



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD: SEMIPRESENCIAL

*Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención:
Educación Básica.*

TEMA:

**“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN
LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE
TUNGURAHUA”.**

AUTOR: PALMA CHILAN FERNANDO JAVIER.

TUTOR: DR. MG. ALBERTO GONZALO VILLAVICENCIO VITERI.

AMBATO – ECUADOR

2015

**APROBACIÓN DEL TUTOR
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, **Dr. Mg. Alberto Gonzalo Villavicencio Viteri**, con C.I. 1801030626 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema:

“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA ‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, desarrollado por el estudiante: **Palma Chilan Fernando Javier**, de la Licenciatura en Ciencias Humanas y de la Educación, Mención Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, marzo de 2015.

.....
Dr. Mg. Alberto Gonzalo Villavicencio Viteri
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe del Trabajo de Graduación es el resultado de la investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad legal y académicos de su autor.

.....
AUTOR
PALMA CHILAN FERNANDO JAVIER
C.I. 1804716585

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA ‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo su reproducción total o parte del mismo, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....
AUTOR
PALMA CHILAN FERNANDO JAVIER
C.I. 1804716585

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

AL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA ‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el Sr. PALMA CHILAN FERNANDO JAVIER, estudiante del décimo semestre, de la carrera de Educación Básica, en modalidad semipresencial, periodo Abril– Septiembre 2014, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, **APRUEBA** dicho informe final de investigación, en razón de que reúne los requisitos básicos, tanto técnicos, como científicos y reglamentarios establecidos.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante el Organismo correspondiente, para los trámites pertinentes.

Ambato, mayo de 2015.

LA COMISIÓN

.....
Mg. Pablo Enrique Hernández Domínguez.
C.I. 1802098028
Miembro del Tribunal

.....
Mg. Edgar Enrique Cevallos Panimboza.
C.I. 1801092055
Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Este trabajo investigado va dedicado para el Dios Padre, Hijo, y Espíritu Santo quienes me inspiraron y me dieron la capacidad de razonar y meditar en esta tesis, a mi familia quienes me solventaron en toda la carrera y tesis, a mis guías espirituales quienes me daban el aliento a seguir y superarme, a mi tutor y profesores guías quien nos ayudó con sus ideas para la presente tesis y a todos mis amigos, quienes me dieron el respaldo y la fortaleza para terminar la presente tesis.

Gracias por todos.

Fernando Palma

AGRADECIMIENTO

Mi primer agradecimiento va dirigido a mi gran amigo y compañero quien me dio la fuerza y fortaleza de avanzar en una carrera donde ha costado esfuerzo, lágrimas y mucho sufrimiento a mi amigo El Espíritu Santo, por haberme permitido graduarme y subir un peldaño más en esta vida.

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Carrera de Educación Básica y a los profesores quienes me acogieron y me brindaron sus conocimientos, para que cumpla uno de mis sueños ser un profesional de calidad, eficiencia, y eficacia.

A mi tutor de tesis el Dr. Mg. Gonzalo Villavicencio por haberme guiado y contribuido en este trabajo de tesis con pautas para su elaboración de manera pedagógica y didáctica, y por la amistad y confianza brindada.

Finalmente a mi madre, y hermanas quien desde mi existencia me han brindado y enseñado valores importantes para vivir en esta vida tales como el esfuerzo y la humildad y a todos mis amigos quienes me animaron a terminar este trabajo de tesis...Gracias

Fernando Palma

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis Crítico	6
1.2.3 Prognosis	7
1.2.4 Formulación del Problema	7
1.2.5 Interrogantes.....	8
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación	8
1.3 Justificación.....	9
1.4 Objetivos	10

1.4.1 General	10
1.4.2 Específicos	10
CAPITULO II	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2 Fundamentaciones.....	13
2.3 Fundamentación Legal.....	15
2.4 Categorías Fundamentales	18
2.5 Hipótesis.....	58
2.6 Señalamiento de Variables	59
CAPITULO III.....	60
METODOLOGÍA	60
3.1 Enfoque investigativo.....	60
3.2 Modalidad Básica de Investigación	60
3.3 Nivel o Tipo de Investigación	61
3.4 Población y Muestra.....	62
3.5 Operacionalización de Variables.....	64
3.6 Recolección de Información	66
3.7 Procesamiento de la Información.....	67
CAPITULO IV.....	68
ANÁLISIS DE RESULTADOS	68
4.1 Procesamiento de la información.....	68
4.2 Interpretación de datos	68
4.3 Verificación de Hipótesis.....	100

CAPITULO V	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	107
5.1 Conclusiones	107
5.2 Recomendaciones.....	108
CAPITULO VI.....	109
PROPUESTA.....	109
6.1 Datos Informativos.....	109
6.2 Antecedentes de la Propuesta.....	109
6.3 Justificación.....	110
6.4 Objetivos	111
6.5 Análisis de factibilidad.....	111
6.6 Fundamentación	112
6.7 Metodología, Modelo operativo.....	115
6.8 Administración.....	116
6.9 Previsión de la evaluación.....	117
6.10 Descripción de la Propuesta	118
MATERIALES DE REFERENCIAS	181
Bibliografía	181
Anexos	184

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos	pág.
Cuadro 1: Población.....	63
Cuadro 2: Variable Independiente: relación entre docentes	64
Cuadro 3: Variable Dependiente: Labores académicas.	65
Cuadro 4: Plan para la recolección de la información	66
Cuadro 5: Compañerismo docentes	69
Cuadro 6: Respeto entre docentes	70
Cuadro 7: Colaboración de docentes.....	71
Cuadro 8: Rivalidad entre docentes	72
Cuadro 9: Actividades de integración docentes	73
Cuadro 10: Diálogo directo docentes.....	74
Cuadro 11: Ambiente de trabajo docente.....	75
Cuadro 12: Labor con calidad de docentes	76
Cuadro 13: Eventos académicos docentes	77
Cuadro 14: Planificaciones pedagógicas docentes.....	78
Cuadro 15: Experiencia laboral docentes.....	79
Cuadro 16: Solucionan problemas docentes	80
Cuadro 17: Elogios trabajo docentes.....	81
Cuadro 18: Liderazgo docentes.....	82
Cuadro 19: Capacitaciones docentes.....	83
Cuadro 20: Compañerismo observable por estudiantes	84
Cuadro 21: Estudiantes observan respeto entre docentes	85
Cuadro 22: Colaboración entre docentes según estudiantes	86
Cuadro 23: Rivalidad entre docentes según estudiantes	87
Cuadro 24: Actividades de integración según estudiantes.....	88
Cuadro 25: Diálogo director - docentes	89
Cuadro 26: Ambiente escolar según estudiantes.....	90
Cuadro 27: Motivación director - docentes.....	91
Cuadro 28: Eventos académicos según estudiantes	92

Cuadro 29: Planificaciones pedagógicas según estudiantes.....	93
Cuadro 30: Nuevas actividades para docentes	94
Cuadro 31: Proactivos docentes	95
Cuadro 32: Elogios por trabajos docentes.....	96
Cuadro 33: Liderazgo de docentes según estudiantes.....	97
Cuadro 34: Capacitaciones para docentes según estudiantes.....	98
Cuadro 35: Resumen general de datos obtenidos	99
Cuadro 36: Tabla de frecuencias observadas	103
Cuadro 37: Frecuencias esperadas	104
Cuadro 38: Cálculo de ji cuadrada	105
Cuadro 39: Plan Operativo propuesta	115
Cuadro 40: Presupuesto propuesta	117
Cuadro 41: Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos	pág.
Gráfico 1: Árbol del problema.	5
Gráfico 2: Red de categorías fundamentales.....	18
Gráfico 3: Constelación de ideas, variable independiente: Limitada relación docente.	19
Gráfico 4: Constelación de ideas, variable dependiente: Labores académicas.....	20
Gráfico 5: Compañerismo docentes	69
Gráfico 6: Respeto entre docentes.....	70
Gráfico 7: Colaboración de docentes	71
Gráfico 8: Rivalidad entre docentes	72
Gráfico 9: Actividades de integración docentes.....	73
Gráfico 10: Diálogo directo docentes	74
Gráfico 11: Ambiente de trabajo docente	75
Gráfico 12: Labor con calidad de docentes	76
Gráfico 13: Eventos académicos docentes	77
Gráfico 14: Planificaciones pedagógicas docentes	78
Gráfico 15: Experiencia laboral docentes	79
Gráfico 16: Solucionan problemas docentes.....	80
Gráfico 17: Elogios trabajo docentes	81
Gráfico 18: Liderazgo docentes	82
Gráfico 19: Capacitaciones docentes	83
Gráfico 20: Compañerismo observable por estudiantes.....	84
Gráfico 21: Estudiantes observan respeto entre docentes	85
Gráfico 22: Colaboración entre docentes según estudiantes.....	86
Gráfico 23: Rivalidad entre docentes según estudiantes.....	87
Gráfico 24: Actividades de integración según estudiantes	88
Gráfico 25: Diálogo director - docentes.....	89
Gráfico 26: Ambiente escolar según estudiantes	90
Gráfico 27: Motivación director - docentes	91

Gráfico 28: Eventos académicos según estudiantes.....	92
Gráfico 29: Planificaciones pedagógicas según estudiantes	93
Gráfico 30: Nuevas actividades para docentes.....	94
Gráfico 31: Proactivos docentes.....	95
Gráfico 32: Elogios por trabajos docentes	96
Gráfico 33: Liderazgo de docentes según estudiantes	97
Gráfico 34: Capacitaciones para docentes según estudiantes	98
Gráfico 35: Distribución ji cuadrada para 10 grados de libertad.	102

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

TEMA:

“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOAQUÍN LALAMA” DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Autor: Palma Chilan Fernando Javier.

Tutor: Dr. Mg. Gonzalo Villavicencio Viteri.

Fecha: Marzo 2015

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como objetivo analizar el impacto de las relaciones entre docentes en el desarrollo de las distintas labores académicas, los docentes en su mayoría demuestran pocas prácticas de valores interpersonales para contribuir en el ambiente de trabajo, se enmarca en los paradigmas crítico y propositivo, es un estudio exploratorio, descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, basado en una correlación de variables, la muestra a investigar es de 50 docentes y 50 estudiantes, se obtuvieron los siguientes resultados: Un gran porcentaje de docentes tienen malas relaciones interpersonales esto ha incidido para que las labores académicas no sean muy satisfactorias; y con la presente investigación se ha permitido observar para que los docentes tengan buenas relaciones interpersonales y mejoren las labores académicas hacia los estudiantes es conveniente que trabajen en equipo, los mismos puedan desarrollar una interacción social y mediante la colaboración de todos. Se concluye que la limitada relación entre docentes si incide en las labores académicas de la institución educativa. Se estableció que la mejor propuesta para resolver este problema es proponer un diseño de talleres entre docentes donde se pueda expresar libremente sus ideas mediante el juego, actividades grupales y dialoguen con respeto para tener una buena relación interpersonal y eficacia en sus labores académicas.

Palabras Clave: Relación docentes, interpersonal, labores académicas, relaciones humanas, compañerismo.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CARRER OF BASIC EDUCATION
BLENDED LEARNING**

TOPIC:

“LIMITED RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS AND THEIR IMPACT ON THE ACADEMIC WORK OF EDUCATION UNIT "JOAQUÍN LALAMA" CANTON AMBATO, PROVINCE TUNGURAHUA”.

Author: Palma Chilan Fernando Javier.

Tutor: Dr. Mg. Lcdo. Gonzalo Villavicencio Viteri.

Date: March 2015

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of relationships between teachers in the development of various academic work, teachers mostly show little practical interpersonal to contribute to the work environment values, is part of the critical and proactive paradigms is a, bibliographic and documentary, descriptive, exploratory field study, based on a correlation of variables, the sample to be investigated is 50 teachers and 50 students, the following results were obtained: A large proportion of teachers have poor interpersonal relationships this He has affected to academic work are not very satisfactory; and this research has allowed us to observe that teachers have good relationships and improve academic work toward students is convenient to work as a team, they can develop a social interaction and through collaboration of all. It is concluded that the limited relationship between teachers if affects the academic work of the school. It was established that the best approach to solving this problem is to propose a design workshops between teachers where they can freely express their ideas through play, group activities and dialogue with respect for good interpersonal relationship and efficiency in their academic work.

Keyword: Teaching, interpersonal relationship, academic work, relationships, companionship.

INTRODUCCIÓN

Dentro del ambiente escolar y académico en las instituciones educativas han existido una limitada relación entre docentes, y esto ha llevado a que muchos profesionales piensen de una manera egocéntrica donde no se ve una labor académica con excelencia, es así como esta problemática ha generado que sus actividades no sean satisfactorias, provocando en ciertas instituciones exista el desprestigio institucional. Para el efecto, el presente informe investigativo se estructura en los siguientes capítulos:

En el **Capítulo I: EL PROBLEMA**, se encuentra con el planteamiento del problema, contextualización Macro, Meso, Micro, análisis crítico, la prognosis, la formulación de problemas, preguntas directrices, delimitación de problemas, justificación, objetivos, generales y específicos los mismos que conducirán el presente trabajo investigativo.

Dentro del **Capítulo II: MARCO TEÓRICO**, se dará a conocer los antecedentes investigativos, y sus fundamentaciones tales como fundamentación filosófica, sociológica, axiológica, legal y las variables inmersas en el problema.

Con el **Capítulo III: METODOLOGIA**, se presenta la metodología con la cual se va a realizar el diseño de la investigación, la determinación de la población y muestra y la operacionalización de cada una de las variables.

Interiormente el **Capítulo IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**, se presentan los resultados del instrumento de investigación, las tablas y gráficos estadísticos mediante los cuales se procedió al análisis de los datos para obtener resultados confiables de la investigación realizada.

Siguiendo con el **Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**, se describen las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos de la investigación.

Finalmente en el **Capítulo VI: LA PROPUESTA**; se señala el Tema, los Datos informativos, los Antecedentes, la Justificación, la Factibilidad, los Objetivos, la Fundamentación, el Modelo Operativo, el Marco Administrativo y la Previsión de evaluación de la misma.

Después de aquello, se hace constar la Bibliografía, así como los Anexos correspondientes como evidencias del proceso de estudio investigativo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA ‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

A nivel del **Ecuador** podemos observar que no existe una institución perfecta y sin problemas, tanto a nivel social y académico, la limitada relación entre docentes ha causado diversas dificultades internas de comunicación, esto ha provocado unas labores académicas insatisfactorias, donde las mismas repercuten en los estudiantes al observar comportamientos desagradables entre las relaciones interpersonales que deben tener los docentes como profesionales.

En la mayoría de las instituciones de educación regular existen conflictos internos sobre el liderazgo ejercido por parte del Director, sea este encargado o temporal, donde se fomenta diversos grupos de profesionales “por afinidad” o por compartir ciertos ideales de criterios sobre la actividad ejercida del responsable institucional, siendo esto un consecuente para limitar los lazo de compañerismo que debe existir dentro de la comunidad educativa.

Con la Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica (2010) se compromete a realizar la actividad educativa con claros compromisos para evidenciar el logro de ciertos saberes en los estudiantes, sin embargo, por el “celo profesional” que algunos profesionales demuestran durante el ejercicio de su carrera han limitado el cumplimiento de ciertos saberes y ejes transversales en los otros actores de la comunidad educativa, es decir, existe limitada responsabilidad para formar equipos de trabajo y realzar la imagen institucional mediante diferentes labores académicas.

La provincia **Tungurahua**, con el problema mencionado en anterioridad ha provocado que existan diversos problemas internos de comunicación en los establecimientos educativos, esto ha generado que los procesos para una mejor labor académica se detengan y no se obtenga los resultados donde se desarrolle un nivel académico competente, progresivo, y eficaz para ser evidenciado en las diferentes resultados de las evaluaciones docentes establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Evaluación Educativa (INEVAL).

En nuestro cantón hemos tomado como referencia a la **Unidad Educativa “Joaquín Lalama”**, ubicada en la parroquia Huachi Loreto del cantón Ambato, a diferencia de lo que sucede en otros contextos, la institución refleja este deterioro de relaciones interpersonales entre docentes. En este sentido se puede afirmar que los valores humanos y relaciones humanas son decadentes encaminados a mantener una limitada relación entre docentes lo cual genera una labor académica insatisfactoria.

Esto ha incidido a que sucedan problemas internos en la institución, existiendo falencias de comunicación e interacción entre docentes, donde se observó una variedad de grupos dentro del plantel, los cuales incitaban a la desintegración del grupo existente, provocando una desigualdad entre docentes dando parte a que no se tomen las disposiciones dadas por las autoridades existentes de la Unidad Educativa, llevando a efecto unas labores académicas inapropiadas.

ARBOL DE PROBLEMA

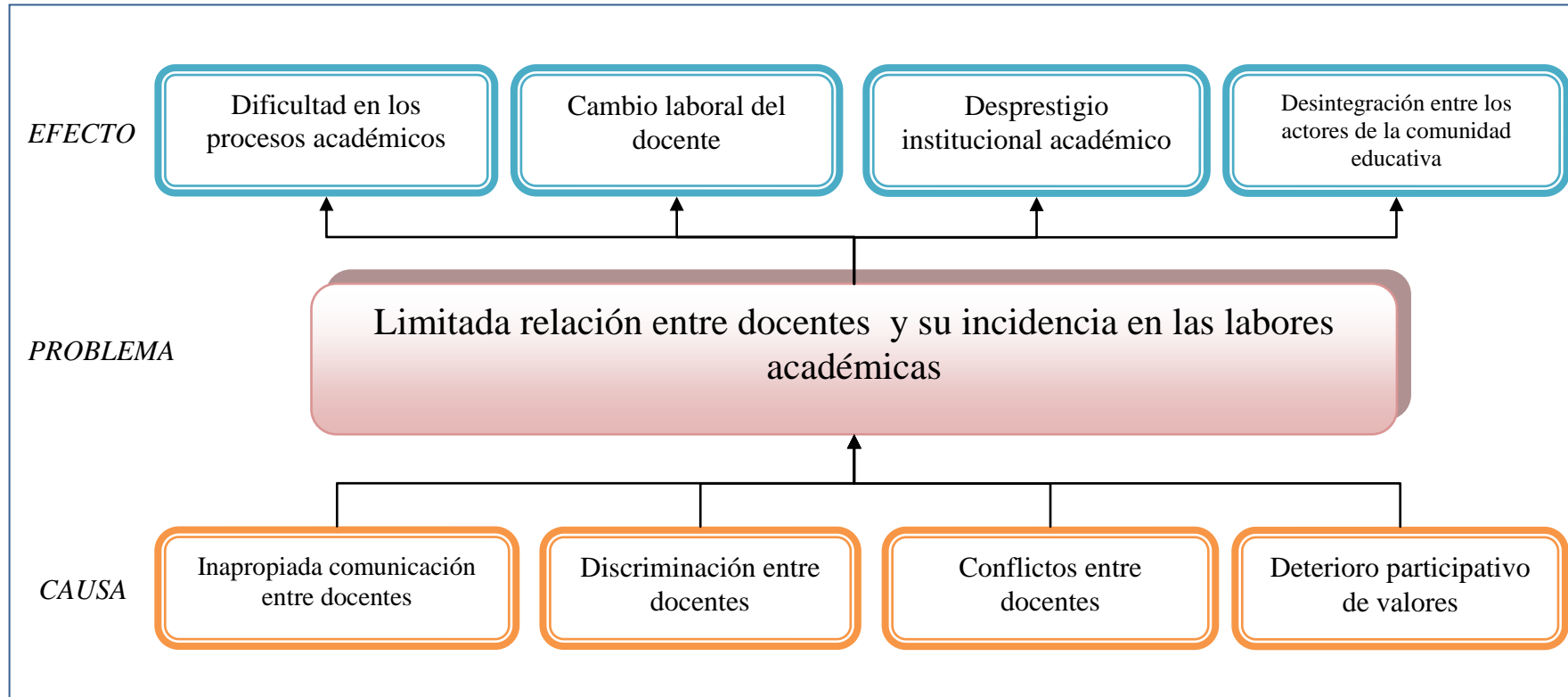


Gráfico 1: Árbol del problema.

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

1.2.2 Análisis Crítico

La incidencia en las labores académicas se detecta de acuerdo a varios factores:

La limitada relación entre docentes ha provocado que exista una **inapropiada comunicación entre docentes**, esto conlleva a perjudicar a la institución educativa, dándose **dificultades en los procesos académicos** del plantel, evidenciándose un nivel bajo de desempeño que causará problemas dentro de la misma para cumplir con diversos procesos requeridos por los órganos administrativos superiores.

Ante una comunidad social dónde es evidente la rivalidad laboral, **la discriminación entre docentes** que existe en la institución educativa ha dado lugar a que el ambiente académico no sea satisfactorio, provocando la no existencia del compañerismo entre los profesores; esto ha conllevado a que algunos profesionales soliciten el **cambio laboral** de este sitio de trabajo por otro mejor, donde aquellos al no estar preparados en cómo sobrellevar ambientes laborales conflictivos o tratar con las singularidades de sus compañeros consideran necesario e importante contar la tranquilidad de poder realizar un trabajo en equipo para evidenciar resultados a mediano o largo plazo.

Por otra parte, los **conflictos que existen entre los docentes** por ciertos criterios u opiniones a diferentes actividades relevantes del quehacer institucional a dado como consecuencia la propagación del **desprestigio institucional académico**, esto porque ellos evidencian ante los estudiantes y padres de familia sus diferencias personales y profesionales facultando a la publicidad de una imagen negativa del plantel hacia el sector donde se encuentra y ante los otros centros educativos.

Finalmente, es notable el **deterioro participativo** de valores por parte de los docentes hacia el bienestar del plantel, donde el efecto es una **desintegración entre los actores de la comunidad educativa** corresponsables de poder gestionar

mediante la unidad de criterios ante las autoridades pertinentes aspectos de mejora físico y de seguridad para los estudiantes, impidiéndose a este colectivo que reciban una educación con calidad y calidez mediante la aplicación de principios del Buen Vivir o Sumak Kawsay como: “La formación de una ciudadanía para la democracia”.

1.2.3 Prognosis

Si en el futuro no se llega a dar una solución al inconveniente existente en la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, seguirá dándose una relación laboral inadecuada entre docentes, donde existirá divisiones grupales, discriminación entre los mismos docentes, esto dará paso al cambio laboral docente de forma constante, desprestigio institucional, que aquejará a los que están directamente relacionadas a las labores académicas.

De darse la solución pertinente, los docentes serán el ejemplo para fomentar el Buen Vivir por medio de los ejes transversales de enseñanza, haciéndose referencia a: “La formación de una ciudadanía democrática”, en el sentido de cultivar valores humanos universales, el aprendizaje de la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, la tolerancia hacia las ideas y costumbres de los demás y el respeto a las decisiones de la mayoría, como modelos de ejemplos para sus estudiantes ante la organización de equipos de trabajo en cumplir un determinado fin.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cómo incide la limitada relación entre docentes en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua?

1.2.5 Interrogantes

- ¿Cuáles son las causas para la limitada relación entre docentes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”?
- ¿Qué consecuencias se pueden dar a futuro si continúa la limitada relación entre docentes en el desarrollo de las labores académicas?
- ¿Qué soluciones de cambio se dará para mejorar la limitada relación entre docentes en el cumplimiento de sus labores académicas?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Delimitación de contenido

Campo: Psicopedagógico

Área: Relaciones Humanas

Aspecto: Limitada relación entre docentes y labores académicas

Línea de investigación: Desarrollo de Talento Humano.

Programa de Investigación: Formación y superación del personal docente, mediante el desarrollo de las capacidades especiales del talento humano tanto para la esfera productiva de los servicios y la ciencia.

Delimitación Espacial

Institución: Unidad Educativa “Joaquín Lalama”

Parroquia urbana: Huachi Loreto

Cantón: Ambato

Provincia: Tungurahua

Unidades de observación: Docentes y directivos del mencionado plantel.

Delimitación temporal: Periodo escolar 2013 – 2014, de régimen Sierra durante

el segundo quimestre.

1.3 Justificación

Fomentar la unidad y paz entre hermanos y hermanas es el gran reto de los educadores en los actuales momentos ante el deterioro de valores universales, pero durante el ejercicio profesional no llegamos a ser el ejemplo para los educandos ante ciertas situaciones de compañerismo, por eso la investigación denota su **interés** a desarrollar las diferentes capacidades del talento humano en propiciar sus relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo y cumplir con las diferentes labores académicas para el beneficio de la institución educativa.

La **importancia** sobre el tema de investigación radica en aportar a los futuros rectores o directores de las instituciones educativas con material para fomentar las relaciones humanas entre sus compañeros de trabajo de manera positiva, mediante la aplicación de intensiones técnicas y lúdicas donde le permitirán evidenciar su liderazgo ante el desarrollo de las diferentes actividades académicas y gestoras de los distintos estándares de calidad educativa establecidos por el Ministerio de Educación.

Ante un hecho social del deterioro de las relaciones interpersonales, el estudio pretendió causar **impacto** de manera directa en los docentes del plantel mediante la sensibilización de su comportamiento ante las futuras consecuencias en los aprendizajes informales de los estudiantes, en vista que ellos adquieren ciertos conocimientos a través de la observación.

En este sentido, la investigación tiene su **utilidad** metodológica y práctica al permitir manejar y reflexionar sobre variables fundamentales que inciden en la sana convivencia de la institución y radican en los estudiantes, a ejemplo: la comunicación, la motivación y la práctica de valores.

No se registran antecedentes investigativos dentro del plantel y en los diferentes

repositorios digitales, notándose la **novedad** en los diferentes actores de la comunidad universitaria para contrarrestar una problemática del Sistema Educativo Ecuatoriano y contribuir al desarrollo de profesional con calidad y calidez en todos sus ámbitos.

