiene el docente dentro de la institución, ya que sólo se trabajan ciertos días a la semana y los otros son ocupados para actividades personales o laborales en otras instituciones. Los estudiantes manifestaron en un 68% que han notado ciertos inconvenientes en la realización de algunas actividades, entre las causas principales estuvo el tiempo, ya que a veces las actividades estaban programadas fuera de horario del docente, otros manifestaron que el docente a cargo de la actividad no se responsabilizaba de la misma, por tal motivo no se realizaba de la mejor manera y la tercera razón expresada por los estudiantes era que al docente olvida la actividad. Los estudiantes se daban cuenta de las actividades ya que está posteado de manera visible un calendario de actividades, en la cual se detallan fechas y encargados de realizarla. Un 32% de los estudiantes encuestados negó el haber notado inconvenientes en las actividades realizadas por los docentes. Aquí se puede notar lo mencionado en el Decreto 12-91, denominada como: Ley de educación nacional, directamente en el inciso a), donde se estipula la participación activa de los docentes en actividades educativas y lo estipulado en el inciso g) donde se menciona que el docente debe cumplir con el calendario y horarios de trabajo docente.

En ciertos momentos del que hacer laboral se cruza en el camino, uno o varios inconvenientes que atenúan una actividad y la finalidad que esta busca, por lo cual se hizo necesario indagar si se ha suscitado cierto tipo de problemas en la realización de las actividades. La directora del plantel afirmó que han existido problemas para la ejecución de alguna actividad, la razón que expresó fue la poca participación por parte de los docentes y por ende no apoyaban las actividades. En lo que a docentes se refiere, un 60% afirmó que han existido problemas en la ejecución de actividades por motivos como el poco apoyo de los otros docentes, esta fue una de las razones mencionadas según la encuesta realizada, otro motivo que adjudicaron fue la mala de planificación en dichas actividades conjuntamente con los recursos limitados que ofrece la institución educativa y el horario de trabajo. El 40% restante negó haber tenido algún problema en la realización de actividades curriculares y extracurriculares. Los estudiantes manifestaron en un 54% que ha existido algún tipo de problema en la realización de actividades y las atribuyeron a la poca participación de los docentes y al limitado recurso que se posee, también se hizo mención que algunos docentes nunca se presentan o llegan tarde, lo cual afirma que el tiempo también es causante directo en los problemas, cabe resaltar que algunos estudiantes notaron ciertos problemas entre los docentes por la ejecución de alguna actividad. El resto de estudiantes que está conformado por el 46% no notó que existieran problemas de alguna clase, a la hora que se realizaron las actividades en las que fueron partícipes. Es importante entonces mencionar que el poco trabajo en equipo de los docentes es uno de los

problemas principales que afectan a la realización de actividades. Según Gibson, J. L. en su libro de comportamiento humano, hace mención que la armonía y el compañerismo puede dar mejores resultado, pero el trabajo en equipo es débil.

Un factor muy importante en toda actividad es la presencia de docentes, por eso es importante saber si es necesario contar con ellos en las actividades, un 90% de los docentes manifestó que consideraban importante su participación, ya que las actividades podían ser dirigidas de mejor manera, también se mencionó que las actividades se pueden desarrollar como canales productivos para mejorar la educación de los jóvenes, el 10% restante mencionó que dependiendo de la actividad y de los fines que esta buscaba, podía ser relevante la participación de todos los docentes. La directora del plantel manifestó que sí era necesaria la participación de los docentes ya que esto ayuda a la proyección social del establecimiento, mientras que los estudiantes manifestaron con un 79% que sí era importante la participación de docentes. Entre las razones se citó el control que los docentes ejercen para los estudiantes, lo cual genera más confianza en la actividad, otros mencionaron que era importante ya que se aprendían temas nuevos y la actividad salía de mejor manera, el 46% restante manifestó que no era necesaria la participación de todos los docentes, ya que con unos pocos podrían realizar bien las actividades. Según el Ministerio de educación en el módulo de liderazgo, menciona que el pedagogo aparte de influenciar en los individuos, también sirve para guiar e incentivar ciertas partes fundamentales del ser humano, tales como el carisma, el profesionalismo e inclusive la participación activa, en este caso hace falta un poco más de liderazgo y motivación

Sabiendo que es importante la participación de todos los docentes, era fundamental indagar si colaboraban todos en las actividades, para lo cual el 60% respondió que sí colaboraban en lo que a su comisión correspondía, el 40% negó la colaboración, ya que en su momento no se tuvo el apoyo necesario. El administrador educativo mencionó que no todos los docentes colaboran por falta de tiempo o voluntad. Los estudiantes mencionaron con un 40% que los docentes participaban “en lo que les tocaba” y el 57% mencionó que en la mayoría de actividades sólo el maestro a cargo de la actividad la realizaba y que los demás no llegaban o no se les avisaba con tiempo para poder llegar.

Otro punto muy importante fue verificar con el cumplimiento de todas las actividades de los docentes, por tal motivo fue necesario indagar sobre si todas las actividades asignadas a los docentes fueron cumplidas, el 30% afirmó que si han cumplido con todas las actividades curriculares y extracurriculares que le han sido asignadas, el 70% restante negó el haber cumplido con las actividades asignadas en las fechas estipulada. Lo que respecta a la respuesta de la directora del plante fue que según su percepción, los docentes no habían cumplido con las actividades

asignadas en las fechas correspondientes. Según los estudiantes, se manifestaron en un 25% la afirmación de que los docentes han cumplido con las actividades asignadas en las fechas estipuladas, el otro 75% negó que se cumplieron las actividades en las fechas correspondientes. Cabe resaltar que en las instalaciones del establecimiento, se encuentra posteo de manera visible un calendario anual de actividades, en donde ellos podían ver como estaban planificadas las actividades y cuando era la fecha de la realización de alguna de ellas. En este caso se logra evidenciar que aunque existe un clima laboral de tipo participativo, es difícil realizar las actividades, el liderazgo y el trabajo en equipo pueden cambiar la forma de pensar y actuar de los colaboradores pero si esto no se da no existirá compañerismo. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

La mayoría de las actividades se realizan dentro del establecimiento y algunas otras fuera del, por tal motivo fue necesario verificar si los docentes en dichas actividades participaban todos o siempre intervenían los mismos, para lo cual se obtuvo que en un 80% siempre participaban las mismas personas. El 20% restante mencionó que no siempre participaban los mismos docentes. La directora del plante manifestó al igual que los docentes, según su apreciación, siempre participaban los mismos docentes en la mayoría de actividades; por su lado los estudiantes manifestaron en un 43% que siempre eran los mismos docentes que participaban en todas las actividades. El 53% denotó que no participaban los mismos docentes en todas las actividades, siempre variaba un poco el grupo que atendía la ejecución de las actividades, tanto dentro como fuera del establecimiento.

