



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**




**CARRERA DE PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Tema:**

**“Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente del colegio Público 14 de septiembre localizado en el distrito V de la ciudad de Managua, del departamento de Managua, en el periodo de Septiembre – Diciembre del 2019”.**

**Para optar al Título de Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración de la Educación**

**Autores:**

-  Br. Roberto Vicente Lira Vílchez
-  Br. Roberto de Jesús Barrios Pérez
-  Br. Jennifer Maurelina Durán Nájera

**Tutor:** Msc. Vicente Armando Briceño Caldera.

Managua, 15 de Enero del 2020.



## **DEDICATORIA**

A Dios padre todo poderoso por ser nuestra guía y luz en nuestro camino, por darnos sabiduría y fortaleza en este arduo camino.

A nuestra Madre la Virgen Santísima por ser nuestra intercesora ante Dios nuestro Padre Celestial.

A nuestros padres por ser el pilar fundamental en nuestra formación profesional, por apoyarnos en todo momento con sus consejos, valores, motivación constante, dedicación y por demostrarnos siempre su cariño y amor incondicional.

A nuestros hijos por la comprensión, cariño y amor que nos han dado en los momentos difíciles de tristeza y alegría.

A nuestro tutor Msc. Vicente Briceño por su apoyo y paciencia para la culminación de este trabajo, por habernos transmitido los conocimientos y llevarnos paso a paso en el aprendizaje y culminación del mismo.

## **AGRADECIMIENTOS**

Como seres formadores de una nueva sociedad, nos hemos ido preparando para la vida y contribuyendo con el desarrollo de nuestro país. Con el esfuerzo y apoyo de los seres queridos que son la fortaleza moral y espiritual para lograr nuestras metas, dedicamos la culminación del presente trabajo a:

Dios Padre Todopoderoso. Por darnos la vida, la sabiduría y el regalo de talento y dones espirituales para lograr la culminación de nuestras metas y la capacidad de perseverancia en este largo caminar enrumbo a los propósitos que tiene con cada uno de nosotros. Te damos infinitas gracias a ti nuestro Señor Salvador.

Nuestras familias por ser la mayor fuente de inspiración en nuestras vidas, que con su apoyo incondicional han contribuido a la culminación de nuestro trabajo investigativo.

A nuestros docentes por tenernos mucha paciencia y contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas que nos permitirán lograr nuestros objetivos y sueños en la vida.

A nuestro querido y apreciado docente Msc. Vicente A. Briceño, por ser nuestra guía y apoyarnos de manera incondicional para llegar a nuestra meta final.

## **RESUMEN**

La disciplina laboral es una de las herramientas fundamentales que ayudan al buen desarrollo de la institución educativa, debido a que determina el grado de cumplimiento individual, consciente y sistemático de las personas que trabajan en la institución.

El presente estudio es una investigación de tipo descriptivo, realizada en la modalidad de secundaria del turno vespertino en el Colegio Público 14 de septiembre de la ciudad de Managua, con el objetivo de valorar la disciplina laboral del personal docente y administrativo, localizado en el distrito V de la ciudad de Managua, departamento de Managua durante el periodo comprendido de Septiembre a Diciembre del 2019.

La información se recopiló con análisis de documentos normativos resguardados por la dirección del centro y la aplicación de encuestas al personal docente que corresponden a 19, una subdirectora y 3 inspectores para un total de 23 informantes.

Entre los principales resultados que se obtuvieron del estudio se destacan: los factores internos son los que más favorecen la disciplina escolar, tales como el liderazgo de la dirección, tanto los docentes y el equipo de dirección consideran la superación de los factores externos tales como los problemas económicos, familiares y de salud, el equipo de dirección al igual que los docentes consideran conveniente para mejorar la disciplina laboral la aplicación oportuna del reglamento laboral.

Al concluir el estudio, se presenta a la comunidad educativa una propuesta de capacitación sobre relaciones humanas y laborales para fortalecer las relaciones personales entre el centro escolar.

**Palabras Claves:** Disciplina laboral, gestión disciplinaria y desempeño docente

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS .....	II
RESUMEN .....	III
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. JUSTIFICACIÓN .....	3
1.2. ANTECEDENTES.....	4
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
II. OBJETIVOS.....	8
2.1. GENERAL .....	8
2.2. ESPECÍFICOS.....	8
III. MARCO TEÓRICO .....	9
3.1. DISCIPLINA LABORAL .....	9
3.1.1. <i>Definición y propósito de la disciplina laboral</i> .....	9
3.1.2. <i>Importancia de la disciplina laboral</i> .....	10
3.2. GESTIÓN DISCIPLINARIA.....	11
3.2.1. <i>Tipos de gestión de la disciplina laboral</i> .....	11
3.2.2. <i>Mecanismos que aseguran la disciplina laboral.</i> .....	14
3.2.3. <i>Mecanismos de control interno.</i> .....	15
3.2.4. <i>Mecanismos de evaluación de la disciplina laboral</i> .....	16
3.2.5. <i>Causas más habituales de indisciplina en la empresa</i> .....	17
3.2.6. <i>Indicadores de la calidad de la indisciplina en la empresa</i> .....	18
3.2.7. <i>Criterios de actuación inmediata cuando se identifica una situación de indisciplina</i> .....	19
3.2.8. <i>Procedimiento de aplicación de las medidas disciplinarias</i> .....	20
3.2.9. <i>Modelos básicos de gestión de la disciplina</i> .....	20
3.3. DESEMPEÑO DOCENTE .....	22
3.3.1. <i>Funciones del docente</i> .....	23
3.3.2. <i>Estado de Salud del Docente</i> .....	24
3.3.3. <i>Factores internos y externos que influyen en el desempeño laboral del docente</i> 26	
3.3.4. <i>Marco de referencia legal relacionado con el trabajo docente</i> .....	27
3.3.5. <i>Estabilidad laboral</i> .....	28
3.3.6. <i>Derechos y deberes de los docentes</i> .....	29
IV. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	31
V. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
VI. DISEÑO METODOLÓGICO .....	37

6.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	37
6.2.	TIPO DE ESTUDIO .....	38
6.2.1.	<i>Según el periodo o tiempo del estudio.....</i>	38
6.2.2.	<i>De acuerdo al alcance .....</i>	38
6.3.	VARIABLE DEL ESTUDIO .....	38
6.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	38
6.5.	ÁREA DE ESTUDIO .....	39
6.6.	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	40
6.6.1.	<i>Métodos teóricos .....</i>	40
6.6.2.	<i>Métodos Empíricos.....</i>	41
6.7.	VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	42
6.7.1.	<i>Validación.....</i>	42
6.8.	INSTRUMENTOS APLICADOS.....	42
VII.	ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	44
7.1.	FACTORES EXTERNOS E INTERNOS QUE INFLUYEN EN LA DISCIPLINA LABORAL..	45
7.2.	MECANISMOS DE CONTROL DE LA DISCIPLINA LABORAL .....	49
7.3.	CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DISCIPLINA LABORAL.....	52
7.4.	INDICADORES DE LA DISCIPLINA LABORAL. ....	54
7.5.	FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN RELACIÓN A LA DISCIPLINA LABORAL.....	57
7.6.	MEDIDAS QUE PROPONE EL DOCENTE PARA MEJORAR LA DISCIPLINA LABORAL EN EL CENTRO EDUCATIVO .....	59
7.7.	REVISIÓN DOCUMENTAL .....	61
VIII.	CONCLUSIONES.....	63
IX.	RECOMENDACIONES.....	65
X.	BIBLIOGRAFÍA.....	66
XI.	ANEXOS.....	68

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según (Sanabria, 2012):” La disciplina laboral es el conjunto de acciones tendiente a lograr el acatamiento del código de conductas de la empresa por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa”.

La disciplina laboral es necesaria para vivir y trabajar en armonía y en eficiencia, su descuido puede generar un clima laboral indeseable tanto para los trabajadores como para la institución en general.

Los centros educativos sobre todo los públicos no están exentos de esta problemática, en el ejercicio del buen funcionamiento escolar debido a la inasistencia e impuntualidad de los docentes en su jornada laboral, lo que afecta directamente en la buena marcha del centro en estudio.

Las acciones disciplinarias negativas o correctivas pueden considerarse como una oportunidad de aprendizaje y mejoramiento para las partes involucradas: el trabajador aprenderá a mejorar su comportamiento y el directivo a conocer las causas que mueven a sus colaboradores a atentar contra las relaciones humanas y la productividad.

La finalidad del presente trabajo es realizar una valoración sobre la disciplina laboral del personal docente del Colegio Público 14 de septiembre, haciendo énfasis en los factores internos y externos que influyen para establecer medidas que contribuyen al mejoramiento continuo de la disciplina laboral de los docentes.

Para este estudio se hizo una revisión documental del marco de referencia legal relacionado con el trabajo docente que contribuyen a mejorar la indisciplina laboral y se aplicaron encuestas a la subdirección, inspectores y encuestas a una muestra significativa del personal docente del centro en estudio.



En el marco teórico se aborda el sustento científico de la investigación en lo relacionado con la disciplina laboral, haciendo énfasis en su conceptualización, componentes y mecanismos, factores externos e internos, así como las causas más habituales y consecuencias que se pueden derivar sino se le da un tratamiento adecuado.

Cuenta con un apartado donde se describen los resultados obtenidos en los diferentes aspectos que fueron abordados en las encuestas practicadas al equipo de dirección y docentes.

Los diferentes apartados del presente estudio conllevan a la elaboración de la propuesta del plan de capacitación sobre relaciones humanas, dinámicas y estrategias metodológicas dirigido al personal docente de secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre, con el propósito de incidir en el proceso de mejoramiento continuo de la disciplina laboral del centro.

## **1.1. Justificación**

La importancia de este estudio radica en la necesidad de conocer y analizar **los factores internos y externos** que afectan el buen desempeño de la labor docente en el centro educativo, a fin de valorar el nivel de incidencia con la que repercute directamente en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los adolescentes de dicha escuela.

Para la dirección del centro hace que la investigación sea de carácter imprescindible, porque independientemente de los resultados que se obtenga, permitirá identificar los factores que están incidiendo en la disciplina laboral de los docentes, a fin de tomar medidas que contribuyen en el proceso educativo del centro de manera más acertada en el rendimiento de la fuerza laboral existente.

Por lo general los colegios públicos sobre la base de experiencia propia enfrentan problemas de indisciplina laboral que es muy poco inusual en los colegios privados, debido a que en estos existen mayores controles disciplinarios y son de carácter más rígido en la aplicación de las sanciones correspondientes.

Según estudio reciente sobre el acompañamiento pedagógico practicado en el periodo de enero a abril del 2019 se puede apreciar que dentro de las constantes fallas que más se presentan son las llegadas tardes, la ausencia laboral, la actitud de no colaboración del docente, y sobre todo la falta de motivación hacia el trabajo, que al final a quienes afectan directamente es a los educandos.

El objetivo primordial de este trabajo es valorar los factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente del Colegio Público 14 de Septiembre, a fin de superar a corto plazo la problemática existente para elevar paulatinamente los niveles de calidad de la educación y el desempeño de los docentes.

## **1.2. Antecedentes**

Considerando la importancia de la disciplina laboral y de la manera que estos inciden en el desempeño de los docentes de los centros educativos se realizó una revisión bibliográfica tanto a nivel nacional como internacional relacionados con el tema en estudio.

Encontrando los siguientes estudios:

A nivel internacional, se destaca la revista dirigida por el Grupo Vanguardia (2016). Titulada “La disciplina laboral”. La cual está enfocada en: La disciplina laboral es necesaria para vivir y trabajar en armonía y en eficiencia, llegando a la siguiente conclusión: los esfuerzos que puede realizar las empresas para mantener un comportamiento adecuado de sus integrantes incluyen acciones disciplinarias de tres clases: a) Preventiva b) Correctivas c) Progresiva

El presente informe concluye exponiendo que las recompensas estimulan el mejoramiento del desempeño de todos los integrantes de la organización.

Otro estudio a nivel internacional con el tema titulado “El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo del país de Perú en el año 2016” presentada por el bachiller Francisco Trinidad Anderson, la presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral.

Este estudio es de tipo aplicada, el diseño de investigación utilizado fue el no experimental porque no existe manipulación a las variables, de tipo transaccional que permite analizar su interrelación en un momento dado y en un tiempo único con un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Se llevó a cabo de los datos utilizando la prueba de hipótesis denominada Correlación de Spearman and el cual se llegó a la siguiente conclusión que existe correlación directa y positiva entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral.

A nivel nacional se encontraron los siguientes estudios:

Un estudio elaborado por: Noguera Zaida (2017) “Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas”, cuyo objetivo fue Constatar la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas.

Entre los principales resultados se destacan: En el colegio se efectúa de manera constante el registro y control de los planes diarios, la disciplina laboral del personal docente es afectada por factores tanto internos como externos, no existe un plan de acompañamiento pedagógico que permita controlar el trabajo docente, no existen documentos normativos fundamentales para guiar el proceso directivo del colegio.

Otro estudio encontrado a nivel nacional elaborado por Fuentes María (2017), “Rasgos de un liderazgo efectivo del equipo directivo y su incidencia en el clima social laboral en el departamento de Física de la Facultad de Educación e Idioma en la UNAN-Managua en el primer semestre del 2017”.

El enfoque del estudio es cuantitativo con implicaciones cualitativas, el tipo de estudio es de carácter descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por el director o coordinador de la carrera y 12 docentes de planta. Se recopiló información a través de la aplicación de técnicas, como: entrevista y encuesta.

Entre el principal hallazgo se destaca: las organizaciones necesitan más de líderes que jefes ya que la necesidad de resolver problemas para realizar un cambio debe ser siempre implicando a todo el grupo y motivándolos para hallar las soluciones pertinentes.

Un informe elaborado a nivel nacional por Aguilar, María (2018) que se titula por Gestión del talento humano, este trabajo investigativo presenta un estudio sobre la gestión del talento humano, específicamente la parte de la calidad de vida laboral estructurando una base documentaria que detalla los modelos que conforman parte

esencial para propiciar un entorno con las mejores condiciones laborales reglamentarias.

El objetivo que guía esta investigación fue estudiar la calidad de vida laboral y sus diferentes modelos que la constituyen, facilitando las herramientas y técnicas fundamentales para la eficaz aplicación en el entorno laboral.

Luego de haber analizado la información obtenida de diversas fuentes bibliográficas, se puede concluir que la gestión del talento humano si es una herramienta efectiva para el incremento de la competitividad de una empresa. Es por ello que se abordó los diferentes aspectos teóricos que componen este trabajo investigativo.

A nivel de centro educativo se pudo evidenciar que no hay estudios realizados anteriormente sobre el tema en investigación, al abordar a la directora del centro y revisión de estudios hechos por estudiantes de la carrera de pedagogía.

### **1.3. Planteamiento del problema**

#### **Descripción del problema**

La disciplina laboral es un fenómeno que afecta a las instituciones educativas y por ende la calidad de la educación, razones por la que la administración del centro debe buscar soluciones que permitan superar dicha situación, a fin de cumplir con la filosofía Institucional y las necesidades requeridas por la sociedad.

En el centro de estudio se percibe algunas situaciones de indisciplina como las llegadas tardes en su mayoría, las cuales se evidencian en el control de registro de la asistencia laboral del personal docente.

Lo antes expuesto afecta el desempeño laboral de los docentes, la calidad de los aprendizajes y el desarrollo de una educación integral de calidad, trayendo como consecuencia indisciplina estudiantil.

Ante esta situación nace la necesidad de plantear el siguiente cuestionamiento de investigación;

¿Cuáles son los factores que están incidiendo en la disciplina laboral del personal docente del colegio Público 14 de septiembre, en el periodo de Septiembre a Diciembre del 2019?

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1. General**

Valorar los factores que inciden en la **disciplina laboral** y en el **desempeño de los docentes** de secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre, ubicado en el distrito V de la ciudad de Managua, del departamento de Managua, en el periodo comprendido de Septiembre a Diciembre del año escolar 2019.

### **2.2. Específicos**

1. Determinar los factores externos e internos que influyen en la disciplina laboral de los docentes del Colegio Público 14 de septiembre.
2. Identificar los mecanismos de control disciplinario que aplica la administración del colegio público 14 de septiembre.
3. Conocer las causas y consecuencias de la disciplina laboral del personal docente.
4. Identificar debilidades y fortalezas de la disciplina laboral del personal docente.
5. Proponer medidas que contribuyen al mejoramiento continuo de la disciplina laboral de los docentes.

### **III. MARCO TEÓRICO**

En este epígrafe se aborda el sustento teórico de la investigación en lo relacionado con la disciplina laboral y el desempeño docente, haciendo énfasis en su conceptualización, componentes y mecanismo que contribuyen al desarrollo de la fuerza laboral.

#### **3.1. Disciplina laboral**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; la palabra disciplina es: "Conjunto de leyes o reglamentos que rigen ciertos campos, como la magistratura, la Iglesia, el ejército."

Según (Sanabria, 2012) define la disciplina laboral como “El conjunto de acciones tiende a lograr el acatamiento del código de conductas de la empresa por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa”.

El acatamiento de las políticas, normas y reglamento no se logra a través de la aplicación de sanciones disciplinarias, sino a través de recompensas para aquellos que respetan.

##### **3.1.1. Definición y propósito de la disciplina laboral**

Según (Fontana, 1994), la disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando la molestia que esto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la auto exigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo extra para ir haciendo las cosas de mejor manera.

Según Portales: Define la disciplina laboral como el Cumplimiento individual, consciente y sistemático de todas las regulaciones de cualquier nivel vigente en



todos los campos y materias aplicables a la actividad de una organización, por parte de quienes en ella trabajan. (Portales L. , 2009)

Lo anterior refleja claramente que el manejo adecuado de la disciplina laboral trae como consecuencia positiva el mejoramiento del desempeño de todos los integrantes de la organización al regularse de manera consciente y sistemática la realización de las diversas actividades institucionales, como por ejemplo, la asistencia, la puntualidad, el cumplimiento de los horarios, el cuidado de los bienes de la entidad, así como las funciones establecidas para cada cargo los cuales se contemplan en el correspondiente manual de funciones.

En este sentido las definiciones sobre disciplina laboral son innumerables, pero todas coinciden como el término que se refiere al comportamiento que deben de tener las personas frente a las reglas y normatividad de una organización a fin de lograr el cumplimiento de metas y el alcance de objetivos propuesto en su filosofía educativa.

No obstante, en el ámbito educativo no todos los docentes aceptan las responsabilidades que conlleva el quehacer educativo, lo que ocasiona que en cierto modo se afecte el desempeño laboral y el rendimiento de los mismos.

### **3.1.2. Importancia de la disciplina laboral**

La disciplina laboral permite que se trabaje con armonía y eficiencia, un pequeño descuido de las acciones disciplinarias puede generar un clima laboral negativo de la institución educativa.

La práctica dinámica y activa de las acciones disciplinarias la fuerza laboral de las instituciones educativas tiene la oportunidad de mejorar su comportamiento y la dirección del centro puede conocer con objetividad las causas de las faltas y poder

dar el tratamiento efectivo para la superación de cualquier conflicto en el ámbito laboral.

El desconocimiento y violación de las componentes que conforman la disciplina laboral, además de atentar contra los objetivos de la empresa, afectan negativamente el ambiente y calidad de vida laboral de sus trabajadores.

La disciplina laboral abordada desde la gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal. Esto trae a su vez los siguientes beneficios:

- Mejora la productividad de la escuela.
- Permite prevenir los conflictos laborales.
- Fortalece la toma de decisiones de los líderes frente a sus equipos de trabajo
- Beneficia al personal al contar con procesos justos y transparentes.

### **3.2. Gestión disciplinaria**

Según (Portales, 2009) expresa que “la gestión disciplinaria es una función clave y una necesidad impostergable del trabajo gerencial, en aras de su efectividad”.

La gestión de la disciplina laboral se ve reflejada cuando la empresa triunfa al desarrollarse procesos administrativos que aseguran, controlan, evalúan y brindan con certezas el tratamiento adecuado por área y nivel de las instituciones educativas

#### **3.2.1. Tipos de gestión de la disciplina laboral**

Según (Alache, 2017) en su artículo expresa “Los reglamentos internos de trabajo, códigos de conducta/ética o políticas disciplinarias que no tienen la utilidad que deberían, ya sea porque el personal no conoce su contenido o no comprende sus implicaciones, crea un clima laboral negativo, que de ser gestionados adecuadamente contribuirán con el éxito de una empresa”.

Según (Estrada, 2016) citado por (Meza, 2017) propone los siguientes tipos de gestión disciplinaria:





### **Gestión disciplinaria ejecutiva o de línea**

La gestión disciplinaria ejecutiva o de línea comprende los siguientes aspectos:

- ✓ Niveles y responsabilidades en la gestión disciplinaria ejecutiva o de línea.
- ✓ Niveles: individual, grupal y organizacional.
- ✓ Responsabilidades en el nivel individual: cada trabajador (autodisciplina o disciplina consciente).
- ✓ Responsabilidades en el nivel grupal: cada trabajador miembro del grupo laboral, y el máximo responsable es el directivo del grupo.
- ✓ Responsabilidades en el nivel organizacional: cada trabajador, cada encargado de grupo laboral, cada responsable de área ejecutiva o funcional, y el directivo de toda la organización como máximo responsable.

El contenido de esta gestión se pone de manifiesto en los siguientes aspectos:

- + Asistencia y puntualidad al trabajo.
- + Cumplimiento y aprovechamiento de la jornada laboral.
- + Cumplimiento de los planes de trabajo.
- + Calidad del trabajo realizado.
- + Cumplimiento de las normas técnicas y tecnológicas establecidas.
- + Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- + Cumplimiento y aprovechamiento de las actividades de capacitación y desarrollo indicadas.
- + Cumplimiento de las orientaciones recibidas desde el nivel superior.
- + Porte y aspecto personal.
- + Educación formal.
- + Respeto y tratamiento adecuado entre compañeros.
- + Respeto y tratamiento adecuado a terceros.