El estudio tiene su **factibilidad** al contarse con la apertura del Director y Docentes de la institución objeto de análisis, quienes se beneficiarán de manera directa con las diferentes estrategias propuestas para contrarrestar el problema planteado, además los estudiantes evidenciarán la transformación personal y ameno del ambiente de trabajo, siendo esto referente en lo posterior al cumplimiento de ciertas labores académicas y laborales.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Determinar la limitada relación entre docentes en el desarrollo de las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

1.4.2 Específicos

- Diagnosticar las causas de la limitada relación entre docentes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.
- Analizar las consecuencias del inadecuado desarrollo de las labores académicas dentro del plantel.
- Proponer alternativas de solución al problema de la limitada relación entre docentes para la realización de las labores académicas mediante talleres de sensibilización e integración profesional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Al visitar la institución educativa y luego de haber realizado el diálogo pertinente con el señor Director se determinó que no existe ninguna investigación respecto al tema propuesto dentro de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Al revisar el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación y, en varias páginas de internet se encuentran las siguientes investigaciones con relación al tema a investigar, con otro enfoque y una distinta realidad y diferentes necesidades socio cultural y económico, las siguientes:

TEMA: “La comunicación unidireccional docente, y su influencia en el proceso de aprendizaje significativo de los niños y niñas del quinto año de la escuela “Jorge Icaza Coronel” de la ciudadela Maldonado Toledo, de la parroquia Eloy Alfaro, cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi”.

AUTOR: José Gerardo Pacheco Rengel (2011)

- a) Los docentes consideran necesario un mecanismo de solución que optimice la relación con sus estudiantes en el proceso de aprendizaje significativo.
- b) Los docentes consideran necesario participar en un taller de capacitación para dar solución al problema de la comunicación unidireccional docente en el aula.
- c) La comunicación unidireccional del docente está íntimamente relacionada con la falta de actividades que permitan al estudiante su desarrollo crítico, y reflexivo,

situación que dificulta la adquisición de aprendizajes significativos a los estudiantes.

Comentario:

La comunicación unidireccional que existe en la presente tesis da como conclusiones la necesidad de participar en un taller el cual mejorara la comunicación unidireccional mediante actividades realizadas por los estudiantes obteniendo resultados favorables

TEMA: “Relaciones humanas entre el personal docente y directores que laboran en colegios católicos del área metropolitana”.

AUTOR: Edith del Carmen Oliva Flores (2001)

a) En las instituciones encuestadas, el director tiene una clara vivencia de fe como parte de sus cualidades positivas, así como la responsabilidad, y también la más vivenciada es la impaciencia que está relacionada con el nerviosismo que a veces experimentan los docentes.

b) El personal docente encuestado requiere de una formación especial en el dominio de cualidades negativas, especialmente aquellas que comprometen la tolerancia y la paciencia con el alumnado.

c) Para ambos grupos encuestados, la responsabilidad fue una de las actitudes que mayormente fue seleccionada.

Comentario:

El problema de la presente tesis dará como resultado docentes responsables y pacientes para esto la tolerancia y la paciencia generara cambios obteniendo resultados satisfactorios.

2.2 Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica

Esta investigación está basada en el paradigma crítico propositivo, ya que se revisó los temas planteados con profundidad para analizar el problema y buscar alternativas para mejorar la limitada relación entre docentes, con la finalidad de obtener unas labores académicas adecuadas y eficientes hacia los estudiantes para que así cada uno de los docentes se involucren en las actividades que se realicen dentro de la institución para mejorar dichas actividades. Los conflictos interpersonales implican siempre una oposición de un individuo hacia otro, que impide conseguir algo valorado, recursos, objetos, evidenciar resultados, entre otros (Gil-Monte 2001).

Fundamentación Sociológica

Tomando en cuenta que el ser humano tiene la capacidad, de comunicarse definir sus amistades como también hablar dialogar e interrelacionarse diariamente con la sociedad en general, es así como de esta manera la limitada relación entre docentes nos llevara a que las labores académicas no sean satisfactorias.

Educar es buscar todo lo bueno que puede estar en el alma de un ser humano, cuyo desarrollo es una lucha de contrarios, tendencias instintivas al egoísmo y a otras actitudes que han de ser contrarrestadas y solo pueden ser contrarrestadas por la ciencia (Fidel Castro, 2009). Es importante aplicar procesos prácticos donde, la limitada relación docente, se desenvuelva y exista una comunicación en todas las diferentes áreas de los docentes tomando siempre en consideración el contexto social.

Fundamentación Psicopedagógica

Mediante el proceso de investigación se busca estudiar los comportamientos

humanos, por ello se toma en cuenta la siguiente fundamentación para estudiar las diversas conductas que existen en los docentes para así analizar por qué la evidencia de una limitada relación entre docentes propuesta por Robert Carkhuff (2012), destacado psicólogo humanista, se explica a continuación:

El hombre no es bueno ni malo, y su desarrollo no proviene de una tendencia organística innata, sino de las experiencias vividas, de los modelos sostenidos y de la enseñanza recibida a lo largo de toda la vida. Es decir, el hombre se realiza a sí mismo en función de las experiencias que ha vivido a lo largo de su vida, mediante las dimensiones emotivas e intelectuales, así como el contacto de la persona con el ambiente que le rodea (CARKHUFF, 2012).

Es importante identificar los antecedentes de cada individuo dentro de un determinado sector laboral, muchas veces el desconocimiento sobre el entorno donde se desarrolló nos conlleva a emitir juicios críticos no apropiados. La investigación mediante este fundamento pretende fomentar el progreso de diferentes capacidades de los profesionales, por ello se menciona dentro de aquel referente las siguientes siete actitudes necesarias para desarrollar una buena y eficaz relación:

a) Empatía precisa, sensibilidad del emisor para recoger los sentimientos del momento y lenguaje adecuado de los sentimientos del receptor. b) Respeto, como apreciación concreta de la dignidad y del valor de la persona y el reconocimiento del derecho al tomar sus propias decisiones. c) La genuinidad o congruencia, supone que el emisor tiene la capacidad de libertad de reconocer y aceptar como propios los sentimientos del otro. d) La especificidad o concreción, es la habilidad de una persona para ayudar a otra a expresar sus experiencias. e) La confrontación, consiste en una invitación que uno dirige a otro para que éste tome conciencia de los mecanismos de defensa que obstaculizan la libre exploración del conocimiento. f) Relación del momento o inmediatez, proponer ayudar a otra a tomar conciencia de su manera de vivir la relación interpersonal. g) La automanifestación o autorrevelación, disposición y la libertad de que goza el emisor cuando considera conveniente y útil comunicar al receptor aspectos personales de la propia existencia como opiniones, experiencias, sentimientos (CARKHUFF, 2012).

Todas estas actitudes permitirán crear un ambiente laboral con calidez y eficacia, mediante el diálogo directo entre todos los integrantes junto con la emisión de mensajes claros para realizar de forma oportuna las diferentes actividades

académicas dentro del plantel educativo.

Fundamentación Axiológica

La presente investigación está constituida por valores que se aplicarán para mejorar la limitada relación docente, de esta manera la focalización de este tema ayudará a que los docentes mejoren sus relaciones interpersonales con la cual se fortalecerá la relación docente y los problemas de comunicación, de la misma manera se enseñará a ser mejores seres humanos, dado esto ayudará que sus labores académicas sean satisfactorias para la institución educativa.

“El problema, pues, no radica tanto en el fundamento axiológico cuanto en qué fundamento axiológico, esto es, qué valores hacen de fundamento: número o conjunto, sentido de cada uno de ellos, jerarquía u orden” (Enrique Gervilla Castillo 2000). El estudio pretende fomentar la unidad, diálogo y proactividad entre los profesionales para que puedan identificarse de manera positiva con la institución donde colaboran en solucionar problemas y no ser parte de ellos, mediante aptitudes y actitudes de cambio y cooperación para obtener el trabajo en equipo con el liderazgo característico del docente en su labor.

2.3 Fundamentación Legal

La investigación toma como referencia lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador y tiene un sustento legal el cual responde al cumplimiento de las normas jurídicas legales, organismos oficiales de la inspección, control y vigilancia de la educación y de carácter institucional, se fundamenta en los siguientes artículos:

Art. 11.- literal 2, Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología [...], discapacidad, diferencia física [...]. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (ASAMBLEA CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, 2008).

En base aquello, se hace referencia lo manifestado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en lo consecuente:

Art. 2.- literal, N.- Comunidad de aprendizaje.- La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes.

Art. 11.- Obligaciones de los docentes, literal f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa. Literal m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas (CEP, 2012).

En lo referente a las Autoridades de la Institución Educativa, se expresa dentro del Capítulo III del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural lo siguiente:

Art. 44.- Atribuciones del director literal 15.- Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos (CEP, 2012).

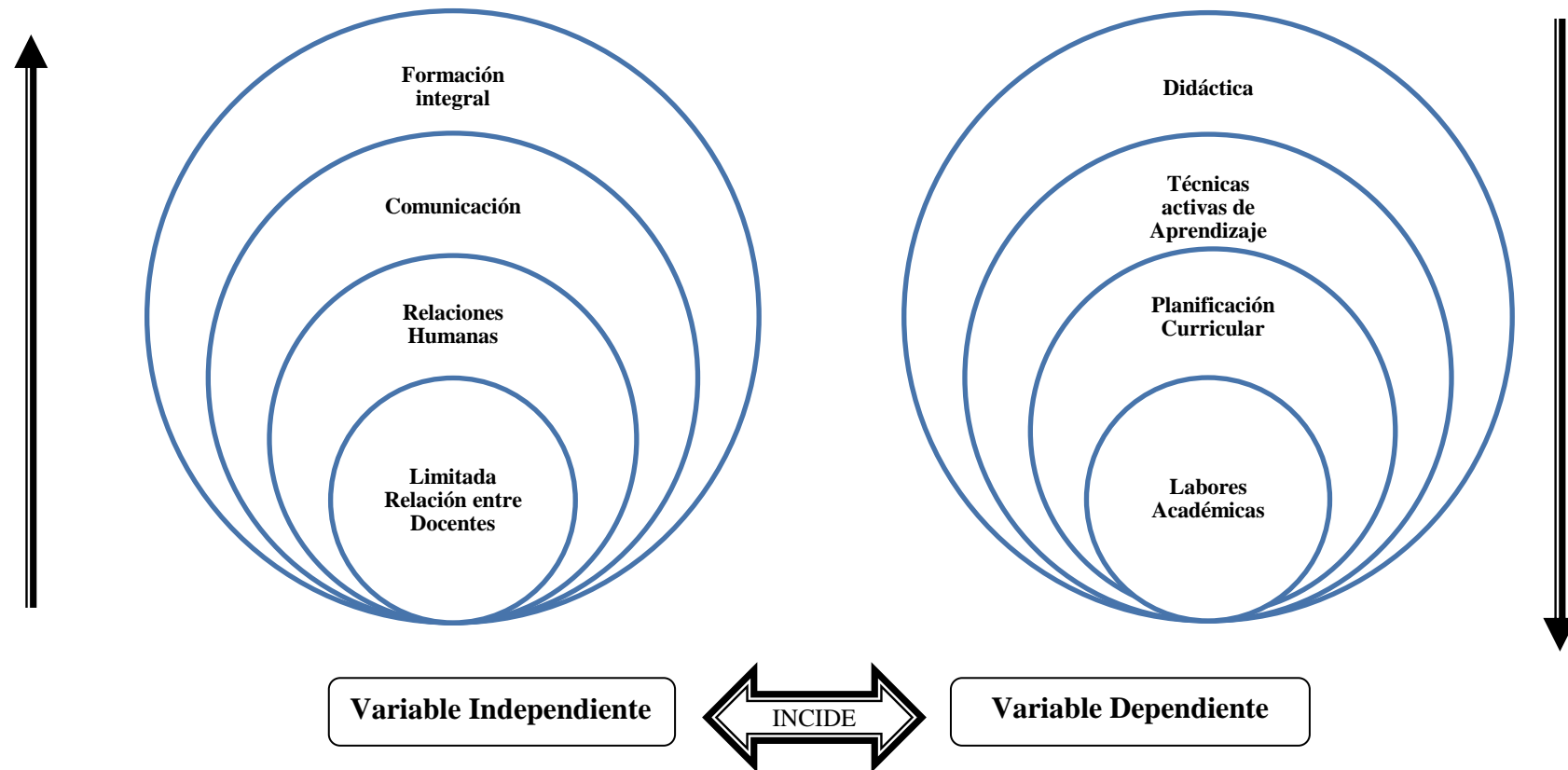
Para el cumplimiento de metas propuestas dentro del **Plan Nacional Del Buen Vivir 2013-2017**, intrínsecamente el **Objetivo 4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía**, propone:

El establecimiento de una formación integral a fin de alcanzar la sociedad socialista del conocimiento. Ello nos permitirá dar el salto de una economía de recursos finitos (materiales) a la economía del recurso infinito: el conocimiento. Es preciso centrar los esfuerzos para garantizar a todos el derecho a la educación, bajo condiciones de calidad y equidad, teniendo como centro al ser humano y el territorio. Fortaleceremos el rol del conocimiento, promoviendo la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza (SENPLADES, 2013).

Con todo lo anterior mencionado la investigación de apoyo de las diferentes fuentes jurídicas públicas establecidas, las mismas se interrelacionan entre sí para fomentar las buenas prácticas educativas en esta época donde la globalización contribuye a la innovación en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

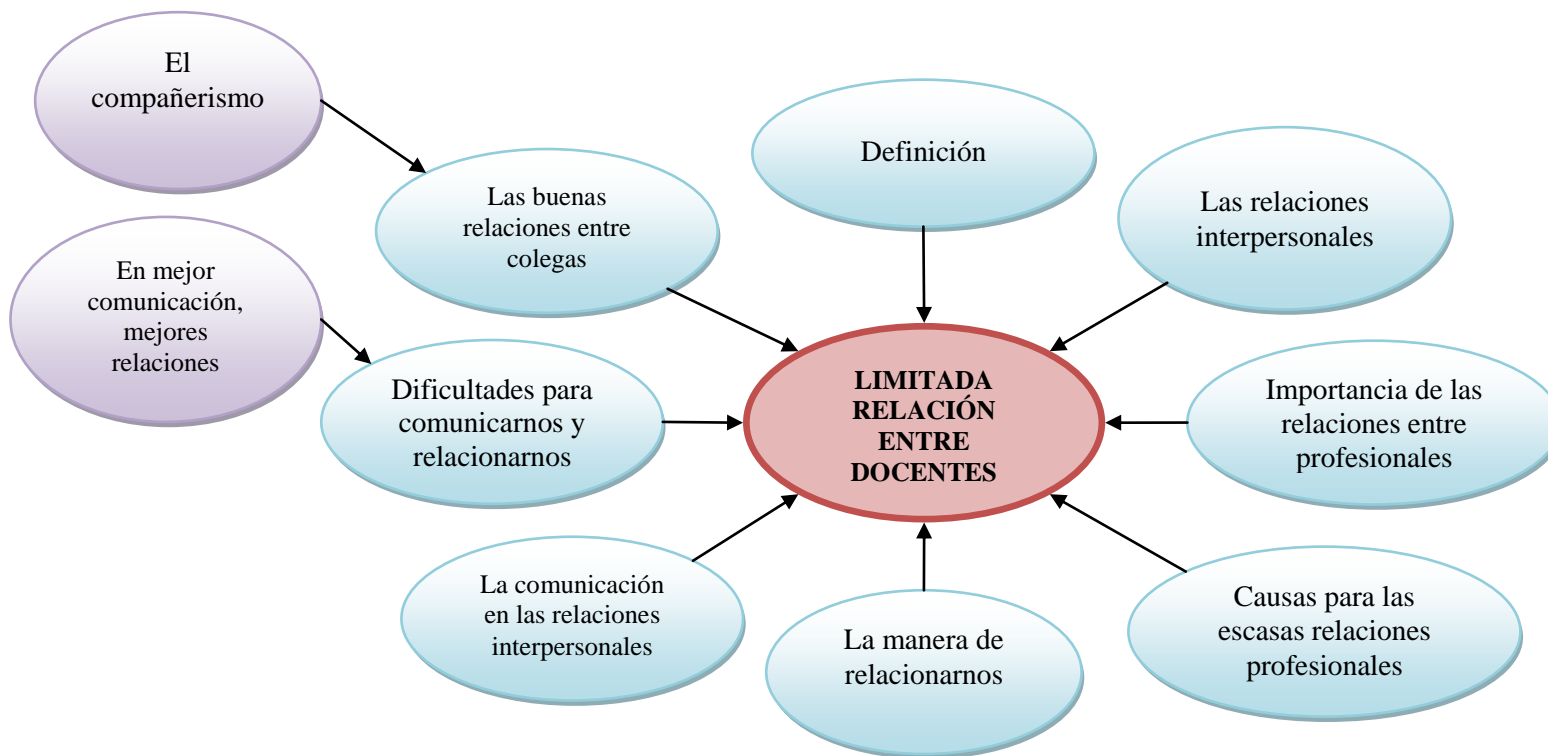
2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico 2: Red de categorías fundamentales.



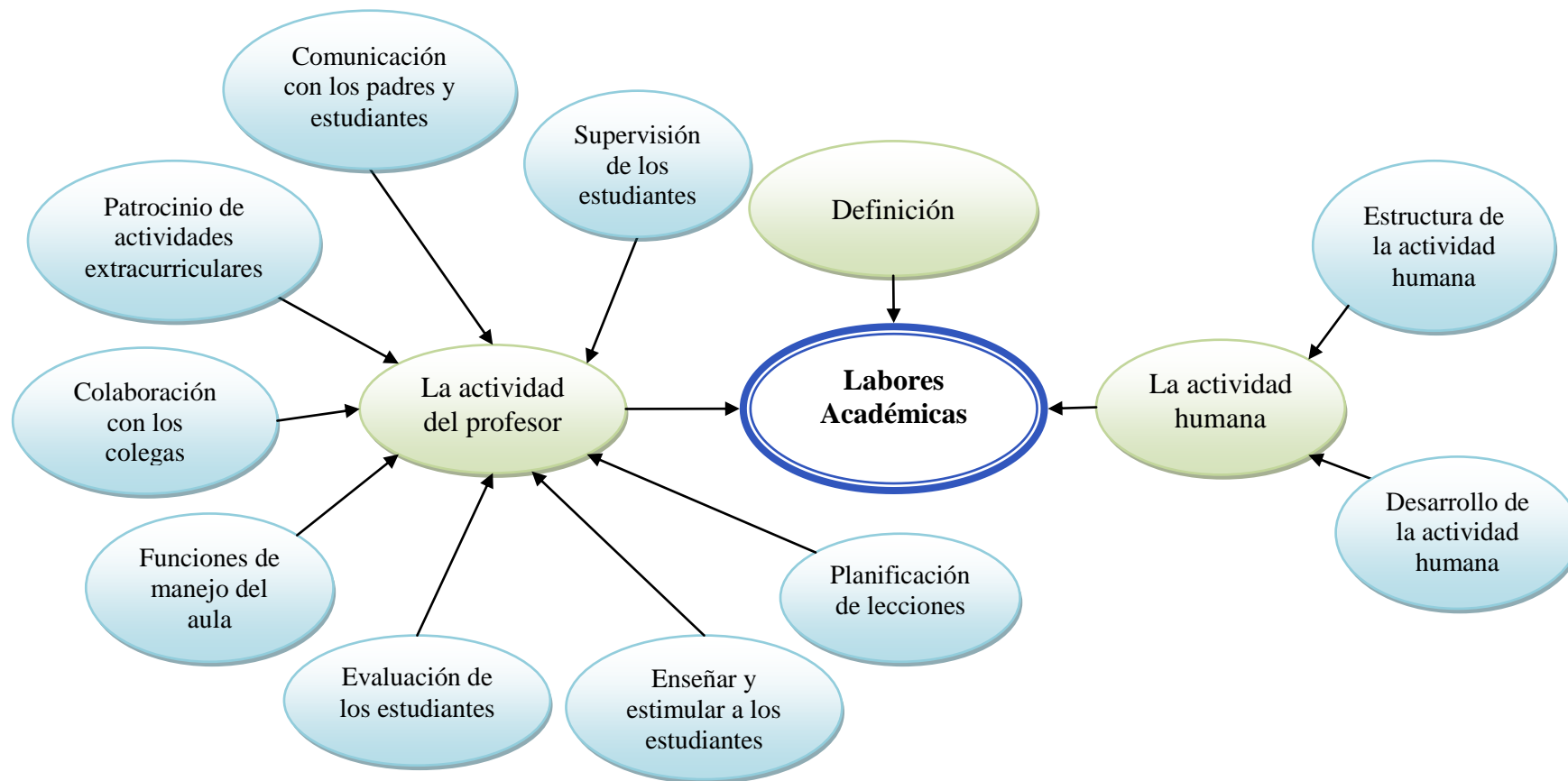
Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 3: Constelación de ideas, variable independiente: Limitada relación docente.



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 4: Constelación de ideas, variable dependiente: Labores académicas.



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

2.4.1 Fundamentación de Variable Independiente

2.4.1.1 Limitada Relación entre Docentes

Definición

Revisada las diversas fuentes bibliográficas junto con las lecturas pertinentes, el investigador lo define la relación entre docentes como las relaciones interpersonales y de comunicación que existe entre docentes dentro de un plantel, fomentando su ambiente laboral de forma armónica.

Al efecto, Fionella (2010) explica en su estudio sobre la interacción de los individuos lo siguiente:

Muchas personas muestran una gran arrogancia cuando creen que su YO ha sido tocado o herido mediante hechos o mensajes que generalmente son mal interpretados, aunque dicha reacción puede ser inconsciente esta conlleva a un ambiente que dificulta y se provoca la limitada relación, este llega a ser un factor importante que influye tanto en la convivencia como en el proceso de enseñanza – aprendizajes dentro del sistema educativo (Fionella K., 2010).

Lo anterior, hace referencia a la variable propia de estudio, por ello, es necesario apreciar de manera clara los mensajes por parte de nuestros semejantes para evitarse malestares de interpretación que limitan la interacción entre los individuos de manera armónica en un determinado contexto.

Para realizar el análisis pertinente sobre dicha variable de estudio, se la asocia con las relaciones interpersonales en el sentido de favorecer la comprensión para los lectores y profundizar la investigación desde el enfoque propuesto de estudio, donde a futuro se anhela transformar dicha realidad.

Las relaciones interpersonales

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida,

en los entornos familiares, amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparte necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales (BRUNET, 2012).

Para los seres humanos, es interesante como se puede relacionar con otras personas donde: “cada cabeza es un mundo”, con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida. La gran riqueza de las relaciones humanas se evidencia al ponernos en contacto, intercambiamos y construimos nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarnos, pues tenemos que hacer un esfuerzo para lograr comprendernos y llegar a acuerdos.

Esto último no resulta tan complicado, si tomamos en cuenta que la mayor parte de las personas compartimos algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, decimos que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza. En ocasiones, nuestras diferentes formas de pensar y actuar nos pueden llevar a relacionarnos con desconfianza o a vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias entre una y otra persona y tratar de comprendernos, puede ayudarnos a superar estos obstáculos (DALTON, 2012).

Cada persona debe comprender que debemos convivir con nuestras singularidades, por ello, tenemos el derecho de elegir con quién nos relacionamos, cómo y cuándo; y tenemos también el derecho de esforzarnos para que nuestra relación con los demás sea lo mejor posible, sin perder nuestra dignidad y la práctica de valores necesarios para convivir en armonía.

Importancia de las relaciones entre profesionales

Según, Cabezas (2009) destaca lo siguiente en lo referente a relaciones interpersonales dentro del ámbito educativo y laboral:

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, ya que a través de ella los individuos obtienen importantes

refuerzos sociales del entorno inmediato que favorece su adaptación al mismo, siendo lo contrario motivo de rechazo aislamiento, y en definitiva limita la calidad de vida (Cabezas, 2009).

Con el referente anterior, se menciona la necesidad innata entre todos los seres humanos de interactuar en comunidad de aprendizaje, para enriquecernos de manera espiritual y personal mediante una escolaridad informal, donde todo esto contribuye desenvolverse dentro de su contexto de desarrollo.

Stroobants M. (1999), “Para ser un “buen educador”, no basta con tener algunos saberes y sencillamente divulgarlos, un buen profesional de la educación es aquel que posee los conocimientos adecuados, los sabe aplicar, pero además tiene una serie de características propias que benefician el avance de su labor, sus relaciones interpersonales teniendo también el aprendizaje de sus estudiantes.

Causas para las escasas relaciones profesionales

Según Meyer (2003), indica lo siguiente al respecto: “sin confianza la comunicación organizacional se reduce y se inhibe el trabajo en equipo de los profesores produciendo una limitada relación docente”.

Todos los profesionales estamos llamados a dar lo mejor de sí mismo dentro de nuestro mundo laboral, evidenciando en cada instante la confianza junto con valores que ennoblezcan el buen nombre y prestigio personal.

Para Prieto (2004), manifiesta que: “las relaciones de confianza pueden contrarrestar el aislamiento en que trabajan los profesores y neutralizarlo. En un clima de confianza y colaboración, los profesores aprenden unos de otros, se potencian las capacidades individuales y se provoca el desarrollo de una fuerte identidad profesional”.

Héctor Pauchard Hafemann y Paulina Pauchard Cortez (2010) nos dicen que: “en los seres humanos es de manera predominante la consecuencia de experiencias de

relaciones humanas insatisfactorias, o del riesgo de que así ocurra. Esto es, relaciones humanas perturbadas que implican una amenaza claramente comprobada de problemas de salud tanto mental como orgánica”.

Según Naranjo (2012) manifiesta que: “la fuente de todos los males de nuestra sociedad y lo que nos ha llevado a la crisis actual es nuestra demostrada incapacidad para las relaciones humanas. Más específicamente, podríamos decir que es nuestra limitada capacidad para amar”.

Cabe recalcar que la limitada relación docente comprende campos dentro del ámbito personal de cada docente es así como hace referencia a las relaciones interpersonales que se incluyen dentro de la limitación relación docente, por lo cual los conceptos de los autores tuvieron más referencia a las relaciones interpersonales, podre recalcar que un docente que tiene una limitada relación docente es un docente que tendrá problemas académicos y no sabrá relacionarse ni neutralizarse en el sistema educativa, llegando a ser un docente con falta de convivencia humana.

La manera de relacionarnos

Según Duque, H. (2011) menciona al respecto lo siguiente: “cuando nos relacionamos con los demás, esperamos reciprocidad, esto quiere decir que deseamos dar, pero también recibir; escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos (DUQUE, 2011)”. Sin embargo, lo anterior es un deseo de recompensa que se desea evidenciar por nuestra condición humana, donde se requiere seguridad y claridad de quiénes somos.