Una de las formas de lograr que una persona dé el máximo esfuerzo sin ser presionado es la motivación, por eso fue necesario conocer si existe motivación dentro del plantel educativo, a lo cual la administradora del plante afirmo que si ha existido motivación por parte de dirección por medio de reconocimientos con base a logros obtenido en el desarrollo de labores, lo cual fue confirmado por los docentes en un 90%, ellos manifestaron que se les ha reconocido el mérito obtenido, otros manifestaron que la motivación era por medio de la satisfacción personal y algunos otros se les motivaba por medio de la reflexión. En lo que ha estudiantes respecta un 79% confirmó que los docentes así como la directora del plantel los han motivado a ser partícipe de las actividades del plantel por medio de charlas o sensibilizándolos, haciéndoles notar que las actividades se hacen para ellos. El 21% restante de los estudiantes encuestados negó que se les haya motivado de alguna manera. En este caso se aplica que la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

Como parte de la motivación a veces influye mucho el sueldo remunerado, ya que es la recompensa que busca todo docente a cambio las actividades realizadas durante el mes laboral. Por tal motivo se les indagó a los docentes sí el sueldo remunerado era suficiente incentivo para participar en todas las actividades del centro educativo. El 30% afirmó que el sueldo percibido era suficiente incentivo y que a ellos también los motiva la vocación de docente, esa pasión por el trabajo. El restante 70% de los docentes negó que el sueldo fuera suficiente incentivo, ya consideraban bajo el sueldo o que simplemente no cubría el tiempo extra que se emplea para realización de dichas actividades. Al igual que los docentes, la administradora educativa manifestó que el sueldo remunerado no era suficiente. Si es cierto que el salario puede o no motivar a la persona, es parte fundamental del docente como del administrador educativo motivar a todos los compañeros. En estos casos, la sobrecarga de trabajo y el salario pueden ocasionar estrés laboral, por eso es importante aplicar la motivación hacia el logro, ya que es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Davis, K. & Newstrom, J. (2003).

Como todo proceso, en algunas ocasiones se dan problemas internos o externos que perjudican la participación de los docentes fuera de su horario de trabajo en las actividades del centro educativo, para lo cual la directora del plantel manifestó que sí ha notado ciertos problemas con los docentes a la hora de asistir a actividades que están fuera de su horario de trabajo, afirmación que coincidió con los manifestado por los docente. Ellos afirmaron en un 90% que tenían problemas para asistir al establecimiento en horarios que no les corresponde y entre los motivos que impiden la participación se encuentra el estar laborando para otra institución, lo cual genera poca disponibilidad de tiempo u horario. Otros docentes manifestaron que el poco recurso económico o factores como el clima, creaban problemas para su participación. Únicamente un 10% de los negó tener algún tipo de problema para participar en dichas actividades. En lo que a estudiantes respecta, se logró evidenciar en un 57% notaron problemas que impiden participación de docentes en las actividades planificadas. El 43% restante no notó ningún tipo de inconveniente en los docentes y en su participación dentro de las actividades planificadas.

También se indagó sobre como consideraban que afectaba la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares, a lo cual ellos manifestaron los que se tendría poca control sobre los estudiantes durante la realización de una actividad, también mencionaron que se priva a los estudiantes de tener nuevos conocimientos, por lo cual no se lograría los resultados esperados. La directora del plantel opinó que si los docentes no participan, el

establecimiento no se proyecta adecuadamente. Los estudiantes al igual que los docentes manifestaron que se tendría poco control en las actividades y por ende se denotaría mala conducta en algunos compañeros de estudio. Otros jóvenes manifestaron su preocupación al no recibir la educación adecuada y que los docentes al no participar en actividades, daban un mal ejemplo y los desmotivan a participar en futuras ocasiones.

En otro punto de vista, los docentes al igual que la administradora educativa manifestaron fue que de una u otra forma repercute en la institución la poca participación de los docentes, entre las repercusiones más mencionadas estuvo la poca proyección de la institución educativa a la comunidad, ya que no se da a conocer y esto genera pocos ingresos económicos, lo cual afecta en el salario de los docentes. También se mencionó que al no participar los docentes en actividades, en lo que a control y auxiliatura corresponden se fallaría. En lo que a estudiantes respecta, mencionaron que al no participar los docentes en actividades, la institución iba a tener una mala fama, ya que según ellos no se lograban las metas deseadas y por la misma razón no llegarían más estudiantes a la institución.

Un punto de vista muy importante es verificar si la poca participación de los docentes afecta directamente los procesos de enseñanza-aprendizaje, a lo cual la directora del plante mencionó que si afectaba algunas veces, dependiendo del tipo de actividad que se realizaría. Los docentes manifestaron en un 70% que al no participar en actividades se priva a los estudiantes de otras formas de aprendizaje, otros docentes mencionaron que esto repercutía en la formación de nuevos conocimientos y limitaba la exploración de nuevas técnicas de enseñanza. El 30% restante de docentes, mencionaron que no afectaba la participación en actividades de esta clase, ya que simplemente eran complementos en el proceso formativo, otros mencionaron que dependía mucho de la finalidad de la cátedra.. Los estudiantes manifestaron en un 93% que si afectaba el hecho de no participar en las actividades, ya que ahí aprendían a respetar y convivir con los demás compañeros. También mencionaron que en ocasiones lograban obtener nuevos conocimientos o reforzar los ya existentes. El otro 7% de estudiantes manifestó que no aprendían nada nuevo en las actividades.

También se indago si con el hecho de participar en actividades curriculares y extracurriculares ayudaba de alguna manera a la proyección de la institución educativa, a lo cual la administradora educativa afirmó que esto ayuda de forma directa a la proyección. Los docentes manifestaron en un 100% que la participación de ellos en las actividades, proyectan de forma directa a la institución, ya que daban conocer capacidades intelectuales de los estudiantes.

Otros mencionaron que se daban a conocer competitivamente con otras instituciones, algunos también mencionaron que la institución se daba a conocer positivamente la institución, además de la proyección que lograban los estudiantes con una educación de calidad. En lo que a estudiantes respecta, se manifestaron en un 97% que la participación de los docentes ayuda a par a conocer el establecimiento, aparte de que se cumple con la visión del establecimiento, el 7% restante negó que esto ayudará a la institución ya que eran complemento.

Para finalizar se trató de evaluar el desempeño de las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa en las siguientes categorías: excelente, regular, bueno, malo deficiente y malo. A lo cual la administradora educativa manifestó que consideraba las actividades realizadas como “buenas”. En lo que a docentes respecta, dieron a conocer en un 60%, que las actividades habían sido de carácter “regular” ya que había algunas fallas, otros catalogaron en un 30% como “buenas” a las actividades realizadas y con 10% otros docentes catalogaron a las actividades como “excelentes”. Los estudiantes también pudieron opinar, un 46% de ellos manifestaron que las actividades se hicieron de forma “regular”, siendo este el porcentaje más alto y que concuerda con lo manifestado por los docentes. Los otros porcentajes de los estudiantes fueron de 24% considerando “buenas” a las actividades realizadas, un 6% manifestó que las actividades fueron “malas” mientras el otro 24% consideró como “excelentes” las actividades realizadas por los docentes. Esto refleja que hay que mejorar características como trabajo en equipo, ya que la armonía de grupo existe pero no es suficiente, también se debe ejercer ese liderazgo que caracteriza al docente, ya que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. Chiavenato (2006)