-  Cumplimiento de las regulaciones sobre protección física, de los medios de trabajo y de la información.
-  Cumplimiento de las regulaciones sobre ahorro de recursos.
-  Información veraz, completa y oportuna sobre cualquier tema cuando se requiera.
-  Otros elementos que por las características de la organización o de su actividad deban incluirse.

### **Gestión disciplinaria metodológica, asesora o de staff.**

Según (Estrada, 2016) los niveles y responsabilidades en la gestión disciplinaria de staff como órgano asesor principal en el nivel organizacional, el área de recursos humanos, sea cual sea su rango (Dirección, Departamento, etc.) y su denominación (Recursos Humanos, Gestión Humana, Talento Humano, etc.), con el Director de Recursos Humanos como máximo responsable.

A escala individual, grupal y/o de área ejecutiva o funcional, el responsable de Recursos Humanos del área, si existen subdivisiones; si no, se centraliza la función asesora y metodológica para todos los niveles y áreas de la organización, en el área de Recursos Humanos.

El contenido de la gestión disciplinaria de staff comprende:

- ✓ Preparación sistemática de la línea ejecutiva para el desempeño de su gestión disciplinaria.
- ✓ Preparación del colectivo laboral en el tema de la disciplina laboral.
- ✓ Asesoría a la línea ejecutiva en la preparación de procesos disciplinarios en casos concretos.
- ✓ Divulgación sistemática y/o casuística de información pertinente sobre disciplina laboral.

- ✓ Gestión documental general relacionada con el tema cuando se requiera (resoluciones de niveles superiores, inclusiones de nuevos elementos sobre disciplina en el Convenio Colectivo de Trabajo, etc.).
- ✓ Tramitación documental relacionada con procesos disciplinarios, entre otros aspectos.

### **3.2.2. Mecanismos que aseguran la disciplina laboral.**

Según (Estrada, 2006) los mecanismos que aseguran la disciplina laboral son:

- ✓ Comunicación constante y multidireccional para la educación sistemática del colectivo de trabajadores.
- ✓ Definiciones que se establezcan en el Convenio Colectivo de Trabajo u otro instrumento análogo o equivalente que se concierte entre la administración y los empleados.
- ✓ Reglamentos disciplinarios y otras regulaciones.
- ✓ Procesos de planeación estratégica, anual y operativa, y de negociación de objetivos de trabajo individuales y colectivos, tanto de alcance estratégico como anual, en todos los cuales se definan metas relacionadas con la disciplina o que requieran de su cumplimiento.
- ✓ Integridad, integralidad y ejemplo personal del directivo del área o de la organización.
- ✓ Evaluación sistemática del desempeño laboral con un enfoque integral, donde juegue un rol determinante el equipo de trabajo al que pertenece el trabajador, y que cumpla funciones diagnóstica, valorativa y desarrolladora.
- ✓ Papel educativo, de contrapartida y de control de las organizaciones
- ✓ Políticas, de masas y/o gremiales a las cuales pertenezca cada trabajador.
- ✓ Adecuada política de estimulación y sanción y su implementación efectiva.
- ✓ Papel educativo del equipo de trabajo al que pertenece cada trabajador.
- ✓ Otros posibles en función de la situación específica de cada organización.

Según (Noguera, 2016) los principales mecanismos de control de la disciplina laboral se destacan:

- Registros de entrada y salida del trabajo.
- Observación directa de la actividad laboral y del cumplimiento de normas y requisitos.
- Observación directa de la asistencia y puntualidad a diferentes actividades y del comportamiento y aprovechamiento de las mismas.
- Procedimientos de control de calidad.
- Revisión y control de documentos de diversa índole.
- Procedimientos de control de cumplimiento de objetivos y planes.
- Incidencia directa del equipo al que pertenece el trabajador sobre la actividad de este,
- Otros posibles según la situación específica de la organización

### **3.2.3. Mecanismos de control interno.**

Según (Forero, 2016) Todas las entidades estatales deben ejercer el control interno en todas sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de sus funciones, es decir un sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos.

Para un adecuado funcionamiento del sistema se realiza su gestión a partir del desarrollo de cinco roles fundamentales:

- **Administración del riesgo**

Brinda las orientaciones a las dependencias del Ministerio de Educación Nacional en la identificación y análisis de los riesgos que se puede presentar en el desarrollo normal de su gestión y que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales.

➤ **Acompañamiento y asesoría**

Asesora a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

➤ **Evaluación y seguimiento**

Realiza la evaluación independiente del Sistema de Control Interno, auditorías internas, coordina las auditorías internas de calidad y propone las recomendaciones y sugerencias que contribuyan al mejoramiento y optimización de la gestión.

➤ **Fomento de la cultura del control**

Apoya el fomento de la cultura del control en toda la organización, de manera que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional y de los planes, metas y objetivos previstos.

➤ **Relación con entes externos**

La Oficina de Control Interno es el puente entre los entes externos y la entidad convirtiéndose en el elemento de contacto que facilita el cumplimiento de los requerimientos de información de los organismos de Control Externo.

### **3.2.4. Mecanismos de evaluación de la disciplina laboral**

Según (FERRER, 2002) Los mecanismos de control establecidos deben ser democráticos, transparentes, sometidos ellos mismos a revisión y a mejora, abiertos a la participación e intervención ciudadana. Pero, en definitiva, deben existir estos mecanismos de control, puesto que la orientación que se le da a la escuela no puede quedar al simple albedrío de los que trabajan en ella.

Entre estos mecanismos se nombran a continuación:

- Procesos sistemáticos de evaluación del desempeño.
- Reuniones y asambleas de diversa índole a todos los niveles.
- Análisis periódicos del cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo y de los reglamentos disciplinarios y de otra índole.
- Despachos individuales relacionados con el rendimiento laboral.
- Procesos disciplinarios específicos.
- Reuniones periódicas de las organizaciones políticas, gremiales y de masas y/o de sus direcciones; rendiciones de cuenta de directivos ante el Consejo de Dirección, el colectivo laboral y/o ante las organizaciones.
- Otros posibles según la situación específica de la organización.

### **3.2.5. Causas más habituales de indisciplina en la empresa**

Según (Martinez, 2016) en su artículo publicado sobre la gestión de la disciplina expresa:” La incidencia de las prácticas disciplinarias constituye un factor de primer orden en las relaciones entre la empresa y los trabajadores. Así, el ejercicio de la disciplina muestra a las personas lo que realmente significan para la dirección, independientemente de los discursos acerca de los recursos humanos que puedan realizarse de manera retórica. Cuando hay un conflicto entre lo que se proclama y lo que se percibe que se hace, siempre en la interpretación predomina lo que se hace sobre lo que se declara. Esto supone que la disciplina y los criterios para su aplicación, han de integrarse plenamente en el conjunto de estrategias de gestión de recursos humanos de la empresa impidiendo que se mantengan como un apéndice que se aplica sólo en situaciones excepcionales y aisladas.”

Entre los factores más frecuente que contribuyen a generar problemas de indisciplina en la empresa se nombran a continuación:

1. Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional y las normas de producción o de seguridad.
2. Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.



3. Un sistema de normas demasiado rígido.
4. Insuficiencia de explicación de las normas existentes.
5. Cambios demasiado rápidos en las normas.
6. Incumplimiento de compromisos adquiridos.
7. Amenazar sin cumplir la amenaza.

Uno de los factores que preservan las normas son las consecuencias de su incumplimiento. Si esas consecuencias no se producen incluso cuando han sido formalmente anunciadas, la norma se debilita.

8. Percepción de falta de equidad en el tratamiento del personal,
9. Falta de autoridad de los supervisores.
10. Falta de habilidades por parte de los supervisores.
11. Deterioro del clima laboral.
12. Falta de formación del personal.
13. Conflictos laborales.

### **3.2.6. Indicadores de la calidad de la indisciplina en la empresa**

Los indicadores de calidad contribuyen a observar el avance de los sistemas disciplinarios de la empresa, y en este sentido siendo la Institución educativa como una empresa de servicio es de vital importancia para el administrador tener conocimiento de los mismos, siendo estos:

- Las infraestructuras físicas y los locales están ordenados y limpios.
- El aspecto físico del personal es adecuado.
- Se utilizan de forma sistemática los equipos e seguridad y protección.
- Se respetan los horarios y las normas.
- Las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma.
- Todos se someten a las normas que les afectan.
- Los flujos de trabajo y los resultados son adecuados.

- Se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles.
- Se aplican los procedimientos previstos incluidos los que se refieren a la gestión de las quejas.
- Se respeta la escala jerárquica.
- El personal conoce sus derechos y obligaciones

### **3.2.7. Criterios de actuación inmediata cuando se identifica una situación de indisciplina**

Según (Martinez, 2016) en su artículo publicado de la gestión de la disciplina explica que es de suma importancia contar con algunos criterios sencillos que permitan disponer de una serie de procedimientos que habrán de ser automatizados en la medida de lo posible, a fin de actuar con la necesaria prudencia en situaciones que suelen generar estrés, tanto en la persona “descubierta” en un comportamiento indisciplinado como en la persona que ha de abordar el hecho de manera adecuada.

En los criterios de actuación se identifican los siguientes:

- No emitir juicios antes de comprobar los hechos o de formular acusaciones hacia alguien concreto.
- Tomar conciencia de que una cosa es quien ha generado el acto de indisciplina y cuales puedan ser las causas de dicho comportamiento.
- Las causas no siempre pueden (deben) verbalizarse en primera instancia, pero es necesario que las consideremos para explicar lo que ocurre.
- Evaluar la gravedad y las posibles consecuencias inmediatas de los hechos.
- Si la persona implicada se muestra violenta o agresiva, ordenarle que se retire inmediatamente del trabajo.
- Establecer un espacio diferente a aquel en que se han producido los hechos, para que las personas implicadas y los testigos expliquen sus diferentes versiones.
- Evitar emitir ningún tipo de amenaza “en caliente”

- Aplazar sistemáticamente la toma de decisiones acerca de medidas disciplinarias.

### **3.2.8. Procedimiento de aplicación de las medidas disciplinarias**

Se plantean a continuación las características que han de tener los procedimientos de aplicación de las medidas disciplinarias:

- El procedimiento se refleja siempre por escrito.
- Ha de existir equilibrio entre la falta y la medida disciplinaria a adoptar.
- Se indica claramente a quien afecta la norma y quien queda excluido de la misma si es el caso.
- Se señalan claramente las medidas que se pueden aplicar y los criterios que se utilizarán para ello.
- El procedimiento ha de ser rápido permitiendo que se resuelvan las situaciones en el menor tiempo posible.
- Se identifican claramente las diferentes instancias jerárquicas autorizadas para la aplicación de medidas disciplinarias.
- La persona afectada conoce los procedimientos de reclamación y de apelación existentes y como acceder a ellos.
- Las personas han de tener la oportunidad de exponer su versión de los hechos.
- Ha de garantizarse que la persona pueda contar con el apoyo de algún compañero o de un representante sindical.
- Antes de aplicar ninguna medida disciplinaria ha de existir una investigación previa en la que se establezcan los hechos probados.

### **3.2.9. Modelos básicos de gestión de la disciplina**

Los esfuerzos que puede realizar una empresa para mantener el comportamiento adecuado de su personal es dando seguimiento continuo y oportuno de los siguientes modelos básicos de la gestión de la disciplina:

## **Disciplina preventiva**

Tiene como objetivo estimular la autodisciplina del personal. Incluye actividades del tipo:

- Campañas de difusión y de explicación de las normas nuevas.
- Programas de comunicación y marketing interno a fin de promocionar valores y conductas preferentes.
- Programas de comunicación positiva que eliminan formulas negativas o prohibitivas.
- Programas de prevención de fallos y errores que se suelen centrar en cuestiones como: facilitar el conocimiento y comprensión de los objetivos de la empresa, clarificación de los roles a fin de que cada persona conozca qué se espera de ella, facilitar el trato equitativo y sin favoritismos, mejorar las formas de relación interpersonal, formar a los mandos intermedios para que distribuyan adecuadamente las cargas de trabajo, facilitar que exista equilibrio entre las necesidades de la empresa, del grupo y del individuo, que los supervisores conozcan bien a sus colaboradores y comuniquen a sus superiores las quejas y factores de insatisfacción del personal, fomentar el espíritu de equipo, entre otros.

## **Disciplina correctiva**

El objetivo es generalmente atajar de manera reactiva el incumplimiento de las normas. Entre sus características más relevantes se puede destacar:

- El proceso disciplinario suele iniciarse a instancias del supervisor directo del empleado.
- Pretende desalentar a otras personas para evitar incumplimientos generalizados (intención ejemplificadora).
- Suele resultar útil para mantener niveles adecuados de cumplimiento de normas.

- Las acciones disciplinarias suelen ser de bajo nivel, aunque pueden ser frecuentes.

### **Disciplina progresiva**

Consiste en una sucesión de intervenciones que pretenden que se corrijan comportamientos aplicando las mínimas medidas correctoras en cada momento.

Para ello se establece una escala de intervenciones que van de menor a mayor gravedad de la intervención disciplinaria y que persiguen advertir al empleado de las posibles consecuencias en el caso de que se reiteren las conductas indeseables.

Generalmente la disciplina progresiva suele seguir una escala de cuatro niveles:

- a) Aviso verbal. Acompañado de un feedback adecuado para que la persona disponga de las herramientas adecuadas para corregir su comportamiento.
- b) Advertencia por escrito.
- c) Suspensión temporal de empleo y sueldo.
- d) Despido disciplinario.

### **3.3. Desempeño docente**

El desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro, 2015)

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

(Barriga A. D., 2006) Manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para (UNESCO, 2005) desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida.

### **3.3.1. Funciones del docente**

De acuerdo al Manual para el Funcionamiento de Centros Públicos (MINED, 2016) en su Arto.80. Capítulo VI se dan a conocer las funciones de los docentes, las que se enuncian a continuación:

- a. Participar activamente en las actividades curriculares y co-programáticas planificadas por la Dirección del Centro Educativo Público.
- b. Conducir al estudiante en el proceso de desarrollo integral educativo, a fin de desarrollar capacidades y valores que le permitan aprender a lo largo de su vida y ser comprometidos (as) con el bienestar socio-económico del país.
- c. Garantizar que el proceso de enseñanza aprendizaje conlleve los aspectos científicos, pedagógicos, culturales y ético-formativos.
- d. Promover los valores que impulsa el Ministerio de Educación.
- e. Ser profesor (a) guía en una sección o aula de clases.

- f. Dar a conocer a los estudiantes al inicio del curso el plan de estudios del año, contenidos de los programas en las diferentes disciplinas, líneas generales de trabajo y el sistema de evaluación.
- g. Controlar diariamente la asistencia, puntualidad y buen comportamiento de los estudiantes.
- h. Documentar y dar seguimiento a cada caso de deserción escolar a fin de evitarla
- i. Contribuir al buen rendimiento académico de los estudiantes, brindándole los conocimientos científicos necesarios y aplicando oportunamente los instrumentos de evaluación.
- j. Organizar y preparar al movimiento de alumnos (as) ayudantes o monitores.
- k. Entregar a la Dirección del centro los informes de calificaciones de las y los estudiantes, datos estadísticos (matrícula, asistencia, promoción y retención escolar), conforme a las normas establecidas.
- l. Apoyar el proceso de organización y elección de las asociaciones de estudiantes en el aula donde se encuentre impartiendo clases, a fin de garantizar el orden, disciplina y transparencia del acto.
- m. Participar en reuniones periódicas con las Madres, Padres o Tutores para abordar aspectos relacionados con los estudiantes, a fin de asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y su buen comportamiento.

### **3.3.2. Estado de Salud del Docente**

El estrés laboral o burnout (síndrome del quemado) ha cobrado un progresivo protagonismo entre los síntomas del malestar del docente. Según (Eastman, 2016), el estrés laboral suele más invasivo en ocupaciones y servicios basados en las relaciones humanas como es el caso de la educación.

Según (Buil, 2001) Cada vez hay más profesores que se queman, que sufren y que tienen miedo de entrar a clases. El nivel de estrés y malestar docente en la educación aumenta cada curso.

Según (Steve, 1987) analiza pormenorizadamente los indicadores del malestar docente, basándose en la clasificación establecida por Blase en el año 1982, quien diferencia los factores de primer orden, que inciden de manera directa sobre la acción del docente limitando y generando tensiones de carácter negativo en su práctica cotidiana, se encuentran los recursos materiales didácticos, humanos e incluso falta de recursos en cuanto al nivel de autonomía y capacidad de actuación en el aula, en la interacción con los alumnos, en la metodología utilizada y las condiciones de trabajo.

Los Factores familiares y personales del empleado y los factores ambientales o higiénicos como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc. Estos aspectos no motivan cuando están, pero, sin embargo, cuando se produce su ausencia, actúan como factores desmotivadores siendo importantes potenciadores de estrés.

La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores y la productividad de una organización depende en gran medida del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto mayor sea el bienestar personal mayor rendimiento y mayor productividad repercutirá su trabajo en el buen devenir de la empresa. Es por todo esto que tiene gran importancia implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados.

La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida y las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas (también en el mundo empresarial), que nuestros esfuerzos sean reconocidos. Muchas veces las organizaciones creen que el reconocimiento monetario es lo más importante y se equivocan. Existen otros puntos de vista con el que motivar a los trabajadores.



**Entre los principales factores que afectan a la motivación destacarían:**

- Adecuación / ambiente de trabajo
- Establecimiento de objetivos
- Reconocimiento del trabajo
- La participación del empleado
- La formación y desarrollo profesional

### **3.3.3. Factores internos y externos que influyen en el desempeño laboral del docente**

Para lograr un nivel óptimo de rendimiento laboral es importante que los empleados conozcan claramente:

Cuáles son sus funciones o tareas específicas dentro de la organización: si un trabajador no tiene claro cuáles son sus tareas exactas, o hasta dónde llegan sus competencias, esto puede dar lugar a problemas de mayor nivel dentro de la compañía.

Cuáles son los procedimientos que deben seguir: cada trabajador debe saber cuál es el procedimiento específico para cada tarea, ya que el no conocerlo puede dar lugar a confusiones que perjudiquen a las operaciones de la empresa.

Qué políticas deben respetar: este apartado es uno de los que más problemas pueden generar en la empresa a nivel global, y de los que más se deben cuidar. La política de empresa ha de ser algo que todos los trabajadores conozcan desde el primer día.

Cuáles son los objetivos que deben cumplir: solo así un trabajador podrá saber si está alcanzando los resultados esperados.

Pero, además de todo ellos, a la hora de evaluar el rendimiento laboral hay que tener en cuenta diferentes factores internos y externos.

Según (Fortich, 2009) las causas de los problemas disciplinarios de una determinada empresa obedecen a problemas internos y externos que afectan al trabajador, los cuales se muestran en la siguiente tabla:

<b>Factores internos</b>	<b>Factores externos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Liderazgo de la dirección.</li><li>• Estructura organizativa.</li><li>• Cultura de la empresa.</li><li>• Circunstancias personales y malestares físicos.</li><li>• Mala Supervisión e inseguridad.</li><li>• Sobrecarga del trabajo.</li><li>• Ambigüedad de funciones.</li><li>• Inestabilidad en el trabajo</li><li>• Ciclo vital.</li><li>• Factores individuales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autonomía y formación.</li><li>• Desavenencias familiares.</li><li>• Dificultades financieras.</li><li>• Cambio de residencia.</li><li>• Circunstancias personales, malestares físicos.</li><li>• Personalidad</li></ul>

#### **3.3.4. Marco de referencia legal relacionado con el trabajo docente**

Según la Ley No. 582 Ley General de la Educación tiene como propósito fundamental establecer los lineamientos generales de la educación, las atribuciones y obligaciones del estado, los derechos y responsabilidades de las instituciones educativas en su función educadora, así como promover la formación docente para elevar la calidad educativa en los centros de estudios. (Gaceta, 2006)

La Formación Docente se concebirá desde una perspectiva integral que combine el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos

académicos, pedagógicos, de formación humana, ético-moral, práctica profesional y prácticas ecológicas. Arto. 25 (Ley 582).

Según la Ley No. 114 (Ley de Carrera Docente) aprobada el 10 de octubre de 1990, publicada en la Gaceta No. 225 del 22 noviembre del 1990. Las condiciones o pautas que permiten al docente conocer cuándo puede ser objeto de retiro o suspensión del sistema educativo nacional. Además, sus deberes y derechos que tiene como profesional de la educación. (gaceta, 1990)

### **3.3.5. Estabilidad laboral**

La ley 114 protege la estabilidad laboral del personal docente, en la que se expresa que solo se procederá el retiro o la suspensión temporal del servicio bajo los siguientes casos:

- Por renuncia escrita del profesional debidamente aceptado por la autoridad correspondiente.
- Por jubilación o por invalidez conforme a lo dispuesto en las regulaciones pertinentes.
- Por aceptar otro cargo que sea incompatible con el que desempeña el docente de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
- Por abandono del cargo o incumplimiento reiterado e injustificado de las funciones y obligaciones propias del cargo, de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley.
- Por haber cometido delitos de los establecidos en el Código Penal y haber sido condenado por sentencia firme en los tribunales correspondientes.

Así mismo señala que la destitución del personal docente procederá en los siguientes casos:

- Abandono de sus labores sin causa justificada por más de tres días consecutivos.

- Perjuicio material causado intencionadamente en los edificios, mobiliarios y bienes de los centros educativos.
- Ofensas graves a cualquier miembro de la comunidad educativa o daño a su integridad física.
- Conducta que contraría gravemente la ética profesional, de acuerdo con el Reglamento de esta Ley.
- Condena por sentencia definitiva que implique privación de la libertad.
- Suspensión temporal reiterada por violación al numeral 4 del artículo 25 y de modo especial por incumplimiento manifiesto de numeral 1 del Artículo 27 de Ley 114 (Ley de carrera docente).