La mayor parte de dificultades están casi siempre relacionadas con la falta de valoración y apreciación que tenemos sobre nosotros mismos, o bien, con que no hemos aprendido a ver las cosas como “el otro” las ve y a respetar su punto de vista. Si al observarnos con honestidad, se puede reconocer lo que nos disgusta de nosotros; como sentir rencor, enojo, envidia e, incluso, ser agresivos e irrespetuosos al relacionarnos con otras personas (LÓPEZ JEREZ, 2012).

La aceptación y reconocimiento de nosotros mismos, nos puede ayudar a superar estas actitudes negativas y mejorar la relación con otras personas, es decir, la aceptación de los demás con sus cualidades y defectos, y a que surja la confianza en nosotros mismos y en los demás.

La comunicación en las relaciones interpersonales

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos (SILVA GONZALEZ, 2012).

El medio para interactuar las personas es mediante la comunicación, siendo este de distintas maneras para expresar los diversos puntos de vista sobre un determinado tema. Desde antes de nacer, ya nos comunicábamos con nuestros padres al escuchar sus voces, sus movimientos y responder a ellos con movimientos dentro del vientre materno y una vez en el mundo exterior, nos comunicamos con nuestros balbuceos y primeras palabras, con nuestro llanto o con nuestras sonrisas.

La comunicación nos sirve para expresar lo que sentimos, lo que necesitamos y lo que pensamos de los demás, para entender el mundo que nos rodea y para ser escuchados; también, para conocer a las personas con las que nos relacionamos diariamente (GAMEIRO, 2012).

Para mejorar nuestra forma de relacionarnos y de comunicarnos, hay que conocernos bien: el valor que nos damos a nosotros mismos, qué tanto nos queremos, el respeto con el que tratamos a nuestra persona, así como preocuparnos por conocer y entender lo que piensan y quieren las otras personas.

Existen diferentes formas de comunicarnos, siendo de manera verbal y no verbal. La comunicación verbal es lo que decimos con palabras, de manera oral o escrita, y es una de las formas más importantes para relacionarnos y establecer contacto con otras personas. La comunicación no verbal es lo que “decimos” a través de la

mirada, los movimientos del cuerpo, los gestos; con el tono de voz, con nuestra actitud, con el contacto físico.

A veces la percibimos de manera más directa, porque se nos queda en la mente y llega por varios de nuestros sentidos. El gesto puede decir más que mil palabras, porque se manifiesta espontáneamente, por ello, se debe tener cuidado al momento de expresar ciertos criterios para no ofender o deliberar ciertas opiniones en nuestros semejantes.

Dificultades para comunicarnos y relacionarnos

No siempre es fácil comunicarnos en la vida, debido a que interfiere las diferencias de edad, de sexo, de escolaridad, se puede interpretar que no nos entienden, conllevando a desanimar y hacer sentir incomprendidos, pareciera que hubiera una barrera para relacionarnos.

Estas diferencias, aparentemente nos separan “todo un océano”, pero si lo pensamos bien y le sacamos provecho a lo que podemos aprender de los demás, lograremos transformar en beneficios esas limitaciones. A continuación, presentamos algunas situaciones cotidianas que nos pueden dificultar la comunicación en las relaciones:

a) *Cuando no escuchamos al otro u otra con atención.* Puede pasar que al estar hablando con otra persona, no la escuchemos atentamente, por pensar en lo que queremos decir; entonces se pierde lo más importante de la comunicación: el intercambio de ideas.

b) *Cuando mandamos un doble mensaje y, por tanto, éste resulta contradictorio.* En ciertas ocasiones, al comunicarnos, podemos decir algo agradable y otra cosa desagradable, o un reconocimiento y al mismo tiempo un comentario que descalifique a la persona con la que hablamos. Esto provoca confusión pues con frecuencia, sólo se queda grabado el mensaje desagradable.

c) *Cuando hacemos suposiciones sobre lo que piensa o siente otra persona.* A veces creemos saberlo todo, entonces tendemos a suponer lo que siente y piensa el otro, y sacamos nuestras propias conclusiones. En estos casos, se pueden ocasionar malos entendidos, porque en realidad no le damos a la otra persona la oportunidad de comunicar lo que realmente quiere.

El comunicarnos con otra persona no significa que en todos los casos estemos de acuerdo, ya que cada quien tiene sus propias ideas, valores y experiencias; también es importante reconocer y respetar las diferencias.

En mejor comunicación, mejores relaciones

Lo primero en la comunicación es atreverse a hablar con los demás, perder el miedo a expresar nuestros sentimientos, experiencias, sensaciones; para eso, necesitamos ordenar nuestras ideas, de manera que sepamos qué vamos a decir y cómo queremos hacerlo (BLANCO, 2012).

Al compartir lo que nos pasa y lo que sentimos nos puede abrir muchas posibilidades: decirlo a otra persona nos puede facilitar entender un poco más lo que nos ocurre y hacer frente a los problemas.

El saber escuchar es algo que aprendemos desde pequeños, pero que debemos ejercitar, en ocasiones ocurre que sólo escuchamos lo que nos agrada o nos conviene; si sentimos que algo de lo que nos están comunicando nos puede herir o molestar, preferimos ignorarlo. Por eso, es importante que cuando escuchemos, lo escuchemos todo, con atención y hasta el final.

Comunicarnos con respeto con las demás personas, siempre resulta mejor tratar a los demás como nos gustaría ser tratados. También es importante que al comunicarnos no olvidemos:

a) Hablar de manera clara y sencilla. b) Ver a los ojos de la otra persona y demostrarle que se quiere la comunicación con ella. c) Conciliar lo que expresamos

con nuestros gestos, con lo que decimos con palabras. d) Escuchar con todos nuestros sentidos. e) No juzgar ni afectar la comunicación de otros, mediante la burla o la ridiculización. f) No tratar de demostrar lo que no se es o no se sabe (GIJÓN CASARES, 2012).

Todos estos gestos influyen mucho en la manera de relacionarnos con otras personas, es necesario mostrarnos de forma espontánea y sincera para evitar crear imágenes negativas sobre la personalidad y perfil profesional.

El compañerismo

Existen habilidades sociales que muestran la generosidad y el altruismo que existe en el corazón humano: el compañerismo es un claro ejemplo de cómo podemos hacer la vida agradable a los demás a partir de los detalles más pequeños. Es un gesto de compañerismo ayudar a un compañero de trabajo con una gestión en la que está retrasado con el objetivo de que pueda cumplir un plazo en concreto (BAROCIO, 2011).

Son un ejemplo a seguir las personas que son buenas compañeras, un modelo de actuación concreto que puede servir de estímulo para todos aquellos que hacen del individualismo una máxima en su vida. Según Goleman, D. (2012) manifiesta que: “el compañero se da cuenta de que recibe mucho más de lo que da cuando se anima superar los límites del yo para conectar con otro ser humano desde una relación de ayuda (GOLEMAN, 2011)”. Por eso, es necesario demostrar en cada instante la virtud de humildad como posición de ayuda en otro momento a brindar con una buena relación de compañerismo, aportando motivación a los integrantes de un equipo de trabajo y también sumando autoestima.

Existen deportes que sirven para visualizar de una forma clara que el valor del compañerismo es fundamental en la consecución de metas colectivas: el fútbol es un claro ejemplo de cómo los jugadores deben de practicar la máxima de estar unidos por un objetivo común más allá de toda vanidad.

Existen puestos de trabajo en los que uno de los requisitos para optar a ese puesto de empleo es tener la capacidad de trabajar en equipo de una forma efectiva. En ese caso, ser un buen compañero es una premisa básica. Los buenos compañeros evitan

los reproches personales y siempre brindan su apoyo de forma amable. Son personas con un diálogo interior positivo, es decir, al tener una relación agradable consigo mismas también lo tienen con los demás. Ser un buen compañero es un aprendizaje que cualquier persona adquiere a lo largo de su vida a partir de la experiencia. Los niños potencian el compañerismo en el colegio al relacionarse con otros niños (BAROCIO, 2011).

Un buen compañero es una persona tan humana como las demás, es decir, también tiene errores y defectos. Sin embargo, su actitud es muy positiva y receptiva hacia el otro, dejando de lado estas diferencias para poder trabajar unidos con liderazgo y cumplir una determinada meta.

Las buenas relaciones entre colegas en la escuela

Los seres humanos necesitamos estar en paz, tranquilidad para poder desarrollar nuestras habilidades en el entorno que estemos sea en el hogar, trabajo u otro lugar, para evitar el estrés que está afectando a gran parte de la humanidad (GUTIERREZ, 2012). Los docentes no se escapan a esa realidad y más aun trabajando con una cantidad de estudiantes muchas veces exagerado y en oportunidades trabajando en varios lugares, esto conlleva a un estrés que los mantiene irritados.

Cuando son épocas de boletines, de exámenes, de actividades como carnaval, semana santa, navidad, por las exigencias que hay durante esos días los profesionales de la educación tienen a estar con “los pelos de punta”. Junto con esta situación, los problemas que tienen en el hogar, quehaceres, la carestía de la vida, los estudios de sus hijos, anexada infinidad de cosas a las que tienen que dar cuenta, si, y las exigencias de hoy en día por parte administrativa del Ministerio de Educación.

Ante todo eso, se debe mantener buenas relaciones entre compañeros, ayudarse mutuamente, darse la mano cuando se necesiten, es desagradable estar en discordia constantemente con nuestros colegas. Es una situación que no nos

permite desarrollar nuestro trabajo con agrado, pues el rendimiento es menor y el estrés mayor.

Para mantener una buena relación en nuestro lugar de trabajo es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos: respeto y solidaridad, compañerismo, mantener un carácter agradable, tener disponibilidad inmediata y colaborar en actividades extraescolares.

El personal directivo está en la obligación de buscar estrategias para mantener todos esos aspectos antes mencionados en su escuela y deben realizar con regularidad actividades que fortalezcan los lazos de amistad entre los docentes, personal administrativos y obreros fomentando las siguientes actividades:

- a) Promover actividades donde se realcen los valores de amistad, respeto, solidaridad en el grupo.
- b) Círculos de estudios para intercambiar las experiencias.
- c) Propiciar situaciones que permitan a los docentes compartir, planificar y evaluar para enriquecerse mutuamente de los conocimientos que tengan cada uno.
- d) Organizar actividades que permitan compartir en situaciones relevantes del grupo como (cumpleaños, matrimonios, nacimientos, muerte de un familiar).
- e) Fomentar el respeto, solidaridad y compañerismo entre el personal.
- f) Ser los garantes en el fortalecimiento de los lazos de amistad del grupo (PINILLA, 2012).

Es fundamental resaltar la importancia que tiene en una institución sea pública o privada la relación que debe tener el personal directivo con el resto de los integrantes de la misma, si el director o directora tiene una actitud hostil la respuesta del resto del equipo será de la misma manera.

Muchas veces los docentes a pesar de tener un cúmulo de habilidades que puedan desarrollar en la institución no lo hacen por el poco estímulo que tienen por parte del tren directivo. De la misma manera que los docentes y el resto del personal incluyendo los obreros deben prepararse para la buena armonía en la institución, el tren directivo tiene como deber fundamental hacerlo. Todo lo que realicemos es en pro de los protagonistas de esta historia: nuestros alumnos.

2.4.1.2 Relaciones Humanas

Definición

Lucien (1989) define a las relaciones humanas como la capacidad de interrelación e interacción del ser humano en donde los sentimientos y las emociones entran en acción, son estos un elemento irreducible de la realidad debido a que el ser humano es por naturaleza sociable lo que significa que por muy solitaria que una persona sea siempre tendrá necesidad de comunicarse con otros semejantes este tipo de relación incluirá definitivamente los sentimientos interpersonales y las transacciones emocionales.

Un somero análisis del funcionamiento de las instituciones refleja que, las mejores técnicas, estrategias y dispositivos tecnológicos son efímeros e inefectivos, cuando la relación humana, en su interior, está viciada, y el clima psicosocial está contaminado. El ámbito educativo del país merece reflexionar en torno al tema.

Una regla de oro en la dinámica de las relaciones humanas es la empatía y la humildad, ponerse en el lugar del otro y ceder en aras de una buena convivencia sin menoscabar la mutua dignidad como seres humanos (BAROCIO, 2011).

En síntesis las relaciones humanas son la forma como tratamos a los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros, este trato debe ser considerable y no de una manera altiva u orgullosa más bien con humildad, las relaciones humanas deben proporcionarse y sentirse dentro de su espíritu y ser, y no dialogar solo escuchando sino dialogar para mejorar el problema que estoy escuchando, solo así el docente sabrá entender una buena relación entre compañeros.

Las Relaciones Humanas son como calles con tránsito en ambas direcciones; cada grupo tiene sus propias metas y habilidades, pero al pasar tiene que estar dispuesto a dejar espacio para que el otro pueda crecer y tener éxito en su mundo de desenvolvimiento (DE ROSETTI, 1980).

Las relaciones humanas dentro de un ambiente educativo o institucional se

caracteriza por tener una comunicación abierta veraz y objetiva donde el docente se expresa de manera honesta y recíproca, esta confianza debe ser la importancia de las relaciones interpersonales entre profesores y alumnos y autoridades de la institución ya que esto siempre trae consigo mejoramiento, y un compromiso en el quehacer educativo.

Ventajas de las Relaciones Humanas

- a) Permiten aumentar el nivel de entendimiento, a través de una comunicación eficaz y considerando las diferencias individuales.
- b) Disminuyen los conflictos usando en entendimiento y respeto de las diferencias y puntos de vistas de los otros reduciendo las divergencias y conflictos.
- c) Crean un ambiente armonioso con la comunicación, generando relaciones satisfactorias que permiten a cada individuo lograr la satisfacción de sus necesidades y alcanzar la realización y la felicidad.

Factores negativos que impiden las Relaciones Humanas

- a) No controlar las Emociones Desagradables: Es cuando mostramos mal humor, odio, entre otros.
- b) Agresión: Cuando atacamos u ofendemos con palabras, gestos o actitudes. La agresión es una manifestación de la frustración.
- c) Fijación: Negarse a aceptar los cambios, permaneciendo atados al pasado.
- d) Terquedad: Negarse a aceptar las opiniones ajenas y no a aceptar las equivocaciones en nuestro juicio o ideas.
- e) Represión: Negarse a comunicarse con los demás, aceptar opiniones y consejos.
- f) Aislamiento: Apartarse o rechazar el trato con los demás por cualquier causa.
- g) Fantasías: Considerar que las ilusiones se realizarán solamente a través de medios mágicos, sin esfuerzo de parte nuestra y sin contar con la colaboración de los demás.
- h) Sentimiento de Superioridad o Inferioridad: Sentirse mejor que los demás en cualquier aspecto. O infravalorarse, sintiéndose inferior a los demás a causas de

defectos o carencias reales o imaginarias.

Condiciones de las Relaciones Humanas

- a) Apertura: Ser conscientes de las diferencias entre los puntos de vista de los demás y los nuestros debido a su edad, sexo, educación, cultura, valores etc. mantener nuestra opinión frente a las divergentes sin herir la sensibilidad de la otra persona.
- b) Sensibilidad: Es la capacidad de entender el contenido lógico y emotivo de las ideas y opiniones de otros.
- c) Sociabilidad: Comprender y aceptar la naturaleza y estructura de la sociedad a la que pertenecemos.
- d) Respeto a Autoridad: Reconocer y respetar la jerarquía de mandos, responsabilidad, autoridad, status de las personas en la organización de la que formamos parte y comprender el impacto que dicha jerarquía tiene sobre el comportamiento humano, incluido el nuestro.
- e) Adaptación: Prever y aceptar las consecuencias de las medidas prácticas que toma la empresa ante determinadas situaciones.
- f) Objetividad: Comprender que mantener relaciones humanas no tienen nada que ver con la intención de hacer feliz a todos o endulzar la cruda realidad.

Clasificación de las Relaciones Humanas

- a) Relaciones Primarias: Se establecen cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.
- b) Relaciones Secundarias: Se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra.

Un error muy común es creer que las relaciones se basan en lo que mostramos, en lo que decimos, en los gestos, esta creencia ha llevado a muchos a modular el timbre de su voz para hablar dulcemente, aunque estén llenos de ira, sonreír al mismo tiempo que sienten envidia o desprecio, decir cosas falsas. Puede que el

otro no se dé cuenta de lo que realmente sucede, que no sea consciente en ese momento, pero internamente esas emociones influyen en la relación.

Para que una relación sea armoniosa deberíamos ser capaces de entender a los demás, respetarles, que no nos duelan sus errores, reconocerlos, colaborar, sentir y mostrar gratitud y afecto, valorar sus virtudes y aciertos, alegrarnos con sus alegrías, compartir las propias, aprender juntos

Valores Humanos

Vivimos en una sociedad que tiene una imagen totalmente distorsionada de los verdaderos valores, que actúa de acuerdo a los antivalores, es por eso que vivimos en una sociedad neurótica, que propicia creencias equivocadas, que promueve valores falsos y que tiene mal establecidas sus prioridades. Hay cosas negativas que para muchos tienen un buen significado, convirtiéndose así en personas nocivas para una sociedad, con quien la convivencia es muy difícil. Según Ortega y Gasset: “los valores no se ven o se entienden solo hay que vivirlos, estimarlos o desecharlos”

El filósofo argentino Mario Bunge define el valor como una propiedad relacional, es decir, como una propiedad que es atribuida a las cosas por ciertas personas o instituciones en determinadas circunstancias.

El ámbito de los valores, desde este punto de vista, el ámbito de las relaciones entre ciertos objetos o procesos y personas o grupos que manifiestan intereses en diversos campos de actividad, los valores son siempre relativos a las personas que realizan las valoraciones de acuerdo con sus intereses en determinadas circunstancias. Así, dos personas pueden estar de acuerdo sobre las características de una acción y discrepar en cuanto a su calificación valorativa.

Por ejemplo, pueden coincidir en que correr durante una hora es una actividad física exigente, en la que intervienen los grupos musculares a una resistencia

sostenida, y quemar calorías; sin embargo, una puede considerar que llevarla a cabo todos los días es bueno para la salud mental y otra puede creer lo contrario.

De todos los valores existentes podemos recalcar algunos entre estos tenemos los siguientes:

a) El AMOR: que es lo primordial para hacer las cosas, es una virtud que representa toda la bondad, compasión y afecto del ser humano hacia otras personas.

b) EL RESPETO: un valor que tenemos que tener siempre presente en nuestra vida. Al dirigirnos hacia las otras personas en nuestro trabajo o en cualquier lugar donde nos encontremos, respetar las decisiones de los demás, el respeto nos ayuda a crecer como mejor persona.

c) SOLIDARIDAD: ayudar a las otras personas de cualquier manera sin importa religiones, políticas culturas. Tenderle la mano al más necesitado sin esperar nada a cambio.

d) LA AMISTAD: valor imprescindible en nuestra vida y en todos momentos ya sean malos o buenos, la amistad siempre está basada en la confianza, fidelidad.

e) EQUIDAD: últimamente en nuestra sociedad se menosprecia a las persona por no poseer un título, o por ser de diferentes clases sociales .si rescatamos este valor dejaremos de mirar de lado a los personas que no tienen un título o una buena posición económica y así sabremos valorar a las personas por lo que son y no por lo que tienen.

f) LA RESPONSABILIDAD: es un valor que debemos de tener siempre en cuenta a hora de realizar nuestras actividades laboral, académicas o ya sea en el hogar. Ser puntual esto nos ayudara a ser una persona ordenada.

g) SINCERIDAD: siempre hay que hablar con la verdad y toda la sinceridad de mundo para no lastimarnos la sinceridad es la base fundamental de todo ser humano.

h) PERSEVERANCIA es un valor que siempre lo tenemos que tener en cuenta a la hora de fijar una meta, lograr lo que nos proponemos. No decaer en la lucha de algo que queremos lograr por eso se dice que el que persevera vence.

i) LA TOLERANCIA un valor muy importante, es indispensable para poder mantener relaciones con los demás. Es por la falta de tolerancia que los matrimonios se disuelven, las empresas no funcionan y las amistades son cada día más difíciles de mantener.

j) VALENTIA un Valor Excepcional para Admitir nuestros errores y ratificarlos así podremos comenzar con el proceso de cambio para ser mejor personas y por lo tanto hacia una mejor sociedad.

Todos los valores son fundamental en nuestras vida desde el momento en que nuestros padres nos los inculcan para ser cada día mejor persona. Sin los valores no somos seres humanos hay que amar al prójimo, ser socialista en los momentos más difíciles, respetarnos, se perseverante en la hora de proponernos una meta.

2.4.1.3 Comunicación

Conceptualización

Según la perspectiva constructivista, la comunicación educativa constituye el:

Proceso mediante el cual se estructura la personalidad del educando; lográndose a través de las informaciones que este recibe y reelaborándolas en interacción con el medio y con los propios conceptos construidos. Dicho esto, se tiene que el proceso de aprendizaje no es reducible a un esquema mecánico de comunicación, por cuanto el educando como receptor no es un ente pasivo, sino que es un ser que reelabora los mensajes según sus propios esquemas cognitivos (Capote, 2010).

Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docentes prepotentes y agresivos que generan stress en lo estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son seres humanos en un proceso de aprendizaje, por eso, la comunicación dentro del área docente deberá obtener cambios que den acciones, donde exista un comportamiento como docente comunicador y no como destructor.

María Teresa Escudero Llerena (1980) en su libro *La Comunicación En La Enseñanza* pone este pensamiento: “la acción del profesor en general, debe ser la de comunicación si es que quiere llegar hacer hombre, no al ser abstracto, sino al ser concreto insertado en una realidad histórica”.

Alberti (1977) expresa lo siguiente: “la comunicación emitida por una persona en un contexto interpersonal, que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de esa persona de un modo directo, firme, honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos y actitudes, deseos, opiniones y derechos de otras personas”.

Un ser abstracto es aquel que se comunica sin entender o ponerse en los zapatos del emisor pero un hombre que genere comunicación será un hombre insertado en esa realidad histórica de la vida.

La comunicación consiste en un acto mediante el cual un individuo (ser humano, animal u objeto) establece con otro u otros un contacto que le permite transmitir una determinada información. La realización de un acto comunicativo puede responder a diversas finalidades: transmisión de información, intento de influir en los otros, manifestación de los propios estados o pensamientos y realización de actos.

La Comunicación Verbal

En la comunicación verbal, aunque es importante lo que se dice, también es muy importante como se dice, la comunicación verbal posee dos formas: Oral y Escrita; estas presentan ventajas y desventajas en su utilización, así tenemos:

Comunicación Oral

Ventajas de la Comunicación Oral:

- a) Respuestas inmediatas: nos permite satisfacer el deseo de obtener una respuesta rápidamente, por parte del receptor, complementada puede ser mediante gestos u otros medios auxiliares.
- b) Elemental y económica: es la forma más sencilla de comunicarse y también la de menor costo, cuando las personas están físicamente cerca.
- c) Abierta para todos: todo ser humano puede realizarla, excepto si presenta defectos físicos, nos permite identificar, distinguir o reconocer a las personas, aun cuando éstas se encuentran a una determinada distancia, nos facilita la corrección inmediata del mensaje, en caso de alguna imperfección.

Desventajas de la Comunicación Oral:

- a) No todas las personas tienen una misma idea sobre determinada palabra, pero sí conocen la esencia de lo imaginado.
- b) No todas las personas tienen condiciones de oír claramente un mensaje, por incapacidad auditiva.
- c) No permite transmitir gratificaciones mentales nítidas.
- d) Posee una cobertura limitada.
- e) Es de corta duración, ya que demanda el uso de la tecnología.

Comunicación Escrita

Ventajas de la Comunicación Escrita:

- a) Permite utilizar el mismo mensaje para llegar a muchas personas.
- b) Permite la utilización de un mensaje claro, ya que antes de enviar lo escrito podemos corregir ciertos errores.
- c) Posibilita retener el mensaje en la distancia y en el tiempo.

Desventajas de la Comunicación Escrita

- a) La respuesta del receptor no es instantánea.

- b) Es una comunicación fría e impersonal.
- c) Es necesario el saber leer y escribir, en ambos: emisor y receptor.

La Comunicación No Verbal

También es una forma de comunicación humana; nos demuestra que aparte del lenguaje, existen muchos otros signos que pueden ser utilizados para transmitir mensajes con eficacia. Diariamente al momento de comunicarnos hacemos uso de signos no verbales, éstos cumplen una función particular de: comunicar un cierto número de cosas congruentes con el contenido de nuestro mensaje, mediante gestos, mímicas, etc. Entre algunas manifestaciones no verbales que solemos utilizar a diario podemos considerar las siguientes:

- a) Los gestos: movimientos que realiza el cuerpo para enfatizar lo que se quiere decir ante un receptor.
- b) El rostro: cambios de expresión brindados por el rostro, también transmiten mucha información.
- c) La mirada: lenguaje utilizado para manifestar afecto, burla, admiración, cariño, entre otros.

Estas formas de expresarnos influyen mucho en la comunicación con las demás personas, siendo necesario en determinados casos evitar hacerlos para manifestar de forma cortés alguna situación de enojo o malestar.

Otras Comunicaciones No Verbales

Los gestos, rostros, miradas son manifestaciones muy importantes dentro del amplio mundo de la comunicación no verbal, sin embargo existen otros signos no verbales:

- a) La apariencia personal: Son manifestaciones de nuestra apariencia exterior, es decir de la forma como nos vestimos, y a través de ello queremos comunicar algo.
- b) Las conductas inconscientes: Lo expresamos cuando hacemos algunas acciones sin darnos cuenta, y estas, comunican el estado emocional en el cual nos encontramos.

El Lenguaje Del Cuerpo

Cuando hablamos con alguien sólo una pequeña parte de la información que obtenemos de esa persona procede de sus palabras. Los investigadores han estimado que entre un 60 y un 70% de lo que comunicamos lo hacemos mediante el lenguaje no verbal; es decir, gestos, apariencia, postura, mirada y expresión.

El investigador Albert Mehrabian descompuso en porcentajes el impacto de un mensaje: 7% es verbal, 38% vocal (tono, matices y otras características) y un 55% señales y gestos. El componente verbal se utiliza para comunicar información y el no verbal para comunicar estados y actitudes personales. Este investigador, Albert Mehrabian, afirma que en una conversación cara a cara el componente verbal es un 35% y más del 65% es comunicación no verbal.

Muchos gestos utilizados son comunes en la mayoría de los países, aunque otros pueden significar cosas distintas dependiendo de donde estemos. Los gestos básicos suelen ser los que más universalizados están: mover la cabeza para afirmar o negar algo, fruncir el ceño en señal de enfado, encogerse de hombros que indica que no entendemos o comprendemos algo, etc. Otras veces, hay gestos que vienen heredados del reino animal, como puede ser enseñar los dientes en señal de enfado (agresividad).