CONCLUSIONES

- ✓ Según datos recabados se determina que las causas que generan la poca participación de docentes en actividades curriculares y extracurriculares se encuentra el horario de trabajo que se desarrolla dentro de la institución. También se determinó que la poca comunicación entre el personal docente, ya que desconocen las actividades. También fueron mencionados el estado de tiempo y los gastos generados para llegar al establecimiento.
- ✓ La poca participación docente es generada por las siguientes causas:
 - Horario de trabajo: ya que por ser de carácter flexible, da opción a que los docentes puedan comprometerse en otras instituciones u otras actividades y esto genera conflicto al tener que presentarse a la institución en un horario que no sea en que labora.
 - Clima: es una causa que afecta considerablemente y según los docentes esto genera poca participación, de una u otra forma impide la llegada al establecimiento.
 - Economía: genera un gasto no planificado para poder llegar al establecimiento y poder participar en todas las actividades, lo cual repercute en el presupuesto del docente.
- ✓ Entre las principales causas que generan desmotivación en la realización de actividades curriculares y extracurriculares se presentan la siguiente jerarquización:
 - Desmotivación Salarial: esta fue una de las causas que más fue mencionaron los docentes, ya que según ellos el salario que les es remunerado no es suficiente para cumplir con la carga académica que desarrollan durante horario de trabajo
 - Recursos Limitados: esto desmotiva ya que al no contar con todos los recursos básicos, la actividad se ve limitada y no se realiza según las expectativas del docente.
 - Poca ayuda docente: al no contar con otra persona que lo aliente y brinde la ayuda necesaria, el docente se ve obligado a cargar con la responsabilidad de la actividad y va perdiendo la armonía en el grupo y en actividades futuras.

RECOMENDACIONES

- ✓ El establecimiento debe de tomar en cuenta las causas internas y externas para la planificación de horarios de los docentes, donde se contemplen inconvenientes como los compromisos que tienen en otras instituciones y el clima ya que afecta la llegada al establecimiento. También se deben buscar medios que generen rápidas vías de comunicación, para que la información fluya y todos los docentes sepan que actividades se desarrollarán y cuáles son los horarios, para que así ellos hagan un espacio y poder asistir a todas las actividades planificadas.
- ✓ Es importante que los docentes planifiquen el tiempo en el cual no laboran dentro de la institución, ya que hay causas que generan poca participación que no está bajo su control, pero si pueden dosificar el tiempo que les resta y estar presente en las actividades del establecimiento, esto mejoraría grandemente el desempeño de las actividades y de los docentes, logrando así los objetivos trazados a inicio de año. La labor docentes no es una obligación es una vocación que debe de estar presente en todo docente.
- ✓ Liderar al grupo de docentes y así motivar a identificarse con la institución para crear compañerismo, logrando un trabajo en equipo y así cumplir con la finalidad que busca la actividad. Ya que esto tendrá influencia en la proyección del establecimiento y ayudará con la matrícula estudiantil, a más estudiantes, mejor salario se percibe y esto motivará a los docentes a participar de lleno en las actividades del establecimiento. Pero deben de dar ellos el primer paso para que mejore el salario, debiendo ayudarse mutuamente a cumplir con las actividades asignadas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. **Chiavenato, I.** (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
2. **Davis, K. & Newstrom, J.** (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo. (Undécima Edición)* México: McGraw-Hill.
3. **Gibson, J. L.** (2006). *Organizaciones: Estructura, Procesos, Comportamiento. (Doceava Edición)*. México: McGraw-Hill
4. **Harris, O.** (1995). *Administración de Recursos Humanos: Conceptos de Conducta Interpersonal y Casos*. México: Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores.
5. **Koontz, H. & Weihrich, H.** (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial. (Treceava Edición)* México: McGraw Hill.
6. *Ley de Educación Nacional. Decreto 12 – 91.* (1991). Congreso de la República de Guatemala, Gt.: Autor.
7. **Ministerio de Educación.** (2009). *Liderazgo en Módulos de Formación en competencias para la gestión escolar en contexto de pobreza. Guatemala Gt.: Tipografía Nacional*

Vo. Bo. Lcda. Ana Teresa de González
Bibliotecaria

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE
PLAN FIN DE SEMANA MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ



BOLETA DE ENCUESTA

Estudiante Epesista del XI ciclo de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa como trabajo para optar al grado de Licenciado, tengo a bien realizar un estudio sobre las **“Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango.”**, desde ya agradezco la valiosa información que brindará.

I. PARTE INFORMATIVA DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO

Grado Académico: _____

Sexo M ____ F ____

Años de experiencia laboral como Administrador Educativo: _____

II. DESARROLLO

Indicaciones: Marque con una “X” en la casilla que corresponda a su criterio personal. Especifique en los casos que sean necesarios.

1. ¿Cómo administrador educativo da a conocer cuáles son los objetivos de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuáles? _____

2. ¿Cómo administrador educativo tiene algún inconveniente con los docentes en la realización de actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuales? _____

3. ¿En el transcurso de su administración han existido problemas con la ejecución de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

Especifique el problema _____

4. ¿Cómo administrador educativo considera importante la participación de los docentes en todo tipo de actividades dentro y fuera del establecimiento?

SI

NO

¿Por qué? _____

5. ¿Participan todos los docentes en la ejecución de actividades curriculares y extracurriculares a su cargo?

SI

NO

¿Por qué? _____

6. ¿Se han cumplido todas las actividades curriculares y extracurriculares en el establecimiento en las fechas estipuladas?

SI

NO

7. ¿Participan activamente todos los docentes a su cargo en actividades que no se les han sido atribuido?

SI

NO

8. ¿Cómo administrador educativo, motiva a los docentes para el cumplimiento de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cómo? _____

9. ¿Considera que el sueldo remunerado a los docentes es suficiente incentivo para que participen activamente en las actividades del centro educativo?

SI

NO

¿Por qué? _____

10. ¿Considera que existen factores internos o externos que impiden la participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares fuera de su horario de trabajo?

SI

NO

¿Cuáles? _____

11. ¿De qué forma considera que afecta la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares?

12. ¿Considera que repercute en la institución educativa la poca participación de actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Porqué? _____

13. ¿En lo Pedagógico, se ve afectado los procesos de enseñanza-aprendizaje por no participar activamente en actividades curriculares y extracurriculares?

14. ¿Las actividades curriculares y extracurriculares ayudan a la proyección de la institución educativa?

SI

NO

¿Cómo? _____

15. ¿Cómo evalúa el desempeño de las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa?

- a) Excelente
- b) Regular
- c) Bueno
- d) Deficiente
- e) Malo



BOLETA DE ENCUESTA

Estudiante Epesista del XI ciclo de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa como trabajo para optar al grado de Licenciado, tengo a bien realizar un estudio sobre la **“Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango.”** desde ya agradezco la valiosa información que brindará.

Indicaciones: Responda según criterio personal. Especifique en los casos que sean necesarios.

01. ¿Cómo docente conoce cuales son los objetivos de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuáles? _____

02. ¿Cómo docente tiene algún inconveniente en la realización de actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuales? _____

03. ¿En el transcurso de su labor docente han existido problemas con la ejecución de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

Especifique el problema _____

04. ¿Considera importante la participación de los docentes en todo tipo de actividades dentro y fuera del establecimiento?

SI

NO

¿Por qué? _____

05. ¿Cuándo realiza actividades curriculares y extracurriculares, le colaboran los demás docentes?

SI

NO

¿Por qué? _____

06. ¿Ha cumplido en todas las actividades curriculares y extracurriculares designadas en el establecimiento en las fechas estipuladas?

SI

NO

07. ¿Participa activamente en actividades que no se les han sido atribuidas?

SI

NO

08. ¿Cómo docente, se les ha motivado por parte del administrador educativo para el cumplimiento de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cómo? _____

09. ¿Considera que el sueldo que le es remunerado, es suficiente incentivo para que participen en todas las actividades del centro educativo?