### **3.3.6. Derechos y deberes de los docentes**

La ley 114 de carrera docente, en el Título V se da a conocer los derechos (Arto 36) y deberes de los docentes (Arto. 37), los mismos que se encuentran en la constitución política de Nicaragua, siendo estos:

- **Derechos:**

- Que se les expida el respectivo nombramiento y se les dé posesión de su cargo.
- Gozar de estabilidad en el cargo. En consecuencia, no podrán ser trasladados, removidos o despedidos sin causa justificada y sin cumplir con los procedimientos establecidos a este efecto por las leyes.
- Ser consultado directamente o por medio de sus organizaciones en la formulación de algunas políticas educativas, en la elaboración de planes de estudio, en la planificación y evaluación de las actividades de la comunidad educativa en aquellos aspectos de su competencia profesional, a juicio del Ministerio de Educación.
- Mejorar sus capacidades profesionales, técnicas y académicas, mediante la asistencia a cursos y becas de capacitación, actualización y profesionalización docente.

- Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía.
  - Tener un expediente profesional y disciplinario en el registro y conocer el contenido del mismo cuando lo estime necesario.
  - Recibir el salario, en el tiempo y lugar convenidos, señalados para el cargo que desempeñan con los sobre sueldos establecidos por la ley.
  - Obtener los permisos con goce de sueldo o sin goce de sueldo según lo establezcan el reglamento de la presente ley o convenios colectivos.
  - Gozar de vacaciones y décimo tercer mes en los plazos que determinen las leyes.
  - Obtener pensión o jubilación por antigüedad de servicio, incapacidad parcial y otros que establezca la ley.
  - La libre organización sindical, negociar convenios colectivos y ejercer el derecho de huelga.
  - Recibir estímulos y reconocimientos por los méritos alcanzados.
  - Los demás que establece la Constitución Política, leyes, convenios colectivos y el Reglamento de la presente ley.
- **Deberes**
    - Cumplir y hacer cumplir la política educativa del Estado de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República.
    - Mantener actualizados sus conocimientos en las materias científicas
    - Cumplir eficientemente con el cargo que desempeñan.
    - Mantener y desarrollar la docencia con la ética profesional que el cargo requiere pedagógicas de su competencia.

#### **IV. PREGUNTAS DIRECTRICES**

1. ¿Qué factores externos e internos influyen en la disciplina laboral de los docentes del colegio Público 14 de septiembre?
2. ¿Qué mecanismos de control disciplinario aplica la administración del centro para mantener una adecuada disciplina laboral?
3. ¿Cuáles son las causas y consecuencias de la indisciplina laboral de los docentes para el centro en estudio?
4. ¿Qué fortalezas y debilidades presentan los docentes con referencia a la disciplina laboral que se practica en la escuela?
5. ¿Qué medidas propone para mejorar la disciplina laboral de los docentes del centro de estudio?

**V. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Concepto</b>	<b>Sub variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica e instrumento</b>	<b>Fuente</b>
Disciplina laboral	Es el Cumplimiento individual, consciente y sistemático de todas las regulaciones de cualquier nivel vigentes en todos los campos y materias aplicables a la actividad de una organización, por parte de quienes en ella trabajan. (Portales,2009)	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia, puntualidad del personal docente y administrativo.</li> <li>• La comunicación</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Cumplimiento de metas y tareas orientadas</li> </ul>	Encuesta	Docentes y personal administrativo

	Factores externos son elementos ajenos a la organización.	Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades financieras, malestares físicos, problemas familiares, cambio de residencia.</li> <li>• Contexto socioeconómico</li> <li>• Abuso de citas medicas</li> <li>• Abuso de tecnología</li> <li>• Edad de los docentes. Falta de valores.</li> <li>• Sobre carga de trabajo supervisión deficiente</li> </ul>	Encuesta	Docentes y personal administrativo
--	---	-------------------	---	----------	------------------------------------



	Factores internos son aspectos que forman parte de la gestión de la organización.	Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad, Ambigüedad de funciones.</li> <li>• Desmotivación.</li> <li>• Cantidad de alumno(a) por docente.</li> <li>• Condiciones ambientales y sanitarias.</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Falta de dominio de grupo.</li> </ul>		
--	---	-------------------	--	--	--

		Mecanismos que aseguran la disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros de entrada y salida del trabajo.</li> <li>• Observación directa de la actividad laboral.</li> <li>• Registro del Cumplimiento de normas.</li> <li>• Revisión y control de documentos de diversa índole y cumplimiento de objetivo.</li> </ul>	<p>Guía de revisión documental.</p> <p>Observaciones directas.</p>	Subdirectora
		Fortalezas y debilidades en el desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de informes. EPIS programados.</li> <li>• Cumplimiento de planes.</li> </ul>	<p>Revisión documental.</p> <p>Encuesta</p>	Equipo de dirección y docentes

***“Factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes del Colegio Público 14 de Septiembre”***

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia.</li> <li>• Puntualidad.</li> <li>• Desempeño laboral.</li> </ul>		
		Reuniones de reflexión y formación del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de capacitaciones recibidas sobre relaciones humanas y disciplina laboral</li> </ul>	Entrevista. Revisión documental	Subdirectora

## **VI. DISEÑO METODOLÓGICO**

Según (Hernandez, 2003), La gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo.

En este apartado se presenta una descripción de la metodología utilizada en el proceso de investigación, el enfoque, tipo de estudio, la población y muestra seleccionada de acuerdo a criterios seleccionados, las técnicas e instrumentos para recoger, analizar y procesar la información que permita realizar una valoración de los Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente de secundaria del colegio público 14 de septiembre.

### **6.1. Enfoque de Investigación**

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, debido a que el foco de atención fue conocer, describir y valorar los factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes de secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre, a partir de la medición y el análisis de procedimientos estadísticos, derivado de los instrumentos de recolección de información: las entrevistas estructuradas, encuestas y guías de observación que serán aplicadas con algunas limitantes como por ejemplo el tiempo ya que el centro educativo está por cerrar las calificaciones correspondientes al tercer corte evaluativo y el periodo de vacaciones del final del año lectivo 2019 sobre la base de la realidad objetiva , con el propósito de dar respuestas a las preguntas directrices y establecer la relación entre la variable en estudio.

## **6.2. Tipo de Estudio**

### **6.2.1. Según el periodo o tiempo del estudio**

Es de corte transversal porque se realizará en un periodo determinado que comprende de septiembre a diciembre del año 2019, en la que se aborda la situación real que está pasando el Colegio Público 14 de septiembre con los actuales mecanismos que aseguran la disciplina laboral de su personal docente. Además, las variables no se manipularon ni se sometieron a prueba.

### **6.2.2. De acuerdo al alcance**

El estudio es de carácter descriptivo, debido a que busca especificar propiedades y características de la variable en estudio (Hernández, 2010). En este sentido se describe los diferentes factores que incide actualmente en la disciplina laboral de los docentes. Los datos se obtendrán directamente de los informantes involucrados en la investigación.

## **6.3. Variable del estudio**

### **⇒ Disciplina Laboral.**

Según (Barriga D. , 2006)La disciplina es el sistema de relaciones de responsabilidad mutua entre los hombres, durante el proceso de cooperación del trabajo, que aparece respaldado por normas jurídicas y sociales; su cumplimiento es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, dirigentes y funcionarios sin excepción y constituye un elemento ineludible para el logro de los objetivos económicos, sociales y espirituales de toda la sociedad.

## **6.4. Población y Muestra**

Según (Soza, 2009) “La población es una colección de unidades de estudio acerca de la cual se desea hacer alguna inferencia, en ese sentido se habla de la población objetivo. Por muestra entendemos una reunión de unidades de estudio que forma parte representativa de la población o universo, lo que significa diferencia entre

población y la muestra extraída de ella, solo debe estar en el universo (tamaño) de estudio que la integran”.

Áreas, F (2006), define la población finita como:” La agrupación en la que se conoce la cantidad de las unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades”.

En la presente investigación, la población está formado por los miembros de la comunidad educativa siendo estos: Subdirectora, 3 inspectores y personal docente (19), del turno vespertino del Colegio Público 14 de septiembre, ubicado en la colonia 14 de septiembre, del distrito V de la ciudad de Managua, departamento de Managua.

La Subdirectora e inspectores fueron seleccionada para conformar la muestra por conveniencia, debido al contacto directo que tienen con el proceso de la gestión disciplinaria que se desarrolla en dicho centro. No se tomó en cuenta a la directora ya que está en proceso de vacaciones por tres meses. Actualmente el Ministerio de educación (MINED), está realizando procesos de cumplimiento de vacaciones a nivel nacional a todos aquellos directores de los diferentes colegios que no se les había autorizado. En el caso del colegio 14 de Septiembre, la subdirectora de la tarde funciona a partir del mes de Julio como directora interina y los jefes de áreas asumen la dirección del turno vespertino

Se tomó como muestra no probabilística a 19 docentes en función de su accesibilidad. El número de informantes asciende a un total de 23 personas.

### **6.5. Área de Estudio**

El área de estudio de la investigación será en el Centro Educativo “Colegio Público 14 de septiembre”, que se encuentra ubicado en la calle principal de la Colonia 14 de septiembre. Actualmente es núcleo educativo del Distrito V del departamento de Managua y atiende las modalidades de primaria y secundaria regular, primaria extra edad y Jóvenes y adultos del turno sabatino.

## **6.6. Métodos y Técnicas de Investigación**

### **6.6.1. Métodos teóricos**

Los métodos teóricos son una serie de pasos que sigue una ciencia para obtener saberes válidos, es decir que pueden verificarse a través de un instrumento fiable, un investigador obtiene resultados más cercanos a la objetividad.

Esto permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera objetiva. En el presente trabajo el análisis e interpretación de los datos se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.

A continuación, se hace una breve descripción de cada uno de los métodos teóricos propuestos para la realización de la presente investigación:

#### **➤ Análisis y Síntesis**

Según (Díaz, 2009), “Los métodos de análisis y síntesis son procesos cognitivos importantes para la investigación científica. El análisis es una operación intelectual que posibilita descomponer mentalmente un todo complejo en sus partes y cualidades, en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones y componentes. La síntesis es la operación inversa, que establece mentalmente la unión entre las partes, previamente analizadas y posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos componentes de un fenómeno o proceso”. Se analizaron los instrumentos aplicados a los docentes, subdirectora y e inspectores mediante el programa de Excel ya que nuestra investigación es de carácter cuantitativo.

#### **➤ Deducción**

Una deducción es una conclusión o inferencia a la cual se llega gracias a la puesta en práctica de un método de razonamiento el cual partirá de conceptos generales o principios universales para llegar a las conclusiones más particulares.

➤ **Inducción**

Es el método de razonamiento no deductivo que consiste en la obtención de conclusiones generales a partir de premisas que contienen datos particulares. Por ejemplo, si uno observa repetidamente objetos o acontecimientos que más o menos presentan la misma índole se establecerá una conclusión para todos los mismos. (DEFINICION ABC, 2019)

### **6.6.2. Métodos Empíricos**

El instrumento a utilizarse para recopilación de información son encuestas, entrevistas, así como el análisis y revisión documental de datos estadísticos, informes de calificación, cuadernos de planes, expedientes de docentes, entre otros.

#### **1. Encuestas**

La encuesta por su naturaleza es una técnica de elaboración de preguntas destinadas a obtener información relevante sobre la opinión de los distintos sectores que están directamente relacionados con nuestro trabajo de investigación.

Se aplicaron las encuestas a 19 docentes.

#### **2. Las entrevistas**

La entrevista es la técnica más significativa y productiva de que dispone el analista para recabar datos, intercambio de información (Villanueva, 2010).

En la entrevista aplicada a la subdirección e inspectores se aplicarán preguntas cerradas y abiertas.

#### **3. Revisión y Análisis Documental**

Se realizará una revisión sobre algunos documentos rectores que favorecen el proceso de la gestión disciplinaria que ejecuta el equipo de dirección del colegio Público 14 de septiembre.



## **6.7. Validación de los Instrumentos**

(...) “Es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”. (Sampiere, 2010). Por otra parte, Coll (2010), el instrumento debe demostrar ser confiable y valido a la vez

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales de validez y confiabilidad, la cual determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables correspondientes.

### **6.7.1. Validación**

La validez externa e interna estará compuesta de personas conocedoras de la materia, siendo estas:

- a. Por el equipo de prácticas a través de un taller de la disciplina en estudio realizada por los estudiantes del quinto año de la carrera.
- b. Por expertos: Docentes Tutores Msc. Vicente Briceño y Dra. Magdaly Bautista, expertos en metodología de la investigación, correspondiente al Segundo semestre del 2019.

## **6.8. Instrumentos Aplicados**

### **Guía de encuesta a Subdirectora e inspectores**

El objetivo es conocer la opinión sobre los factores externos e internos que influyen en la indisciplina laboral de los docentes, las causas y consecuencias de la disciplina laboral y los mecanismos de control disciplinario que se aplican en el colegio público 14 de septiembre. De igual manera se pretende conocer el grado de incidencia que estos tienen sobre el desempeño laboral de los docentes.

### **Encuesta a docentes**

Obtener percepciones de los docentes en cuanto a las causas y consecuencias de la disciplina laboral, los mecanismos de control que aplica administración del centro

en estudio, y poder hacer una aproximación valorativa de su incidencia en el desempeño laboral del mismo.

### **Guía de revisión documental**

El objetivo de esta guía es conocer la información registrada en documentos oficiales, informes y registros que fortalezcan el proceso de la disciplina laboral y su correspondencia con lo orientado por el MINED.

### **Técnicas Estadísticas**

Los datos obtenidos serán triangulados y analizados desde el enfoque cuantitativo, empleando los procedimientos de la estadística descriptiva, programas computarizados, para elaborar esquemas y gráficos que permitan la fácil interpretación sobre los resultados obtenidos y poder dar fiel cumplimiento al proceso de responder las preguntas directrices que constituyen los objetivos específicos de la presente investigación.

## **VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El Colegio Público del Poder Ciudadano “14 de Septiembre”, está ubicado en la calle principal de la Colonia que lleva su mismo nombre. Se fundó en el año 1965, su misión es formar estudiantes con calidad científica y humanística que puedan aportar de forma concreta al desarrollo sostenible de su comunidad adquiriendo conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, aptitudes, valores y destrezas de acuerdo a las necesidades de su entorno socio-cultural, lo que le permitirá mejorar su calidad de vida. (TRAÑA, 2001), Plan de Desarrollo Educativo.

Atiende las modalidades de educación inicial, educación primaria regular en el turno matutino, extra edad, educación secundaria diurna en turno vespertino y secundario a distancia en el turno sabatino. Presenta una estructura y condiciones ambientales e higiénicas óptimas, debido a que fue remodelado en el 2014 por el Gobierno del Presidente Daniel Ortega.

El equipo de dirección está conformado por la directora, dos subdirectores, una secretaria académica, 3 jefes de áreas, 4 inspectores, 2 bibliotecarias, 2 afanadoras y 3 guarda de seguridad. Su personal docente que oscila entre los 15 y 30 años de experiencia lo conforman 51, distribuidos en 5 para Educación inicial y 19 de primaria, 3 en el nivel del ciclo, todos ellos normalistas; 19 docentes en la secundaria regular y 5 del turno sabatino con gran experiencia laboral.

Cuenta con una población de 2,734 estudiantes, de los cuales 931 son del turno de primaria regular, 235 de educación inicial, 97 primaria extra edad, 847 de secundaria regular y 624 de secundaria de jóvenes y adultos.

Para la realización de este trabajo se aplicaron encuestas con el propósito de conocer la opinión acerca de los factores que inciden en la disciplina laboral del personal del colegio público 14 de septiembre, participando la subdirectora quien cuenta con 26 años de experiencia; a 3 supervisoras y 19 docentes de los cuales el

93 % son licenciados y el 7 % restante están en proceso de profesionalización en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua)

Una vez recopilada la Información de las encuestas se procedió al proceso de análisis y síntesis de los datos, representándolos en diagramas de barras que facilitan su comprensión, comparación y análisis de los mismos, permitiendo de esta forma identificar las respuestas comunes y recurrentes de los informantes sobre la disciplina laboral en dicha institución educativa.

A continuación, se hace una descripción de los resultados obtenidos en los diferentes aspectos que fueron abordados en las encuestas practicadas al equipo de dirección y docentes.

### **7.1. Factores externos e internos que influyen en la disciplina laboral**

De acuerdo al marco referencial expuesto en la presente investigación los factores que influyen en la disciplina laboral de una institución educativa se clasifican en:

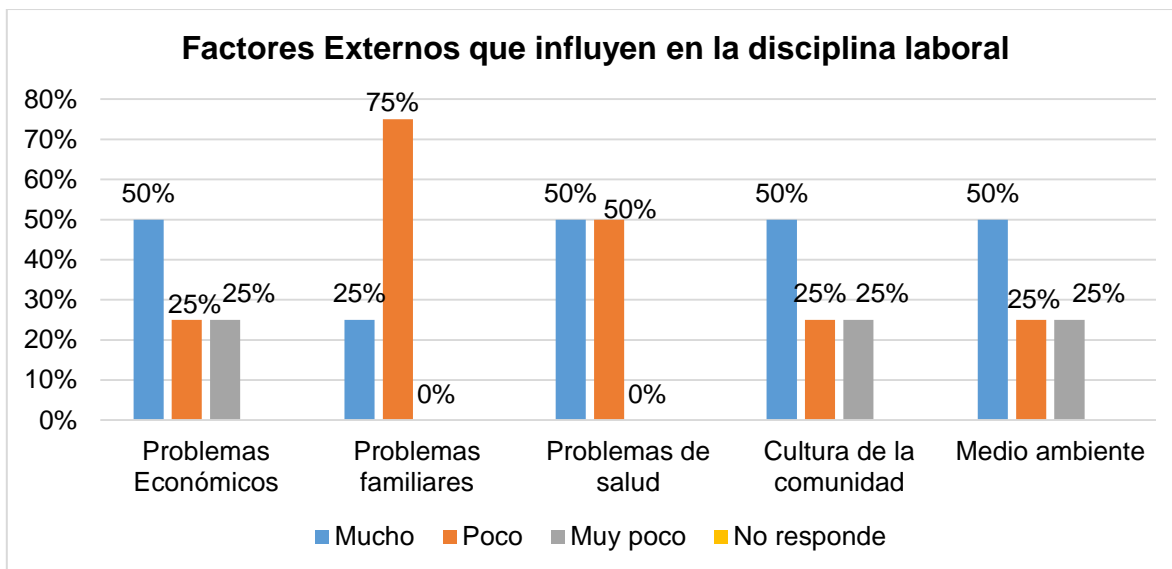
- ⇒ Factores externos
- ⇒ Factores internos

Según Fortich (2009) las causas de los problemas disciplinarios de una determinada empresa obedecen a factores externos como internos, el conocerlo ayuda al administrador dar el tratamiento adecuado para que no afecten el desempeño laboral de los docentes e incidan positivamente en el fortalecimiento del clima laboral de la institución.

La superación de los factores externos: como los problemas económicos y de salud, además la cultura de la comunidad y el medio ambiente pueden contribuir positivamente en la disciplina laboral.

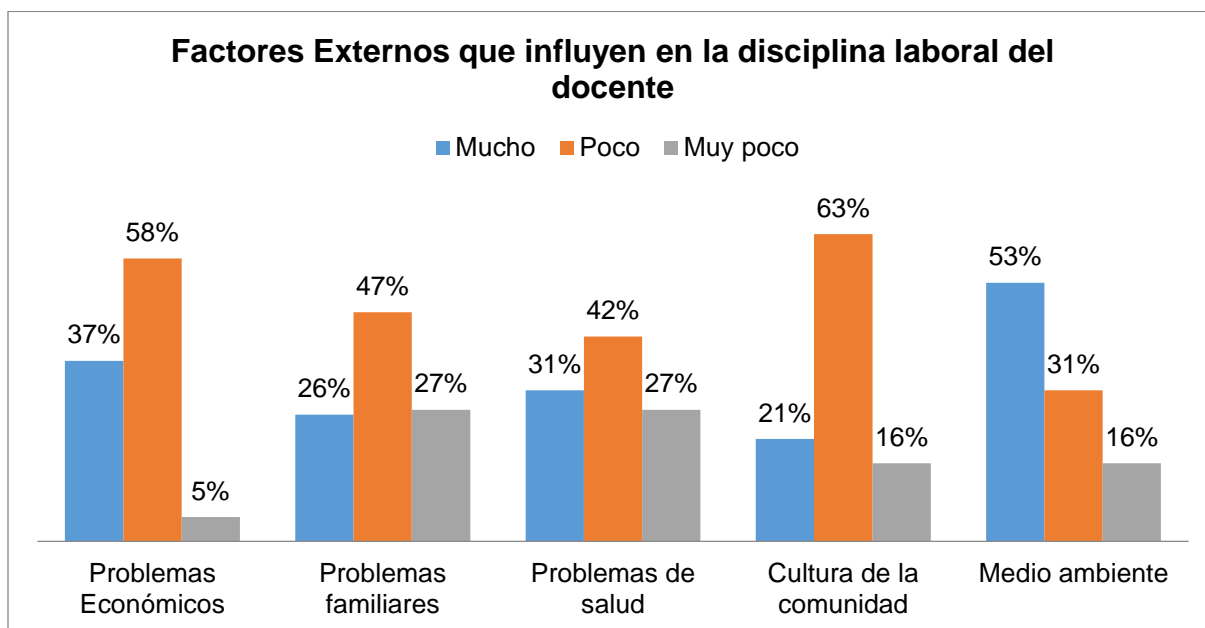
En el gráfico 1 y 2 se puede observar la apreciación equipo de dirección y de los docentes en cuanto a los factores externos que influyen en la disciplina laboral de la institución educativa.