En nuestra mente pueden anidar ideas ricas, diferentes, exclusivas pero de nada servirán, si no somos capaces de transmitir las, por eso es necesario tener un lenguaje correcto, claro, preciso y capaz, al hablar, de convencer con su buena utilización. Las personas tienden a confundir el buen lenguaje con un lenguaje complicado, creen que las personas que usan palabras rebuscadas y textos largos son los que tienen mejor lenguaje. No saben que la sencillez y corrección es la clave para ser dueño de un buen lenguaje.

La sociedad juzga implacablemente el buen uso del lenguaje: un examen, un

empleo, un ascenso pueden perderse por un error de expresión, de ortografía, de comprensibilidad. El lenguaje importa, cualquiera sea nuestro nivel cultural y según como lo usemos, se nos abrirán o cerrarán puertas. Todos debemos mejorar nuestra expresión, leyendo, escuchando, conversando, recitando, entre otros.

2.4.1.4 Formación Integral

Según Remolina (1998:) indica al respecto lo siguiente: “La formación es un proceso educativo que consiste en propiciar, favorecer y estimular la explicitación, desarrollo y orientación de las virtualidades y dinamismos de la persona humana”.

Al respecto, se manifiesta la importancia que tiene la educación dentro del proceso de formación del ser humano como ente social para insertarlo al mundo laboral, lleno de capacidades y habilidades que le permiten evidenciar la transformación de su entorno.

Otros grandes pensadores expresan lo siguiente en lo referente al tema a desarrollarse:

Orozco (1998) lo indica como: “En forma breve, formación significa ascenso a la humanidad; desarrollo del hombre en tanto hombre”.

ACODESI, (2002) expresa en su texto lo siguiente: “La formación integral es el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones”.

Geiringer (1989:111) enuncia que: “El profesor es un egresado del mismo proceso, que asume el modelo de enseñanza dominante y reproduce en el aula las condiciones ideológicas y pedagógicas de la docencia recibida en su proceso de formación como profesional”.

En cuanto a todos las citas dadas podemos decir que la formación integral orienta procesos que buscan que el docente tenga una integridad total, dentro de su vida diaria, un docente con formación integral deberá tener algunos aspectos de los cuales podríamos mencionar los siguientes estos ética, humanismo, afecto, vocación. Si queremos formar personas de éxito debemos nosotros también ser exitosos, no solo en el ámbito laboral sino también en el del interior obteniendo una inspiración que nos lleve, a ser un formador con calidez, y un buen testimonio y no un formador con palabras sino un formador con hechos.

Objetivos de la formación integral

Rescatando el documento de la UNESCO titulado La educación encierra un tesoro (Delors et al., 1996), se ha elaborado un marco básico para la formación integral del profesorado (Sarasola & von Sanden, 2005). Sucintamente, afirmamos en él particularidades de los cuatro pilares básicos (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir con los demás y aprender a ser) desde la perspectiva de la formación del profesorado:

a) Aprender a conocer. Desde el enfoque constructivista se lo reformularla como Aprender a conocer-se. Esta dimensión está prácticamente ausente en la formación, dejando de lado aspectos corporales o emocionales. En general, se sigue dando prioridad a contenidos y formas de trasposición didáctica de los mismos, soslayando el conocer-se.

b) Aprender a hacer. Creemos que no sólo se trata de enseñar a los alumnos y alumnas a poner en práctica sus conocimientos en un mercado incierto, tal como afirma el informe. Para nosotros es fundamental para la acción, que exista también la reflexión. La reflexión, como desarrollo de la conciencia, es inherente a una pedagogía transformadora como la definía Paulo Freire, ya que ofrece al profesorado estrategias de pensamiento crítico sobre una situación y vehículos para cambiarla en forma cooperativa.

c) Aprender a vivir con los demás. Entendemos que para convivir y trabajar en proyectos comunes (uno de los retos más importantes recogidos en el Informe) en un contexto multicultural, se hace necesario promover ciertas competencias cognitivas y emotivas. Es decir, alcanzar la capacidad de conocer y re-conocer aspectos de la propia cultura, a través de la interacción con otras culturas. En cuanto a la competencia emotiva intercultural, la capacidad de manejar a favor de la comunicación las emociones presentes en su desarrollo.

d) Aprender a ser. Si bien entre los cuatro pilares existe una relación dialéctica, éste último parece incluir a los otros tres. Cuanto más desarrollemos el conocimiento y al auto-conocimiento, cuanto mejor desarrollemos la capacidad de convivir y trabajar con otras personas y cuanto más conscientes seamos de nuestras maneras de hacer, más desarrollamos nuestro SER. Esto, a su vez, nos permitirá conocer y conocernos más profundamente, mejorar la convivencia y la colaboración y encontrar maneras de actuar más plenas.

Mediante la profunda lectura se expresa de manea profunda la convicción de que sin cambio personal, la educación integral y la calidad de los centros educativos, tienen una alta probabilidad de ser un mero enunciado, vacío de contenido. Los profesores y profesoras, no sólo hemos de cambiar metodologías, o usar ordenadores, por ejemplo, que también los docentes hemos de trabajar sobre nosotros mismos y, cierto es, que actualmente está ocurriendo.

Tal vez el esfuerzo es aún insuficiente ya que, en general, responde a iniciativas personales. Sin embargo, existen personas y espacios de trabajo cuya idoneidad es suficientemente palmaria como para intentarlo como cuerpo profesional en el contexto institucional.

Creo en la fuerza transformadora de un proceso de auto-conocimiento en el marco del centro educativo; creo que orientar la formación del profesorado en ese sentido significará tocar profunda e irreversiblemente nudos conflictivos endémicos, fuentes de insatisfacción personal y profesional (CARKHUFF, 2012).

Finalmente, que una comunidad educativa cimentada en personas desarrolladas plenamente, con capacidad de amar, es un apasionante desafío para la formación del profesorado.

2.4.2 Fundamentación Variable Dependiente

2.4.2.1 Didáctica

Una definición concreta sobre este término se menciona: “es la rama de la Pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los discentes.

El término didáctica deriva del griego “didaktike” que significa *enseñar* y se define como la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Por tanto, es la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas con la colaboración de la tecnología actual.

Está vinculada con otras disciplinas pedagógicas como, por ejemplo, la organización escolar y la orientación educativa, la didáctica pretende fundamentar y regular los procesos de enseñanza y aprendizaje. Sus *elementos* son: el docente o profesor, el discente o estudiante, el contexto social del aprendizaje y el currículo.

La didáctica se puede entender como pura técnica o ciencia aplicada y como teoría o ciencia básica de la instrucción, educación o formación. Los diferentes modelos didácticos pueden ser modelos teóricos (descriptivos, explicativos, predictivos) o modelos tecnológicos (prescriptivos, normativos). Como respuesta al verbalismo y al abuso de la memorización típica de los modelos tradicionales, los modelos

activos (característicos de la escuela nueva) buscan la comprensión y la creatividad, mediante el descubrimiento y la experimentación.

Estos modelos suelen tener un planteamiento más científico y democrático y pretenden desarrollar las capacidades de autoformación (modelo mediacional). Actualmente, la aplicación de las ciencias cognitivas a la didáctica ha permitido que los nuevos modelos sean más flexibles y abiertos, y muestren la enorme complejidad y el dinamismo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Importancia de la didáctica

La importancia de esta ciencia radica en la motivación a la hora de la enseñanza que debe realizar al docente para que los estudiantes no asistan por obligación a la escuela, más bien por el gusto de educarse y ser un individuo productivo para su sociedad.

Modelos didácticos

Existen varios modelos didácticos, los cuales los analizaremos a continuación:

Modelo Didáctico Tradicional. Pretende educar a los estudiantes a través del conocimiento de informaciones fundamentales de la cultura vigente, priorizando al profesor como centro de atención junto con los contenidos, obviándose el contexto, la metodología y los discentes. El principal problema dentro de este enfoque es la dificultad para relacionar las lógicas tan distintas del conocimiento científico y del conocimiento de los estudiantes, siendo todavía el mayor problema el no tomar en cuenta los conocimientos de los discentes como punto de partida para la construcción de nuevos conocimientos.

Modelo didáctico tecnológico. Consiste en la búsqueda de una formación más “moderna” en los estudiantes con la aplicación de contenidos de estudio actuales, acorde a las corrientes científicas y pedagógicas actuales donde vinculan los

problemas sociales del entorno y dejándose en segundo plano algunos conocimientos disciplinares, siendo estas los ejes para interrelacionarlos. Aquí se aplican la exposición y realización de ejercicios prácticos específicos, con el fin de evitar la apropiación de conclusiones realizadas por los grandes exponentes del conocimiento, las actividades son dirigidas y detalladas por el profesor, que responde a procesos de elaboración del conocimiento previamente determinados, y partir de las concepciones de los alumnos con la pretensión de sustituirlas por otras más acordes con el conocimiento científico que se persigue.

Modelo didáctico espontaneísta-activista. En este modelo se busca educar al alumno inspirándole desde la realidad que le rodea con: “el convencimiento de que el contenido verdaderamente importante para ser aprendido por ese alumno ha de ser expresión de sus intereses y experiencias y se halla en el entorno en que vive (OSBERME & FREYBERG, 2008)”. La realidad descubierta por los estudiantes se realizará con el contacto directo, mediante actividades abiertas, poco organizadas y flexibles, siendo el mismo individuo su propio protagonista y aquí los docentes les motivan a descubrir por sí mismo.

Se considera más importante que el alumno aprenda a observar, a buscar información, a descubrir... que el propio aprendizaje de los contenidos supuestamente presentes en la realidad; ello se acompaña del fomento de determinadas actitudes, como curiosidad por el entorno, cooperación en el trabajo común (BONET SANCHEZ, 2012).

Las destrezas de observación se evalúan acorde a los contenidos relativos a procedimientos empleados, como por ejemplo, recogida de datos, técnicas de trabajo de campo, y actitudes como la de curiosidad, sentido crítico, colaboración en equipo, todas estas adquiridas en el propio proceso de trabajo.

2.4.2.2 Técnicas Activas de Aprendizaje

Las técnicas activas son caminos para que el estudiante llegue al conocimiento que se está ejecutando obteniendo una mejor comprensión logrando una actitud

crítica reflexiva desarrollando el conocimiento y participación interactiva.

En la década de los 70's, las propuestas de Bruner sobre el Aprendizaje por Descubrimiento estaban tomando fuerza. En ese momento, las escuelas buscaban que los niños construyeran su conocimiento a través del descubrimiento de contenidos.

Ausubel considera que el aprendizaje por descubrimiento no debe ser presentado como opuesto al aprendizaje por exposición (recepción), ya que éste puede ser igual de eficaz, si se cumplen unas características. Así, el aprendizaje escolar puede darse por recepción o por descubrimiento, como estrategia de enseñanza, y puede lograr un aprendizaje significativo o memorístico y repetitivo.

De acuerdo al aprendizaje significativo, los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

Ventajas del Aprendizaje Significativo:

Produce una retención más duradera de la información. Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo contenido. La nueva información al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo. Es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje por parte del alumno. Es personal, ya que la significación de aprendizaje depende de los recursos cognitivos del estudiante.

Castillejo, J:(1986) enuncia al respecto: “el docente debe considerar que la comunicación en el aula debe tener carácter didáctico en el sentido de que el

docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva.”

Celestin Freinet (1980) propone lo siguiente “utilizar un lenguaje para profesores de otra época pero que hace grandes aportaciones prácticas y útiles para otros maestros, estas técnicas que son muy válidas hoy en día tales como el texto libre la correspondencia el intercambio escolar, la documentación de la clase, la asamblea, todo este análisis nos va acercando a teorías de enseñanza aprendizaje.”

Una rápida ojeada pedagógica nos muestra que Freinet nos ha legado una gran cantidad de textos prácticos estos son educar es provocar en las aulas procesos de investigación indagación de los propios alumnos.

Justicia F. y Cano (2004) en su obra Los procesos y las Estrategias de Aprendizaje dicen que: “El proceso que compenetra a los estudiantes a realizar cosas y a pensar en esas cosas que realizan”. Estos procesos generaran que los docentes generen y construyan su conocimiento y que sean capaces de crear métodos que generen un aprendizaje significativo.

Al estudiante es necesario estimular su creatividad en un aspecto global, pero también debemos respetar su libertad dentro de un orden escogido para que así la búsqueda de su desarrollo proyecte y genere cambios metodológicos que nos revele cuestiones didácticas en una perspectiva de la educación.

2.4.2.3 Planificación Curricular

Tanto el tema planificación como currículo tienen su propio significado investigaremos las dos palabras a continuación:

SEGÚN MESTRE (1995) “La planificación consiste en pensar al futuro y planificar pensar hacia adelante”.

García y addine, (2003) “El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar”.

La planeación curricular es un plan o proceso que norma y conduce explicativamente una proceso concreto y determinando de enseñanza- aprendizaje, que se lo realiza en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar. Es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, y de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan (POSNER, 2000).

Para Kaufman R. A . (1973). “la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados. Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente (FLORES, 2011).

En resumen de lo expuesto podríamos decir que la planificación curricular es el proceso que yo realizo para llegar a un fin, este fin es de llevar mi clase de forma ordenada y preparada con el objetivo de enseñar lo planteado y planeado.

Bases Pedagógicas en la planificación

Después de realizar el respectivo análisis del nuevo modelo curricular de nuestro país, todas las planificaciones deberán responder a varios sustentos teóricos y metodológicos de la pedagogía cognitivista y constructivista, y teniendo como principio rector el principio de la pedagogía crítica de: “ubicar al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2010)”, las mismas se explican a continuación:

a) El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión: Aquí se fomenta el desarrollo de dos saberes de Edgar Morín, donde se manifiesta dentro del documento curricular el aplicar principios del Buen Vivir durante el accionar educativo para la formación de individuos que interactúen entre sí por medio del respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad.

b) Proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo: La construcción del conocimiento dentro del nuevo diseño curricular es guiada por el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo, por medio del cumplimiento de los objetivos educativos evidenciados en el planteamiento de habilidades y conocimientos. Muchas actividades son extraídas de circunstancias y problemas de la vida, si empleamos métodos participativos de aprendizaje, ayudaremos al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño propuestos en el perfil de salida de EGB.

La proyección epistemológica abarcaría: la sociedad, la naturaleza, la comunicación e interacción entre los seres humanos se vinculan a los objetivos educativos, para desarrollar destrezas y conocimientos a través de lectura y comprensión, situaciones-casos, problemas a resolver-producciones donde todo esto integrará la formación humana y cognitiva por la obtención de resultados de aprendizaje.

c) Visión crítica de la Pedagogía: aprendizaje productivo y significativo: Se debe

incrementar la participación de los estudiantes en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas, este es un sustento teórico de la Pedagogía Crítica para que sean protagonistas activos en la transformación de la sociedad, desarrollándose el aprendizaje de manera productiva, la misma abarca: comprender textos, ordenar ideas, comparar, resumir y elaborar mapas de información interpretada.

También estimular el aprendizaje significativo, por medio del: experimentar, conceptualizar, resolver, argumentar y debatir en todas las áreas curriculares con el fin de investigar y resolver problemas del entorno, y proponer nuevas alternativas.

d) El desarrollo de destrezas con criterio de desempeño: Es necesario en la educación del siglo XXI, enseñar a “saber hacer” en nuestros estudiantes el dominio de una determinada acción. Toda planificación microcurricular deberá ser guiada por las destrezas con criterio de desempeño, siendo el referente principal para los docentes durante sus clases y tareas de aprendizaje.

e) Empleo de las tecnologías de la información y comunicación: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) tienen alta trascendencia dentro del proceso educativo, puesto que permiten apoyar la enseñanza y el aprendizaje en procesos como: buscar información con rapidez, visualizar escenarios para profundizar contenidos de estudio, simular situaciones reales, profundizar el aprendizaje por medio de participaciones lúdicas, obtener resultados de aprendizaje y preparar para el manejo de herramientas y servicios tecnológicos que utilizamos en la cotidianidad, tales como videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales entre otros.

f) Evaluación integradora de los resultados del aprendizaje: La organización de las destrezas con criterios de desempeño, por medio de la evaluación se faculta apreciar el progreso y cumplimiento de los diferentes objetivos de aprendizaje acorde al año de escolaridad. Es necesario realizar una evaluación diagnóstica y

continua para detectar a tiempo las insuficiencias y limitaciones de nuestros estudiantes con el fin de implementar medidas correctivas para su enseñanza y aprendizaje.

2.4.2.4 Labores Académicas

Definición

Mediante las respectivas lecturas bibliográficas, se enuncia por parte del investigador que: “Las labores académicas son todas las actividades que realizan o hacen los docentes en función a su desempeño laboral dentro de un centro institución o unidad educativa.

Las asignaciones laborales las realizan aquellos que están delante de cada institución o centros educativos. “Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes (SALESMAN, 2012)”.

Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

Las labores académicas que cada docente debe cumplir se manifiesta en una dirección, esta es dada por las autoridades mayores: rectores, directores, entre otros. Así las labores académicas efectivas son aquellas que obedecen a lo estructurado y se rigen, para esto debe existir una buena relación docente y

excelente comunicación entre directivos y docentes.

La Actividad Humana

Para Vigotsky (1982) (Talizina, 1988), la actividad humana es el proceso que media la relación entre el ser humano (sujeto) y aquella parte de la realidad que será transformada por él (objeto de transformación). Dicha relación es dialéctica, el sujeto resulta también transformado, porque se originan cambios en su psiquis por medio de signos que, como el lenguaje, sirven de instrumentos.

La actividad psíquica (interna) y la práctica (externa) no son dos cosas diferentes, sino dos formas de un todo único: la actividad. La unidad entre ambas formas revela la indivisibilidad de la vida íntegra del hombre, que se manifiesta en dos formas, la material y la ideal.

Estructura de la Actividad Humana

En cualquier actividad humana, el sujeto actúa sobre el objeto impulsado por sus motivos, por las necesidades, internas y externas, que surgen en él para alcanzar su objetivo: la representación que ha imaginado del producto a lograr.

Antes de la ejecución de la actividad en el plano práctico el sujeto elabora su base de orientación conformada por la imagen, el conocimiento previo sobre la propia actividad, sobre el objeto, los procedimientos y los medios que ha de emplear, las condiciones en que se debe realizar y el producto a lograr.

Para la realización de su actividad el sujeto utiliza determinados procedimientos, es decir, sistemas de acciones y operaciones que dependen del propio sujeto, de las características del objeto, de los medios de que disponga, y de las condiciones.

a) Los medios son los instrumentos materiales, informativos, lingüísticos y psicológicos que posee el sujeto y que emplea en la transformación del objeto.

- b) Las condiciones son el conjunto de situaciones de naturaleza ambiental, psicológica y social en que se efectúa la actividad.
- c) Los productos son los resultados logrados mediante la actividad. Se distinguen las transformaciones en el objeto, el sujeto, los medios, los procedimientos y las condiciones.
- d) Los objetivos son la parte rectora de este sistema pues ellos relacionan entre sí a los componentes de la actividad y le dan a la misma una dirección determinada hacia el resultado final.

Desarrollo de la Actividad Humana

El progreso de la actividad humana puede ser descrito mediante los cuatro momentos principales en que transcurre la misma: orientación, ejecución, control y corrección.

La orientación del sujeto en la situación que enfrenta con relación al objeto, está basada en los esquemas referenciales de que dispone e incluye la planificación de las futuras acciones. La ejecución consiste en la realización práctica de las acciones. El control tiene dos vertientes: la regulación sistemática que se efectúa durante los dos primeros momentos de la actividad y la comprobación final de lo logrado durante la actividad, que se consuma contrastando el producto alcanzado con el objetivo de la actividad. La corrección es el momento correspondiente a la toma de decisiones que permita realizar nuevamente la actividad de una forma cualitativamente superior (VALLÉS, 2012).

Esta representación de la actividad humana puede servir de modelo teórico para el análisis sistémico estructural y funcional de la actividad directiva del profesor. Es conveniente señalar que en la perspectiva psicopedagógica de L.S. Vigotsky y seguidores que asumimos en este trabajo, el aprendizaje es el producto de un proceso de enseñanza que tiene lugar en un contexto social determinado, por lo que el sujeto que aprende está en indisoluble unidad y en constante interacción y comunicación con el sujeto que enseña; en cuya relación pueden producirse entre ellos intercambios de papeles (González, 1994; 1995).

La Actividad del Profesor

El profesor, el sujeto que enseña, tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad (Tristá, 1985; Reyes, 1999). El profesor debe estar en constante interacción y comunicación con sus alumnos, con sus colegas y con el resto de la comunidad de la institución donde labora. Se debe concebir como una personalidad integra, relacionada con el contexto social en que se desempeña como tal.

Lo que diferencia al proceso de enseñanza aprendizaje de otros procesos, su peculiaridad, es que lo que se transforma no es un objeto material inanimado, sino un ser humano, una persona que se modifica a sí misma con la ayuda de otras personas más capaces, especialmente con la guía, orientación y mediación del profesor.

Es por ello que el objeto de la actividad del profesor no es exactamente el alumno, sino la dirección de su aprendizaje; pero para que dicha dirección sea eficiente, el profesor debe concebir al alumno como una personalidad plena que con su ayuda construye y reconstruye sus conocimientos, habilidades, hábitos, afectos, actitudes, formas de comportamiento y sus valores, en constante interacción con el medio socio cultural donde se desenvuelve (González, 1996).

Los motivos que mueven al profesor a desarrollar su actividad pueden ser de diversa índole y son también de extraordinaria importancia. Cuando el profesor ama la labor que desempeña, siente la necesidad interna de elevar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje, de motivar a sus alumnos por el aprendizaje de la materia que imparte y, al unísono, de contribuir al crecimiento personal de cada uno de ellos.

Sin embargo, si los motivos son extrínsecos, ajenos a la esencia del proceso que dirige, con frecuencia el profesor limita su labor fundamentalmente a la simple transmisión de los contenidos de la materia, estableciendo el “facilismo pedagógico”, las insuficiencias en la personalidad del estudiante en gran medida están condicionadas dicho “facilismo pedagógico” (DE JOHARI, 2011).

Esto consiste en una disminución de las exigencias docentes, como la selección de tareas o ejercicios tipos que no requieren estrategias intelectuales complejas; dar al alumno facilidades adicionales excesivas para que apruebe las materias; la enseñanza que sólo persigue la reproducción de los contenidos por el alumno, que no le plantea situaciones que hagan necesaria su iniciativa y creatividad.

Estas cuestiones alientan el facilismo en el aprendizaje, generando en el estudiante un rechazo hacia todo aquello que entraña dificultad y esfuerzo, por lo que a su vez atentan contra el desarrollo de sus cualidades volitivas y de valores, tales como el sentido de la responsabilidad, la perseverancia y la tenacidad ante las tareas (González, 1995).

a) Planificación de lecciones

Los maestros de escuela deben ser capaces de leer e interpretar las normas curriculares del distrito y del estado. Con base en su interpretación de las normas, deben planear las lecciones adecuadas al nivel del grado para dar a los estudiantes la mejor oportunidad para aprender, haciendo de ellos entes productivos para su futura inserción al mundo laboral.

b) Enseñar y estimular a los estudiantes

Los profesores deben utilizar los planes de sus lecciones para enseñar a los estudiantes nuevas habilidades y conceptos a través de explicaciones y demostraciones. Atraen la atención de los alumnos mediante oportunidades de prácticas guiadas (el profesor circula por el aula y ayuda a los estudiantes según sea necesario).

Otras formas en que los maestros de las escuelas hacen participar a los estudiantes incluyen permitir a los estudiantes que colaboren con sus compañeros en parejas o en equipos para completar una actividad o involucrar a los estudiantes en una discusión con toda la clase.

c) Evaluación de los estudiantes

Los maestros evalúan a sus estudiantes para determinar si necesitan más ayuda, si están comprendiendo la lección actual y dar seguimiento al progreso individual de los estudiantes. Los profesores llevan a cabo evaluaciones informales, como la observación de los alumnos o hacer a los alumnos preguntas orales. Asimismo, realizan evaluaciones formales, como las pruebas estandarizadas.

d) Funciones de manejo del aula

Los maestros deben crear e implementar un sistema para el manejo de la clase que cree expectativas y permita a los estudiantes trabajar en un ambiente seguro y productivo. Por ejemplo, una parte del manejo del aula es la creación de un plan de disciplina y su aplicación conforme se necesite.

Otros aspectos del manejo del aula incluyen aspectos como la creación de un plan de estudios, la creación y publicación de reglas para el salón de clase y la creación de módulos de trabajo.

e) Colaboración con los colegas

Los maestros a menudo deben colaborar con colegas que enseñan en su área de estudio, en otras materias o en diferentes niveles de grado para trabajar en planes de estudios y planificar clases o eventos. Los maestros de escuela preparatoria también pueden apoyar en los comités escolares o de distrito.

f) Patrocinio de actividades extracurriculares

Los maestros a menudo de manera voluntaria o asignada se convierten en patrocinadores o entrenadores de una amplia gama de actividades

extracurriculares, desde deportes en equipo y porras hasta en el club de teatro y grupos de debate estudiantil.

g) Comunicación con los padres y estudiantes

Los maestros son responsables de comunicarse con sus alumnos y con sus padres. Pueden realizar conferencias entre profesor-alumno y entre padre-maestro para discutir el progreso en las metas del estudiante y para generar soluciones a los problemas.

Se espera que los maestros sean profesionales en todas sus comunicaciones con los padres y estudiantes. Los profesores deben cumplir con límites éticos y legales y evitar involucrarse en relaciones íntimas con sus alumnos.

h) Supervisión de los estudiantes

Los maestros a menudo tienen un comedor, salón o servicio exterior en que de forma regular o de manera alternada monitorean el comportamiento de los estudiantes.

Si los estudiantes van en un viaje patrocinado por la escuela o participan en los bailes escolares o fiestas de graduación, los maestros supervisan a los estudiantes o acompañantes.