SI

NO

¿Por qué? _____

10. ¿Considera que existen factores internos o externos que impiden su participación en actividades curriculares y extracurriculares fuera de su horario de trabajo?

SI

NO

¿Cuáles? _____

11. ¿De qué forma considera que afecta la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares?

12. ¿De qué forma repercute en la institución educativa la poca participación de docentes actividades curriculares y extracurriculares?

13. ¿En lo Pedagógico, se ve afectado los procesos de enseñanza-aprendizaje por no participar en actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Porqué? _____

14. ¿Las actividades curriculares y extracurriculares ayudan a la proyección de la institución educativa?

SI

NO

¿Cómo? _____

15. ¿Cómo evalúa el desempeño de las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa?

- a) Excelente
- b) Regular
- c) Bueno
- d) Deficiente
- e) Malo



BOLETA DE ENCUESTA

Estudiante Epesista del XI ciclo de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa como trabajo para optar al grado de Licenciado, tengo a bien realizar un estudio sobre la **“Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango.”** desde ya agradezco la valiosa información que brindará.

Indicaciones: Responda según criterio personal. Especifique en los casos que sean necesarios.

01 ¿Cómo estudiante conoce cuales son los objetivos de las actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuáles? _____

02 ¿Cómo estudiante ha visto inconveniente en la realización de actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuales? _____

03 ¿En el transcurso del ciclo escolar han existido problemas con la realización de las actividades?

SI

NO

Especifique el problema _____

04 ¿Considera importante la participación de los docentes en todo tipo de actividades dentro y fuera del establecimiento?

SI

NO

¿Por qué? _____

05 ¿Cuándo se han realizado actividades en el establecimiento, colaboran todos docentes?

SI

NO

¿Por qué? _____

06 ¿Han cumplido los docentes en todas las actividades curriculares y extracurriculares designadas en el establecimiento en las fechas estipuladas?

SI

NO

07 ¿Cuándo se realizan actividades dentro y fuera del establecimiento, siempre intervienen las mismas personas?

SI

NO

08 ¿Cómo estudiante, se le ha motivado por parte de los docente o directora para participar de las actividades?

SI

NO

¿Cómo? _____

09 ¿Considera que existen problemas internos o externos que impiden la participación de los docentes en actividades fuera de su horario de trabajo?

SI

NO

¿Cuáles? _____

10 ¿De qué forma considera que afecta la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares?

11 ¿De qué forma afecta al establecimiento la poca participación de docentes actividades curriculares y extracurriculares?

12 ¿Aprende algo al participar en actividades curriculares y extracurriculares?

SI

NO

¿Cuáles? _____

13 ¿Las actividades curriculares y extracurriculares ayudan a la proyección de la institución educativa?

SI

NO

¿Cómo? _____

14 ¿Cómo evalúa la participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa?

a) Excelente

b) Regular

c) Bueno

d) Deficiente

e) Malo

GRÁFICAS DE BOLETA DE ENCUESTA DOCENTES

1. ¿Cómo docente conoce cuales son los objetivos de las actividades curriculares y extracurriculares?

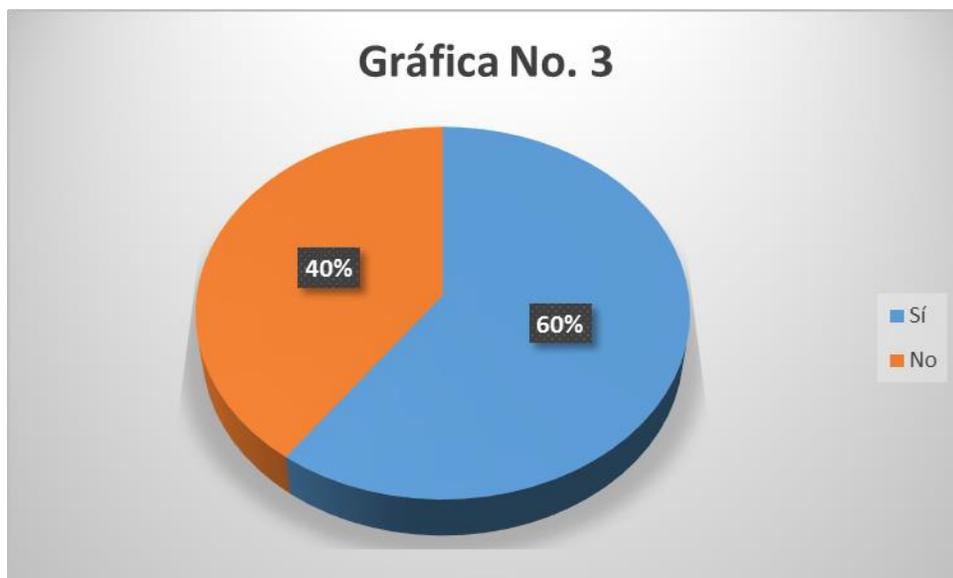


Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

2. ¿Cómo docente tiene algún inconveniente en la realización de actividades curriculares y extracurriculares?



3. ¿En el transcurso de su labor docente han existido problemas con la ejecución de las actividades curriculares y extracurriculares?



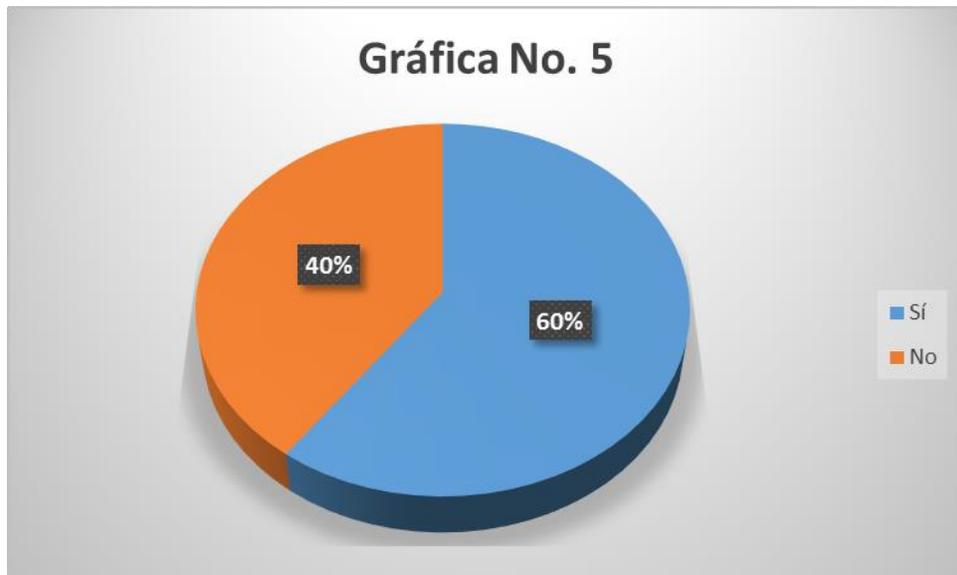
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

4. ¿Considera importante la participación de los docentes en todo tipo de actividades dentro y fuera del establecimiento?