**Gráfico N°1. Factores externos que influyen en la disciplina laboral del centro**



Fuente: Equipo de dirección 2019

**Gráfico N°2. Factores externos que influyen en la disciplina laboral del docente**



Fuente: Equipo de docentes 2019

Según el equipo de dirección los factores externos que más inciden en la disciplina laboral de la institución educativa en un 50 % son los problemas económicos y de

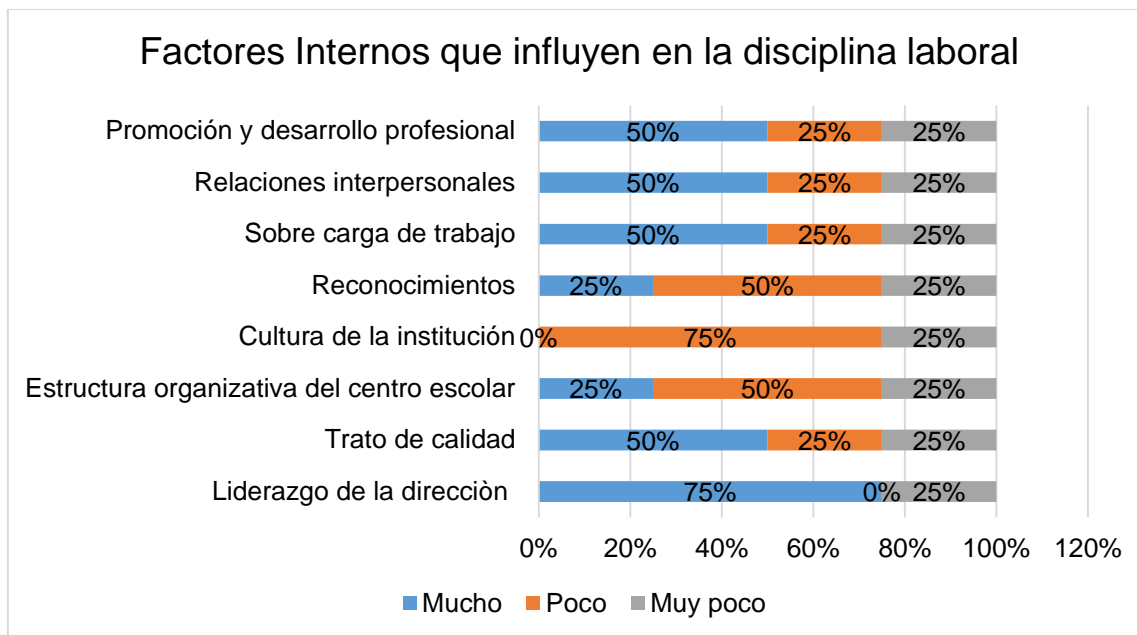
salud, la cultura de la comunidad y el medio ambiente. El 75 % del equipo dirección señalan que los problemas familiares tienen poca influencia en la disciplina laboral de los docentes.

Al consultarles a los docentes sobre los factores externos el 53 % señalan que el medio ambiente es el factor que más incide en la disciplina laboral coincidiendo con el equipo de dirección. No obstante, opinan que muy poco influyen los problemas económicos, familiares y de salud, así como la cultura de la comunidad.

El medio ambiente es considerado como un factor que está incidiendo en la disciplina laboral de acuerdo a datos obtenidos de las encuestas a docentes. Según la psicología ambiental en una publicación de Cones y Hayes, 1980 sobre las repercusiones ambientales en lo laboral tiene que ver mucho con la iluminación de las aulas, estado físico de las pizarras, material didáctico con que se cuenta y la ambientación pedagógica.

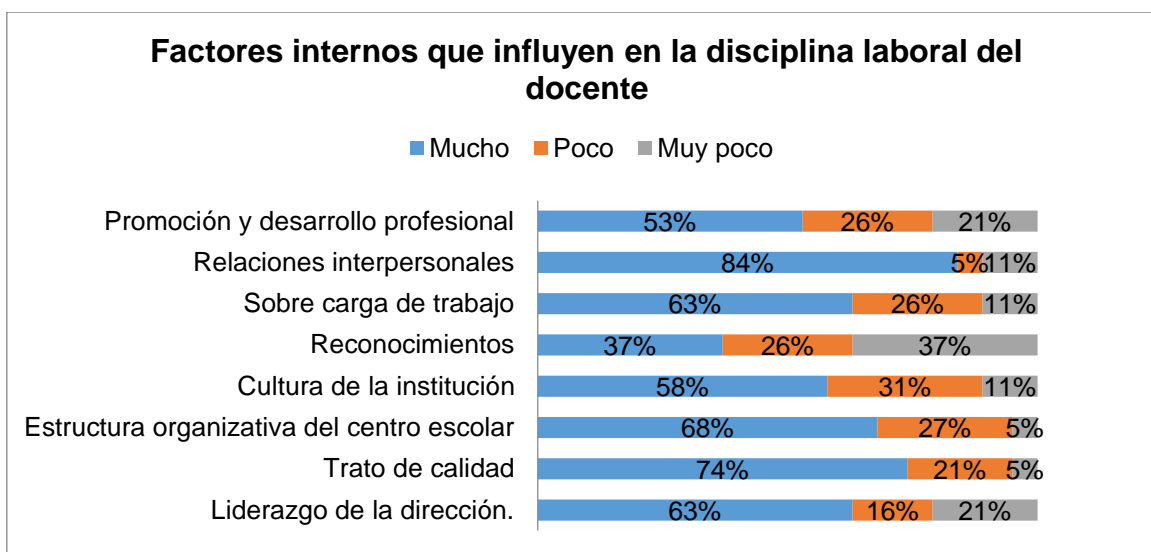
Por lo antes expuesto, es necesario que la dirección del centro trabaje más en función de mejorar las condiciones ambientales, en correspondencia con la higiene escolar referida a los factores que hacen posible llevar a cabo el proceso docente - educativo en la escuela, así como la relación, intercambio y comunicación con otros sistemas que intervienen en la disciplina laboral de la institución educativa.

**Gráfico N°3. Factores Internos que influyen en la disciplina laboral del centro.**



**Fuente: Equipo de dirección 2019**

**Gráfico N°4. Factores Internos que influyen en la disciplina laboral del centro por los docentes.**



**Fuente: Equipo de docentes 2019**

En la encuesta aplicada al equipo de dirección, el 75 % coinciden que el factor interno de mayor incidencia en la disciplina laboral es el liderazgo de la dirección, el 50 % opina el trato de calidad, la estructura organizativa, la sobrecarga de trabajo, las relaciones interpersonales, la promoción y el desarrollo profesional.

Al preguntarle a los docentes sobre los factores internos que inciden más en la disciplina laboral del centro escolar, el 84 % expresó que son las relaciones interpersonales, el 74 % el trato de calidad, el 68 % la estructura organizativa y el 63 % el sobre carga de trabajo y el liderazgo de la dirección.

Los resultados indican que los docentes y el equipo de dirección coinciden que los factores internos planteados por Fortich inciden positivamente en la disciplina laboral, excepto la sobrecarga de trabajo.

El equipo de investigación considera que se debe mejorar las relaciones interpersonales entre el equipo de dirección y los docentes mediante la puesta en marcha de un proceso de reflexión sobre la temática expuesta, esto contribuirá a mejorar el rendimiento individual, consciente y sistemático de los docentes.

## **7.2. Mecanismos de Control de la disciplina laboral**

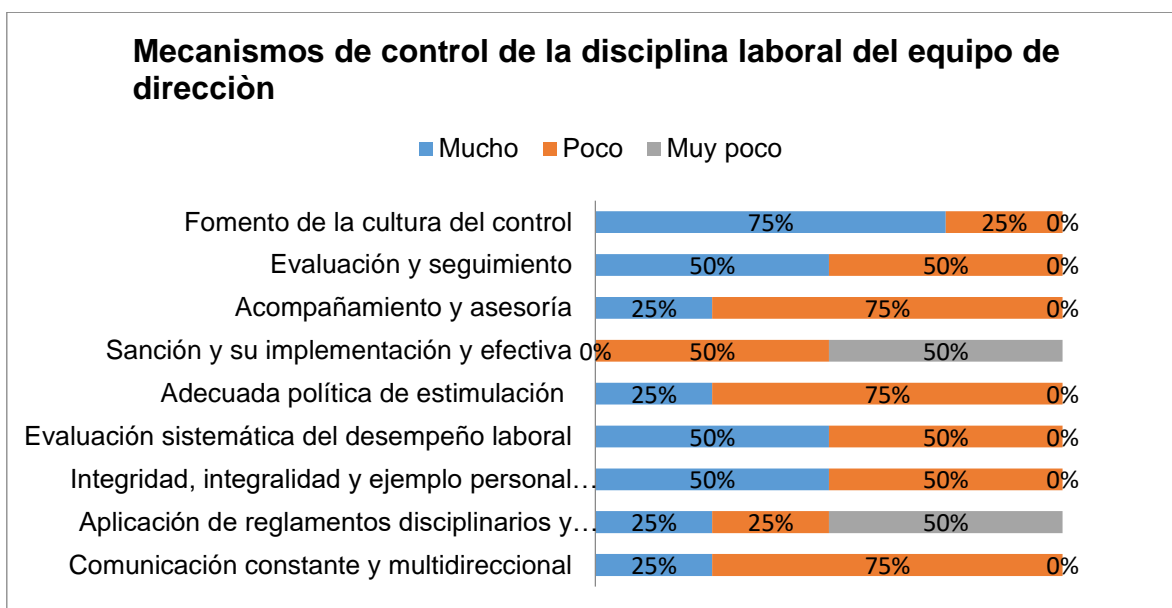
Según Ferrer (2008) Los mecanismos de control disciplinario establecidos deben ser democráticos, transparentes, sometidos ellos mismos a revisión y a mejora, abiertos a la participación e intervención ciudadana. Pero, en definitiva, deben existir estos mecanismos de control, puesto que la orientación que se le da a la escuela no puede quedar al simple albedrío de los que trabajan en ella. (Pág. 177)

Al consultarle que mecanismos utilizan para informar a los diferentes actores de la comunidad educativa la subdirectora expresó que es a través de reuniones, circulares y murales.

La revisión documental muestra que no se realizan acompañamientos pedagógicos directos desde el mes de agosto a la fecha (No hay cronogramas de acompañamientos).

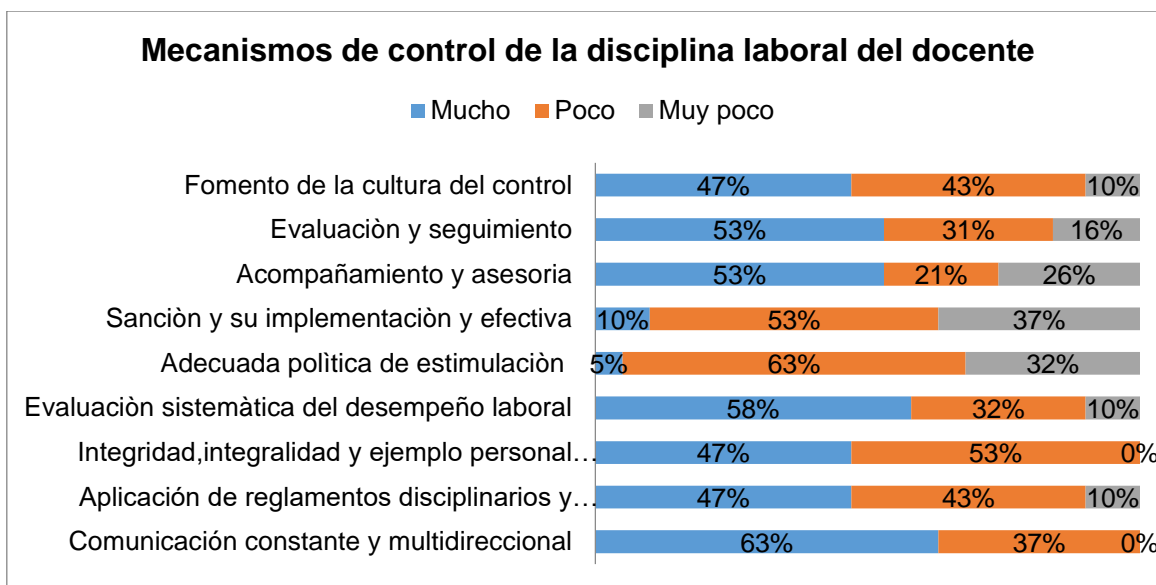


**Gráfico N°5. Mecanismos de control de la disciplina laboral**



**Fuente: Equipo de dirección 2019**

**Gráfico N°6. Mecanismos de control de la disciplina laboral del docente**



**Fuente: Equipo de docentes 2019**

En el grafico No. 5 del equipo de dirección, el 75 % afirma que se fomenta la cultura de control dentro de la organización, el 50 % opina que se efectúa un proceso de evaluación sistemática del desempeño laboral.

El 75 % del equipo de dirección expresa que poco y muy poco se da el acompañamiento y asesoría pedagógica, la aplicación de reglamentos disciplinarios, una adecuada política de estimulación y comunicación constante y multidireccional y el 100 % expresa, que dada una sanción su implementación no es efectiva.

Los docentes en relación a los mecanismos de control disciplinarios, el 63 % afirma como positivo que en la dirección del centro se da la comunicación constante y multidireccional y existe liderazgo por parte de la subdirectora; el 58 % opina que se da la evaluación sistemática del desempeño laboral. No obstante, se puede apreciar que el 53 % de los docentes indican la no aplicación de reglamentos disciplinarios, el 90% considera que si se da una sanción no se implementa efectivamente y el 95 % asegura que no hay una adecuada política de estímulo.

Los resultados obtenidos muestran que tanto el equipo de dirección como el personal docente consideran que se debe de mejorar lo más pronto posible los mecanismos de control de la disciplina laboral, sobretudo en el acompañamiento y asesoría pedagógica, una adecuada política de estimulación que valore el talento humano, la aplicación de reglamentos disciplinario y hacer efectiva la implementación de una sanción dada, así como mejorar la comunicación constante y multidireccional.

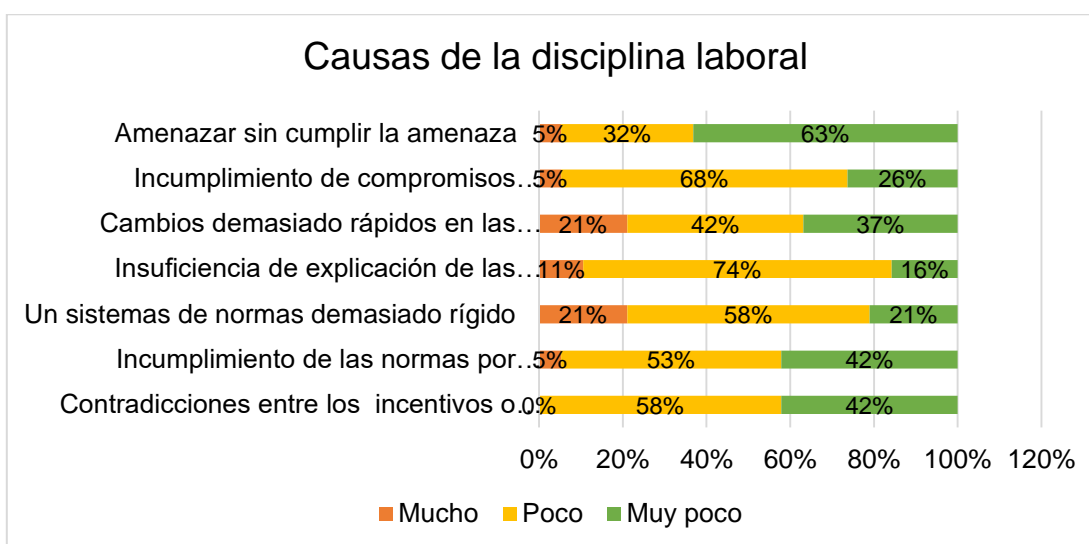
Lo anterior permitirá que se propicie el control y mejoramiento continuo para tener a futuro una dirección administrativa sólida y un personal docente eficiente que garanticen un servicio de calidad y velen por el cumplimiento de la filosofía de la Escuela Pública 14 de Septiembre.

### 7.3. Causas y consecuencias de la disciplina laboral

De acuerdo al instrumento aplicado a los docentes y el equipo de dirección relacionado con las causas de la disciplina laboral tenemos:

1. Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional.
2. Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.
3. Un sistema de normas demasiado rígido.
4. Insuficiencia de explicación de las normas existentes.
5. Cambios demasiado rápidos en las normas.
6. Incumplimiento de compromisos adquiridos.
7. Amenazar sin cumplir la amenaza.

**Gráfico N°7. Causas de la disciplina laboral**



**Fuente: Equipo de docentes 2019**

El gráfico anterior relacionado con el instrumento que se aplicó a los docentes y el equipo de dirección muestra que las causas generan poca y muy poca dificultad en la disciplina laboral del centro, lo que conlleva a concluir que la dirección y docentes del centro están trabajando bien. Sin embargo, el equipo de dirección considera que se debe mejorar el cumplimiento de los compromisos que se adquieren en las reuniones, una mayor autoridad de los supervisores, a fin de lograr un mejor clima

laboral como lo ha conseguido hasta el momento la subdirectora con los diferentes sistemas de control.

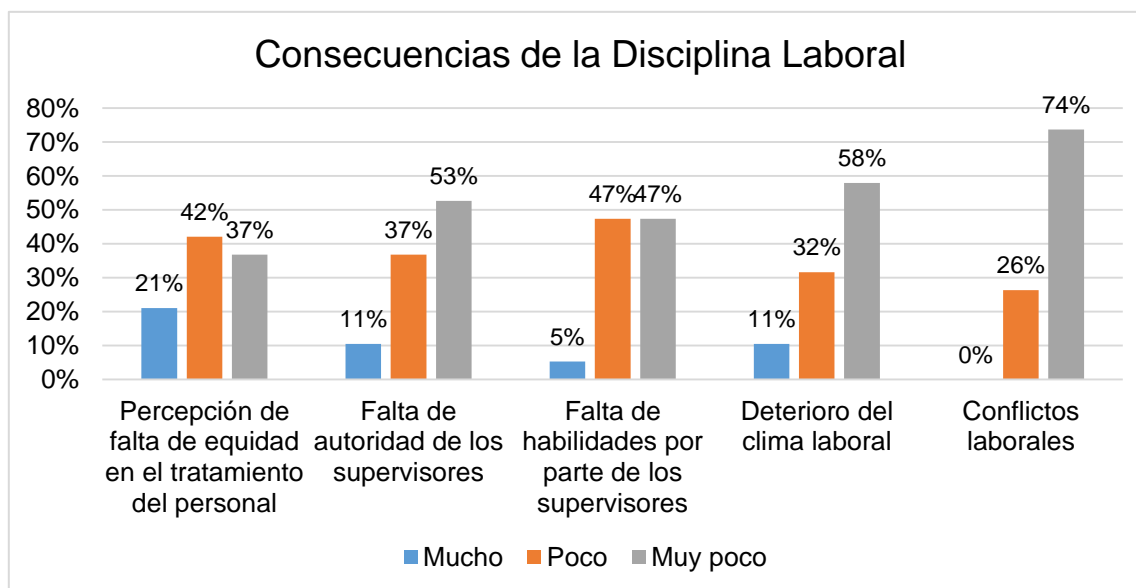
Al consultar a los docentes sobre el criterio de amenazar sin cumplir las amenazas, el 95 % expresa que poco y muy poco influye en la disciplina laboral de este centro educativo que, al compararse con el criterio de sanción sin cumplir la amenaza, el 90 % de los docentes opinan que influye de igual manera en la categoría antes mencionada.

Lo anterior demuestra que la dirección del centro no realiza ningún tipo de amenaza a los docentes para que ejecuten alguna tarea encomendada y de que existe conciencia en los mismos de la responsabilidad que tienen como funcionarios del ministerio de educación.

### **Consecuencias de la disciplina laboral.**

En el instrumento aplicado a docentes y equipo de dirección permitió hacer una valoración de las consecuencias que son productos de la indisciplina laboral, reflejados en el grafico No.8.

**Gráfico N°8. Consecuencias de la disciplina laboral**



**Fuente: Equipo de docentes 2019**

En el gráfico No.8 muestra como el docente califica las posibles consecuencias que puede originar a causa de la disciplina laboral. En él se observa que en la institución educativa:

- ⇒ No existen conflictos laborales.
- ⇒ El 90 % expresa entre poco y muy poco el deterioro del clima laboral y los supervisores cuentan con autoridad al desarrollar su trabajo de apoyo a la disciplina escolar y laboral.
- ⇒ El 79 % afirman que se percibe equidad en el tratamiento del personal por parte de las autoridades del equipo de dirección del centro.