2.5 Hipótesis

Hipótesis Nula

H₀: La limitada relación entre docentes **no incide** en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Hipótesis Alterna

H₁: La limitada relación entre docentes **si incide** en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

2.6 Señalamiento de Variables

Variable Independiente:

Limitada Relación entre docentes

Variable Dependiente:

Labores académicas

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque investigativo

El presente análisis se orientó en los enfoques: cualitativo y cuantitativo, donde estos permitieron analizar la problemática socioeducativa planteada, guiada a través de los fundamentos del paradigma critico-propositivo de la investigación.

Con el aspecto de cualitativo se procedió a realizar la revisión profunda de la bibliografía respectiva, la misma fue analizada críticamente con el propósito de apoyar teóricamente la investigación y diseñar los instrumentos de recolección de información, en este caso las encuestas; y,

Finalmente con el método cuantitativo permitió evidenciar la aplicación de los instrumentos de investigación que generaron datos, que fueron procesados estadísticamente acercándonos a la realidad del problema para proceder a tomar decisiones, empleando cantidades numéricas, las mimos fueron tratadas mediante herramientas del campo de la estadística con la relación de las variables de estudio.

3.2 Modalidad Básica de Investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes modalidades de investigación, las mismas que permitieron delinear la metodología de trabajo:

Investigación de Campo

Para la obtención de la información se utilizó la investigación de campo, ya que se estuvo en contacto directo con la comunidad educativa en el lugar de los hechos, en donde se llevó a cabo la investigación. Para ello, se empleó principalmente técnicas como la observación directa y la encuesta, las mismas permitieron analizar la aplicación de las pertinentes adaptaciones curriculares en los estudiantes no videntes, pero sobretodo se determinaron las razones que causa la actual problemática en la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” para plantear soluciones.

Investigación Bibliográfica o Documental

Para la obtención de información secundaria, se aplicó la investigación bibliográfica o documental, ya que se usaron libros, revistas, tesis de grado, internet, periódicos, en las cuales se buscó, clasificó y se procedió a realizar el fichaje de información más sobresaliente, lo que permitió ampliar y profundizar y deducir diferentes teorías, enfoques o conceptualizaciones relacionados al problema objeto de estudio.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

El presente estudio se delineó por los siguientes tipos de investigación:

Investigación Exploratoria

El propósito por el cual se realizó este tipo de investigación es, como su nombre lo indica, explorar, buscar, e indagar sobre temas relacionados con el problema objeto de estudio, permitiéndole obtener una idea precisa del mismo. En la realización de esta investigación, la investigadora se puso en contacto con la realidad y pudo identificar el problema estudiado, permitiéndole que con su

conocimiento e indagación científica se plantee y formule hipótesis para dar una posible solución.

Investigación Descriptiva

Se lo empleó con el objeto de desarrollar y describir como incide las adaptaciones curriculares dentro de los atributos del fenómeno descrito; a diferencia de la investigación exploratoria que se centra en descubrir el fenómeno de estudio, la investigación descriptiva como su nombre lo indica, se encarga de describir y medir con la mayor precisión posible del mismo.

Investigación Correlacional

Está dirigida a determinar cómo es y cómo está la situación de las variables, evalúa las variaciones de otra variable, con este trabajo se quiere fomentar una participación activa de todas las personas que interactúan de una u otra manera en esta área educativa haciendo uso de varios métodos sin centrarse en un solo para llegar a una verdadera innovación social.

Investigación Explicativa

Este tipo de estudio se orienta a la verificación de la hipótesis planteada dentro del marco teórico, es decir que a través de la identificación y análisis de causales. Al ser este un proceso que demanda un grado de complejidad permite establecer un criterio formal que contribuyen al conocimiento científico.

3.4 Población y Muestra

Población

Se considera como población a todos los sujetos a los cuales va dirigida la investigación. Según TAMAYO Y TAMAYO, Mario. (2011), la población es: “la

totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de la población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (TAMAYO TAMAYO, 2011, pág. 45)”.

Para esta investigación se tomará como población: 50 docentes, 50 estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua; esto se detalla a continuación:

Cuadro 1: Población

Unidades de observación	No.	%
Docentes de todo el plantel	50	50%
Estudiantes de bachillerato	50	50%
TOTAL	100	100

Fuente: Investigación directa

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Muestra

Como el universo de estudio es igual a 100 individuos, el investigador procede a trabajar con todas las personas involucradas, por tanto no se extraerá muestra alguna, en virtud también de contarse con los recursos necesarios para abarcar a todos.

3.5 Operacionalización de Variables

Cuadro 2: Variable Independiente: relación entre docentes

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Son las relaciones interpersonales y de comunicación que existe entre docentes dentro de un plantel, fomentando su ambiente laboral de forma armónica.</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo • Respeto mutuo • Colaboración • Rivalidad • Integración 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe compañerismo entre todos los docentes del plantel? - ¿Se evidencia el respeto entre profesionales? - ¿La colaboración es participativa entre los maestros? - ¿Los docentes demuestran rivalidad ante sus funciones? - ¿Se fomenta actividades de integración por parte del director? 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo directo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se hacen observaciones por medio del diálogo directo? 	
	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Agradable • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El ambiente de trabajo es agradable? - ¿Existe motivación por parte del director? 	

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

3.6 Recolección de Información

Técnicas e Instrumentos: Se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento cuestionario, dirigido a profesores, y estudiante; con preguntas cerradas que facilitaron recoger la información de las variables objeto de la investigación.

Validez y Confiabilidad: La validez y confiabilidad de las encuestas aplicadas se lo hizo con la técnica, fueron analizadas por expertos tanto en investigación como del área y temas investigados, quienes emitirán los respectivos juicios de valor sobre la validación, para su respectiva corrección y aprobación de los instrumentos.

Cuadro 4: Plan para la recolección de la información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
1. ¿Para qué?	Para mejorar la limitada relación entre docentes que existe en la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”
2. ¿De qué personas?	Docentes, estudiantes
3. ¿Sobre qué aspectos?	La limitada relación entre docentes y su incidencia en las labores académicas
4. ¿Quiénes?	Fernando Javier Palma Chilan.
5. ¿Cuándo?	Mayo 2014
6. ¿Dónde?	En la Unidad Educativa Joaquín Lalama de la parroquia la Merced. Cantón Ambato provincia Tungurahua.
7. ¿Cuántas veces?	Dos veces
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En una situación favorable aulas de la institución

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

3.7 Procesamiento de la Información

Procesamiento los datos recogidos se transformaran siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente y otras.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de la hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

Para verificación de la hipótesis presentada en la investigación para comparar si existe relación entre las variables.

$$x^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de la información

Todos los resultados estadísticos obtenidos en la investigación se despliegan en este capítulo, los mismos están relacionados con la operacionalización de las variables en la elaboración de los diferentes instrumentos de recolección aplicados en la población.

Con el fin de agilizar el proceso de tabulación de datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel, este permitió diseñar los cuadros estadísticos y gráficos respectivos, donde contienen los porcentajes de opinión de la población consultada, en torno a cada una de las interrogantes planteadas para cada una de las variables con su respectiva interpretación y análisis.

A continuación se realizará el resumen porcentual general de la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente con su respectivo gráfico e interpretación de resultados por parte del investigador; toda esta información obtenida da respuesta a los objetivos planteados en la investigación y se utilizará para la comprobación estadística en la hipótesis planteada.

4.2 Interpretación de datos

Previo al diálogo correspondiente con los docentes se procedió aplicar dicho instrumento para recolectar la información necesaria, por medio de la oportuna socialización de las instrucciones.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A TODOS LOS DOCENTES

1.- ¿Nota usted compañerismo entre todos los profesionales del plantel?

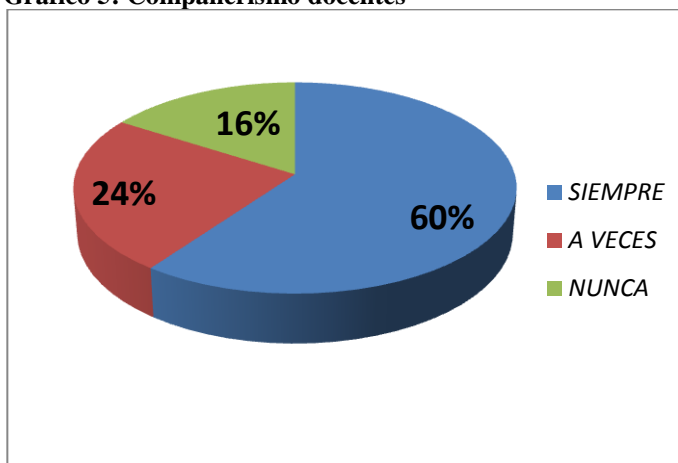
Cuadro 5: Compañerismo docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	60%
A VECES	12	24%
NUNCA	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 5: Compañerismo docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: De los 50 docentes encuestados el 60% señalan que siempre existe compañerismo entre profesionales, mientras el 24% indica que a veces y el 16% representa que nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes siempre demuestra compañerismo dentro del plantel, entonces esto beneficia la realización de las diferentes labores académicas mediante la convivencia armónica, aunque no es observable dicho aspecto entre los profesionales.

2.- ¿Siendo el respeto un valor primordial para la convivencia, es evidente en el plantel?

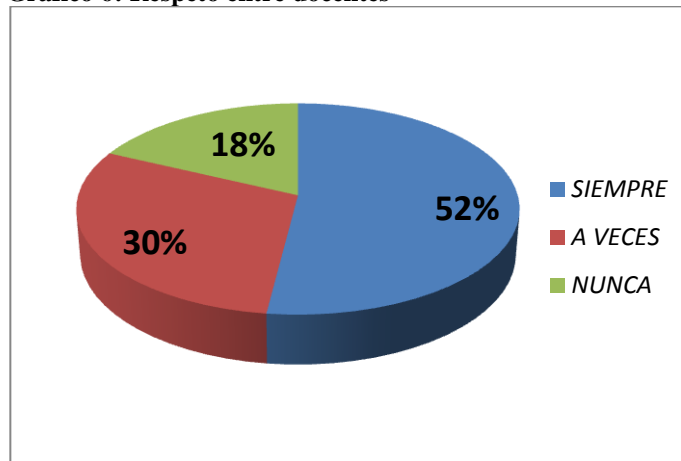
Cuadro 6: Respeto entre docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	52%
A VECES	15	30%
NUNCA	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 6: Respeto entre docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los resultados evidencian con 52% que siempre es evidente el respeto entre los profesionales, mientras el 30% indican que a veces y en la opción nunca se representa con 18%.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje denota que siempre existe el respeto entre los docentes, entonces las relaciones interpersonales deberían sobresalir de forma positiva entre todos los integrantes para cumplir de manera eficiente en las diferentes labores académicas necesarias para el buen desenvolvimiento de la unidad educativa.

3.- ¿La colaboración es participativa entre todos sus compañeros de trabajo?

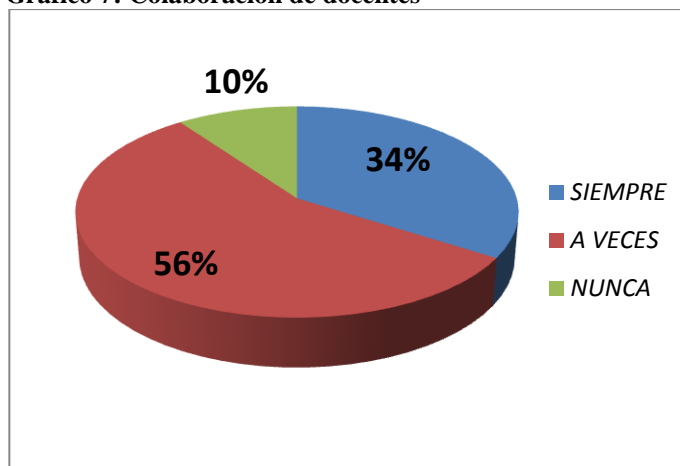
Cuadro 7: Colaboración de docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	34%
A VECES	28	56%
NUNCA	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 7: Colaboración de docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 34% de encuestados indican que siempre la colaboración es participativa entre los docentes, mientras el 56% indica que a veces y en la respuesta de nunca se evidencia con el 10%.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje evidencia que a veces los docentes colaboran de forma participativa, entonces no es constante la respectiva cooperación para las distintas actividades académicas y sucesos adversos de otros compañeros, notándose que esto influye de forma negativa para establecer relaciones interpersonales entre los profesionales.

4.- ¿Nota rivalidad ante sus funciones dentro del plantel?

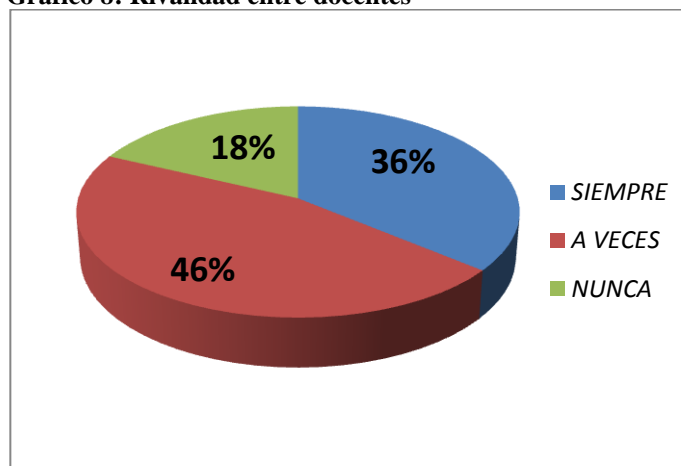
Cuadro 8: Rivalidad entre docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	36%
A VECES	23	46%
NUNCA	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 8: Rivalidad entre docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los encuestados indican con 36% de siempre notar rivalidad en sus funciones, mientras el 46% evidencia en la opción a veces y con 18% se representa en la respuesta de nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes sienten que tienen rivalidad en las funciones que realizan, entonces es notable que existe una carencia de valores éticos y morales para desenvolverse dentro del medio laboral proporcionado en el plantel, por ello esto influye de manera negativa para realizar actividades fuera de los común donde otros no lo apreciarán desde el enfoque de hacer crecer a la institución regular.

5.- ¿El director ha fomentado actividades de integración?

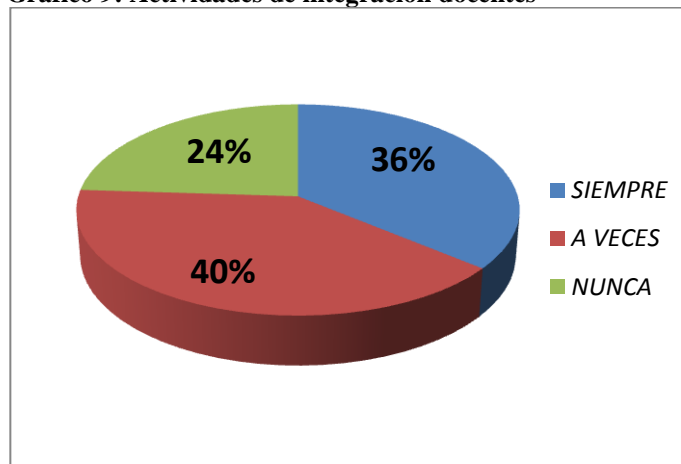
Cuadro 9: Actividades de integración docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	36%
A VECES	20	40%
NUNCA	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 9: Actividades de integración docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los datos manifiestan con 36% que siempre el director fomenta actividades de integración, mientras el 40% se refleja en la opción a veces y con 24% en la respuesta nunca.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de docentes indican que a veces el director fomenta actividades de integración, entonces existe un escaso liderazgo por parte de la autoridad educativa del plantel para fomentar la unidad entre todos los docentes, quienes le permitirán evidenciar y cumplir resultados a corto, mediano y largo plazo propuestos por el Ministerio de Educación.

6.- ¿Las observaciones a su trabajo, son realizados por medio del diálogo directo?

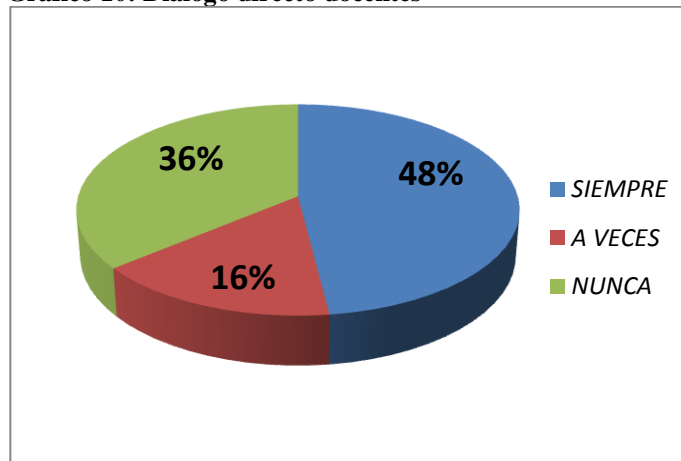
Cuadro 10: Diálogo directo docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	48%
A VECES	8	16%
NUNCA	18	36%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 10: Diálogo directo docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: De los 50 docentes encuestados el 48% señalan que siempre las observaciones son realizadas por medio del diálogo, mientras el 16% indica que a veces y en la opción nunca tenemos el 36%.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de docentes indican que siempre el director emplea el diálogo como medio para las observaciones pertinentes a su trabajo, entonces es notable la comunicación directa entre la autoridad del plantel con sus colaboradores donde de forma personal las sugerencias son acogidas para evitarse malestares con otros miembros de la comunidad educativa.

7.- ¿El ambiente de trabajo es agradable para usted?

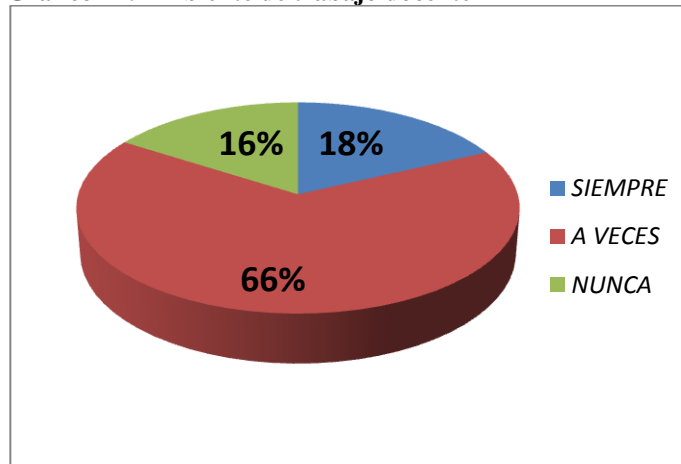
Cuadro 11: Ambiente de trabajo docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	18%
A VECES	33	66%
NUNCA	8	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 11: Ambiente de trabajo docente



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Realizada la encuesta se representa con 18% en la opción siempre apreciar un ambiente de trabajo agradable, mientras el 66% de docentes indican que a veces y en la respuesta nunca se evidencia con 16%.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de docentes indican que a veces el ambiente de trabajo es agradable, entonces aquellos son personas cosmopolitas que aplican su inteligencia emocional para sobresalir ante las dificultades presentadas dentro del entorno laboral mediante la responsabilidad y cumplimiento de sus obligaciones académicas.

8.- ¿El director les motiva a realizar su labor con calidad?

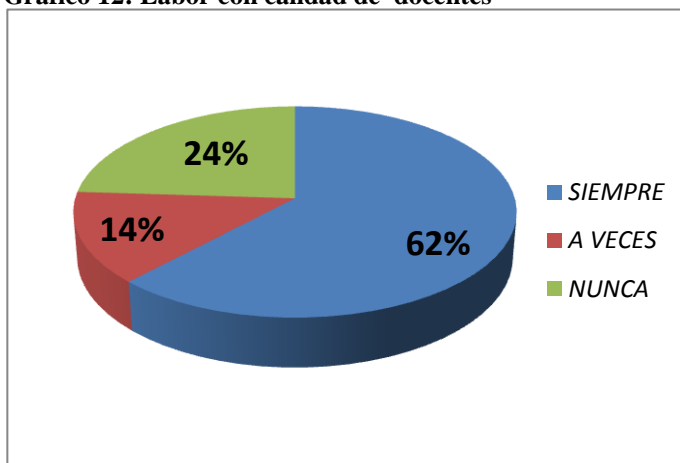
Cuadro 12: Labor con calidad de docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	31	62%
A VECES	7	14%
NUNCA	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 12: Labor con calidad de docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 62% de docentes manifiestan que el director siempre les motiva a realizar su labor con calidad, mientras el 14% indican que a veces y el 24% escogieron la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de docentes han indicado que siempre el director les motiva a realizar su labor con calidad, entonces es notable la comunicación que tiene la autoridad dentro del plantel para evidenciar a futuro resultados requeridos por parte de los organismos administrativos pertinentes y además es notable el cumplimiento de su perfil profesional en determinado cargo.

9.- ¿Usted planifica actividades para el desarrollo de eventos académicos?

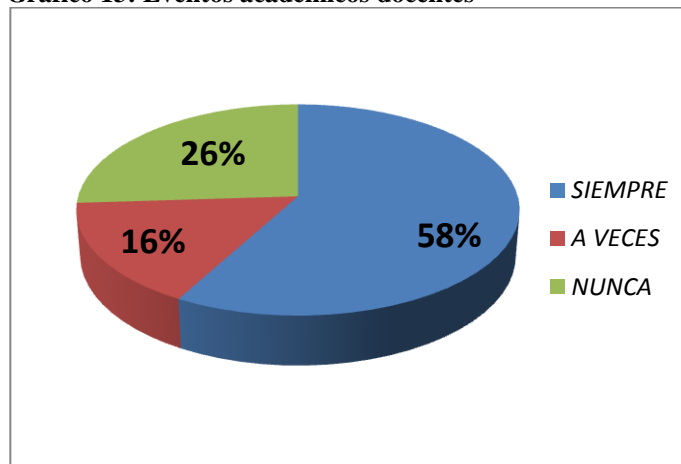
Cuadro 13: Eventos académicos docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	58%
A VECES	8	16%
NUNCA	13	26%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 13: Eventos académicos docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los resultados manifiestan con 58% que siempre los docentes planifican actividades para eventos académicos, mientras el 46% indican que a veces y con 26% en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje indica que siempre planifican actividades para el desarrollo de eventos académicos, entonces cumplen con sus respectivas obligaciones en lo referente a las labores académicas, por ello es necesario que todos los docentes adquieran aquella actitud para desenvolverse dentro de su ámbito laboral.

10.- ¿Sus compañeros cumplen con las planificaciones pedagógicas a tiempo?

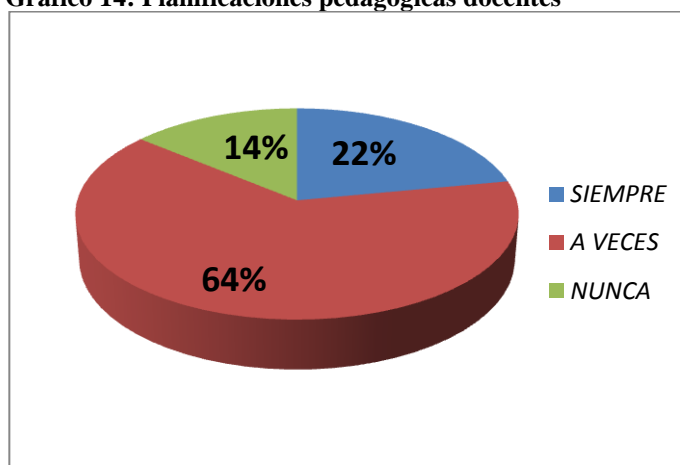
Cuadro 14: Planificaciones pedagógicas docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	22%
A VECES	32	64%
NUNCA	7	14%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 14: Planificaciones pedagógicas docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 22% de encuestados escogieron la opción siempre cumplen con sus planificaciones pedagógicas a tiempo, mientras el 64% indicaron que a veces y con 14% en la respuesta de nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes a veces cumplen con las planificaciones pedagógicas a tiempo, entonces se infiere que ellos no preparan las respectivas actividades académicas con anticipación para realizarlas en sus aulas de clases, también se evidencia que en otras actividades la impuntualidad sería le excusa para justificarse y no cumplir con sus labores pertinentes.

11.- ¿Aplica usted su experiencia laboral ante nuevas actividades académicas?

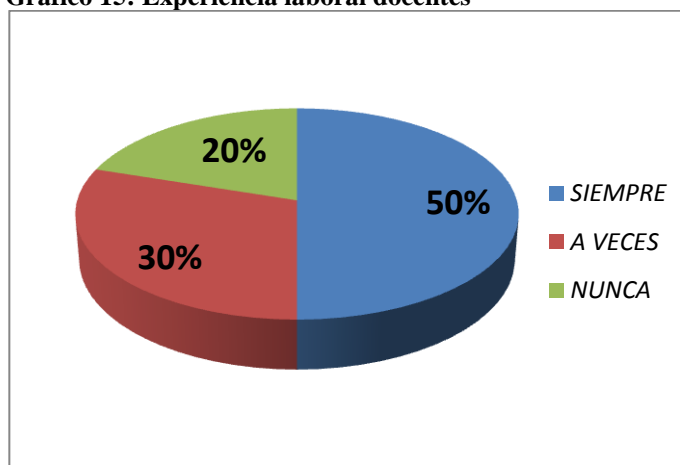
Cuadro 15: Experiencia laboral docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	25	50%
A VECES	15	30%
NUNCA	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 15: Experiencia laboral docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANÁLISIS: Los docentes encuestados manifiestan con 50% siempre aplicar sus experiencias laborales ante nuevas actividades, mientras el 30% reflejaron que a veces y con 20% en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes siempre emplean su experiencia laboral ante nuevas actividades, entonces aquellos evidencian su respectiva vocación a la educación y no tienen descuido en autoprepararse para asumir con entusiasmo los nuevos desafíos, acogiendo el indagar a otros compañeros sobre cómo hacer dicha actividad para crecer de manera personal.

12.- ¿Sus compañeros ayudan a solucionar problemas administrativos y académicos?