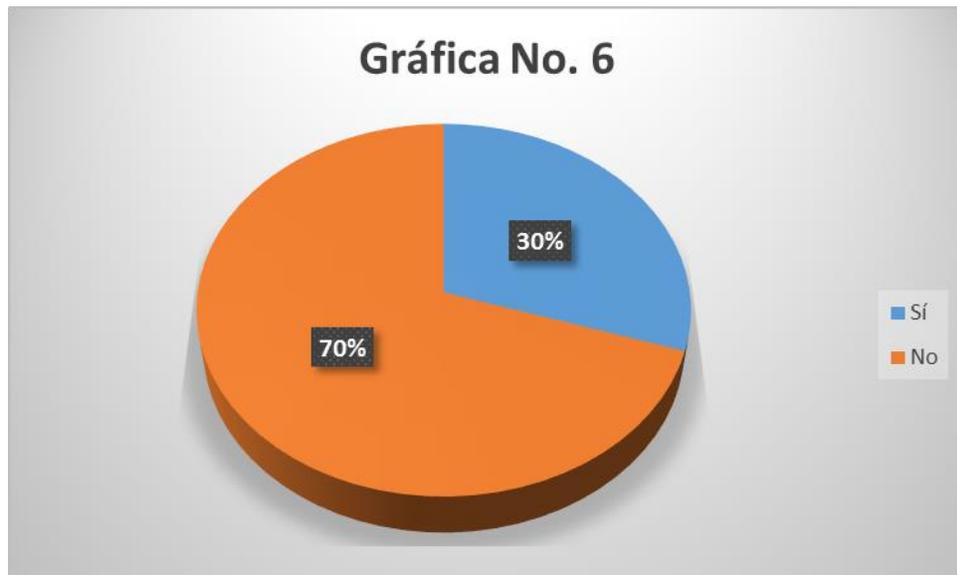
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

5. ¿Cuándo realiza actividades curriculares y extracurriculares, le colaboran los demás docentes?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

6. ¿Ha cumplido en todas las actividades curriculares y extracurriculares designadas en el establecimiento en las fechas estipuladas?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

7. ¿Participa activamente en actividades que no se les han sido atribuidas?



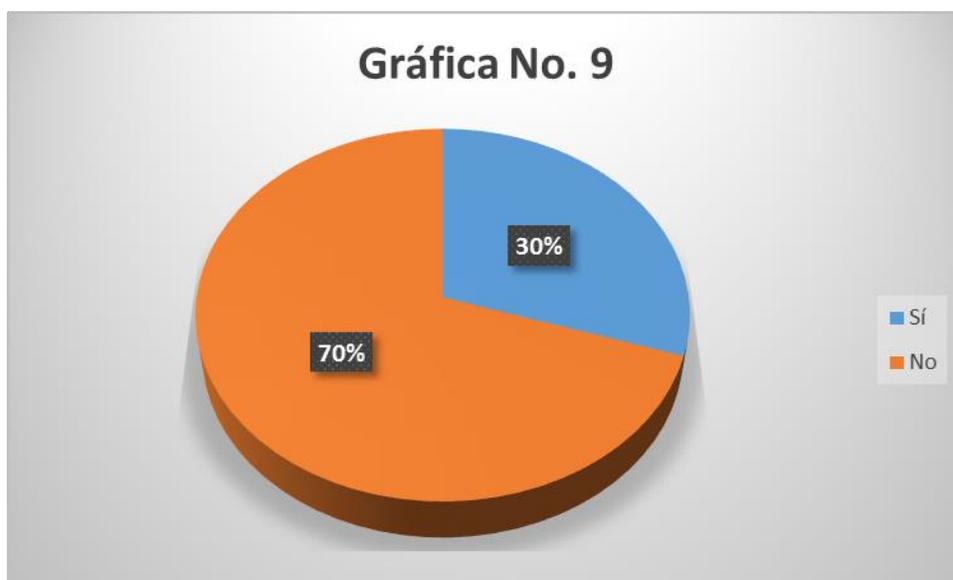
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

8. ¿Cómo docente, se les ha motivado por parte del administrador educativo para el cumplimiento de las actividades curriculares y extracurriculares?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

9. ¿Considera que el sueldo que le es remunerado, es suficiente incentivo para que participen en todas las actividades del centro educativo?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

10. ¿Considera que existen factores internos o externos que impiden su participación en actividades curriculares y extracurriculares fuera de su horario de trabajo?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

13. ¿En lo Pedagógico, se ve afectado los procesos de enseñanza-aprendizaje por no participar en actividades curriculares y extracurriculares?



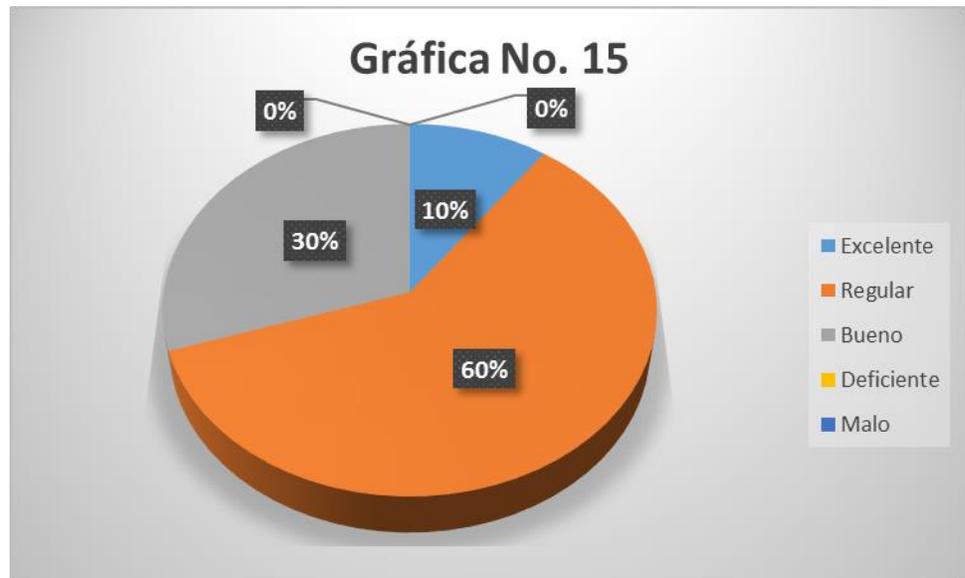
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

14. ¿Las actividades curriculares y extracurriculares ayudan a la proyección de la institución educativa?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

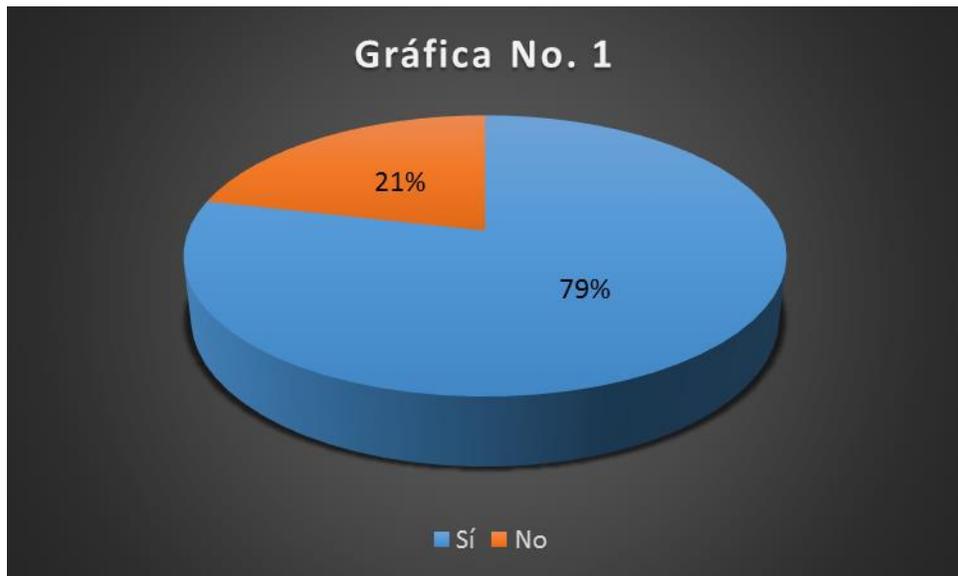
15. ¿Cómo evalúa el desempeño de las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

GRÁFICAS DE BOLETA DE ENCUESTA ESTUDIANTES

1. ¿Cómo estudiante conoce cuales son los objetivos de las actividades curriculares y extracurriculares?