Los docentes expresan que la labor de la subdirectora ha jugado un papel muy beligerante en los últimos cinco años para la estabilidad de la disciplina laboral de los mismos y la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

#### **7.4. Indicadores de la disciplina laboral.**

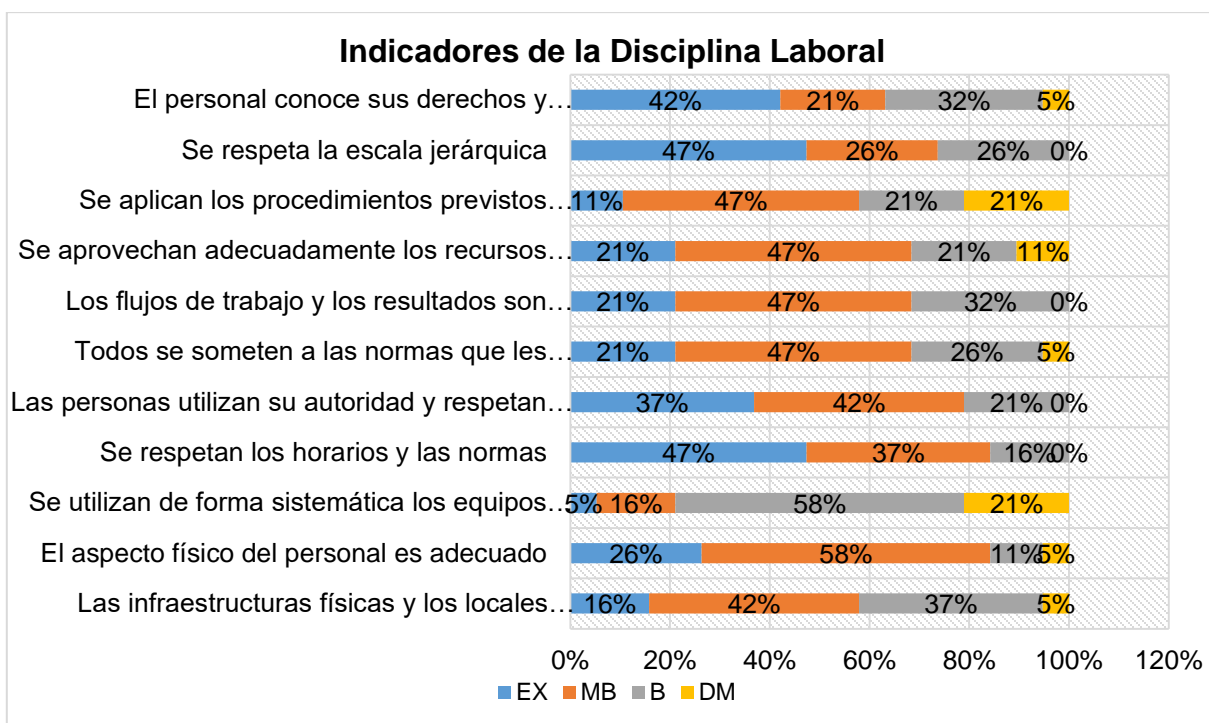
Según Fernando Gamarra Morales (2007) Las fortalezas como las debilidades son factores internos de una Institución Educativa, por lo que es posible controlarlas y actuar directamente sobre ellas, puede influirse directamente para el futuro. En cambio, las oportunidades y las amenazas son externas, no es controlable, pero si se puede influir hasta cierto punto, aquí se tiene que desarrollar toda la capacidad, habilidad y creatividad para aprovechar esas oportunidades y minimizar o anular las amenazas, circunstancias sobre las cuales se tiene poco o ningún control directo, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

La subdirectora y tres de las inspectoras consideran entre Excelente y Muy bueno los siguientes indicadores de la disciplina laboral.

- Las infraestructuras físicas y los locales están ordenados y limpios.
- El aspecto físico del personal es adecuado.
- Se utilizan de forma sistemática los equipos de seguridad y protección.

- Se respetan los horarios y las normas.
- Las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma.
- Todos se someten a las normas que les afectan.
- Los flujos de trabajo y los resultados son adecuados.
- Se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles.
- Se aplican los procedimientos previstos incluidos los que se refieren a la gestión de las quejas.
- Se respeta la escala jerárquica.
- El personal conoce sus derechos y obligaciones.

**Gráfico N°9. Indicadores de la disciplina laboral**



**Fuente: Equipo de docentes 2019**

El gráfico anterior muestra como el docente valora los indicadores de la disciplina laboral del Colegio Público 14 de Septiembre, de acuerdo al instrumento aplicado al equipo de docente.

Como se puede apreciar los docentes al ser consultados en la encuesta sobre los indicadores de la disciplina laboral, el 47 % consideran excelente el respeto de la

escala jerárquica, los horarios y normas, el 42 % expresan que el personal conoce sus derechos y obligaciones.

El 47 % de los docentes consideran muy bueno el aprovechamiento de los recursos, los flujos de trabajos y resultados, que todos se someten a las normas que les afectan.

Lo expuesto demuestra que existe cierto grado de disciplina laboral en el Centro escolar, sin embargo, es necesario continuar trabajando en mejorar los procedimientos previstos referentes a la gestión de quejas y de utilizar en forma sistémica los equipos de seguridad y protección.

La subdirectora de la escuela opina como excelente los flujos de trabajos, se aprovecha adecuadamente los recursos disponibles, se respeta la escala jerárquica y las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma.

Los docentes al igual que el equipo de dirección reconocen que de manera esporádica se está fallando en la responsabilidad y en la puntualidad al iniciar su jornada laboral; así como el poco aprovechamiento de los recursos tecnológicos del centro, siendo necesaria una mejor coordinación y funcionalidad de los equipos de trabajo.

El equipo de investigadores opina que el centro escolar presenta una infraestructura física muy buena, se mantiene limpio y ordenado, se evidencia respeto de la escala jerárquica, la autoridad y límites de los mismos; durante el tiempo de visita se pudo constatar que algunos docentes llegaban después de su hora de entrada.

Es importante destacar que los docentes deben mejorar lo relacionado con la impuntualidad y cumplir con los diferentes compromisos que se asumen en las reuniones con el propósito de mejorar la disciplina laboral, utilizar más los recursos con los que cuenta el centro para impartir clases más interactivas y dinámicas que despierten el interés de los estudiantes por el aprendizaje.

### **7.5. Fortalezas y debilidades en relación a la disciplina laboral**

Según Fernando Gamarra Morales (2007) Las fortalezas como las debilidades son factores internos de una Institución Educativa, por lo que es posible controlarlas y actuar directamente sobre ellas, puede influirse directamente para el futuro.

Las fortalezas y debilidades que se presentan en el personal tanto docente como administrativo permitirán que la institución mejore su desempeño y se pueda ofertar atención de calidad.

**Tabla N°1. Fortalezas y debilidades en relación al desempeño laboral de los docentes por el equipo de dirección del Colegio Público 14 de Septiembre**

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ El 98% de docentes son profesionales de la educación.</li><li>➤ Distribución y optimización del personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Comunicación y orientación no fluida entre la dirección, subdirección, coordinadores y jefes de áreas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Asistencia</li><li>➤ Dominio de grupo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Inasistencia</li><li>➤ Impuntualidad</li><li>➤ Falta de dominio de grupo</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Experiencia laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Incumplimiento de entrega de informes</li><li>➤ Falta de vocación</li><li>➤ Cansancio por múltiples tareas.</li></ul>

**Fuente Equipo de Dirección 2019**

De acuerdo a la debilidad planteada por dos inspectores consideran necesario mejorar la comunicación entre el equipo docente y equipo de dirección lo cual la subdirectora no lo expresa como una debilidad en la encuesta realizada.

Entre las medidas que propone el equipo de dirección para mejorar la disciplina laboral de los docentes se detallan a continuación.



- Aplicación de normas y reglamento laboral al docente que incumpla de manera reincidente.
- Cumplir con sus obligaciones y deberes en el centro educativo.
- Trabajo en equipo.
- Integración a las actividades extracurriculares.

**Tabla N°2. Fortalezas y debilidades en relación al desempeño laboral por los docentes del colegio Público 14 de septiembre**

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Participación activa en las nuevas transformaciones curriculares.</li> <li>➤ Relaciones humanas</li> <li>➤ Auto preparación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poca comunicación entre personal docente y directivo.</li> <li>➤ Falta de motivación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disposición para mejorar en el trabajo.</li> <li>➤ Responsabilidad compartida</li> <li>➤ Respeto</li> <li>➤ Ética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sobrecarga de trabajo</li> <li>➤ Cansancio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunicación efectiva y buen liderazgo.</li> <li>➤ Compañerismo</li> <li>➤ Solidaridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impuntualidad.</li> <li>➤ Ausencias de docentes en las primeras horas de clases.</li> <li>➤ Llegadas tardes al centro</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asistencia y puntualidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mejoramiento de seguimiento y control.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cumplimiento con los planes de clases y horarios.</li> <li>➤ Coordinación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La no implementación de maestro sustituto.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Docentes titulados con un 95% y con años de experiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Falta de ambientación pedagógica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo de clases en un ambiente saludable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poca autoridad del equipo directivo.</li> </ul>

**Fuente: Equipo de docentes 2019**

De acuerdo a la fuente consultada, el equipo de dirección y docentes opina que la falta de comunicación y orientación es una de las debilidades encontradas en el centro laboral, la cual se contradice con lo expuesto en el gráfico No. 6 de los mecanismos de control de disciplina en la que el 63 % de los docentes opinan que existe mucha comunicación constante y multidireccional, esto se debe que muchos

docentes manifiestan que se debe de mejorar las relaciones y la motivación entre la directora, la subdirección y los jefes de áreas, a fin de que no existan contradicciones en las tareas que se asignan.

Sobre la asistencia y puntualidad se logra apreciar que tanto los docentes y equipo de dirección manifiestan que se evidencia las llegadas tardes en las primeras horas de clases.

El equipo de dirección no expresa en ningún momento tomar en cuenta la motivación y reconocimiento de la labor y desempeño docente, y de igual manera los docentes lo observan como una debilidad.

Por tanto, el estímulo y la motivación laboral de los docentes se tienen que transformar en un desafío directivo de alto impacto para el éxito de mejoramiento continuo de cualquier proceso educativo que incida positivamente en el deseo de los profesores por aprender nuevas ideas y prácticas que contribuyan en la calidad de la educación.

#### **7.6. Medidas que propone el docente para mejorar la disciplina laboral en el centro educativo.**

- Estímulos y motivación constante por parte del equipo de dirección.
- Reducir actividades extracurriculares.
- Facilitar los deberes y derechos como docente.
- Seguimiento y monitoreo al trabajo docente.
- Mejorar la comunicación entre el personal docente y directivo.
- Mejorar la gestión administrativa del centro.
- Implementación de maestro sustituto.
- Trato fraterno y cordial
- Realizar capacitaciones sobre el manual de funciones y filosofía de la institución.
- Cumplir en tiempo y forma con el trabajo asignado
- Aplicación de diálogos y comunicación fluida.
- Flexibilidad

- Incentivar y estimular el trabajo docente.

Al hacer una revisión de las medidas propuestas por los docentes para mejorar la disciplina laboral, el equipo de investigación considera que la dirección del centro escolar debe realizar:

- Un estudio del manual de funciones existente con el propósito de establecer claramente las funciones básicas y las responsabilidades que corresponde desempeñar a cada dependencia, delimitando la naturaleza y amplitud del trabajo.
- Desarrollo de un plan de incentivo y estímulo en aras de mejorar el clima institucional y garantizar el desarrollo del modelo de gestión humana fundamentada en competencias.
- Continuar realizando mejoras en los mecanismos de control, seguimiento y evaluación de la disciplina laboral, así como de efectuar procesos de reflexión mensual que contribuyan a mejorar la disciplina laboral de los docentes.
- Establecer comisiones de trabajo que favorezcan el involucramiento de todos los docentes en las actividades extracurriculares, a fin de disminuir los niveles de sobrecarga de trabajo.

### **7.7. Revisión documental**

Se realizó una revisión sobre algunos documentos rectores que favorecen la disciplina laboral. A continuación, se detalla en la siguiente tabla

<b>Documentos Normativos y Académicos</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Tiene que mejorar</b>	<b>No existe</b>
Ley de carrera docente			✓		
Código del Trabajo					✓
Ley de seguridad social					✓
Manual de funciones			✓		
Programas de Estudios			✓		
Acta de Reuniones		✓			
Libro de Circulares		✓			
Expediente de los docentes		✓			
Registro de Planes didácticos		✓			
Plan de Acompañamiento Pedagógico			✓		
Cronograma de Acompañamiento pedagógico			✓		
Plan de capacitaciones			✓		
Control de asistencia de docentes		✓			
Libro de Registro de calificaciones		✓			
Registro de fuerza laboral		✓			
Cuaderno de incidencia de docentes			✓		
Cuaderno de registro de EPI		✓			
Control de Programaciones de los EPI			✓		
Registros de subsidio	✓				

**“Factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes del Colegio Público 14 de Septiembre”**

Libro de acta de resolución de conflictos			✓		
Ley general de Educación			✓		
Constitución Política			✓		
Registro de Control de citas medicas			✓		
Registro de Memorandos y llamados de atención de docentes			✓		

La presente guía de revisión documental permitió al equipo de investigación identificar que la existencia y las condiciones de los documentos que evidencian el control disciplinario de los docentes del colegio público 14 de septiembre, los cuales se encuentran en su mayoría en buenas condiciones. Cabe mencionar que es de vital importancia el contar con el código del trabajo y la ley de seguridad.

## VIII. CONCLUSIONES

Con base en los objetivos definidos en el estudio, las preguntas directrices y el análisis de resultados presentado, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto a los factores que influyen en la disciplina laboral del personal docente se mencionan:
  - Los factores internos que inciden en la disciplina laboral de los docentes se encuentran liderazgo de la dirección, el trato de calidad, la estructura organizativa, las relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional, cultura de institución son los que influyen positivamente en el centro en cambio los que influyen de forma negativa es la sobre carga de trabajo y los no reconocimientos a su labor.
  - Entre los factores externos se encuentran problemas económicos, familiares, de salud y cultura de comunidad estos influyen de forma positiva en el centro, en cambio los que influyen de forma negativa es el medio ambiente por la falta de iluminación y limpieza en algunas áreas del centro.
2. Entre los mecanismos de control disciplinarios que se aplican en el centro son registros de entrada y salida del trabajo del docente y observaciones indirectas de la actividad laboral, los que se aplican muy poco son el acompañamiento pedagógico y las sanciones.

Los mecanismos que no se aplican desde el mes de Agosto es el acompañamiento pedagógico.

3. Entre las causas de la disciplina laboral que generan poca y muy poca dificultad en el centro educativo son amenazar sin cumplir la amenaza, incumplimiento de compromisos adquiridos e insuficiencia de explicación de normas.
  - Entre las consecuencias que pueden incidir en la disciplina laboral se encuentra que poco a muy poco inciden en el clima laboral del docente.
  
4. En relación a las fortalezas de la disciplina laboral de los docentes se mencionan:
  - La fortaleza principal radica en el aprovechamiento adecuado de los recursos, se respeta la escala jerárquica, un personal altamente calificado, la distribución y optimización del personal.
  
5. Entre las debilidades por algunos docentes son las llegadas tardes al centro escolar, falta de comunicación entre los docentes y equipo de dirección.
  
6. El equipo de dirección y personal docente considera conveniente para mejorar la disciplina laboral la aplicación oportuna del reglamento laboral, fomentar la conciencia del trabajo colectivo y superar las llegadas tardes por algunos docentes.
  
7. El equipo de investigación llega a la conclusión que se deben superar las debilidades sensibilizando al personal docente sobre la importancia de su trabajo mejorando así la comunicación y apoyo mutuo entre ambos.

## **IX. RECOMENDACIONES**

Al concluir el trabajo investigativo realizado en el Colegio Público 14 de Septiembre se brindan recomendaciones al equipo de dirección y docentes a fin de fortalecer y mejorar la disciplina laboral de dicho centro, entre las que sobresalen:

### **Equipo de dirección**

- Gestionar capacitaciones sobre comunicación, clima institucional, gestión del talento humano.
- Dar a conocer al MINED los documentos normativos que no existen en el centro escolar.
- Mejorar los mecanismos de control disciplinario e incentivo de los docentes.
- Concientizar al personal docente de la importancia del no ausentismo y la impuntualidad al centro escolar.
- Realizar procesos de reflexión sobre disciplina laboral, manual de funciones y relaciones humanas.
- Llevar siempre control de asistencia del personal docente y administrativo.
- Realizar un proyecto de capacitación para el fortalecimiento de las relaciones humanas del personal docente y equipo de dirección del centro escolar.

### **A los Inspectores**

- Efectuar llamados de atención fraternos respetando las funciones del personal.
- Participar en capacitaciones impulsadas por el equipo de dirección para llevar a la práctica lo aprendido.

### **A los Docentes**

- Poner sustituto cuando vaya a faltar a su trabajo.
- Realizar sus citas médicas en turno contrario cuando sean consultas no especializadas.
- Asistir puntualmente a su centro de labores.



## **X. BIBLIOGRAFÍA**

1. Alache. (2017). La gestion de la disciplina laboral. En P. Alache, *GESTION LABORAL*.
2. Barriga, A. D. (2006). *Desempeño docente en las practicas educativas*. Managua.
3. Barriga, D. (2006). *Desempeño docente*. Managua.
4. Buil, A. (2001). *Malestar docente. Catalunya*.
5. Castro. (2015). *Desempeño docente*. Managua.
6. *DEFINICION ABC*. (15 de Abril de 2019).
7. Diaz, B. (2009). *Pasos para hacer una investigacion*. Managua.
8. Eastman. (2016). *Estres laboral*. Managua.
9. Estrada. (2006). *Mecanismos de control disciplinario*. Managua.
10. Estrada. (2016). *Gestion disciplinaria*. Managua.
11. Estrada. (2016). *Incidencia de la disciplina laboral*. Managua.
12. FERRER, F. (2002). El control social de la escuela. En F. FERRER, *GESTION DISCIPLINARIA* (págs. 177-203). Barcelona.
13. Fontana. (1994). En Fontana, *Disciplina laboral*.
14. Forero. (2016). Mecanismos de control interno. *Disciplina laboral*.
15. Fortich, S. (2009). Gestion displinaria. En S. FORTICH, *Causas de los problemas disciplinarios*.
16. gaceta, L. (1990). Ley general de educacion . Managua.
17. Gaceta, L. (2006). Ley general de educacion . Managua.
18. Hernandez, R. (2003). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: MC GRAW HILL.
19. Martinez, A. (2016). Causas mas habitules de indiciplina en la escuela. *Gestion disciplinaria*.
20. Martinez, A. (2016). Incidencia de las practicas disciplinarias. *Gestion disciplinaria*.
21. Meza, N. y. (2017). *Incidencia de la disciplina laboral*. Managua.
22. MINED. (2016). *Manual de funciones de centros educativos publicos*. Managua.
23. Noguera, M. y. (2016). *Mecanismos de control*. Managua.
24. Portales. (2009). *Gestion disciplinaria efectiva*. Managua.
25. Portales, L. (2009). *Definicion y proposito de la disciplina laboral*. Managua-Nicaragua.

26. Sampiere. (2010). *Evaluacion de desempeño*. Managua.
27. Sanabria. (27 de Octubre de 2012). *Yulissa Sanabria*. Obtenido de <http://www.yulisanabria.blogspot.com>
28. Soza, O. Y. (2009). *Acompañamiento Pedagógico* . Managua.
29. Steve. (1987). *Estado de salud del docente*. Managua.
30. TRAÑA. (2001). *Plan de desarrollo educativo*. Managua.
31. UNESCO. (2005). *Desempeño docente en las practicas educativas*. Managua.
32. Villanueva, G. (2010). *Tecnicas de investigacion documental*. Managua.

## **XI. ANEXOS**

**PROPUESTA PLAN DE CAPACITACION PROYECTO EDUCATIVO 14 DE SEPTIEMBRE.**






UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
CARRERA DE PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Propuesta del Plan de capacitación sobre relaciones humanas, dinámicas y estrategias metodológicas dirigido al personal docente de secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre, de la ciudad de Managua, a fin de incidir en el proceso de mejoramiento continuo de la disciplina laboral del centro.**

**Autores:**

-  Br. Roberto Vicente Lira Vílchez
-  Br. Roberto de Jesús Barrios Pérez
-  Br. Jennifer Maurelina Durán Nájera

**Tutor:** Msc. Vicente Armando Briceño

Managua, 07 de Diciembre del 2019.

## **INTRODUCCIÓN**

En toda institución educativa en aras de mejorar la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y el fortalecimiento de un clima institucional que favorezca la disciplina laboral y la potencialización del talento humano, es de vital importancia realizar procesos de formación integral y continua que estimule y faculte a los docentes en la adquisición de conocimientos, valores, destrezas y habilidades, a fin de aplicarlos con confianza y creatividad en los roles, circunstancia y entornos que se le presenten.

La educación a lo largo de la vida es una singular oportunidad para todos actores que participan directa e indirectamente en la formación integral de niños (as), adolescentes y jóvenes. Es por eso que la dirección de la escuela debe estar atenta en la formación y capacitación de su personal para construir una institución educativa sólida, de prestigio y de calidad, en la que haga sobre salir el talento humano de sus empleados.

Los cambios vertiginosos que se dan de manera exponencial en el desarrollo del conocimiento, en los procesos de globalización, competencia y el avance tecnológico obliga a las instituciones educativas a llevar a cabo planes de capacitación que permite fortalecer y corregir a corto plazo las debilidades que se presentan en los educadores, encaminándolos a su crecimiento personal, comunitario, profesional e institucional.

El Plan de Capacitación sobre relaciones humanas, dinámicas y estrategias metodológicas para el periodo 2020-2021 constituye un instrumento de mucha importancia para el desarrollo profesional de los docentes. Su fin es brindar y fortalecer competencias y habilidades necesarias para mejorar el desempeño, la innovación, la creatividad, la generación de un clima agradable y armónico que responda a los intereses de la comunidad educativa.

En él se presentan en un primer momento una serie de dinámicas y estrategias más relevantes que hacen que el desarrollo de las clases tengan un carácter más dinámico y atractivo para los discentes, en el cual además de pasar el tiempo ameno

aprenden con mayor facilidad las nuevas estructuras cognoscitivas. En un segundo momento el abordar lo relacionado con el mejoramiento de las relaciones humanas.

En el presente plan se da a conocer una breve descripción de las necesidades de capacitación producto de un diagnóstico practicado a los docentes y personal administrativo del Colegio Público 14 de Septiembre.