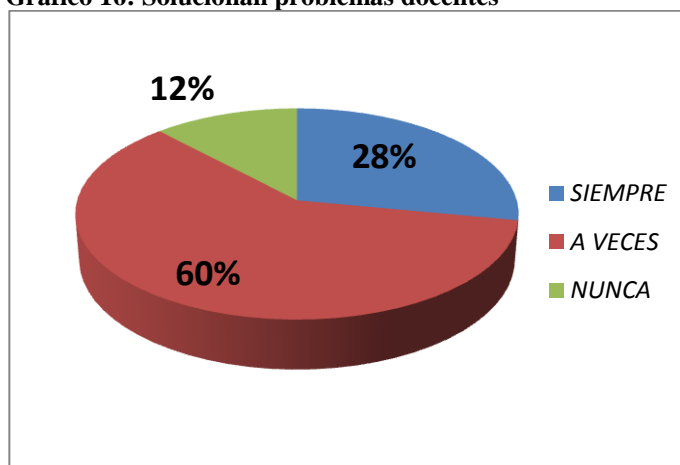
Cuadro 16: Solucionan problemas docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	28%
A VECES	30	60%
NUNCA	6	12%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 16: Solucionan problemas docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANÁLISIS: El 28% de docentes encuestados evidencian que siempre sus compañeros ayudan a solucionar problemas, mientras el 60% manifiesta que a veces y el 12% indican con la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes indican que a veces los profesionales son solucionadores de problemas académicos y administrativos, entonces la escasa proactividad causa malestar para la convivencia armónica entre todos, puesto que al sugerirse ideas pueden tomarlas de forma negativa aquellos que no han cultivado dicho valor.

13.- ¿Ha recibido usted elogios por los resultados de sus trabajos realizados?

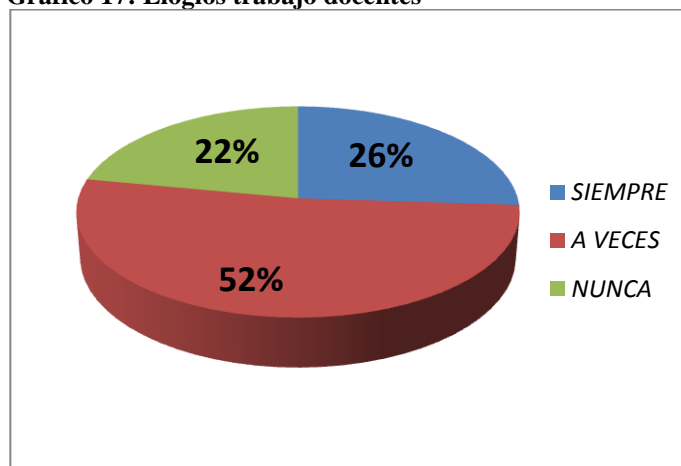
Cuadro 17: Elogios trabajo docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	13	26%
A VECES	26	52%
NUNCA	11	22%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 17: Elogios trabajo docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Con la opción siempre se evidencia el 26% de encuestados recibir elogios ante los resultados de su trabajo, mientras en a veces con 52% y en la respuesta nunca con 22%.

INTERPRETACION: Si la mayoría de encuestados indican que a veces reciben elogios a los resultados de los trabajos realizados, entonces es notable el escaso liderazgo por parte de la autoridad educativa en otros ámbitos de la administración para que todos estén conformes y denoten eficiencia, eficacia, calidad en sus tareas encomendadas.

14.- ¿Existe liderazgo entre los responsables de las diferentes comisiones?

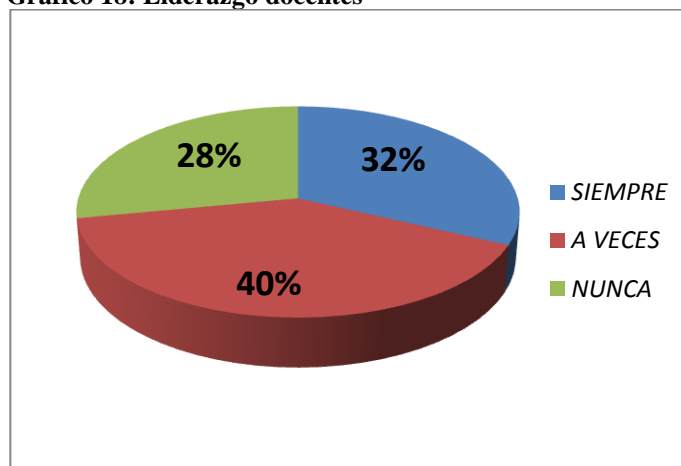
Cuadro 18: Liderazgo docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	32%
A VECES	20	40%
NUNCA	14	28%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 18: Liderazgo docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 32% de encuestados dicen siempre existir liderazgo entre los responsables de las comisiones, mientras el 40% manifiesta a veces y en la respuesta nunca con 28%.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje de docentes encuestados indican que a veces el liderazgo es notable en los responsables de las diferentes comisiones, entonces aquellos con responsables principales de no realizarse a tiempo las diferentes actividades académicas del plantel e influyen en los estudiantes con el ejemplo negativo para formarlos en base a valores de puntualidad.

15.- ¿Se han realizado capacitaciones para los docentes de manera interna?

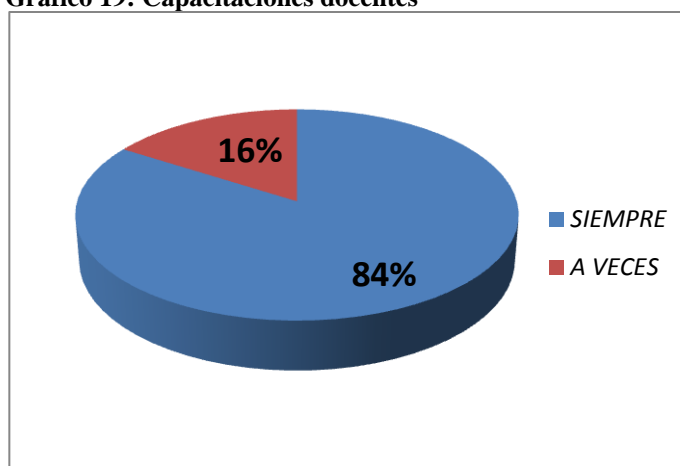
Cuadro 19: Capacitaciones docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	84%
NO	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 19: Capacitaciones docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Se evidencia con 84% de los encuestas que si han recibido capacitaciones internas, mientras el 16% indican lo contrario.

INTERPRETACION: Si la mayoría de docentes manifiesta si haber tenido capacitaciones de manera interna, entonces dichos profesionales no están aplicando lo aprendido dentro del aula de clase y también no están colaborando para cumplir con las diferentes responsabilidades encomendadas por el bienestar de la institución, siendo necesario concientizarlos en el desarrollo de habilidades para realizar el trabajo en equipo por medio de talleres.

INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO

1.- ¿Observa compañerismo entre todos los profesores de su plantel?

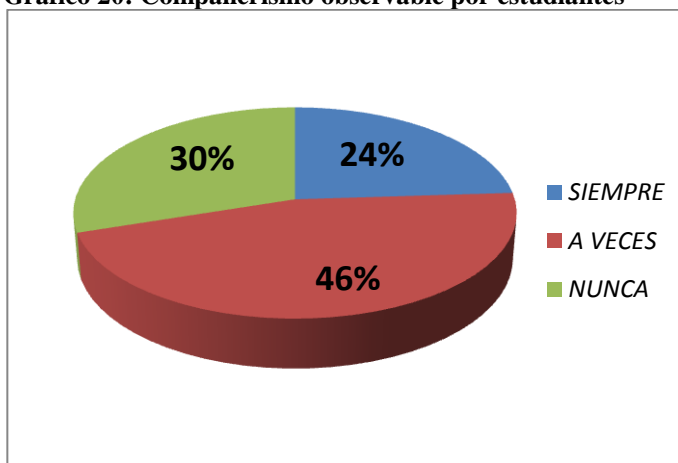
Cuadro 20: Compañerismo observable por estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	12	24%
A VECES	23	46%
NUNCA	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 20: Compañerismo observable por estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: De los 50 estudiantes encuestados el 24% señalan siempre observar compañerismo entre sus docentes, mientras el 46% indican que a veces y en la opción nunca se nota con 30%.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes indican que sus docentes a veces demuestran compañerismo dentro del plantel, entonces esto no es beneficioso para la realización de las diferentes labores académicas mediante la convivencia armónica.

2.- ¿Observa usted el respeto mutuo entre los maestros del plantel?

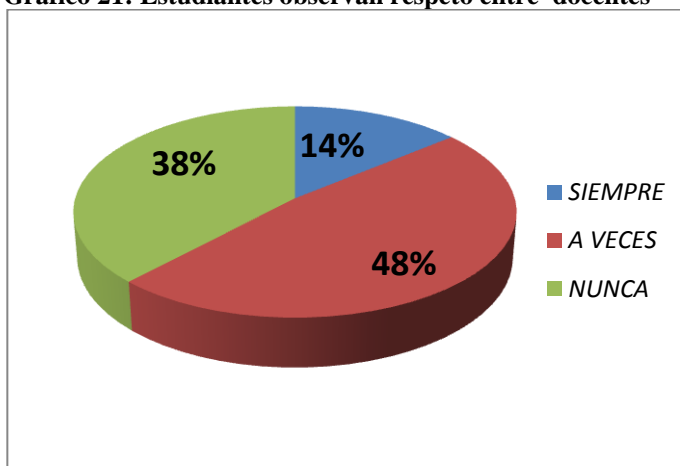
Cuadro 21: Estudiantes observan respeto entre docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	14%
A VECES	24	48%
NUNCA	19	38%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 21: Estudiantes observan respeto entre docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los encuestados indican con 14% observar el respeto mutuo entre los docentes del plantel, mientras el 48% manifiestan que a veces y con 38% nunca.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje de estudiantes denota que a veces existe el respeto entre los docentes, entonces las relaciones interpersonales deberían sobresalir de forma positiva entre todos los integrantes para cumplir de manera eficiente en las diferentes labores académicas necesarias para el buen desenvolvimiento de la unidad educativa.

3.- ¿Observa usted si los profesores son colaboradores?

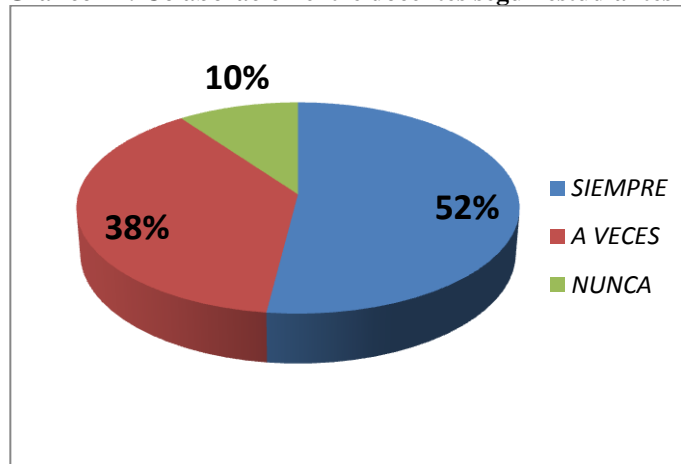
Cuadro 22: Colaboración entre docentes según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	52%
A VECES	19	38%
NUNCA	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 22: Colaboración entre docentes según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 52% de estudiantes encuestados respondieron que siempre existe colaboración entre los profesores, mientras el 38% manifiesta que a veces y con 10% en la respuesta nunca.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje de estudiantes evidencia que siempre los docentes colaboran de forma participativa, entonces es constante la respectiva cooperación para las distintas actividades académicas y sucesos adversos de otros compañeros, notándose que esto influye de forma negativa para establecer relaciones interpersonales entre los profesionales.

4.- ¿Su docente tiene rivalidad con otros profesores?

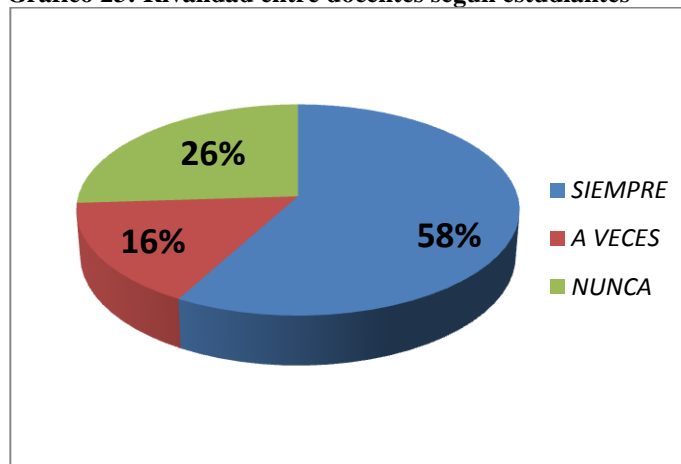
Cuadro 23: Rivalidad entre docentes según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	58%
A VECES	8	16%
NUNCA	13	26%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 23: Rivalidad entre docentes según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Del total de estudiantes el 58% representa que siempre su docente tiene rivalidad con otros profesionales, mientras el 16% indican que a veces y el 26% escogieron la respuesta de nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes observan que siempre tienen rivalidad en las funciones que realizan sus docentes, entonces es notable que existe una carencia de valores éticos y morales para desenvolverse dentro del medio laboral proporcionado en el plantel, por ello esto influye de manera negativa para realizar actividades fuera de los común donde otros no lo apreciarán desde el enfoque de hacer crecer a la institución regular.

5.- ¿Ha observado usted actividades de integración entre los maestros?

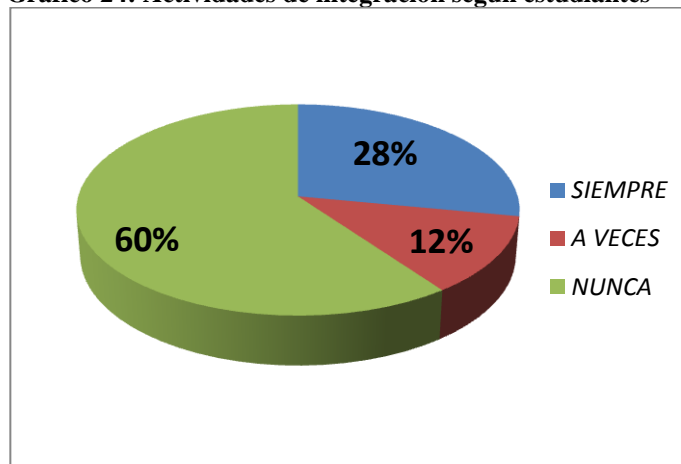
Cuadro 24: Actividades de integración según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	14	28%
A VECES	6	12%
NUNCA	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 24: Actividades de integración según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Se evidencia con 28% que siempre los docentes han tenido actividades de integración, mientras el 12% reflejan que a veces y el 60% indican que nunca haberlos observado.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de estudiantes indican que nunca han observado que el director fomenta actividades de integración hacia los docentes, entonces existe un escaso liderazgo por parte de la autoridad educativa del plantel para fomentar la unidad entre todos los docentes, quienes le permitirán evidenciar y cumplir resultados a corto, mediano y largo plazo propuestos por el Ministerio de Educación.

6.- ¿El director del plantel dialoga con su maestro/a?

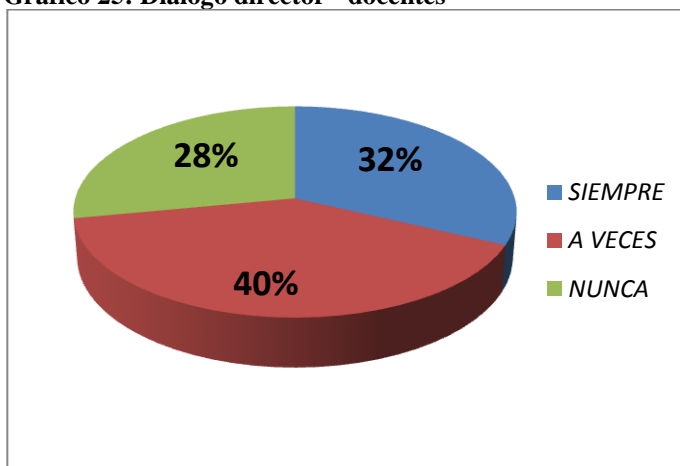
Cuadro 25: Diálogo director - docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	32%
A VECES	20	40%
NUNCA	14	28%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 25: Diálogo director - docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: De los datos obtenidos el 32% de estudiantes indican que siempre el director del plantel dialoga con su maestro, mientras el 40% dicen que a veces y el 28% respondieron que nunca.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de estudiantes indican que a veces el director emplea el diálogo como medio para las observaciones pertinentes a su trabajo en los docentes, entonces es notable que la comunicación directa entre la autoridad del plantel con sus colaboradores es frecuente donde de forma personal las sugerencias son acogidas para evitarse malestares con otros miembros de la comunidad educativa.

7.- ¿El ambiente escolar es agradable para usted?

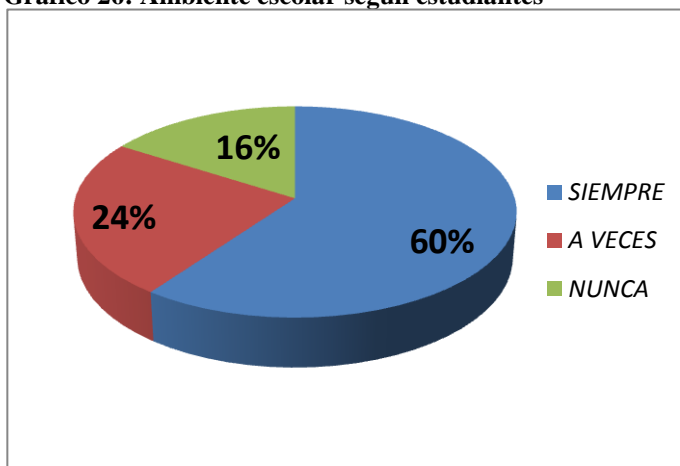
Cuadro 26: Ambiente escolar según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	60%
A VECES	12	24%
NUNCA	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 26: Ambiente escolar según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los encuestados indican con 60% sentir un ambiente escolar agradable, mientras que el 24% respondieron que a veces y con 16% se evidencia en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de estudiantes indican que siempre el ambiente de escolar es agradable, entonces aquellos no perciben el problema de fondo entre los docentes, manteniéndose la discreción entre ambas poblaciones y no afecta dichos inconvenientes de los profesionales con el mundo de los escolares.

8.- ¿El director motiva a los maestros al inicio de cada semana?

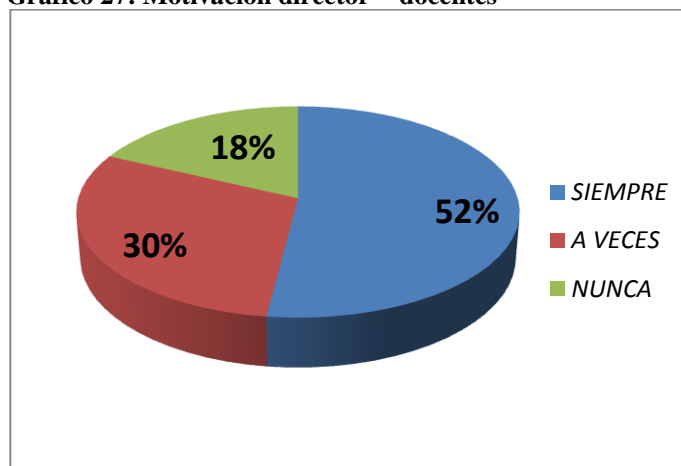
Cuadro 27: Motivación director - docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	52%
A VECES	15	30%
NUNCA	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 27: Motivación director - docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 52% de estudiantes encuestados dicen que siempre el director motiva a la planta docente en cada inicio de semana, mientras el 30% se refleja en a veces y con 18% en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayor parte de estudiantes han indicado que siempre el director les motiva a realizar su labor con calidad en los docentes, entonces es notable la comunicación que tiene la autoridad dentro del plantel para evidenciar a futuro resultados requeridos por parte de los organismos administrativos pertinentes y además es notable el cumplimiento de su perfil profesional en determinado cargo.

9.- ¿Sus profesores realizan eventos académicos con preparación anticipada?

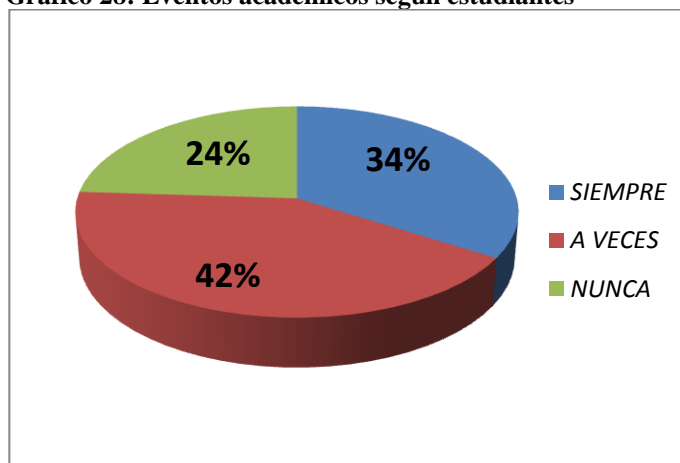
Cuadro 28: Eventos académicos según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	34%
A VECES	21	42%
NUNCA	12	24%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 28: Eventos académicos según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Del total de estudiantes encuestados el 34% refleja que siempre los docentes realizan eventos académicos con anticipación, mientras el 42% se refleja en a veces y con 24% en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje indica que a veces se planifican actividades para el desarrollo de eventos académicos por parte de los docentes, entonces cumplen con sus respectivas obligaciones en lo referente a las labores académicas, por ello es necesario que todos los docentes adquieran aquella actitud para desenvolverse dentro de su ámbito laboral.

10.- ¿Observa usted si los profesores cumplen con las planificaciones pedagógicas?

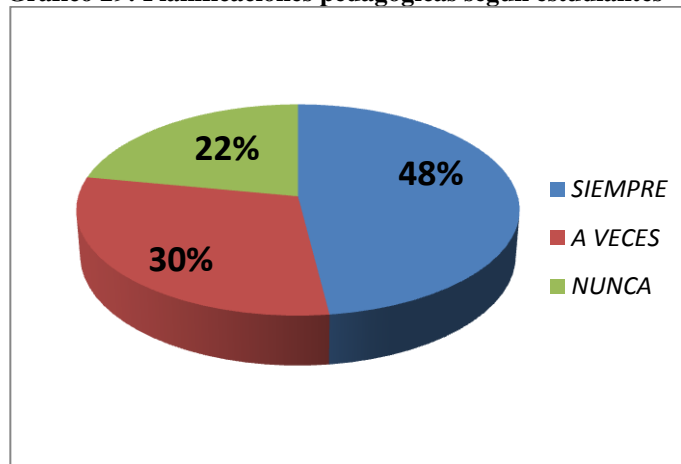
Cuadro 29: Planificaciones pedagógicas según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	48%
A VECES	15	30%
NUNCA	11	22%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 29: Planificaciones pedagógicas según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Se evidencia con 48% de los encuestados que siempre los maestros cumplen con las planificaciones pedagógicas, mientras el 30% se evidencia en a veces y con la opción nunca se representa el 22%.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes manifiestan que siempre los docentes cumplen con las planificaciones pedagógicas, entonces se infiere que ellos preparan las respectivas actividades académicas con anticipación (aunque de manera improvisada) para realizarlas en sus aulas de clases, también se evidencia que en otras actividades la impuntualidad sería le excusa para justificarse y no cumplir con sus labores pertinentes.

11.- ¿Los maestros realizan nuevas actividades con agrado?

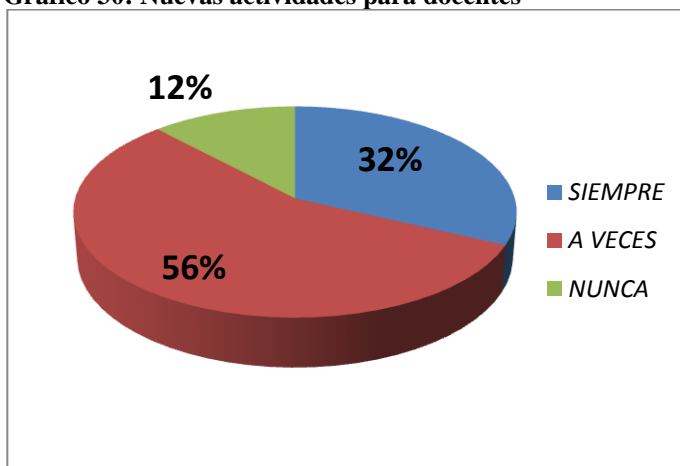
Cuadro 30: Nuevas actividades para docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	16	32%
A VECES	28	56%
NUNCA	6	12%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 30: Nuevas actividades para docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: De los 50 estudiantes encuestados el 32% señalan que siempre los docentes realizan nuevas actividades con agrado, mientras el 56% indican a veces y con 12% se evidencia la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes indican que a veces los docentes realizan nuevas actividades con agrado, entonces aquellos evidencian su respectiva vocación a la educación de manera insegura y tienen descuido en autoprepararse para asumir con entusiasmo los nuevos desafíos, acogiendo el indagar a otros compañeros sobre cómo hacer dicha actividad para crecer de manera personal.

12.- ¿Son solucionadores de problemas sus maestros?

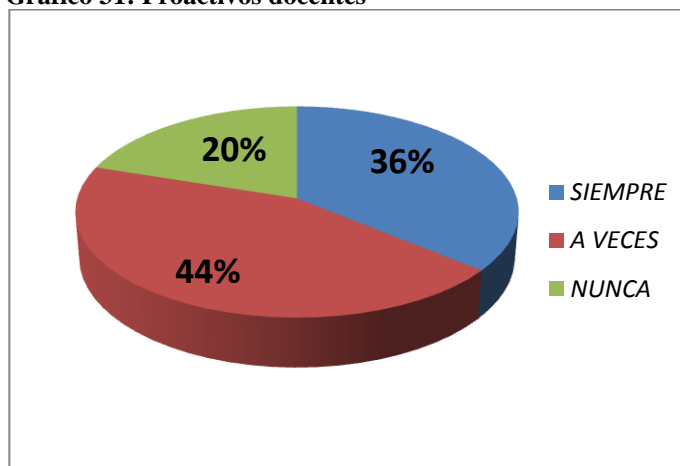
Cuadro 31: Proactivos docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	36%
A VECES	22	44%
NUNCA	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 31: Proactivos docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Los encuestados reflejan con 36% que siempre los docentes son solucionadores de problemas, mientras el 44% indican que a veces y con 20% se refleja en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes indican que a veces los profesionales de la educación son solucionadores de problemas académicos y administrativos, entonces la escasa proactividad causa malestar para la convivencia armónica entre todos, puesto que al sugerirse ideas pueden tomarlas de forma negativa aquellos que no han cultivado dicho valor.