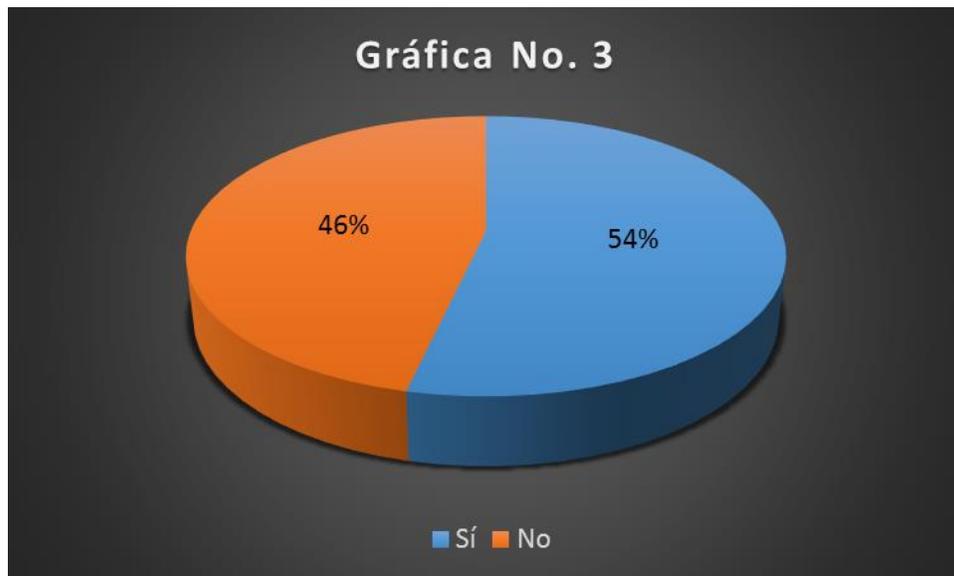
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

2. ¿Cómo estudiante ha visto inconveniente en la realización de actividades curriculares y extracurriculares?



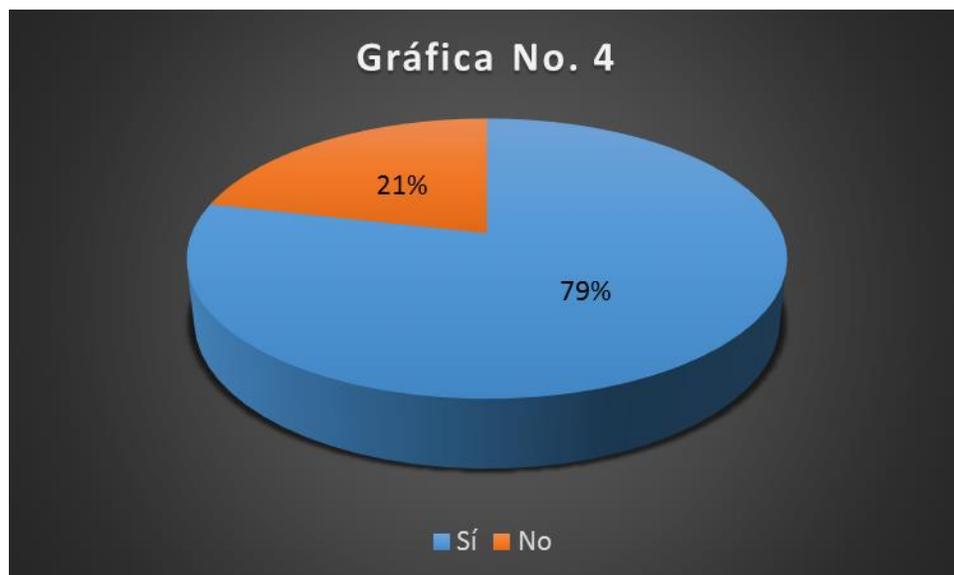
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

3. ¿En el transcurso del ciclo escolar han existido problemas con la realización de las actividades?



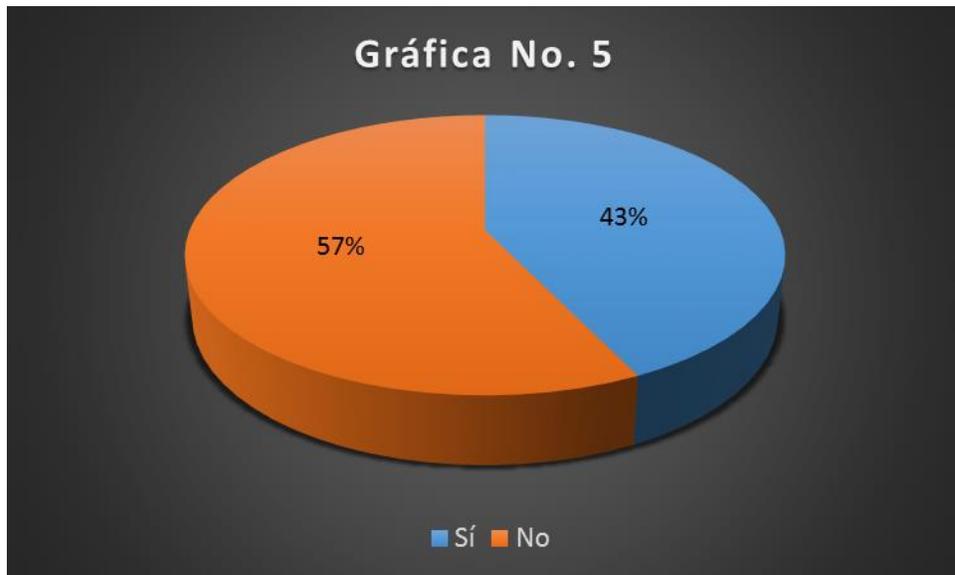
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

4. ¿Considera importante la participación de los docentes en todo tipo de actividades dentro y fuera del establecimiento?