La estrategia de formación se concentra en el aprendizaje activo, es de carácter presencial- grupal y vivencial con el propósito de fortalecer las competencias deseadas. Se desarrollará a través de un seminario taller y se aplicarán técnicas audiovisuales y juegos de roles a fin de afianzar y corregir los conocimientos previos no apropiados. El periodo de ejecución del plan de capacitación es en el periodo 2019- 2020 con la participación del 100 % de los docentes y equipo de dirección de la secundaria regular del turno vespertino del centro en estudio.

Este proyecto educativo nace de la necesidad que se pudo apreciar en el diagnóstico practicado, el cual proyecta que el 79 % de los docentes, el 67 % de los inspectores y el 75 % del equipo de dirección opinan que los factores internos tales como el liderazgo de la dirección, el trato de calidad, la sobrecarga de trabajo y la poca promoción y cultura de los reconocimientos morales y el mejoramiento de las relaciones interpersonales que contribuirán al mejoramiento de la disciplina laboral del centro , así como la puesta en práctica de dinámicas y estrategias metodológicas que influirán favorablemente en el mejoramiento del desempeño de los docentes en el aula I del centro.

Otros de los problemas encontrados son la no aplicación de mecanismos de control disciplinario tales como los reglamentos disciplinarios, poco acompañamiento y asesoría, fomento de la cultura la evaluación sistemática del desempeño laboral con un enfoque integral, la sanción y su implementación efectiva. Esto es la principal causa que hace que muchos docentes incurran en ausentismo e impuntualidad y el abuso de citas médicas.

Actualmente las debilidades en relación a la disciplina laboral son la falta de comunicación, la impuntualidad y falta de motivación, así como el desarrollo de clases meramente tradicionales que de continuar de esta manera podría en un

futuro incidir de manera negativa en el bajo rendimiento académico y afectar con el cumplimiento de su filosofía institucional.

## **OBJETIVOS**

### **➤ GENERAL**

Fortalecidas las relaciones humanas y la disciplina laboral del personal docente del Colegio Público 14 de Septiembre a través de un proceso formativo e integral en el periodo 2020- 2021.

### **➤ ESPECÍFICOS**

1. Personal docente motivado y comprometido en contribuir a crear un clima agradable de trabajo.
2. Personal docente y administrativo conscientes de la importancia de mantener las buenas relaciones interpersonales.
3. Docentes aplican dinámicas y estrategias metodológicas en el desarrollo de sus clases.

### **Metas o indicadores**

1. Capacitar en relaciones humanas, dinámicas y estrategias metodológicas al 100 % de los docentes y del Colegio Público 14 de Septiembre.
2. Concientizar a los docentes y equipo de dirección sobre la importancia de las relaciones humanas en la institución educativa.
3. El 80 % de los docentes realizan clase más dinámicas y atractivas.
4. Elaboración der un diagnóstico de la situación actual del clima laboral del centro en el año 2020.
5. El 70 % de los docentes son estimulados y certificados con reconocimientos.
6. Se desarrollan encuentros mensuales de crecimiento de talento humano y mejora de las relaciones humanas.

## **Estrategias**

1. Coordinar las actividades a desarrollar con el equipo de dirección de la Institución Educativa

## **Acciones**

- Realizar encuentro con la dirección del centro para dar a conocer la problemática encontrada en el diagnóstico educativo.
  - Dar a conocer el plan de capacitación a efectuarse en el periodo 2020- 2021.
  - Exponer el impacto que tendrá la aplicación del plan de capacitación.
  - Exponer las temáticas a desarrollar, la cantidad de docentes a participar, y personal que harán la ejecución del plan de capacitación.
2. Concientizar a los docentes y equipo de dirección sobre la importancia de las relaciones humanas en la institución educativa

## **Acciones**

- Elaborar materiales de apoyo para la capacitación.
  - Capacitar personal docente y equipo de dirección en la temática:
    - a) ¿Cómo mejorar las relaciones humanas en el centro?
    - b) Importancia de la práctica de las buenas relaciones humanas
  - Elaborar certificados de los docentes que participaron en la capacitación.
  - Realizar videos sobre el trabajo en equipo
3. Docentes realizan clase más dinámicas y atractivas

## **Acciones**

- Elaborar materiales de apoyo para la capacitación de dinámicas y estrategias metodológicas.
- Video sobre la estrategia Kahoot
- Intercambio de experiencias con que cuentan los docentes actualmente,
- Capacitar a los docentes de nuevas dinámicas y estrategias metodológicas mediante ponencias vivenciales.
- Elaborar broshure de dinámicas y estrategias metodológicas.
- Aplicación de guías de autoevaluación



4. Elaboración de un diagnóstico de la situación actual del clima laboral del centro.

#### **Acciones**

- Elaborar los instrumentos para la realización del diagnóstico del clima laboral del centro en el año 2020.
  - Conformar equipos de trabajo para su realización.
  - Recopilación y procesamientos de datos.
  - Elaboración de diagnóstico.
  - Aplicar guías de autoevaluación
5. Estimular y certificar con reconocimientos a los docentes.

#### **Acciones**

- Diseñar los certificados de reconocimientos.
  - Realizar guías de evaluación del desempeño y disciplina laboral de los docentes.
  - Estimular a mejores docentes que presenten buen desempeño y disciplina laboral.
6. Se desarrollan encuentros mensuales de crecimiento de talento humano y mejora de las relaciones humanas

#### **Acciones**

- Seleccionar al equipo de facilitadores.
- Capacitar al equipo facilitador que hará los encuentros mensuales de crecimiento de talento humano.
- Realizar procesos de encuestas de temas de interés a impartirse en los talleres de crecimiento de talento humano.
- Realizar los encuentros mensuales de crecimiento de talento humano.
- Realizar procesos de evaluación y autoevaluación de los talleres de capacitación mensuales

## **Recursos**

Aula Tic, mesas, sillas, data show, computadora, grabaciones de audio y videos, marcadores, mesas de exposición, pizarra, parlantes, responsable técnico y conexión a internet, proyector y pantalla.

Se realizarán dos capacitaciones una sobre relaciones humanas y la otra sobre dinámicas y estrategias metodológica con una duración de 3 horas.

El financiamiento de inversión de este plan de capacitación, será financiada con recursos de organismos que apoyen programas de reconversión y modernización de estructuras organizativas, tales como la Alcaldía, Cristhian Children y de organismos que apoyen la educación. El colegio puede aportar de sus recursos propios el 50 % de la inversión.

### **Presupuesto de gasto para cada capacitación**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Alquiler de data show	1	800.00	800.00
Papelones	10	5.00	50.00
Marcadores	10	15.00	150.00
Hojas de colores	46	3.00	138.00
Lapiceros	26	3.00	78.00
Refrigerio	26	30.00	780.00
Honorarios del equipo de capacitadores	3	800.00	2400.00
Imprevisto (15%)	1	659.40	659.40
<b>Total</b>			<b>C\$ 5055.40</b>

### **Impacto**

Estas capacitaciones están orientadas en desarrollar destrezas para optimizar la autoestima, mejorar el desempeño laboral de los docentes en cuanto a la realización de clases más dinámicas y atractivas y el mejoramiento continuo de la disciplina laboral al ejercer todo lo aprendido en el ámbito familiar, social y profesional.

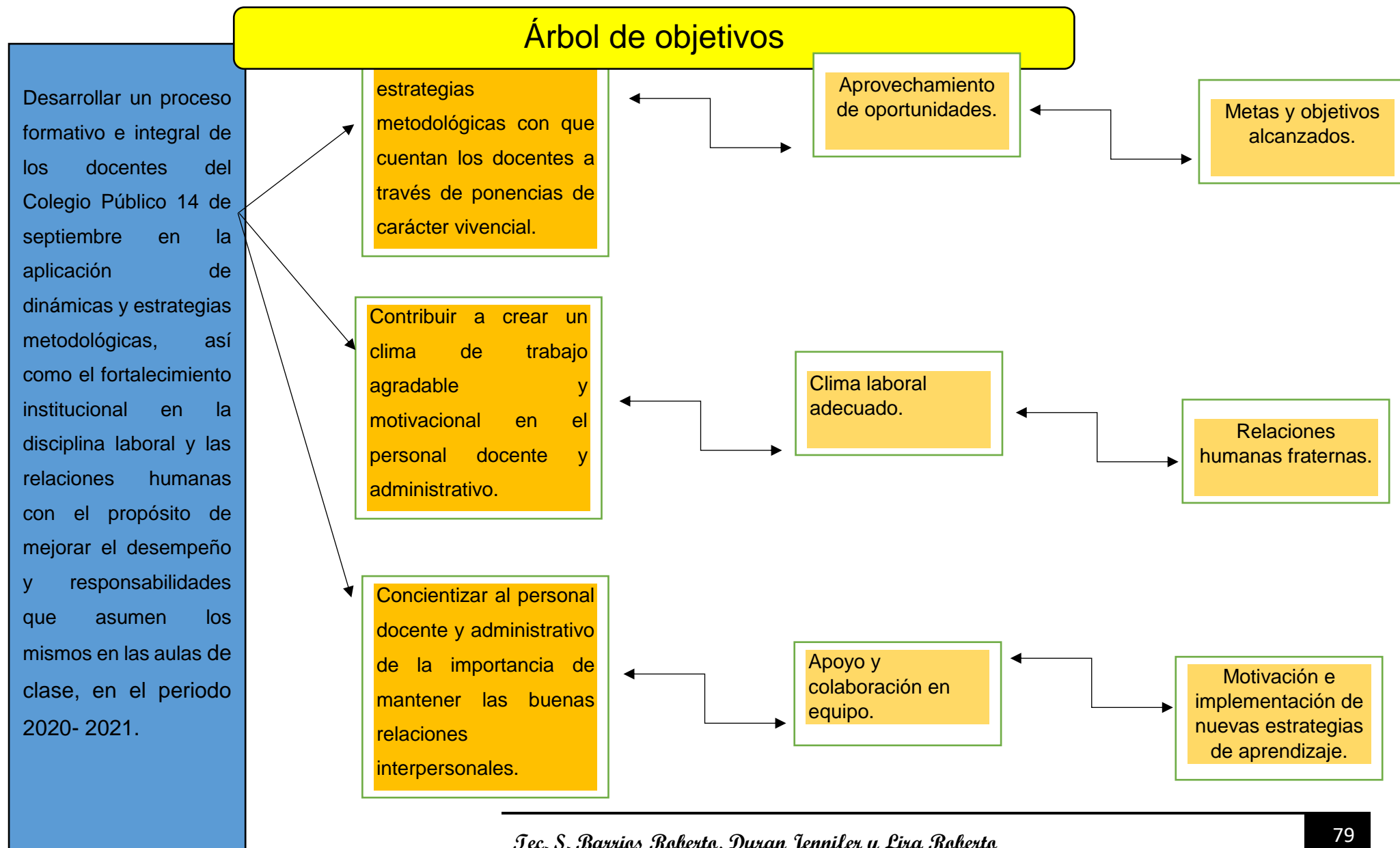
Esto a su vez permitirá mejorar las relaciones humanas y los conflictos entre docentes y equipo de dirección y de contribuir al desarrollo de liderazgo, trabajo en equipo de trabajo, trabajo colaborativo de las diversas actividades que se desarrollan en la institución educativa, trayendo como consecuencia el fortalecimiento institucional y prestigio del Colegio Público 14 de septiembre.

**MATRIZ DE INTERVENCIÓN**

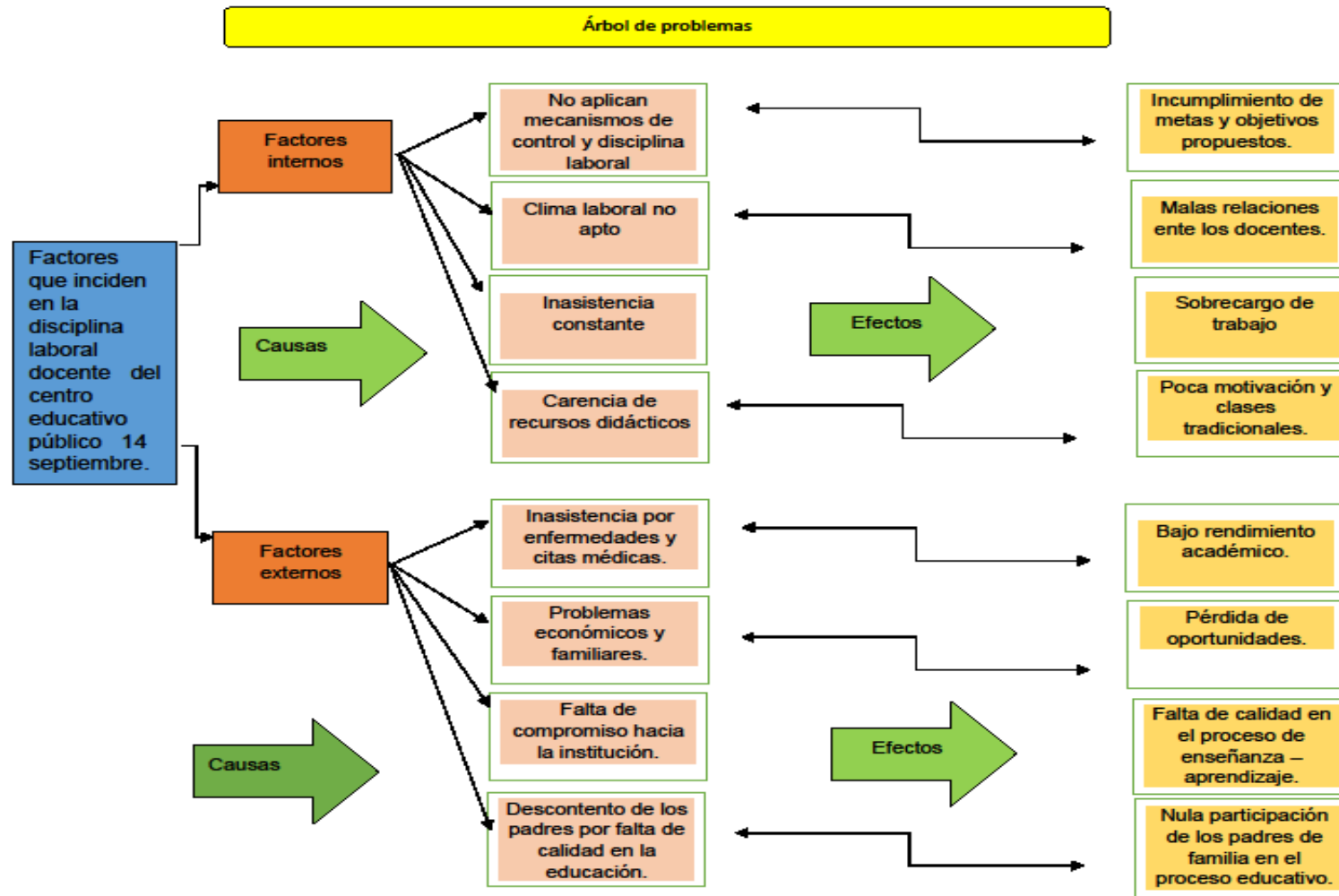
<b>FIN</b>	Mejorar las relaciones humanas, el desempeño y responsabilidades laborales de los docentes en el periodo 2020- 2021				
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Fortalecidas las relaciones humanas y la disciplina laboral del personal docente del Colegio Público 14 de Septiembre a través de un proceso formativo e integral en el periodo 2020- 2021.				
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Metas con indicadores de resultados</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Plazos</b>	<b>Responsables</b>
Personal docente motivado y comprometido en contribuir a crear un clima agradable de trabajo.	-Realizar capacitación sobre: cómo mejorar las Relaciones Humanas en el Trabajo, Importancia de la práctica de las buenas relaciones humanas	90% de los docentes de Secundaria mejoran la comunicación y el trabajo colaborativo y Participativo. - Docentes son estimulados y reconocido su trabajo. -El 95 % de los docentes asisten puntualmente a su jornada laboral.	-Diplomas de reconocimiento-  -Control de asistencia.  - Expedientes de Docentes	<b>Marzo 2020</b>	<b>Directora y subdirectora</b>

**“Factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes del Colegio Público 14 de Septiembre”**

Docentes aplican dinámicas y estrategias metodológicas en el desarrollo de sus clases.	-Seminario Taller sobre dinámicas y estrategias metodológicas. -Elaboración de brochare con dinámicas y estrategias metodológicas relevantes	80 % de los docentes realizan clases más dinámicas y atractivas	-Aulas ambientadas pedagógicamente. -Guías de Acompañamiento pedagógico. -	II Semestre 2020	Equipo de dirección Equipo Facilitador Docentes de Secundaria
Equipo de dirección realiza diagnóstico sobre la situación actual del clima laboral	-Elaborar un diagnóstico para conocer la situación actual del clima laboral. -Aplicación de guías de autoestudio.	- Diagnóstico Elaborado y estudiado.	-Diagnostico. -Libro de control de control de conflictos - -Guías de Autoevaluación.	I Semestre 2021	Equipo de dirección Equipo Facilitador Docentes de Secundaria  Inspectores y jefes de Áreas.
Personal docente y administrativo conscientes de la importancia de mantener las buenas relaciones interpersonales.	-Presentaciones digitales de audio y video para motivar a los docentes	100% de los docentes asisten a los encuentros de crecimiento de talentos humanos y mejora de las relaciones humanas.-	-Matriz con los resultados de la -Evaluación. Equidad en la elaboración de los trabajos	Encuentros mensuales	Equipo de dirección Equipo Facilitador Docentes



**“Factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes del Colegio Público 14 de Septiembre”**



## **Capacitación N°.1 Relaciones Humanas**

### **1. ¿Cómo mejorar las relaciones humanas?**

¿Cómo Mejorar las Relaciones Humanas en el trabajo, en la empresa, la escuela, con los amigos o cualquier ámbito en que desees tener buenas interacciones con los demás?

Según (Rojas E., 2015) Las relaciones humanas es todo acto en el que intervengan dos o más personas. Se considera que las relaciones humanas son el contacto de un ser humano con otro respetando su cultura y normas, compartiendo y conviviendo como seres de un mismo género en una sociedad.

El hombre se relaciona con los demás, ya sea de manera familiar, colectiva o laboral. Éste intercambia con otras ideas, opiniones, anécdotas, experiencias, inclusive cosas más personales.

#### **➤ Aprende a escuchar:**

Cuando estés platicando con alguien date tiempo para escuchar lo que te están diciendo, pon atención en esa persona y mírala a los ojos, de esta manera inconscientemente se dará cuenta de que le estas poniendo atención y no la estas juzgando y a su vez te ayudara para tener una plática más efectiva. Habla con todo tipo de personas que importa si son de una posición social baja o no exitosa.

#### **➤ Práctica la empatía:**

Esto significa ponerse en los zapatos del otro, ver las cosas desde el punto de vista de él/ella, ser generoso con la otra persona y date cuenta de cómo actuarías tu si estuvieras en una situación similar y trata de comprender. Quien hace esto encuentra personas muy interesantes en los lugares inesperados una oportunidad a esas personas, te la estás dando a ti mismo.



➤ **Reconoce el trabajo de los otros:**

Mejor dile,

-- oye que bien, felicidades sigue echándole ganas y te aseguro que mañana podrás vender 3

Se sentirá mejor e influenciaras de manera positiva en él.

➤ **No critiques:**

Lo mismo que sientes cuando alguien te critica, siente la otra persona.

➤ **Llama a las personas por su nombre:**

El mejor sonido que puede escuchar una persona es su nombre. Así que has el esfuerzo por evitar usar apodos.

Es muy importante tener en cuenta y recordar que el cambio representa situaciones estresantes para muchas personas, sobre todo cuando no se tiene un control de sí mismos o sus actividades está muy arraigado a la persona. De tal forma que si una persona se ve en la necesidad de tomarse algún tiempo y espacio para su correcta aplicación del cambio; es bueno, ya que todo gran cambio no sucede de golpe, sino que es poco a poco.

Por tal motivo, es necesario muchas veces cambiar si realmente se quiere mejorar las relaciones interpersonales, y para esto es necesario una serie de condiciones:

- a) Estar consciente, saber que existe un problema.
- b) Evaluar que tan grave puede ser el problema.
- c) Identificar las posibles soluciones y descartar las que no sean factibles.
- d) Aplicación de las posibles soluciones y corrección durante el proceso.

**2. Ética y comportamiento en el lugar de trabajo.**

Los valores y la ética son importantes en el lugar de trabajo para ayudar a mantener el orden, garantizar que una empresa funcione sin problemas y siga siendo rentable.

**Dedicación** ¿Qué tan difícil que un empleado trabaje, o la cantidad de esfuerzo que pone otro, se puede recorrer un largo camino? Obviamente, las empresas quieren

resultados, pero la mayoría de los empleadores prefieren a un trabajador que realice un esfuerzo honesto para el que podría ser considerado un evento “natural” en el trabajo, pero es de otra manera perjudicial.

### **Valores éticos**

- ✓ Integridad: Es mostrar un comportamiento honesto en todo momento.
- ✓ Responsabilidad:

Se espera que todos los empleados de todos los sectores actúen responsablemente en sus acciones. Eso significa aparecer cuando se han programado y a tiempo, y no tomar ventaja de tiempo previstos para las interrupciones. También significa aceptar la responsabilidad cuando las cosas van mal, la recopilación de sí mismo y trabajar hacia una resolución. Y a veces puede significar trabajar más tiempo de lo previsto para ver un proyecto hasta su finalización.

- ✓ Colaboración:

Los valores éticos en el lugar de trabajo constan de trabajo en equipo. Eso es porque la mayoría de las empresas creen que cuando la moral es alta y todos trabajan juntos, el éxito llegará, es importante que los empleados trabajen en equipo; ya sea ayudando a los compañeros de trabajo en un proyecto, la enseñanza de nuevas contrataciones, nuevas tareas, o siguiendo las instrucciones de un supervisor.