13.- ¿Sus profesores reciben elogios por los trabajos realizados?

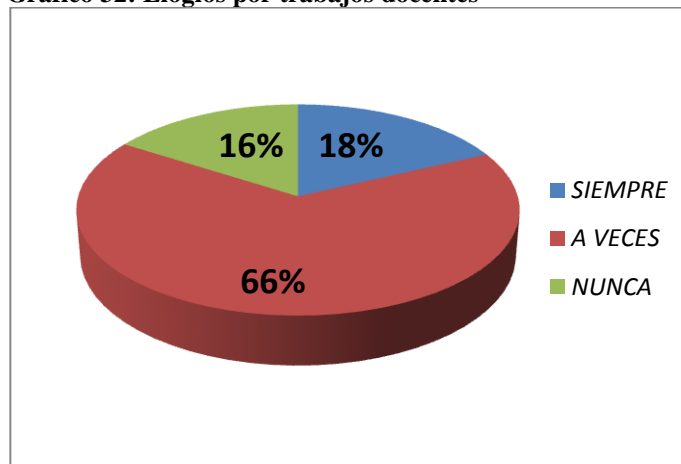
Cuadro 32: Elogios por trabajos docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	18%
A VECES	33	66%
NUNCA	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 32: Elogios por trabajos docentes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: El 18% de estudiantes encuestados han notado que sus profesores siempre han recibido elogios por sus trabajos realizados, mientras el 66% indican que a veces y con 16% se refleja en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si la mayoría de encuestados indican que a veces reciben los docentes elogios por los resultados de los trabajos realizados, entonces es notable el escaso liderazgo por parte de la autoridad educativa en otros ámbitos de la administración para que todos estén conformes y denoten eficiencia, eficacia, calidad en sus tareas encomendadas.

14.- ¿Observa usted liderazgo entre los maestros en sus comisiones?

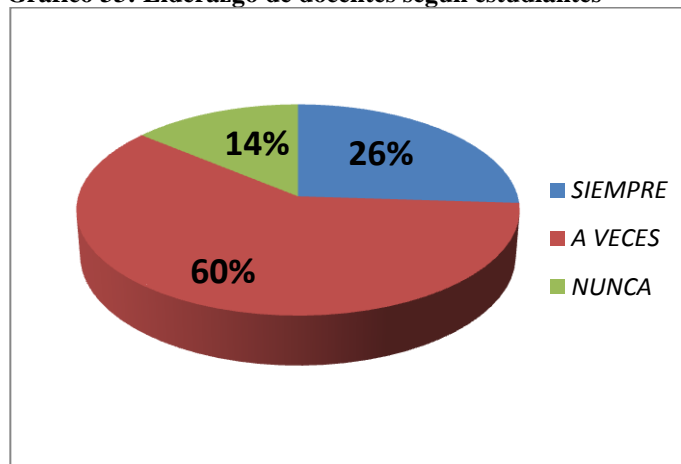
Cuadro 33: Liderazgo de docentes según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	13	26%
A VECES	30	60%
NUNCA	7	14%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 33: Liderazgo de docentes según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Del total de estudiantes encuestados el 26% respondieron que siempre observar liderazgo entre los docentes en sus comisiones, mientras el 60% dicen que a veces y con 14% en la opción nunca.

INTERPRETACION: Si el mayor porcentaje de estudiantes encuestados indican que a veces el liderazgo es notable en los responsables de las diferentes comisiones por parte de los docentes, entonces aquellos con responsables principales de no realizarse a tiempo las diferentes actividades académicas del plantel e influyen en los estudiantes con el ejemplo negativo para formarlos en base a valores de puntualidad.

15.- ¿Los docentes han tenido capacitaciones dentro del plantel?

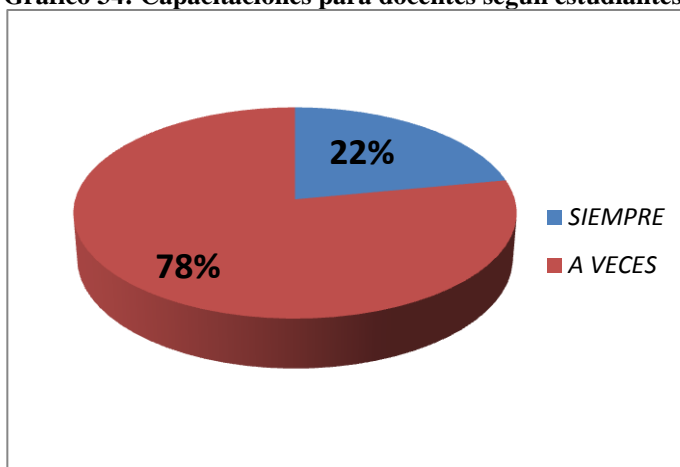
Cuadro 34: Capacitaciones para docentes según estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	11	22%
NO	39	78%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Gráfico 34: Capacitaciones para docentes según estudiantes



Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

ANALISIS: Se evidencia con 22% que siempre han tenido capacitaciones los docentes de manera interna, mientras en la respuesta contraria se refleja con 78%.

INTERPRETACION: Si la mayoría de estudiantes manifiestan no haber tenido capacitaciones de manera interna los docentes, entonces dichos profesionales no se están autopreparando para aplicar nuevos saberes dentro del aula de clase y también no están colaborando para cumplir con las diferentes responsabilidades encomendadas por el bienestar de la institución, siendo necesario concientizarlos en el desarrollo de habilidades para realizar el trabajo en equipo por medio de talleres.

RESUMEN DE DATOS OBTENIDOS SEGÚN CADA PREGUNTA EN TODA LA POBLACIÓN

Cuadro 35: Resumen general de datos obtenidos

PREGUNTAS BÁSICAS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
1.- ¿Existe compañerismo entre todos los docentes del plantel?	42	35	23	100
2.- ¿Se evidencia el respeto entre profesionales?	33	39	28	100
3.- ¿La colaboración es participativa entre los maestros?	43	47	10	100
4.- ¿Los docentes demuestran rivalidad ante sus funciones?	47	31	22	100
5.- ¿Se fomenta actividades de integración por parte del director?	32	26	42	100
6.- ¿Se hacen observaciones por medio del diálogo directo?	40	28	32	100
7.- ¿El ambiente de trabajo es agradable?	39	45	16	100
8.- ¿Existe motivación por parte del director?	57	22	21	100
9.- ¿Se planifica actividades para el desarrollo de eventos académicos?	46	29	25	100
10.- ¿Se cumple con las planificaciones pedagógicas a tiempo?	35	47	18	100
11.- ¿Se emplea la experiencia laboral ante nuevas actividades?	41	43	16	100
12.- ¿Son proactivos los profesionales para solucionar problemas?	32	52	16	100
13.- ¿Se aprecia resultados a los diversos trabajos realizados?	22	59	19	100
14.- ¿Existe liderazgo entre los responsables de las diferentes comisiones?	29	50	21	100
15.- ¿Se han realizado capacitaciones para los docentes de manera interna?	53		47	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y estudiantes

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

4.3 Verificación de Hipótesis

Problema a investigar:

“LIMITADA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADÉMICAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA ‘JOAQUÍN LALAMA’ DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Descripción

Con el fin de realizar la prueba de nuestras hipótesis no paramétricas o libres de distribución, las mismas que utilizan datos de nivel nominal y ordinal, se emplea la **prueba de bondad de ajuste** o denominada **ji cuadrada**, que se denota por χ^2 , siendo el método estadístico más utilizado para medir aspectos cualitativos y cuantitativos, y su relación entre las dos variables de las hipótesis en su correspondiente aceptación.

Combinación de frecuencias

Para realizar los cálculos pertinentes del empleo de ji cuadrada, se estableció con anterioridad las variables de estudio (independiente y dependiente), donde después de aplicar las encuestas a toda la población de estudio (estudiantes y docentes) se escogió tres preguntas por cada variable, las mismas que contienen el correspondiente número de opciones de respuesta, esto permitió efectuar todo el proceso de combinación para construir la tabla de frecuencias observadas.

Planteamiento de las hipótesis

Se estableció la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1), las mismas mencionadas con anterioridad:

H_0 : La limitada relación entre docentes NO influyen en las labores académicas de

la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

H_1 : La limitada relación entre docentes SI influyen en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

4.3.1 Especificación del estadístico

Se empleó la siguiente fórmula para determinar el valor de ji cuadrada:

$$x^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

Donde significa cada término lo siguiente:

$$x^2 = \text{ji cuadrada}$$
$$\sum = \text{sumatoria global}$$
$$f_o = \text{frecuencias observadas}$$
$$f_e = \text{frecuencias esperadas}$$

Especificación de la región de aceptación

Se usará el **nivel de significancia 0.05** para probar la hipótesis, en razón del número de encuestados que permiten mantener un margen de error permitido para estos casos. Esto se lo representa así: $\alpha = 0.05$

Especificación de grados de libertad

Al existir tres características en la tabla de contingencia, los **grados de libertad** lo determinaremos por medio de:

$$gl = (r - 1)(c - 1)$$

Dónde:

gl = grado de libertad

r = número de renglones

c = número de columnas

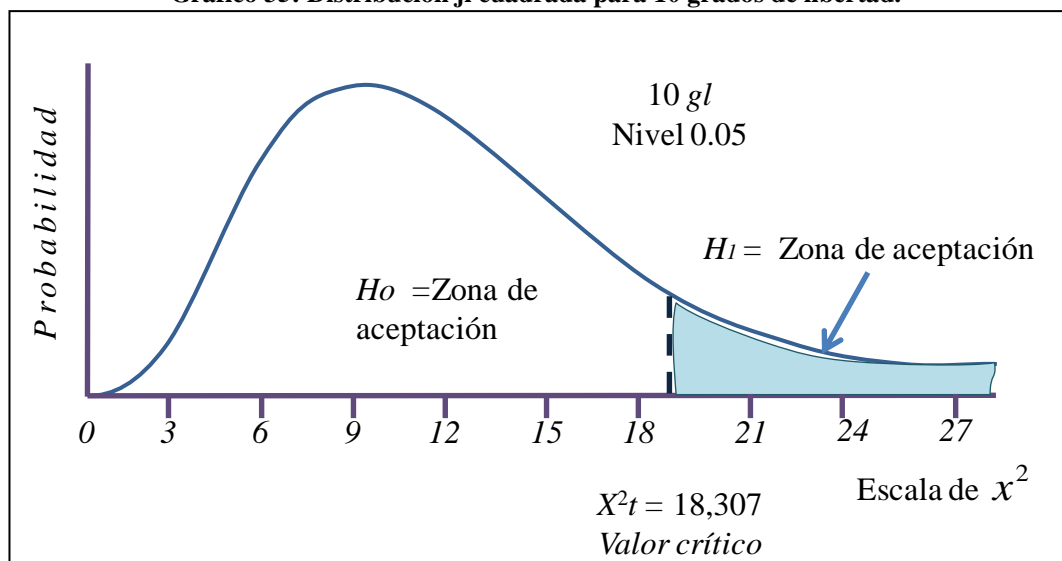
Remplazando los datos acorde a nuestra tabla, tenemos:

$$gl = (6 - 1)(3 - 1) = (5)(2) = 10$$

Para determinar el valor crítico para 10 grados de libertad con el nivel 0.05, nos apoyaremos en la tabla de distribución de valores críticos de ji cuadrada, donde se obtiene 18,307 como referencia, representado como $X^2_t = 18,307$

En consecuencia, la **regla de decisión** es: se rechaza la hipótesis nula si el valor calculado de x^2 es mayor que 18,307 aceptándose la hipótesis alterna. Esto es representado por medio del siguiente diagrama:

Gráfico 35: Distribución ji cuadrada para 10 grados de libertad.



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Tomando en cuenta el nivel de significación que es del 5% y analizando el grado de libertad que es 10 se toma el valor de 18,307 como valor de referencia para la regla de decisión.

4.3.2 Recolección de datos y cálculo estadístico

Análisis de las variables de observación

La construcción de la siguiente tabla de de **frecuencias observadas** (f_o), se realizó en base a todos los datos obtenidos en las encuestas aplicadas del universo de estudio de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, donde participaron toda la población mencionada con anterioridad (100) individuos, quienes respondieron con la debida honestidad, siendo esto reflejado a continuación:

Cuadro 36: Tabla de frecuencias observadas

Pregunta/Respuesta	Siempre	Casi siempre	Nunca	Total
1.- ¿Existe compañerismo entre todos los docentes del plantel?	42	35	23	100
4.- ¿Los docentes demuestran rivalidad ante sus funciones?	47	31	22	100
8.- ¿Existe motivación por parte del director?	57	22	21	100
9.- ¿Se planifica actividades para el desarrollo de eventos académicos?	46	29	25	100
12.- ¿Son proactivos los profesionales para solucionar problemas?	32	52	16	100
14.- ¿Existe liderazgo entre los responsables de las diferentes comisiones?	29	50	21	100
TOTAL:	246	216	138	600

Fuente: Encuesta aplicada a universo de estudio

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier

Cálculo de frecuencias esperadas

Para obtener las frecuencias esperadas (f_e) para cada celda de la tabla de frecuencias observadas, lo realizamos mediante:

$$f_e = \frac{(Total\ por\ renglón)(Total\ por\ columna)}{Gran\ total}$$

Comenzando desde la primera celda, de izquierda a derecha, y siguiendo el mismo proceso en cada renglón, se construyó la siguiente tabla:

Cuadro 37: Frecuencias esperadas

Pregunta/Respuesta	Siempre	Casi siempre	Nunca	Total
1.- ¿Existe compañerismo entre todos los docentes del plantel?	41	36	23	100
4.- ¿Los docentes demuestran rivalidad ante sus funciones?	41	36	23	100
8.- ¿Existe motivación por parte del director?	41	36	23	100
9.- ¿Se planifica actividades para el desarrollo de eventos académicos?	41	36	23	100
12.- ¿Son proactivos los profesionales para solucionar problemas?	41	36	23	100
14.- ¿Existe liderazgo entre los responsables de las diferentes comisiones?	41	36	23	100
TOTAL:	246	216	138	600

Fuente: Encuesta aplicada a universo de estudio

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier

Siendo notorio la no existencia de datos perdidos y el total es igual en cada renglón, pasa a ser igual para cada celda el mismo número de frecuencias esperadas.

Cálculo estadístico de ji cuadrada

Donde al reemplazarse, se comienza con la casilla superior izquierda y programando en la correspondiente hoja de cálculo de Microsoft Excel, se obtiene lo siguiente:

Cuadro 38: Cálculo de ji cuadrada

f_o	f_e	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
42	41	1	1	0,024
35	36	-1	1	0,028
23	23	0	0	0,000
40	41	-1	1	0,024
28	36	-8	64	1,778
32	23	9	81	3,522
57	41	16	256	6,244
22	36	-14	196	5,444
21	23	-2	4	0,174
46	41	5	25	0,610
29	36	-7	49	1,361
25	23	2	4	0,174
32	41	-9	81	1,976
52	36	16	256	7,111
16	23	-7	49	2,130
29	41	-12	144	3,512
50	36	14	196	5,444
21	23	-2	4	0,174
TOTAL				39,731

Fuente: Encuesta aplicada a universo de estudio

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier

Realizando la respectiva sumatoria (Σ) de los resultados obtenidos en la quinta columna de la anterior tabla, se obtiene: 39,731 siendo este el valor total de x^2 .

4.3.3 Decisión final

Puesto que el valor de ji cuadrada (39,731) se encuentra fuera de la región de ubicación de $X^2t = 18,307$ se rechaza la hipótesis nula al nivel 0.05, mencionada como: La limitada relación entre docentes NO influyen en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Por lo que se acepta la hipótesis alternativa planteada, donde cuyo valor consta en la región de rechazo de la hipótesis nula: *La limitada relación entre docentes SI influyen en las labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.*

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La limitada relación entre docentes ha influenciado en el desarrollo de las diferentes labores académicas de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, donde se evidencia un alto porcentaje de escaso compañerismo entre los profesionales para fomentar el prestigio institucional e imagen positiva, esto a causa de falta de comunicación e integración del colectivo por parte de la autoridad educativa pertinente y práctica de valores sociales con sus respectivas habilidades.
- Las causas que han contribuido la existencia de limitada relaciones entre docentes del plantel se resaltan el egoísmo de los profesionales para compartir sus experiencias sobre el saber educativo, la escasa sensibilización como personas para colaborar y practica de principios de interrelación personal, la poca comunicación por parte de la autoridad educativa para realizar las pertinentes observaciones dentro del ámbito laboral junto con un ambiente de trabajo tenso e insuficiente agradable.
- Con el referente anterior, dentro de las labores académicas del plantel se aprecia la impuntualidad y desorganización en ciertos parámetros para su normal desenvolvimiento, por el hecho que existir algo porcentaje de incumplimiento de las planificaciones pedagógicas a tiempo, la poca práctica de la experiencia laboral ante nuevos retos, la proactividad es mínima entre los docentes junto con la apreciación de resultados de trabajo y el liderazgo pertinente por parte de la autoridad educativa.

- Quienes son los responsables de realizar las labores académicas han recibido capacitaciones de manera interna sobre temáticas de didáctica y pedagogía, pero no han recibido talleres donde se pueda expresar libremente sus ideas mediante el juego, actividades grupales y dialoguen con respeto, para tener una buena relación interpersonal y eficacia en sus labores académicas.

5.2 Recomendaciones

- Dar pronta solución al problema estudiado para promover una imagen positiva del plantel junto con su prestigio mediante la interacción positiva entre todos los responsables para que tengan un ambiente de trabajo agradable con la práctica de habilidades sociales.
- Sería conveniente que los directivos y docentes del plantel establezcan como una de sus prioridades dentro de las actividades, cursos de Relaciones Humanas y charlas motivacionales para que los docentes mejoren la relación entre la comunidad educativa (directivos, docentes, y estudiantes) y de esta manera sea activa y participativa sus interrelación.
- Es necesario en los docentes que trabajen en equipo para que tengan buenas relaciones interpersonales y mejoren las labores académicas hacia los estudiantes, con aquello desarrollen una interacción social y del aprendizaje en mejorar la limitada relación entre docentes mediante la colaboración de todos para cumplir con la evidencia de ciertos parámetros administrativos propuestos por el Ministerio de Educación.
- Se sugiere la aplicación de manera interna para los docentes y directivos del plantel de talleres de sensibilización, para promover las relaciones interpersonales junto con el liderazgo en las diferentes actividades de desenvolvimiento de la Unidad Educativa.

CAPITULO VI

PROPUESTA

TALLERES PARA MEJORAR LA RELACIÓN ENTRE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOAQUÍN LALAMA”, DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

6.1 Datos Informativos

Institución “Unidad Educativa Joaquín Lalama”

Responsable de la Elaboración: Fernando Palma

Coordinador Dr. Ms. Gonzalo Villavicencio

Cantón Ambato

Provincia Tungurahua

Dirección Huachi Loreto

Periodo 2013-2014

Beneficiados: Docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”

Sostenimiento: Fiscal

6.2 Antecedentes de la Propuesta

La investigación realizada demuestra que existe una limitada relación entre docentes puesto que las relaciones interpersonales no son satisfactorias existiendo una falta de valores dentro del ambiente laboral y social del docente afectando las labores académicas de los estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.

Por lo que es necesario la elaboración de un diseño de talleres y conferencias dirigido a docentes para que mejoren las relaciones interpersonales y que las

labores académicas hacia los estudiantes sean satisfactorias. Los temas serán tratados de manera dinámica y atractiva de manera que exista un clima de respeto y armonía.

La propuesta contiene una parte teórica y una parte práctica en la parte teórica se analiza algunos elementos conceptuales sobre las relaciones humanas, valores humanos, y la comunicación mientras que en la parte práctica se encuentran los talleres y conferencias dirigidos a los docentes que realizarán para que sus relaciones interpersonales mejoren de una manera satisfactoria para que así sus labores académicas hacia los estudiantes de la Unidad Educativa Joaquín Lalama mejoren de manera satisfactoria.

6.3 Justificación

La presente propuesta es importante realizarla puesto que se necesita una transformación en el docente en su forma de comunicarse e interrelacionarse con su compañero de labores, es trascendental que el docente mantenga una buena relación entre su compañero para que así pueda tener una labor académica eficaz con su estudiante obteniendo resultados pedagógicos de excelencia y eficacia.

Es necesario que el docente, como guía de su alumno de ejemplo de ser un docente de calidad que tenga los principios éticos y morales de relacionarse con su compañero de trabajo ya que el maestro es el ejemplo de su estudiante.

Un docente que tenga una comunicación honesta con un clima favorable dentro y fuera de sus labores generará confianza, respeto, y mayor comprensión, en sus labores académicas y pedagógicas.

Por tal razón es necesario que se emprendan los talleres y conferencias para una comunicación entre docentes, para obtener unas labores académicas efectivas hacia los estudiantes donde generen cambios pedagógicos y produzcan resultados efectivos.

6.4 Objetivos

Objetivo General

Diseñar talleres pedagógicos para disminuir la limitada relación entre docentes y mejorar las labores académicas hacia los estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos:

- Concienciar a los docentes los efectos que produce la comunicación unidireccional en la obtención de unas mejores labores académicas en los estudiantes.
- Analizar actividades específicas que permitan al docente mantener una óptima comunicación entre sus compañeros de labores.
- Socializar los talleres para lograr una comunicación efectiva entre docentes que permita el debate y la reflexión.

6.5 Análisis de factibilidad

La propuesta es factible, porque cuenta con la ayuda y colaboración de las Autoridades, personal docente y estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, para lograr un consenso en cuanto a las medidas más adecuadas para solucionar esta problemática.

Factibilidad Pedagógica

Dentro del ambiente pedagógico es factible realizar esta propuesta ya que dentro del ambiente educativo establece el sistema de educación y las leyes, en el nuevo paradigma educativo, el cual señala que la educación como un continuo desarrollo del ser social que atiende los procesos de enseñanza y aprendizaje como unidad compleja de naturaleza humana total e integral; cree las condiciones de aptitud,

vocación y aspiración a ser atendidas por el sistema obteniendo un ambiente educativo más dinámico creativo, y humanístico así como atractivo para el quehacer docente.

Factibilidad Legal

Dentro del ambiente legal es factible realizar esta propuesta ya que en la Constitución de la República en el artículo 66 referente al tema establece “El derecho asociarse reunirse y manifestarse de forma voluntaria, podemos también ver en el capítulo III artículo 44 literal 15 que habla de las autoridades de la institución educativa el cual nos dice lo siguiente: Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.

Factibilidad Económica

Desde el punto de vista económico, la realización de estos talleres y conferencias sobre las relaciones interpersonales y la comunicación, se financiara con recursos propios por cuanto el presupuesto necesario para su aplicación correrá por cuenta del investigador.

6.6 Fundamentación

Talleres de capacitación

Dado la aplicación y analizando los talleres y conferencias que se realizaran a los docentes que forman parte de la institución investigada, se ha convertido en un proceso analítico y saludable para la institución, la falta de relación laboral y empatía por parte de los docentes para comunicarse , hace que permitan a los estudiantes ser protagonistas en sus labores académicas.

Con el fin de concebir una idea clara sobre talleres de capacitación, es necesario tener claro los siguientes términos:

Compréndase por capacitación a todo un conjunto de actividades organizadas, planificadas y permanentes donde su objetivo general es desarrollar, preparar e integrar al recurso humano hacia un buen proceso productivo, entregándoles los conocimientos esenciales, potenciándoles las habilidades y actitudes pertinentes para su mejor desempeño.

El término taller desde el contexto de aprendizaje, se lo define como un espacio de construcción colectiva y participativa que combina teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación, con la asistencia de un número limitado de personas.

La finalidad de un taller de capacitación es que los participantes, de acuerdo con sus necesidades, logren apropiarse de los aprendizajes como fruto de las reflexiones y discusiones que se dan alrededor de los conceptos y las metodologías compartidas. Para alcanzar esto se requiere que un grupo de personas se responsabilice de organizar, conducir y moderar las sesiones de capacitación, de tal manera que ayude y oriente al grupo de participantes a conseguir los objetivos del aprendizaje.

Su gran ventaja es que puede desarrollarse en un ambiente grupal y participativo haciendo posible los intercambios de experiencias y, con ello, la generación de múltiples y mutuos aprendizajes. Sin embargo, si no existe un compromiso claro frente a los resultados y el seguimiento, es posible que el taller se realice en vano.

La concepción de un taller incluye los siguientes pasos: el análisis previo de las necesidades, las preguntas clave para la planificación, la composición del grupo de participantes, el diseño del programa, el diseño del seguimiento; estos pasos la mayoría están bajo la responsabilidad del coordinador.

Por lo cual analizaremos cada uno de estos temas ya que es necesario que tengan un claro conocimiento de lo que se espera, además de su plena aceptación y disposición para conseguirlo.

6.7 Metodología, Modelo operativo

Cuadro 39: Plan Operativo propuesta

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPOS
Sensibilización	Socializar a los Docentes y estudiantes sobre los resultados de la investigación y la propuesta que se va implementar por el beneficio de la institución.	Convocatoria a los asistentes. Difusión de los resultados obtenidos.	Humanos Equipo de computación Materiales de oficina Documentos bibliográficos	Directores de la Unidad Educativa. Docentes. Investigador.	25-08-2014
Planificación	Planificar las actividades para la elaboración del Diseño de Talleres para disminuir la limitada relación entre docentes y mejorar las labores académicas de la institución	Investigación sobre el tema. Elaboración y estructura de la propuesta. Planificación de las actividades en cada una de las etapas.	Humanos Proyector computadora Copias con los Hojas con los talleres	Investigador. Tutor de Tesis.	02-09-2014
Socialización	Socializar los talleres para disminuir la limitada relación entre docentes para mejorar las labores académicas hacia los estudiantes de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.	Impresión de propuesta. Entrega y socialización de las actividades planificadas.	Humanos Materiales Institucionales	Directora de la escuela Docentes de la institución.	02-09-2014
Evaluación	Evaluar la efectividad teórica y práctica de la Manual de estrategias motivacionales.	Elaboración de informes de observación de las estrategias motivacionales. Toma de decisiones para implementar correctivos.	Humanos Materiales Institucionales	Rector y Directora Unidad Educativa “Joaquín Lalama”	04-09-2014

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

6.8 Administración

Institucionales

La presente propuesta cuenta con el aval de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato por medio de la correspondiente asesoría de ejecución del proyecto de investigación, para que el investigador proponga soluciones a la problemática estudiada, junto con la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”, de la parroquia urbana Huachi Loreto Totoras, de la ciudad de Ambato, que facilita sus instalaciones, dando apertura al campo de intervención educativa.