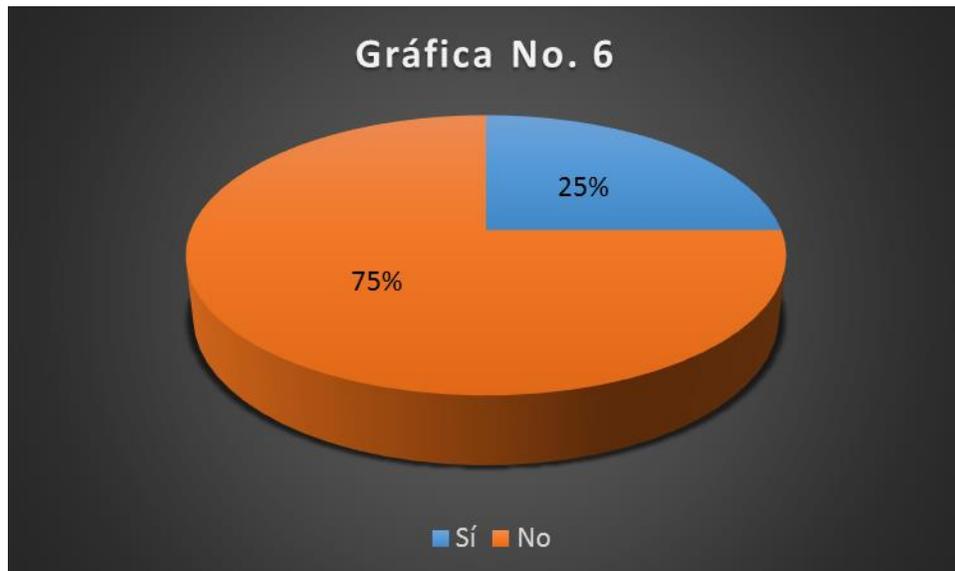
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

5. ¿Cuándo se han realizado actividades en el establecimiento, colaboran todos docentes?



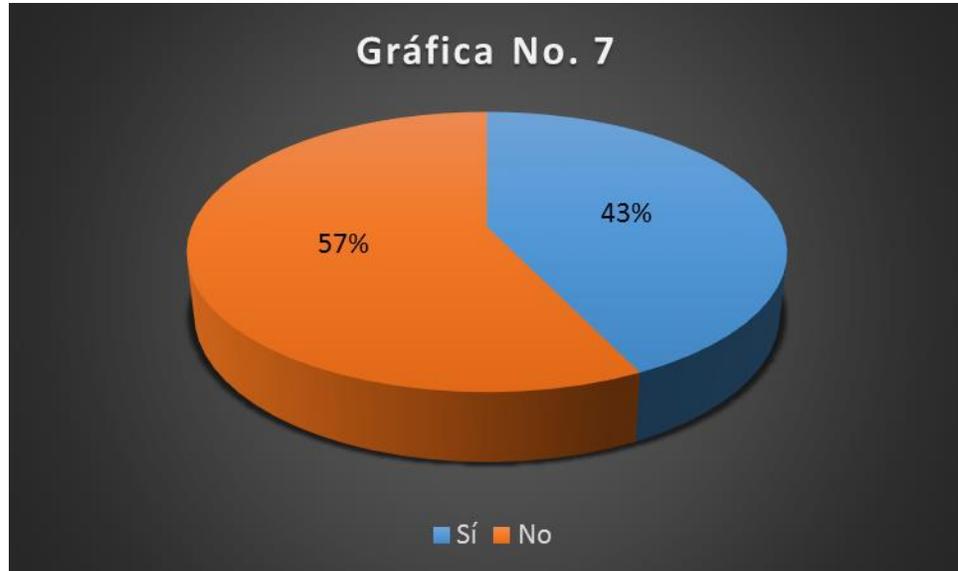
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

6. ¿Han cumplido los docentes en todas las actividades curriculares y extracurriculares designadas en el establecimiento en las fechas estipuladas?



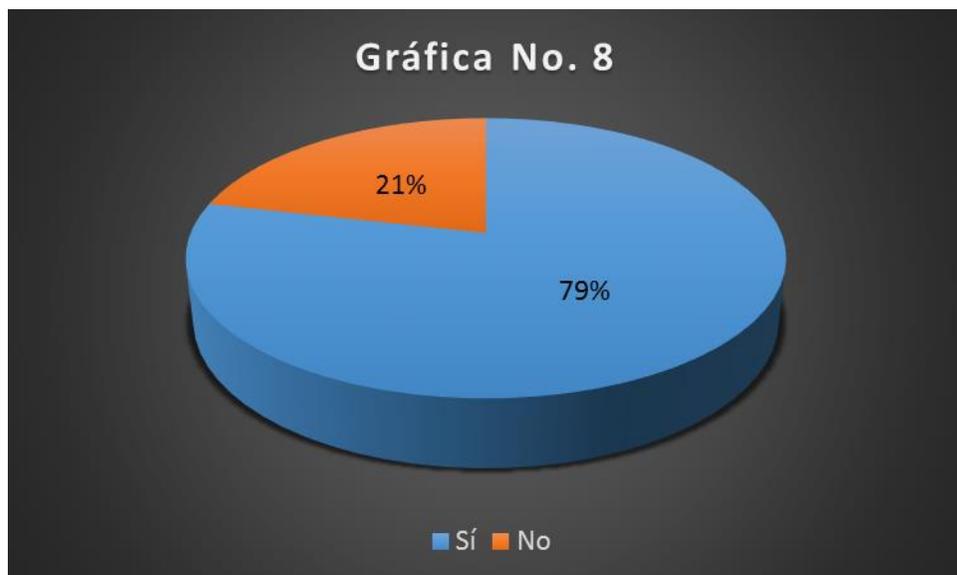
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

7. ¿Cuándo se realizan actividades dentro y fuera del establecimiento, siempre intervienen las mismas personas?



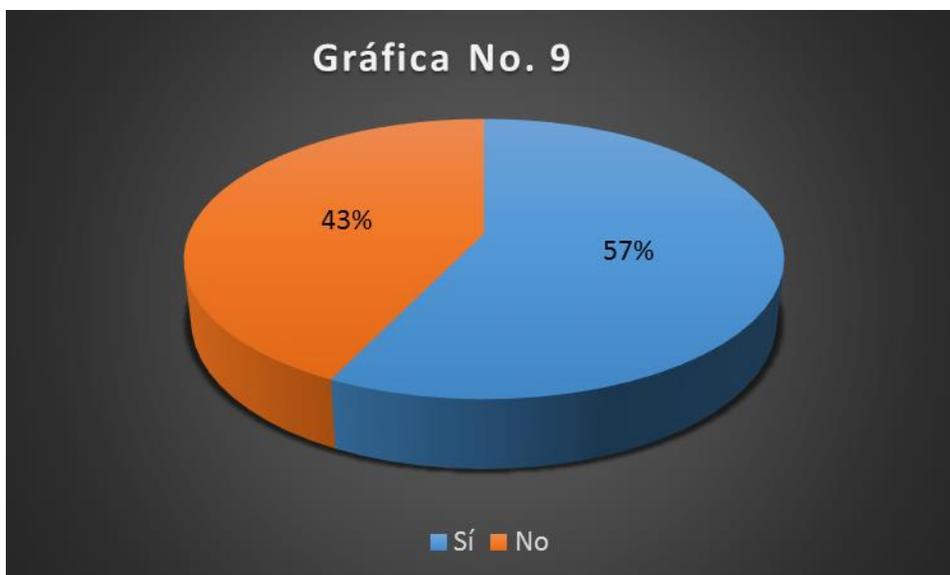
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

8. ¿Cómo estudiante, se le ha motivado por parte de los docente o directora para participar de las actividades?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

9. ¿Considera que existen problemas internos o externos que impiden la participación de los docentes en actividades fuera de su horario de trabajo?