- ✓ Conducta:

Es un aspecto integral de los valores éticos en el trabajo. Los empleados no sólo deben tratar a otros con respeto, exhibiendo un comportamiento adecuado en todas las facetas del trabajo. Esto incluye el uso de vestimenta apropiada, utilizando un lenguaje que se considera adecuado y conducirse con profesionalismo. Cada empresa aplica sus propias reglas específicas sobre la conducta, y por lo general hace sumamente claro en los manuales del empleado y manuales de capacitación.

### **3. ¿Cómo deben ser las relaciones entre empleador y empleado?**

Según el código del trabajo en su título preliminar el trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

En el código de trabajo de la ley No. 185 (1996) los empleadores de las diferentes instituciones están obligados a:

- Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido.
- Respetar la jornada de trabajo.
- conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.
- Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
- Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.
- Por otra parte, en el código de trabajo de la ley No. 185 (1996) se plantea que los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:
  - a) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador
  - b) Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;

- c) Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho;
- d) Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados
- e) Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;

**Video para motivar docentes:**

1. La mejor maestra.
2. Profesores que inspiran y alumnos que trascienden.
3. Video motivación para maestros

## **Capacitación N°. 2 Dinámicas y Estrategias Metodológicas**

La estrategia de formación de la presente capacitación se concentra en el aprendizaje activo, el cual promueve en el participante su capacidad para pensar de forma lógica, analítica, crítica y reflexiva abordando con una pertinente claridad conceptual y practica los diferentes temas que se desarrollen.

La capacitación es de carácter presencial- grupal, en el cual el instructor se interactúa directamente con los participantes durante todo el proceso, siendo su comportamiento como un facilitador y estimulador de procesos formativos integrales, propiciando un ambiente permanente colectivo en el aprendizaje, donde no solo se refuercen los conocimientos transmitidos, sino que se logren experiencias directas de carácter vivencial, para fortalecer las competencias deseadas.

Durante el desarrollo del proceso de capacitación se utilizarán como técnicas dirigidas por el equipo facilitador:

- Desarrollo de seminario taller caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el instructor expondrá los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que los participantes realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas al vincularlos con la práctica operante. De igual manera les permitirá a los participantes desarrollar habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias
- Partiendo de la frase, según Confucio, **“Si escucho olvido, si veo recuerdo, si hago comprendo”**, se aplicarán técnicas audiovisuales y juego de roles con el propósito de afianzar los conocimientos relacionados con las dinámicas y estrategias que actualmente los docentes emplean durante el desarrollo de sus clases.
- Finalmente se empleará la técnica instrucción programada, a fin de que los participantes aprendan y relacionen las nuevas estrategias metodológicas atractivas y dinámicas a través de programas computacionales.

Una vez inscrito los participantes, se le hará entrega de una ficha en la que escribirán su nombre y se lo colocarán en la parte izquierda del tórax con un alfiler, procediendo a ubicarse en una de las sillas que se encuentran en el centro de capacitación.

Para iniciar el tema se realizará una dinámica de animación, a fin de romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos nuevos. La dinámica llamada: El Chisme, consiste en organizarlos en forma de herradura a todos los participantes. El animador inicia con la frase Martha salió de su casa a las 5 de la mañana y se encontró con..., el que tiene a la par iniciando por la derecha va complementando la expresión hasta finalizar el chisme con la persona que está a la derecha del animador. (5 minutos)

Posteriormente con la finalidad de conformar los subgrupos de trabajo dentro del grupo para determinadas tareas, el animador hace uso de técnica divisoria: Tráeme tu silla, la cual consiste que debajo del asiento de cada silla se pegará un dibujo, el participante que tienen el mismo dibujo deberán juntarse acarreado el banco con los que tengan el mismo dibujo. (3 minutos)

Una vez conformado los grupos se les solicitará que preparen en equipos de 8 una dinámica y una estrategia metodológica que ponen en práctica al momento del desarrollo de sus clases, para ser expuestas en plenario donde se hará una breve valoración de las mismas con relación a ventajas y desventajas. (15-20 minutos)

Una vez concluido el primer momento pedagógico de la capacitación como lo es la exploración de los conocimientos alternativos sobre el tema a desarrollar, se procederá en un tiempo de 30 minutos, mediante la técnica expositiva y audio visual el contenido de las temáticas a capacitar.

Concluido el segundo apartado de la capacitación se llevará a cabo la exposición de la nueva estrategia metodológica dinámica e innovadora a emplear denominada **Kahoot**, la cual se abordará a continuación mediante la técnica audiovisual y la instrucción programada, siendo abordado este apartado en un total de **25 minutos**. Es importante aclarar que los docentes deben de tener una cuenta en Gmail. COM

Se consolidará la teoría presentada a través de un video tutorial de Kahoot participativo que tarda 6 minutos en el cual se expone un resumen de la funcionalidad, objetivos y los procedimientos a seguir para realizar con éxito el desarrollo de la nueva plataforma de aprendizaje interactivo.

Se concluirá la capacitación con una práctica de esta estrategia metodológica de evaluación en la cual se explicará los diferentes procedimientos para su uso, ejecutándose **examen de agilidad mental y desarrollo intelectual**, creados por el equipo de facilitadores, la cual contendrá una serie de afirmaciones en la que tendrán que seleccionar la respuesta correcta de una serie de alternativas que tendrá correspondencia con uno de los colores presentados mediante el data show.

Por ejemplo:

- Los meses que tienen 28 días son:

• <b>Febrero</b>	• <b>Todos los meses.</b>	• <b>Marzo</b>	• <b>Ninguno de los anteriores</b>
------------------	---------------------------	----------------	------------------------------------

## **DESARROLLO DEL TEMA**

El tema se abordará en dos subtemas centrales, iniciando con las dinámicas y se cerrará con las estrategias metodológicas más relevante

### **1. Dinámicas de grupo:**

Es una designación sociológica para indicar los cambios en un grupo de personas cuyas participaciones buscan poder afianzar sus relaciones mutuas ya que son importantes, hallándose en contacto los unos con los otros, y con actitudes colectivas, continuas y activas.

Entre las más relevantes se pueden mencionar:

### **A. Dinámicas de presentación**

Estas dinámicas son apropiadas, como su nombre lo indica, para romper el hielo. Ellas permiten que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten. Favorecen un primer conocimiento de las personas, sus valores e inquietudes. Entre ellas tenemos:

#### ➤ **La pelota preguntona:**

El animador entrega una pelota (la pelota preguntona) a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio. Mientras se entona una canción la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del animador, se detiene el ejercicio. La persona que ha quedado con la pelota en la mano se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres. El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presenta la mayoría. En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta.

#### ➤ **La noticia**

El animador puede motivar el ejercicio diciendo: “A diario recibimos noticias, buenas o malas. Algunas de ellas han sido motivo de gran alegría, por eso las recordamos con mayor nitidez. Hoy vamos a recordar esas buenas noticias”. Explica la forma de realizar el ejercicio: los participantes deben anotar en la hoja las tres noticias más felices de su vida (quince minutos).

En plenario las personas comentan sus noticias: en primer lugar, lo hace el Animador, lo sigue su vecino de la derecha y así sucesivamente hasta terminar.



➤ **El naufragio**

Uno es el capitán, que dirigirá el juego. Todos los demás serán tripulantes. El barco va a naufragar y todos deben seguir las órdenes del capitán. Según el número de participantes se nombrará a dos ayudantes que tirarán al mar a los que se equivoquen, de esa manera salen del juego. El barco se hunde y el capitán dice: “hagan grupos de ocho, de 7, de 6, etc. Todos los que queden fuera de un grupo salen del juego. Es necesario hacer reflexiones que sirvan de aplicaciones a diversas actitudes ante la vida.

➤ **Encontrando pareja**

Los participantes (hombres) se colocan en círculo y en el centro las mujeres, la cantidad de hombres alrededor será uno más que el de las mujeres. Los círculos se mueven en direcciones opuestas bailando al son de la música. Cada hombre sale a buscar pareja. El que se quede dos veces sin pareja tiene que pagar penitencia.

Entre otras están identificación con animales, el aviso clasificado, cadena de nombres, terremoto, nombre- cualidad, la telaraña, etc. (Ver <http://www.gestiopolis.com/dinamicas-de-grupo-tecnicas-de-animacion-grupal/#tecnicas-de-presentacion>)

**B. Técnicas Divisorias:** Unir personas para que se conozcan o para realizar algún trabajo.

➤ **Primera letra del nombre:**

Juntar a todas las personas cuyo nombre comience con la misma letra o que en la primera sílaba tengan la misma vocal, personas con el mismo signo o Personas que cumplan años el mismo mes.

➤ **Muéstrame tu zapato**

Los grupos se formarán de acuerdo al taller de calzado de los participantes, por ejemplo, un grupo será de 28 al 32, del 33 al 37 y así sucesivamente.

➤ **Vamos al cine**

Cada participante sacará de una bolsa un papel con el nombre de una película, actor o actriz. Los grupos se formarán uniéndose los que tienen el nombre de la película con los que tienen los nombres de la pareja principal, por ejemplo, Mujer Bonita con Julia Roberts y Richard Gere.

➤ **Pueblos y canciones.**

Se entregará a cada participante un papel con el nombre de un pueblo o ciudad y se tiene que juntar con el que tenga la misma ciudad o pueblo. Después de un tiempo, se vuelven a repartir otros papeles con nombres de diversos lugares y se forman cuartetos y se presentan entre ellos.

➤ **Cartulicolores**

Colocar dentro de una bolsa trozos de cartulina de diferentes colores. Cada integrante del grupo saca uno y se dividen de acuerdo al color que les tocó. Para realizar esta dinámica el material a utilizar son cartulinas de colores que están en dependencia de los grupos a formar.

**C. Técnicas para el conocimiento**

➤ **Mi filosofía**

Cada integrante escribe sobre un papel su filosofía de vida, principios de acción, su reglamento y normas personales. Posteriormente realiza su exposición ante el grupo que cuestionan la objetividad de todo lo escrito.

➤ **Personalidad**

La finalidad de esta dinámica consiste en promover un mejor conocimiento de uno mismo en una reflexión sobre la propia realidad. Se organizan subgrupos de 6 a 8 personas, donde cada miembro toma hojas y escribe las siguientes interrogantes:

¿Quién pienso que soy? ¿Qué es lo que mis compañeros piensan que soy? ¿Qué desearía ser yo? ¿Qué desearían los demás que yo fuera? ¿Qué hay de común en lo que todos dicen positivamente de mí? ¿Qué hay de común en lo que todos dicen negativamente de mí? Reflexionando, sobre todo: ¿quién soy yo?

Libremente, cada participante puede exponer en el grupo la síntesis de lo que contestó. Luego se hace una conversación de ayuda recíproca o de profundización.

➤ **La candidatura**

Cada grupo elige a uno de sus miembros como candidato para una determinada misión. EL grupo hace un inventario de las cualidades del candidato e inicia la campaña. El candidato y el grupo evalúan los resultados. Cada miembro del grupo debe escribir en una hoja las virtudes y defectos que ven en el candidato para el cargo y señala cómo debería hacerse la campaña. El grupo pone en común lo que cada uno escribió sobre el candidato. Se elabora una síntesis. El grupo establece campañas de propaganda y su contenido (slogan). Si hay tiempo, se lleva a cabo la campaña. Se puede repetir en otras a fin de que conozcan también sus valores.

➤ **Yo tengo una pregunta**

Escribir en tarjetas preguntas del tipo de: ¿Quién tiene los zapatos más grandes? ¿Quién tiene teléfono? ¿Quién tiene la familia más grande?

Dar a cada participante una pregunta. Estas deberán provocar que los participantes se observen e interactúen entre ellos.

## **2. Estrategias Metodológicas**

Las estrategias metodológicas deben de estar basadas en el tema y los indicadores de logros que se deben de alcanzar en el proceso de enseñanza aprendizaje con un carácter creativo, innovador y motivador, contextualizado de acuerdo a los avances tecnológicos que en la vida diría surgen. Permiten identificar principios, criterio y procedimientos que establecen la forma de actuar del docente en relación a la programación, implementación y evaluación de los aprendizajes.

Las dinámicas y estrategias metodológicas se consideran una guía de las acciones a seguir durante el desarrollo de una determinada clase, razón que hace que sean de orden consciente e intencional, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje y la disciplina.

Labarre, (2001) considera que la estrategia es una operación particular, practica e intelectual de la actividad del docente o de los estudiantes, que complementan la forma de asimilación de los conocimientos que presupone determinado método. Esta conceptualización es pertinente para los propósitos que persigue esta capacitación sobre todo que inducen a aprender significativamente el concepto, leyes y teorías de cada asignatura a desarrollar.

Existen diferentes tipos de estrategias clasificadas por Weistein y Mayer (1986) en: **“estrategias afectivas, de monitoreo y de organización, de acuerdo a su valor durante el proceso”**. También se tiene las estrategias de personalización (las de pensamiento crítico, reflexivo y de creatividad) y las de meta cognición (las de atención, memoria y comprensión de aptitudes verbales).

Dentro de las estrategias metodológicas más comunes se presentan a continuación:

➤ **Los mapas conceptuales**

Permiten organizar de una manera coherente a los conceptos, su estructura organizacional se produce mediante relaciones significativas entre los conceptos en forma de proposiciones, estas a su vez constan de dos o más términos conceptuales unidos por palabras enlaces que sirven para formar una unidad semántica. Permite a los docentes y alumnos el intercambio de sus puntos de vista y realizar una síntesis de todo lo aprendido sobre la estructura del conocimiento y los procesos de construcción de pensamiento.



Fuente <https://es.slideshare.net/jmiturregui/estrategias-metodologicas> presentación

### ➤ Las Analogías

Su objetivo fundamental es relacionar las ideas alternativas y los conocimientos nuevos que el docente pretende introducir a la clase. Son utilizadas para comparar, evidenciar, aprender, representar y explicar algún objeto, fenómeno o suceso. Facilita la comprensión de los contenidos a desarrollarse y el alumno pueda relacionar el conocimiento científico y lo cotidiano.

**Ejemplo:** Para imaginarnos un cristal por dentro, pensamos en un gran edificio donde todas las habitaciones son iguales. Si cada habitación es como una "celda unidad" (una agrupación que se repite), todas las habitaciones formarían en conjunto algo análogo a una "red cristalina"

Dentro de otros ejemplos tenemos:

- ✓ La pintura es al pincel, lo que la música a los instrumentos.
- ✓ Un ángel es al bien lo que el demonio es al mal.
- ✓ Un nuevo amigo en Facebook es a mi hijo, lo que pasar una tarde con mis amigos era para mí en mi infancia.
- ✓ Madrid es en España lo que París en Francia.
- ✓ Una regla es a la geometría, lo que un tenedor es a la cocina.
- ✓ Escalar una montaña es, para ella, lo que rendir un examen es para mí.
- ✓ Una manzana es a un árbol lo mismo que un hijo a un padre.

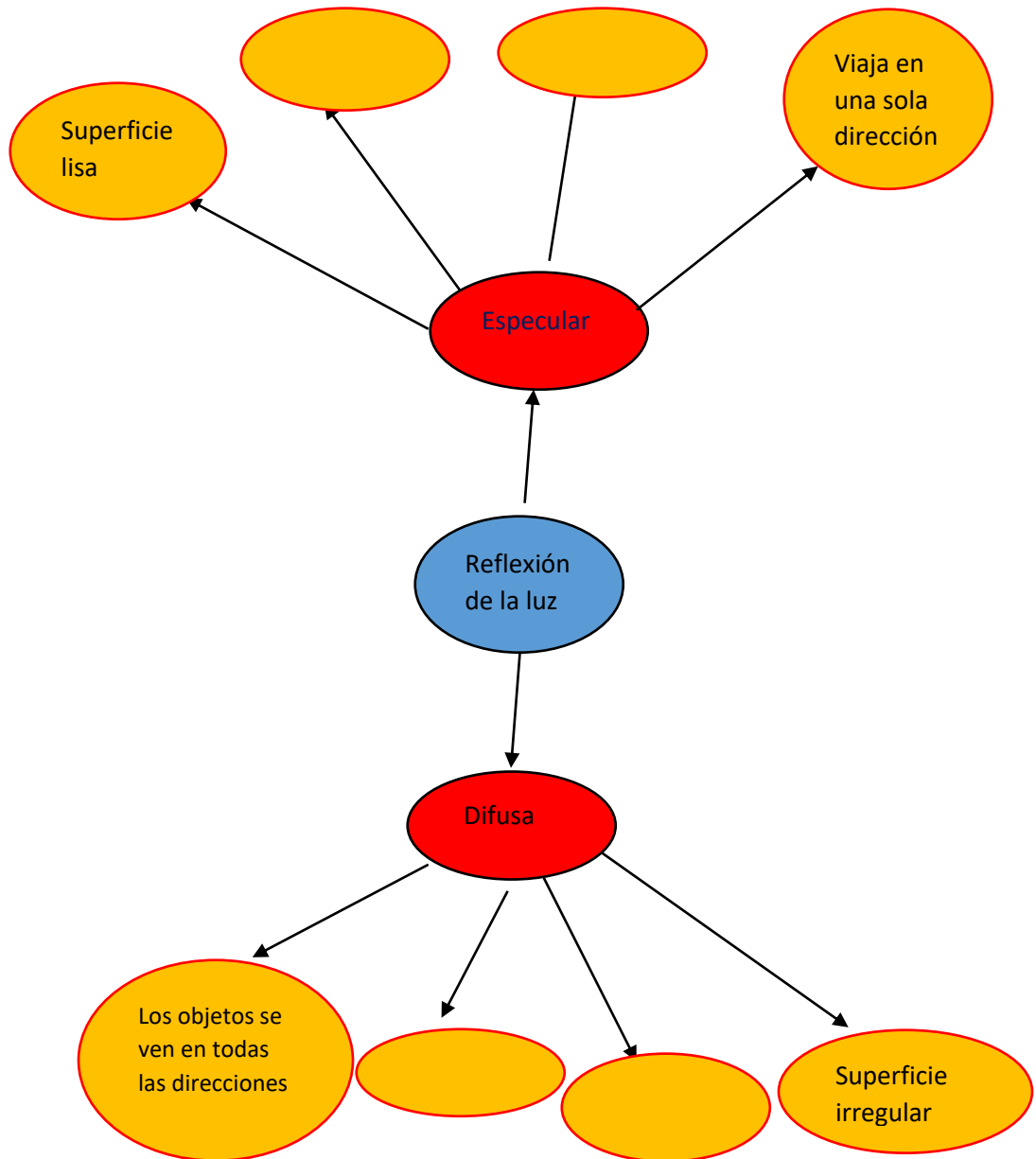
➤ **Los videos**

El uso del video permite el desarrollo de muchos aspectos novedosos en el trabajo creativo de profesores, incluye en las formas de presentación de la información científica en la clase, pudiendo ser utilizado en los diferentes el mismo, tales como la presentación de los nuevos contenidos, ejercitación, aplicación y evaluación de los conocimientos.

El uso del video proporciona una serie de ventajas, siendo las más relevantes: Garantizar una participación activa del estudiante. Crean las condiciones para el paso de lo sencillo a lo complejo, de lo concreto a lo abstracto; propician lo fundamental en el contenido de enseñanza; propician el realismo y por ultimo contribuyen a la concentración de la información y al incremento del ritmo de enseñanza.

➤ **Diagrama Radial**

Son esquemas organizados que se relacionan palabras o frases dentro de un proceso informativo. Este parte de un concepto o título que se coloca en la parte central, lo rodean frases o palabras claves que tengan relación con él. Estas pueden circundarse a su vez, de otros componentes particulares, su orden no es jerárquico. Estos conceptos se unen a través de flechas



➤ **Cuadro Comparativo**

Es una estrategia que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más objetos o eventos. Sus características son:

1. Identificar los elementos que se desean comparar
2. Marcar los parámetros a marcar.
3. Identificar y describir las características de cada objeto o evento.

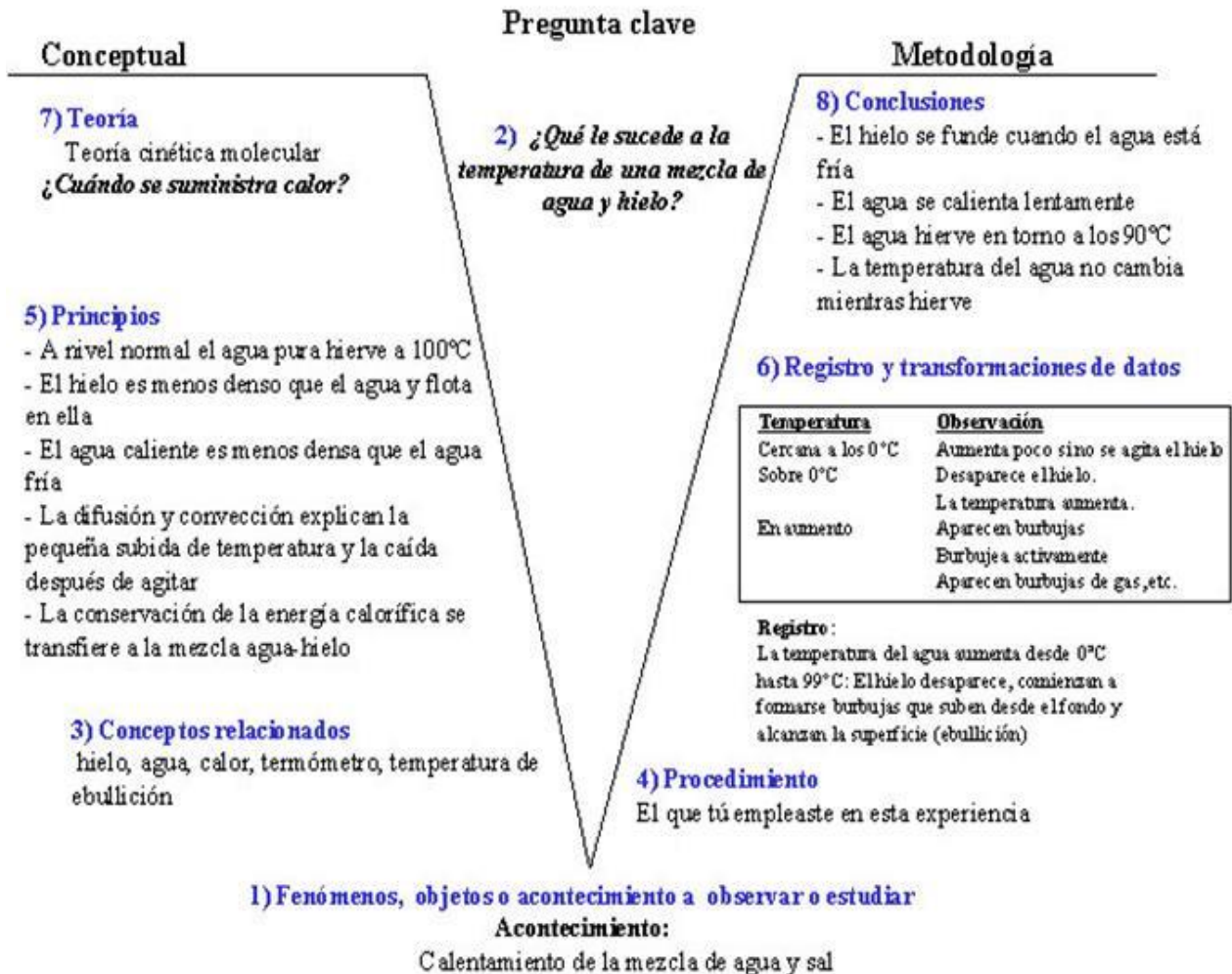
4. Construir afirmaciones donde se mencionen las semejanzas y diferencias más relevantes de los elementos comparados.