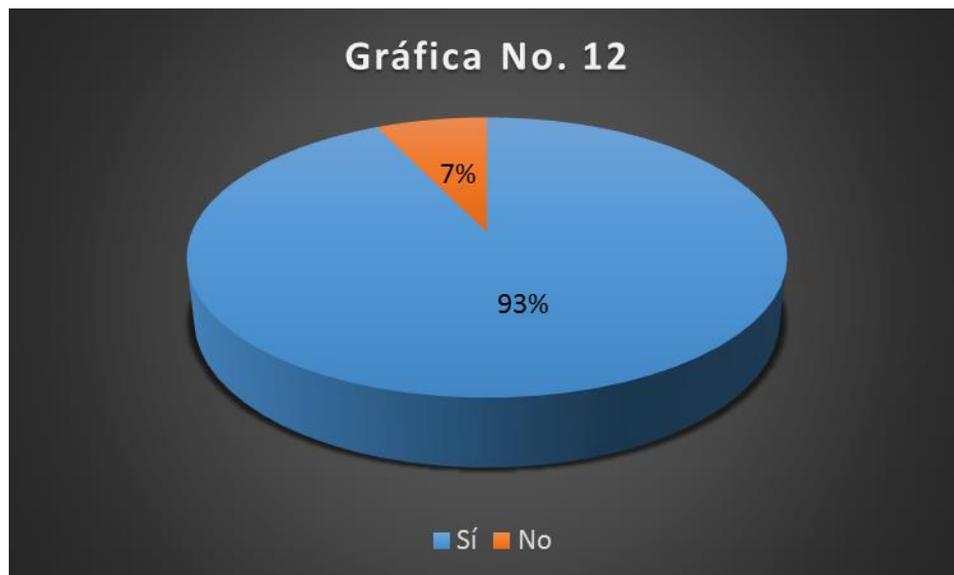


Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

10. ¿De qué forma considera que afecta la poca participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares?

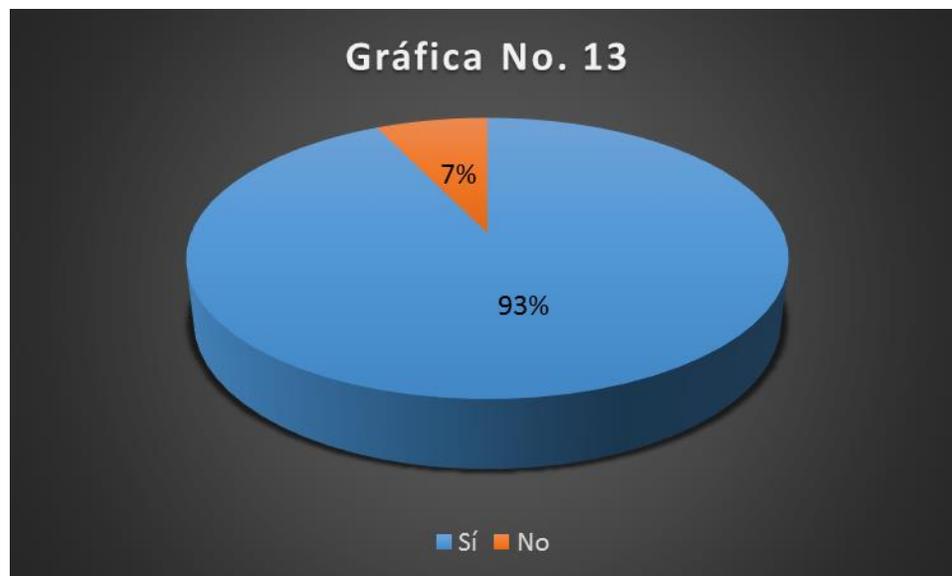
11. ¿De qué forma afecta al establecimiento la poca participación de docentes actividades curriculares y extracurriculares?

12. ¿Aprende algo al participar en actividades curriculares y extracurriculares?



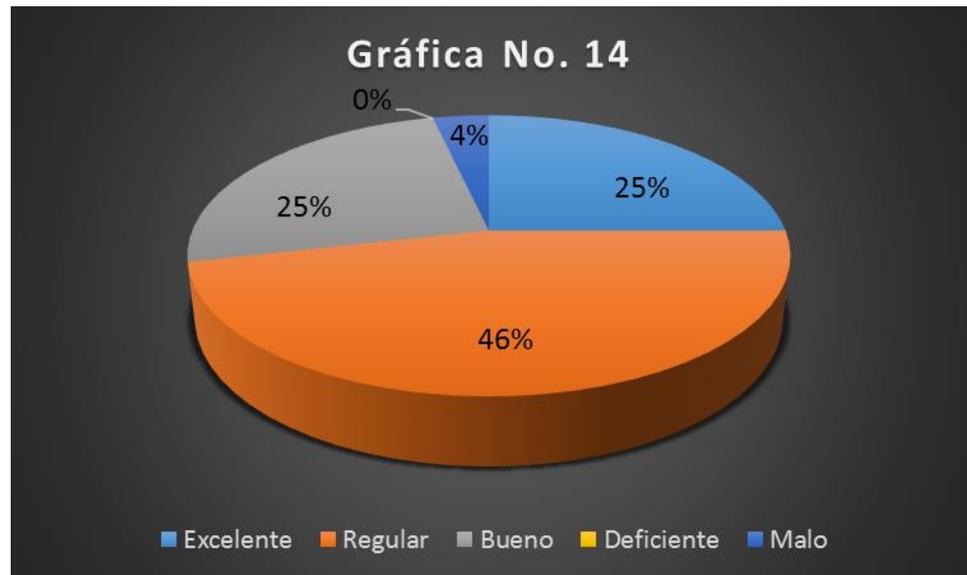
Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

13. ¿Las actividades curriculares y extracurriculares ayudan a la proyección de la institución educativa?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

14. ¿Cómo evalúa la participación de los docentes en las actividades curriculares y extracurriculares que se han realizado dentro de la institución educativa?



Fuente: Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango, en los meses de julio y agosto.

Mazatenango, 11 de octubre de 2014
Dic. T.G.C.P. No. 003. 14



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio en mi calidad de profesor titular de curso: E402. Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del plan fin de semana del CUNSUROC, y, a lo establecido en los artículos: 39, 50, y 59, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones de **ASESOR PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango"**; laborado por el estudiante: el **PEM/TAE José Daniel González Medrano, carné 200742096**, Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los resultados y redacción, por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lcda. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
ASESOR PRINCIPAL

Mazatenango, 12 de noviembre de 2014
Dic. T.G.C.P. No. 01. 14



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio, y con base al nombramiento de fecha 11 de octubre de 2014. Ref. NCP. 005-14 del Encargado de las Carreras de Pedagogía del Plan Fin de Semana, y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60. Y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **REVISORA** del trabajo de tesina titulado: **"Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de Mazatenango"**; elaborado por el estudiante: el **PEM/TAE José Daniel González Medrano, carné 200742096**, quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Msc. Lilian Carolina Godínez Maldonado
REVISORA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CUNSUROC/USAC-I-78-2014

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el doce de noviembre de dos mil catorce-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: “CAUSAS QUE
GENERAN LA POCA PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES EN
ACTIVIDADES CURICULARES Y EXTRACURRICULARES DEL INSTITUTO
DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA DE MAZATENANGO.”
(ESTUDIO REALIZADO EN MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ) del
estudiante: **José Daniel González Medrano**, carné **200742096** de la carrera Licenciatura
en Pedagogía y Administración Educativa. Plan Fin de Semana.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

DRA. ALBA RUTH MALDONADO DE LEÓN
DIRECTORA