Teorías	Principales creadores	Teorías acertadas y no acertadas	Definición de luz	Fundamentos que no la validan	Fundamentos que la validan
Intromisión					
Intromisión					
Pitagórica					
Corpuscular					
Ondulatoria					
Electromagnética					
Cuántica					

➤ **La V de Gowin**

Según Gowin (1981), **“El diagrama de V es una herramienta útil para el análisis epistemológico de enfoques en resoluciones de problemas”**. La utilización de esta estrategia les permite a los estudiantes construir sus propios conocimientos y el análisis crítico de los conceptos, teorías y principios para interpretar la resolución de los problemas, como una función cognitiva individual.





➤ **Estudios de casos:**

Es una situación compleja que se compone de una secuencia de actividades y tiene por finalidad hacer que los alumnos reacciones ante ella como si fuese una vivencia real. Se utiliza para planear, comentar, conducir y obtener conclusiones. El caso se presenta a través de una lectura, socio drama, recorte de periódico. Posteriormente se responden las preguntas señaladas en el caso, para luego ser expuestas al grupo.

➤ **Role playing**

Es una técnica educativa que permite representar situaciones que ocurren en la vida diaria a través de actuaciones puestas en escenas, en las cuales asumen los diferentes roles, proponen sus propios libretos e historias.

➤ **El cuchicheo**

Consiste en dividir a un grupo en parejas que tratan en voz baja un contenido. Se asemeja al Phillips 66, con la diferencia que en vez de 6 son dos los estudiantes que dialogan. Se utiliza para llegar a conclusiones, favorece el intercambio de ideas, estimula a los tímidos, propicia la expresión oral y garantiza la participación de todos los alumnos,

➤ **Las Tramas Narrativas**

Son un esquema o armazón del texto leído que ayudará a los lectores a construir un conocimiento coherente del texto. Después de haber leído una narración, el alumno tratará de recordar el texto que ha construido y almacenado en la memoria y lo escribirá en un armazón que puede haber sido confeccionado por el profesor o por los propios alumnos.

Posteriormente se deberá estimular a los alumnos para que comparen si la trama que han escrito coincide con la del relato original.

Ejemplo:

José Zapata era _____
_____
Cierto día _____
_____
Por lo que _____
_____
Sin embargo _____
_____
Finalmente _____
_____
Y así _____
_____

➤ **Una estrategia Innovadora y creativa Kahoo.it**

Kahoot! fue desarrollado y lanzado en el 2013 por sus tres fundadores, Johan Brand, Jamie Brooker y Morten Versvik, como un proyecto conjunto entre Mobitroll y la Universidad Noruega de Tecnología y Ciencia. El formato del cuestionario básico se basa en la investigación por el profesor Alf Inge Wang y sus colegas de la Universidad Noruega de Ciencia y Tecnología (NTNU). La propia plataforma tecnológica proviene de la investigación realizada por Morten Versvik como parte de su maestría en NTNU. La pedagogía y la experiencia del usuario se informó por los co-fundadores de trabajo Jamie Brooker y Johan Brand desarrollados, mientras que, en su agencia de diseño conductual basada en Londres, somos humanos

**Kahoot.it** es una plataforma de aprendizaje basado en el juego que deja a sus estudiantes pidiendo más. ¡Con una refrescante nueva toma en la introducción de una asignatura, la evaluación formativa y profundo debate Kahoot! Inicia la conversación, dejando a los estudiantes en el borde de sus asientos.

Kahoot es un sistema de juego basado en preguntas y respuestas, utilizado en el aula de clase para motivar la participación de los alumnos durante las lecciones académicas. Profundice el tema leyendo: <http://www.youngmarketing.co/juegos-y-preguntas-provocadoras-una-nueva-apuesta-educativa/#ixzz4Q97QFX8M>

Kahoot asegura la participación del 100% girando el aula en un programa de juego y multijugador que combina el aprendizaje basado en el juego, facilidad de uso y la tecnología móvil, creando una experiencia social encantadora que deja a todos totalmente agarrado y se absorbe en el tema. Kahoot! proporciona un aprendizaje profundo a través de la creación de juegos educativos, y la nueva comprensión a través de jugar con ellos.

**Ventajas**

- Esta es la aplicación controladora de estudiante para los dispositivos Android para unirse a un juego; inscribirse en [getkahoot.com](http://getkahoot.com) para crear, descubrir, lanzar y jugar juegos.

- Funciona en cualquier dispositivo con un navegador web. Los estudiantes se unen a un juego en kahoot.it si se utiliza un dispositivo que no sea Android.
- Ahorro de tiempo en la clasificación: Datos del juego Acceso para todos los estudiantes, la comprensión de lo que ellos responden a cada pregunta y la rapidez; lo que le permite adaptar su aprendizaje en consecuencia.
- Su pedagogía basada en el juego lleva a los estudiantes en un viaje de "Aprendices de Líderes", ya que crean sus propios juegos para los compañeros de clase para jugar.
- Elija entre cientos de miles de juegos pre-existentes hechas por el Kahoot! Comunidad.

### **Pasos para acceder y jugar un juego de Kahoot.it**

Estos pasos rápidos muestran cómo jugar un juego de Kahoot en un aula llena de personas con diferentes dispositivos:

- ❖ Una vez que ha creado un Kahoot o ha elegido uno público para jugar, pulse el botón de reproducción de color púrpura.
- ❖ Elija la configuración avanzada y lance el Kahoot en la pantalla en la parte delantera de la clase.
- ❖ En sus dispositivos personales, los jugadores pueden unirse al kahoot.it en su navegador web, y la introducción del PIN que aparece en la pantalla en la parte delantera de la clase.
- ❖ A continuación, deben introducir su apodo, viendo que aparece en la parte delantera.
- ❖ A continuación, ver utilizan sus dispositivos para responder cada pregunta, con el objetivo de conseguir tantos puntos como sea posible y llegar a la cima de la clasificación.
- ❖ El cuestionario maestro puede entonces descargar los resultados de la prueba, para ver lo que cada persona en la clase respondió a cada pregunta, y con qué rapidez.

**RECINTO UNIVERSITARIO “RUBEN DARIO”**

**FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMA**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

*2019; Año de la Reconciliación de la universidad!*

---

**Pedagogía con mención en Administración de la Educación.**

**GUÍA DE ENCUESTA A SUBDIRECTORA**

Estimada Subdirectora:

Somos estudiantes del quinto año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad nacional Autónoma de Nicaragua. Actualmente estamos realizando un estudio sobre los factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes de Secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre para culminar nuestro seminario de graduación, por lo cual agradecemos su valiosa colaboración al responder la presente guía de encuesta.

**I. Datos Generales.**

Edad \_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Graduado en educación: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ Nivel Académico: \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_. Años de laborar en el centro: \_\_\_\_\_. Años de Experiencia \_\_\_\_\_.

**II. Desarrollo**

**2.1 Factores externos e internos que influyen en la disciplina laboral**

Los criterios que se presentan a continuación favorecen o desfavorecen la disciplina laboral. Valore en: Mucho, poco, muy poco. Si estos factores contribuyen o no en la institución en la que labora. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Favorece		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Factores Internos</b>			
Liderazgo de la dirección.			
Trato de calidad			
Estructura organizativa del centro escolar			
Cultura de la institución			
Reconocimientos			
Sobre carga de trabajo			
Relaciones interpersonales			
Promoción y desarrollo profesional			
<b>Factores Externos</b>			
Problemas Económicos			
Problemas familiares			
Problemas de salud			
Cultura de la comunidad			
Medio ambiente			

Comentarios adicionales: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## **2.2 Mecanismos de Control de la disciplina laboral**

Valore la aplicación o no de mecanismos de control de la disciplina laboral (Mucho: si se aplica sistemáticamente; Poco: si se aplica regularmente; Muy poco: si no se aplica o se aplica vagamente.

Criterios	Se aplica		
	Mucho	Poco	Muy poco
Comunicación constante y multidireccional			
Aplicación de Reglamentos disciplinarios y otras regulaciones			
Integridad, integralidad y ejemplo personal del directivo del área o de la organización			
Evaluación sistemática del desempeño laboral con un enfoque integral			
Adecuada política de estimulación			
Sanción y su implementación efectiva_			
Acompañamiento y asesoría			
Evaluación y seguimiento			
Fomento de la cultura del control			

Comentarios adicionales: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### 2.3 Causas y consecuencias de la disciplina laboral

A Continuación se mencionan causas y consecuencias que general dificultades en la disciplina laboral. Valore las causas y consecuencias que observa en su ambiente laboral.

Criterios	Intensidad		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Causas</b>			
Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional			
Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.			
Un sistemas de normas demasiado rígido			
Insuficiencia de explicación de las normas existentes			
Cambios demasiado rápidos en las normas			
Incumplimiento de compromisos adquiridos.			
Amenazar sin cumplir la amenaza			
<b>Consecuencias</b>			
Percepción de falta de equidad en el tratamiento del personal			
Falta de autoridad de los supervisores			
Falta de habilidades por parte de los supervisores			
Deterioro del clima laboral			
Conflictos laborales			

Comentarios adicionales:

---

---

## 2.4 Fortalezas y Debilidades de la disciplina laboral

A continuación, se mencionan indicadores de la disciplina laboral, valore cada uno de ellos en **E**: Excelente, **MB**: Muy Bueno, **B**: Bueno, **DM**: Debe Mejorar, según su criterio. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Escala			
	E	MB	B	DM
Las infraestructuras físicas y los locales están ordenados y limpios.				
El aspecto físico del personal es adecuado				
Se utilizan de forma sistemática los equipos e seguridad y protección				
Se respetan los horarios y las normas				
Las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma				
Todos se someten a las normas que les afectan				
Los flujos de trabajo y los resultados son adecuados				
Se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles				
Se aplican los procedimientos previstos incluidos los que se refieren a la gestión de las quejas.				
Se respeta la escala jerárquica				
El personal conoce sus derechos y obligaciones				

**2.4.1 Mencione las principales fortalezas que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

**2.4.2 Mencione las principales debilidades que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

**2.4.3 ¿Qué medidas propone para mejorar la disciplina laboral de los docentes del centro de estudio?**

**Gracias por su colaboración**



**RECINTO UNIVERSITARIO “RUBEN DARIO”**

**FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMA**



*2019; Año de la Reconciliación de la universidad!*

---

**Pedagogía con mención en Administración de la Educación.**

**GUÍA DE ENCUESTA A INSPECTORES DE LA EDUCACION**

Estimados Inspectores de la educación:

Somos estudiantes del quinto año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad nacional Autónoma de Nicaragua. Actualmente estamos realizando un estudio sobre los factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes de Secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre para culminar con nuestro trabajo de seminario de graduación, por lo cual agradecemos su valiosa colaboración al responder la presente guía de encuesta.

**I. Datos Generales.**

Edad \_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Graduado en educación: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ Nivel Académico: \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_. Años de laborar en el centro: \_\_\_\_\_. Años de Experiencia \_\_\_\_\_.

**II. Desarrollo**

**2.1 Factores externos e internos que influyen en la disciplina laboral**

Los criterios que se presentan a continuación favorecen o desfavorecen la disciplina laboral. Valore en: Mucho, poco, muy poco. Si estos factores contribuyen o no en la institución en la que labora. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Favorece		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Factores Internos</b>			
Liderazgo de la dirección.			
Trato de calidad			
Estructura organizativa del centro escolar			
Cultura de la institución			
Reconocimientos			
Sobre carga de trabajo			
Relaciones interpersonales			
Promoción y desarrollo profesional			
<b>Factores Externos</b>			
Problemas Económicos			
Problemas familiares			
Problemas de salud			
Cultura de la comunidad			
Medio ambiente			

Comentarios adicionales: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## **2.2 Mecanismos de Control de la disciplina laboral**

Valore la aplicación o no de mecanismos de control de la disciplina laboral (Mucho: si se aplica sistemáticamente; Poco: si se aplica regularmente; Muy poco: si no se aplica o se aplica vagamente.

Criterios	Se aplica		
	Mucho	Poco	Muy poco
Comunicación constante y multidireccional			
Aplicación de Reglamentos disciplinarios y otras regulaciones			
Integridad, integralidad y ejemplo personal del directivo del área o de la organización			
Evaluación sistemática del desempeño laboral con un enfoque integral			
Adecuada política de estimulación			
Sanción y su implementación efectiva_			
Acompañamiento y asesoría			
Evaluación y seguimiento			
Fomento de la cultura del control			

Comentarios adicionales: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### 2.3 Causas y consecuencias de la disciplina laboral

A Continuación, se mencionan causas y consecuencias que general dificultades en la disciplina laboral. Valore las causas y consecuencias que observa en su ambiente laboral.

Criterios	Intensidad		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Causas</b>			
Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional			
Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.			
Un sistemas de normas demasiado rígido			
Insuficiencia de explicación de las normas existentes			
Cambios demasiado rápidos en las normas			
Incumplimiento de compromisos adquiridos.			
Amenazar sin cumplir la amenaza			
<b>Consecuencias</b>			
Percepción de falta de equidad en el tratamiento del personal			
Falta de autoridad de los supervisores			
Falta de habilidades por parte de los supervisores			
Deterioro del clima laboral			
Conflictos laborales			

Comentarios adicionales:

---



---

### 2.4 Fortalezas y Debilidades de la disciplina laboral

A continuación se mencionan indicadores de la disciplina laboral, valore cada uno de ellos en **E**: Excelente, **MB**: Muy Bueno, **B**: Bueno, **DM**: Debe Mejorar, según su criterio. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Escala			
	E	MB	B	DM
Las infraestructuras físicas y los locales están ordenados y limpios.				
El aspecto físico del personal es adecuado				
Se utilizan de forma sistemática los equipos de seguridad y protección				

Se respetan los horarios y las normas				
Las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma				
Todos se someten a las normas que les afectan				
Los flujos de trabajo y los resultados son adecuados				
Se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles				
Se aplican los procedimientos previstos incluidos los que se refieren a la gestión de las quejas.				
Se respeta la escala jerárquica				
El personal conoce sus derechos y obligaciones				

**2.4.1 Mencione las principales fortalezas que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

**2.4.2 Mencione las principales debilidades que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

**2.4.3 ¿Qué medidas propone para mejorar la disciplina laboral de los docentes del centro de estudio?**

**Gracias por su colaboración**

**RECINTO UNIVERSITARIO “RUBEN DARIO”**

**FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMA**



*2019; Año de la Reconciliación de la universidad!*

---

**Pedagogía con mención en Administración de la Educación.**

**GUÍA DE ENCUESTA A DOCENTES**

Estimado docente:

Somos estudiantes del quinto año de la carrera de Pedagogía con mención en Administración de la Educación de la Universidad nacional Autónoma de Nicaragua. Actualmente estamos realizando un estudio sobre los factores que inciden en la disciplina laboral de los docentes de Secundaria del Colegio Público 14 de Septiembre para culminar con nuestro trabajo de seminario de graduación, por lo cual agradecemos su valiosa colaboración al responder la presente guía de encuesta.

**I. Datos Generales.**

Edad \_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_ Graduado en educación: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ Nivel Académico: \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_. Años de laborar en el centro: \_\_\_\_\_. Años de Experiencia \_\_\_\_\_.

**II. Desarrollo**

**2.1 Factores externos e internos que influyen en la disciplina laboral**

Los criterios que se presentan a continuación favorecen o desfavorecen la disciplina laboral. Valore en: Mucho, poco, muy poco. Si estos factores contribuyen o no en la institución en la que labora. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Favorece		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Factores Internos</b>			
Liderazgo de la dirección.			
Trato de calidad			
Estructura organizativa del centro escolar			
Cultura de la institución			
Reconocimientos			
Sobre carga de trabajo			
Relaciones interpersonales			
Promoción y desarrollo profesional			
<b>Factores Externos</b>			
Problemas Económicos			
Problemas familiares			
Problemas de salud			
Cultura de la comunidad			
Medio ambiente			

Comentarios adicionales:

---



---

## **2.2 Mecanismos de Control de la disciplina laboral**

Valore la aplicación o no de mecanismos de control de la disciplina laboral (Mucho: si se aplica sistemáticamente; Poco: si se aplica regularmente; Muy poco: si no se aplica o se aplica vagamente.

Criterios	Se aplica		
	Mucho	Poco	Muy poco
Comunicación constante y multidireccional			
Aplicación de Reglamentos disciplinarios y otras regulaciones			
Integridad, integralidad y ejemplo personal del directivo del área o de la organización			
Evaluación sistemática del desempeño laboral con un enfoque integral			
Adecuada política de estimulación			
Sanción y su implementación efectiva_			
Acompañamiento y asesoría			
Evaluación y seguimiento			
Fomento de la cultura del control			

Comentarios adicionales:

---



---

### 2.3 Causas y consecuencias de la disciplina laboral

A Continuación, se mencionan causas y consecuencias que general dificultades en la disciplina laboral. Valore las causas y consecuencias que observa en su ambiente laboral.

Criterios	Intensidad		
	Mucho	Poco	Muy poco
<b>Causas</b>			
Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional			
Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.			
Un sistemas de normas demasiado rígido			
Insuficiencia de explicación de las normas existentes			
Cambios demasiado rápidos en las normas			
Incumplimiento de compromisos adquiridos.			
Amenazar sin cumplir la amenaza			
<b>Consecuencias</b>			
Percepción de falta de equidad en el tratamiento del personal			
Falta de autoridad de los supervisores			
Falta de habilidades por parte de los supervisores			
Deterioro del clima laboral			
Conflictos laborales			

Comentarios adicionales:

---



---

### 2.4 Fortalezas y Debilidades de la disciplina laboral

A Continuación se mencionan indicadores de la disciplina laboral, valore cada uno de ellos en **E**: Excelente, **MB**: Muy Bueno, **B**: Bueno, **DM**: Debe Mejorar, según su criterio. Sea lo más objetivo posible.

Criterios	Escala			
	E	MB	B	DM
Las infraestructuras físicas y los locales están ordenados y limpios.				
El aspecto físico del personal es adecuado				
Se utilizan de forma sistemática los equipos e seguridad y protección				
Se respetan los horarios y las normas				

Las personas utilizan su autoridad y respetan los límites de la misma				
Todos se someten a las normas que les afectan				
Los flujos de trabajo y los resultados son adecuados				
Se aprovechan adecuadamente los recursos disponibles				
Se aplican los procedimientos previstos incluidos los que se refieren a la gestión de las quejas.				
Se respeta la escala jerárquica				
El personal conoce sus derechos y obligaciones				

**2.4.1 Mencione las principales fortalezas que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

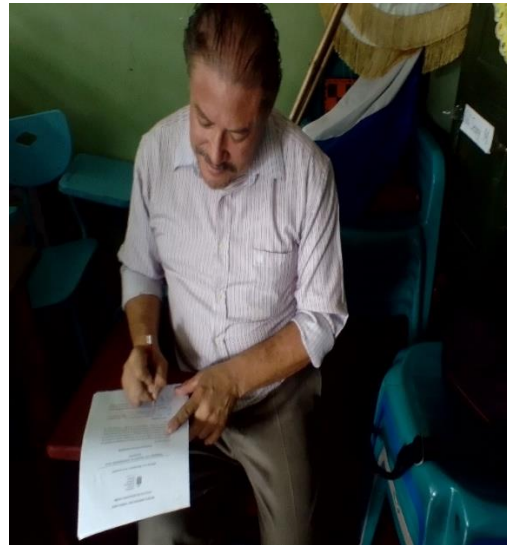
**2.4.2 Mencione las principales debilidades que observa en relación a la disciplina laboral en la institución educativa.**

**2.4.3 ¿Qué medidas propone para mejorar la disciplina laboral de los docentes del centro de estudio?**

**Gracias por su colaboración**



**Galería de Fotos**



**Equipo de investigadores en el centro educativo**



**Supervisoras llenando las encuestas**



**Docente llenando encuesta**



**Miembro del equipo de investigación brindando instrucción a docente**



**Instalaciones del centro escolar**