Humanos

Se requiere del siguiente contingente humano:

- Docentes que laboran en la mencionada institución de educación regular.
- Director de la Unidad Educativa.
- Tutor designado para el desarrollo de la investigación.
- Estudiante de la carrera de Educación Básica, modalidad Semipresencial de FCHE-UTA.

Materiales

Los materiales necesarios para la propuesta serán los detallados a continuación:

- Equipos de computación, internet inalámbrico, cámara digital.
- Transporte terrestre urbano, servicio de taxi.
- Material de escritorio: lapiceros, lápiz, hojas de papel bond.
- Servicio de fotocopias.
- Impresiones, las necesarias para concretar la propuesta.

Económicos

El financiamiento para la construcción de la propuesta será de recursos propios, el investigador va a invertir de manera directa para socializar los diferentes talleres en los docentes de la mencionada institución. La inversión requerida para plantear la solución al problema se detalla en la siguiente tabla:

Cuadro 40: Presupuesto propuesta

RUBROS DE GASTOS	VALOR
1.- Personal de apoyo	\$ 40
2.- Internet	\$ 65
3.- Servicio de fotocopias	\$ 35
4.- Material de escritorio	\$ 25
5.- Transporte	\$ 60
6.- Impresión de la propuesta	\$ 110
7.- Material didáctico	\$ 120
TOTAL:	\$ 455

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

6.9 Previsión de la evaluación

La evaluación será durante el final del año escolar 2014-2015, participando los docentes y estudiantes beneficiados en las diferentes actividades a realizarse de manera exitosa y provechosa planteadas en la propuesta. Se plantea serie de cuestionarios acorde a las estrategias propuestas para evidenciar y validar el mejoramiento de la práctica docente y manifestar el logro de los diferentes estándares de calidad educativa por parte de los estudiantes y docentes.

Cuadro 41: Plan de monitoreo y evaluación de la propuesta

Preguntas básicas	Explicación
¿Qué evaluar?	Los diferentes talleres y conferencias para disminuir la limitada relación entre docentes

¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades, investigador y docentes.
¿Por qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Para monitorear y controlar la ejecución de la propuesta. • Para conocer el grado de aceptación al aplicar los talleres durante el periodo escolar.
¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Para mejorar las diferentes estrategias que permiten contrarrestar el problema. • Para conocer si la propuesta dio resultados positivos ante el problema. • Para evidenciar cambios de actitud con los docentes.
¿Con qué criterios evaluar?	<p>Criterios de eficiencia, efectividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La funcionalidad de los diferentes talleres. • La participación de docentes en la ejecución de las diferentes actividades.
¿Indicadores?	Aspectos cualitativos obtenidos en las observaciones.
¿Quién evalúa?	Palma Chilan Fernando Javier. INVESTIGADOR
¿Cuándo evaluar?	Durante y después del proceso de aplicación de la propuesta de forma permanente.
¿Cómo evaluar?	Aplicando la observación y entrevista a docentes y estudiantes.
¿Fuentes de información?	Ficha de seguimiento.
¿Con qué evaluar?	Indicadores establecidos.

Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

6.10 Descripción de la Propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD DE ESTUDIOS SEMIPRESENCIAL
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA



**TALLERES PARA MEJORAR LA RELACIÓN ENTRE
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOAQUÍN
LALAMA”, DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE
TUNGURAHUA.**

Autor: Palma Chilan Fernando Javier.

2015

DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN: Unidad Educativa “Joaquín Lalama”

RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN: Fernando Palma

COORDINADOR: Dr. Ms. Gonzalo Villavicencio

CANTÓN Ambato

PROVINCIA Tungurahua

DIRECCIÓN Huachi Loreto

PERIODO: 2013-2014

BENEFICIADOS DIRECTOS: Docentes de la institución educativa.

TIEMPO DE DESARROLLO: 45 minutos, cada taller propuesto.

OBJETIVOS

Objetivo General

Aplicar los talleres pedagógicos con los docentes para mejorar las relaciones interpersonales entre los profesionales educativos de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.

Objetivos Específicos:

- Concienciar a los docentes los efectos que produce la comunicación unidireccional en la obtención de unas mejores labores académicas en los estudiantes.
- Analizar actividades específicas que permitan al docente mantener una óptima comunicación entre sus compañeros de labores.
- Ejecutar los talleres para lograr una comunicación efectiva entre docentes que permita el debate y la reflexión.

Taller Nro. 1:

Tema: Conociendo las relaciones humanas

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Socializar principios esenciales de las relaciones humanas dentro del campo profesional y aplicar criterios para la sana convivencia profesional.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué permiten las relaciones humanas?• Factores negativos que impiden Las Relaciones Humanas• Condiciones de las Relaciones Humanas• Clasificación de las Relaciones Humanas• ¿Cómo mejorar nuestras relaciones?• Pequeños detalles de la vida diaria• Principios para las buenas relaciones profesionales	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Inicialmente presentación del capacitador.✓ Presentación de video.✓ Inicio de la exposición del capacitador.✓ Rueda de opiniones.✓ Construcciones de contenidos entre los participantes.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre relaciones humanas, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Docentes aprecian los principios de las relaciones humanas y Efectúa los criterios analizados los docentes en la sana convivencia mediante la práctica diaria.</p> <p>Instrumento: Cuestionario, preguntas de reflexión de manera oral.</p>

Contenido Científico:

¿Qué Permiten las Relaciones Humanas?

Permiten aumentar el nivel de entendimiento, a través de una comunicación eficaz y considerando las diferencias individuales. Disminuyen los conflictos usando en entendimiento y respeto de las diferencias y puntos de vistas de los otros reduciendo las divergencias y conflictos.

Crean un ambiente armonioso con la comunicación, generando relaciones satisfactorias que permiten a cada individuo lograr la satisfacción de sus necesidades y alcanzar la realización y la felicidad (BAROCIO, 2011).

Factores Negativos Que Impiden Las Relaciones Humanas:

- No controlar las Emociones Desagradables; Es cuando mostramos mal humor, odio etc.
- Agresión; Cuando atacamos u ofendemos con palabras, gestos o actitudes. La agresión es una manifestación de la frustración.
- Fijación; Negarse a aceptar los cambios, permaneciendo atados al pasado.
- Terquedad; Negarse a aceptar las opiniones ajenas y no a aceptar las equivocaciones en nuestro juicio o ideas
- Represión; Negarse a comunicarse con los demás, aceptar opiniones y consejos.
- Aislamiento; Apartarse o rechazar el trato con los demás por cualquier causa
- Fantasías; Considerar que las ilusiones se realizarán solamente a través de medios mágicos, sin esfuerzo de parte nuestra y sin contar con la colaboración de los demás.
- Sentimiento de Superioridad o Inferioridad; Sentirse mejor que los demás en cualquier aspecto o infravalorarse, sintiéndose inferior a los demás a causas de defectos o carencias reales o imaginarias.

Condiciones de las Relaciones Humanas

Apertura: Ser conscientes de las diferencias entre los puntos de vista de los demás y los nuestros debido a su edad, sexo, educación, cultura, valores etc. mantener nuestra opinión frente a las divergentes sin herir la sensibilidad de la otra persona (DE JOHARI, 2011).

Sensibilidad: Es la capacidad de entender el contenido lógico y emotivo de las ideas y opiniones de otros (DE OLIVIERA, 2001).

Sociabilidad: Comprender y aceptar la naturaleza y estructura de la sociedad a la que pertenecemos (BRUNET, 2012).

Respeto a Autoridad: Reconocer y respetar la jerarquía de mandos, responsabilidad, autoridad, status de las personas en la organización de la que formamos parte y comprender el impacto que dicha jerarquía tiene sobre el comportamiento humano, incluido el nuestro (DE ROSETTI, 1980).

Adaptación: Prever y aceptar las consecuencias de las medidas prácticas que toma la empresa ante determinadas situaciones (HELLER, 1998).

Objetividad: Comprender que mantener relaciones humanas no tiene nada que ver con la intención de hacer feliz a todos o endulzar la cruda realidad (DUQUE, 2011).

Clasificación de las Relaciones Humanas

- a) Relaciones Primarias: Se establecen cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.
- b) Relaciones Secundarias: Se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra (NASSIF, 1958).

Es importante que los seres humanos interactuemos en cada momento para

adquirir conocimientos de manera formal e informal.

¿Cómo mejorar las relaciones humanas?

Las personas ejercemos una influencia determinante sobre los demás. Somos seres sociales, el amor, el trabajo y las relaciones en general determinan a lo largo del día muchos de nuestros estados de ánimo, nuestra alegría, tristeza, euforia, depresión.

¿Cómo podemos mejorar nuestras relaciones con los demás hasta el punto de esto pueda ejercer positivamente en nosotros mismos?

Practicar LA EMPATÍA

Empatía significa ponerse en lugar del otro, intentar comprender su punto de vista desde su posición. Si hemos ya realizado con éxito nuestro objetivo de Dejar de criticar, podemos dar un paso más y practicar la empatía (VALLÉS, 2012). Sé generoso, piensa que probablemente tú, con una influencia familiar, educacional, laboral, social, etc. -incluso genética- podrías ser mucho peor que otro. Por eso, merece la pena meterse en la piel de los demás. Quien lo hace encuentra gente interesantísima en los lugares menos esperados, entre las gentes con menos posición social, menos “triunfadores” (SARRAMONA, 1988). Si les damos una oportunidad a todas esas gentes, nos estamos dando una oportunidad a nosotros mismos. Estamos haciéndonos mucho más fuertes.

Siembra positividad en los demás

¿Cómo? Intenta encontrar el lado positivo de cada persona. Existe. Incluso en las más negativas. Si siembras positividad en tu entorno, ellos te devolverán también mensajes cada vez más positivos (LÓPEZ JEREZ, 2012). El ambiente negativo, volverá a ser progresivamente positivo. Intenta descubrir el lado bueno de las

cosas. Preservará en ver las cosas buenas de la gente e intenta comprender y ser generoso con sus cosas menos buenas.

Intenta actuar positivamente en pequeños detalles de la vida diaria en tu relación con los demás. Dale Carnegie escribió a principios de XX una obra que en los Estados Unidos llegó a ser más leída que la Biblia, Se titulaba "Cómo ganar amigos" y en realidad fue un tratado para un país que utilizó su filosofía y método para triunfar profesionalmente a través de un ideario para mejorar las relaciones humanas (BONET SANCHEZ, 2012).

Darnegie se fijaba en los pequeños detalles y su gran capacidad para influir positivamente en las personas. Aunque es un libro ya viejo te invitamos a que los leas y que practiques alguno de ellos, cada día:

Elogia sinceramente a los demás	No critiques	Interésate con sinceridad por los demás
Llama a las personas por su nombre	Escucha a los demás con atención	Habla de aquellos temas que interesen a tu interlocutor
Trata con sinceridad de que las personas se sientan importantes, de hecho lo son	Sonríe	No discutas
Muestra respeto por las opiniones ajenas	Admite rápidamente si te has equivocado	Comienza una frase amistosa cuando trates un tema espinoso
Enfoca las conversaciones positivamente: intenta que tu interlocutor diga "Sí"	Deja de sea tu interlocutor quien más hable. Haz preguntas interesándote en sus cosas	Trata de ver las cosas con empatía
Muestra simpatía por las ideas de los demás	Atribuye a terceros una buena reputación que buen seguro se esforzarán en mantener	Alienta a los demás: haz que los defectos parezcan fáciles de corregir
Esfuézate en crear un clima positivo en tu hogar	No intentes cambiar la forma de pensar de tu cónyuge	

Fuente: (DE OLIVIERA, 2001)

Principios para las Buenas Relaciones Humanas Docentes

1. Sea cortes y atento con todo el mundo.
2. Una sonrisa agradable logra maravillas.
3. Reciba las visitas cordialmente.
4. El apretón de manos debe ser sincero y fuerte y nunca flojo.
5. Retenga en su memoria el nombre de las personas que le presenten.
6. Cuando hable con alguien mírele a los ojos.
7. Huya de las "Chismografías" y no se mezcle con asuntos privados y personales.
8. Hable con seguridad y calma, sin alzar la voz
9. Evite discusiones, manténgase sereno, aunque lo provoquen.
10. Cuando esté equivocado, admítalo pronto y francamente.
11. Sea razonable, tolerante y comprensivo.
12. Coopere con prontitud y entusiasmo.
13. Estimule siempre, alabe generosidad "Critique con tacto".
14. Agradezca todos los favores, Lo mismo pequeños que grandes.
15. Cuando de las gracias hágalo "Expresivamente", no por cortesía.
16. Sea optimista, nunca se lamente para que lo compadezcan.
17. Procure no hacer esperar a nadie, sea siempre puntual.
18. Haga que respeten su palabra, cumpliendo estrictamente lo que promete.
- 19 Sea integro, Correcto, sincero, Leal.
20. Siéntase orgulloso no solo de su trabajo, sino también de su apariencia.
21. Procure "Superarse" en su labor y en su conducta "Hoy y siempre"
22. Irradie "Amistad", entusiasmo y buena voluntad (NASSIF, 1958).

EVALUACIÓN: Reflexionemos sobre las siguientes interrogantes:

a) ¿Qué sucediera dentro de su entorno de trabajo si no existieran buenas relaciones humanas?

b) ¿Qué realizará usted de manera personal para fomentar las relaciones humanas en su sitio de trabajo?

c) ¿Qué evitará de ahora en adelante para que existan buenas relaciones entres sus compañeros?

d) ¿Cómo realizará usted un ambiente positivo de trabajo? ¿Qué actividades realizaría?

Taller Nro. 2

Tema: Promoviendo la convivencia armónica entre todos

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Identificar referencias bibliográficas para ser aplicadas en la comunicación interpersonal y fomentar seguridad personal ante el nuevo entorno de trabajo.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Conflicto y vida cotidiana	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Presentación de un video sobre conflicto.✓ Inicio de la exposición del capacitador, los maestros participaran de manera activa durante todo el proceso.✓ Rueda de opiniones sobre lo que piensan los docentes sobre las temáticas.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia.</p> Instrumento: Cuestionario de reflexión.

Contenido Científico:

Conflicto y vida cotidiana

El conflicto es parte consustancial a la vida cotidiana, inevitable a la vez que importante para encontrarle solución productiva a los problemas que enfrentamos

a diario. Su impacto en la salud y el bienestar de las personas resulta decisivo, pero más trascendente aún, es la forma en que se manejen. El aprendizaje de habilidades sociales para conducirlos deviene entonces, en tema mucho más importante que la presencia e intensidad del conflicto en sí mismo.

Deténgase en la parte alta de cualquier calle de la ciudad y mire hacia abajo, a ambos lados podrá ver infinidad de viviendas, edificios, algún que otro centro de trabajo o servicios. Usted puede afirmar con certeza que tras cada puerta o umbral en que radiquen o trabajen personas, no importa la cantidad, hay algo común y a la vez diferente a todas: la presencia de conflictos (VALLÉS, 2012).

El conflicto es algo insoslayable en la vida cotidiana de las personas y matiza todos los aspectos de la vida social, altamente compleja y competitiva: El conflicto laboral derivado de la incompetencia, la envidia o la desidia está presente en cualquier centro de trabajo; el conflicto con el (la) cónyuge por celos o por inadecuada distribución de tareas en el hogar está presente en el aparentemente más estable matrimonio; el conflicto generacional agudizado o atenuado por la contradicción dependencia-independencia entre padres e hijos está presente en la más ajustada de las familia; incluso a lo interior de las personas, en el plano intrapsíquico el conflicto deviene cotidiano tanto por simplezas como por importantes embrollos existenciales.

Los efectos de los conflictos pueden resultar sumamente nocivos para la salud y el bienestar de las personas tanto en el plano psicológico como en el de la salud y las relaciones interpersonales. Los conflictos mantenidos y no resueltos generan ansiedad, depresión, incertidumbre, crisis existenciales en el plano de la subjetividad; pero también generan dificultades en las relaciones interpersonales con daño en los vínculos afectivos con personas significativas; y también el organismo “cobra” su propia cuenta con insomnio, problemas gástricos, cardiovasculares, etc. (CARKHUFF, 2012).

Según Dudley Weeks: “Mientras que algunos conflictos son simplemente molestias menores que aceptamos como un componente natural de nuestra existencia, otros evitan que nuestras relaciones se realicen en todo su potencial y algunos llegan a ser tan severos que causan irreparables daños a individuos, familias, medios laborales y comunidades enteras”. Lo dicho hasta aquí hace

pensar en el conflicto como en algo dañino, conducente al caos, que rompe la “lógica” de la vida cotidiana y que por ende debe ser eliminado o llevado a su mínima expresión para que prevalezca el orden.

Pensar así, sin embargo, puede ser contraproducente por cuanto obvia que lo que distingue a cada ser humano es su individualidad e irrepetibilidad, lo que inevitablemente conduce a diferencias con los demás, y en las diferencias está el origen del conflicto, sobre todo cuando estas son exacerbadas hasta niveles no tolerables, pero no menos cuando son ignoradas o minimizadas ya sea para evadir la situación o evitar que alguien salga lastimado.

Las diferencias son, sin embargo, deseables para el desarrollo y crecimiento humano, aún cuando en algún momento conduzcan a antagonismos inevitables. Es por ello que el conflicto deviene tan sustancial para el funcionamiento de las personas. Es decir, el conflicto no tiene necesariamente por qué ser destructivo, puede ser constructivo y potenciar el crecimiento humano, la salud y el bienestar. Vale la pena, entonces, resaltar que en muchas ocasiones el problema estriba, no en el conflicto en sí mismo, sino en la forma de responder ante él. No se puede decir que haya una forma única, idónea, de responder a los conflictos (LÓPEZ JEREZ, 2012).

De igual manera que hay diversidad de individualidades hay diversidad de situaciones conflictivas, pero sí hay algunos elementos comunes que resultan importantes:

Un primer requisito necesario para dar solución o salida eficaz a un conflicto es *reconocer y aceptar su existencia*. Muchos especialistas en el tema han insistido en la importancia del *carácter perceptual del conflicto*, en que las personas entiendan y reconozcan que existe una situación de antagonismo, entre las partes implicadas, en torno a determinado fenómeno de su realidad cotidiana (BAROCIO, 2011). Sobre todo porque cada una de las partes tiene una percepción diferente de la situación de conflicto, de cómo esta les afecta o perjudica, e incluso una percepción diferente de cómo puede el conflicto ser resuelto.

Un requisito posterior presupone la *voluntad de solucionar el conflicto*; un conflicto sólo puede ser productivo si las partes quieren solucionar la situación existente. Si las personas perciben el conflicto pero no tienen la voluntad o los deseos de cambiar el estado de cosas existente, prolongarán indefinidamente este estado que tiende, lógicamente, a empeorar pues, como le gusta decir a una buena colega: “los problemas no se disuelven ¡se resuelven!” (BALLANTI, 1980). Por otra parte una situación de conflicto reconocida y mantenida en el tiempo, impacta día tras día la salud y calidad de vida de los seres humanos implicados e ella.

Tener la voluntad de solucionar el conflicto presupone entonces que las personas hayan arribado a la convicción de la necesidad de *búsqueda de una solución efectiva*. Al llegar a este punto, y si se quiere lograr una solución constructiva, juegan entonces un importante papel las *creencias y convicciones*, muy en particular la *flexibilidad* para creer y estar convencidos de que las personas (incluido uno mismo) pueden cambiar, con lo que están preparadas para asumir una *posición colaborativa* de búsqueda de conciliación de intereses comunes, a partir del presupuesto, según Cheryl A. Picard de que “las personas tratan de mejorar una situación negativa si se les brinda una oportunidad justa para hacerlo”.

Lo anterior resulta sumamente importante pues muchas personas abocadas a un serio conflicto consideran que son quienes “tienen la razón” y por ello demandan que se entiendan sus posiciones “por ser las verdaderas” y convocan a que las cosas se “resuelvan” en la dirección que ellas decidan.

Estas posiciones son destructivas por cuanto ignoran que la otra también tiene razón, merece ser entendida y puede desear que las cosas se resuelvan en otra dirección. Si ambas partes son igual de rígidas, el conflicto se estanca y el desgaste, tanto físico como emocional de los implicados, puede alcanzar límites insospechados (GIJÓN CASARES, 2012).

Por esta razón, es importante que el conflicto sea solucionado a tiempo pues, como enunciamos con anterioridad, *sus efectos son acumulativos* y la dilación en afrontarlos puede llevar a efectos de “bola de nieve” (snow ball), en tanto: lo que

comienza por una simple diferencia puede concluir en un grave antagonismo.

Este sentido evolutivo del conflicto en el tiempo puede hacer que este permanezca oculto e inactivo durante largos periodos y sin embargo un determinado incidente, en apariencia insignificante, lo puede hacer detonar en toda su magnitud, haciéndose cada vez más difícil su solución.

Hay un hecho cierto, es inevitable la presencia de conflictos en la vida de cualquier persona, muchas veces es esta quien los crea. Pero no siempre sucede así, en ocasiones, se puede ver inmersa en serios conflictos sin haber hecho nada para ello, otras veces hasta evita implicarse.

Y es que aunque en la vida es imposible optar por no tener conflictos, sí podemos aprender *habilidades sociales para maniobrar con ellos* y, de esta manera, llevar a la mínima expresión sus aspectos desagradables, y sobre todo maximizar sus aristas positivas. No hay, por supuesto, recetas para resolver los conflictos y, como declarábamos con anterioridad, los primeros presupuestos estriban en el reconocimiento del conflicto y la voluntad de solución, pero si hay toda una serie de habilidades que se pueden aprender para su manejo (FLORES, 2011).

Una habilidad esencial es conocer que el conflicto es parte de nuestras vidas y que no viene con etiquetas de “bueno” o “malo”, sino que lo que puede ser bueno en un contexto, para determinado tipo de problema y con determinado tipo de personas, puede ser muy malo en otros contextos, problemas y personas.

Por eso es tan importante la identificación y comprensión del conflicto, para saber de qué forma proceder: Hay diferentes formas o estilos de afrontar el conflicto y aunque por su propia idiosincrasia las personas pueden tener la tendencia a resolver de determinada forma la situación, lo cierto es que debe ser capaz, insistimos, de aplicar otros estilos de acuerdo a contexto, tipo de personas y tipo de problemas.

Podríamos seguir reflexionando al respecto y dar sugerencias, entre las cuales podemos enunciar:

- a) Debatir los temas de forma clara, lo que evita ambigüedades y “adivinar” lo que el otro quiere decir.
- b) Respetar cualquier posición opuesta a la nuestra, aceptar que también los otros tienen razón y partir del pensamiento de “tratar de entender antes de pretender ser entendido”.
- c) Trabajar “con” el otro, no “contra” el otro, examinar todos los puntos de vista, esforzarse en que todos salgan ganando y queden en una posición digna y decorosa para evitar los polarizados antagonismos de “ganar o perder”.
- d) Trabajar con el presente, sin traer a colación los resentimientos y reservas del pasado, cual si fuera factura o ajuste de cuentas.
- e) Evitar ponerse “por encima” del otro y tratar de manipularlo, lo que provocaría que las personas se defiendan con fuerza y la posible solución del conflicto permanezca estática o, peor, se complique. Y muchas más (SILVA GONZALEZ, 2012).

Pero lo más importante es la *posición constructiva*, el tener la habilidad para, con trabajo fuerte, conducir cualquier situación conflictiva en una dirección productiva, donde todos los implicados, si no ganan, al menos no pierdan ni se conviertan en derrotados, lo que nunca es solución al conflicto.

Para el ser humano es importante mantener su potencial para desarrollarse, dar respuesta airoso a las más exigentes demandas de su vida cotidiana y salir resiliente y fortalecido de ellas.

Ello implica no dejarse derrotar, ni convivir plácidamente con los conflictos que laceran la calidad de vida. Por el contrario: trabajar duro para que sea la persona quien maneje sus conflictos, y no estos los que la manejen.

EVALUACIÓN:

- a) **¿Cómo solucionaría conflictos usted dentro de su entorno laboral?**

- b) **¿Se puede desenvolver de manera profesional dentro de un entorno conflictivo? ¿Por qué?**

c) ¿Usted en algún momento de su carrera profesional, ha contribuido erróneamente en la propagación de conflictos?

d) ¿Ha sabido usted aplicar el valor de la resiliencia dentro de su campo ocupacional?

e) ¿Cómo enseñaría usted a sus estudiantes a manejar conflictos?

Taller Nro. 3:

Tema: Fomentando la comunicación interpersonal

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Identificar referencias bibliográficas para ser aplicadas en la comunicación interpersonal y fomentar seguridad personal ante el nuevo entorno de trabajo.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Comunicación interpersonal efectiva	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Presentación de un video sobre la comunicación.✓ Inicio de la exposición del capacitador, los maestros participaran de manera activa durante todo el proceso.✓ Rueda de opiniones sobre lo que piensan los docentes sobre la temática.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia.</p> Instrumento: Cuestionario de reflexión.

Contenido Científico:

Comunicación interpersonal efectiva

La comunicación interpersonal constituye uno de los pilares fundamentales de la existencia humana; es una dimensión a través de la que reafirmamos nuestra

condición de seres humanos. La persona capaz de mantener una comunicación interpersonal adecuada, contribuye al bienestar y calidad de vida de sí misma y de las demás.

Nuestra condición de ser social, nos hace sujetos de las relaciones interpersonales y de la comunicación desde el momento mismo de nuestro nacimiento, la supervivencia y el desarrollo del individuo van a estar ineludiblemente vinculados a estas relaciones sociales y comunicativas. Un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos psicológicos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en dependencia de los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve (SARRAMONA, 1988).

Gran parte de nuestro tiempo lo comprometemos en la comunicación interpersonal, la mayoría de nuestras necesidades la satisfacemos a través de nuestras relaciones con otras personas; estas interacciones, su calidad y el grado en que permiten dicha satisfacción, dependen mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos de manera efectiva.

La comunicación interpersonal puede ser considerada como el proceso de intercambios de mensajes entre dos o más personas, con la finalidad de alcanzar determinados objetivos. Esta comunicación tiene un carácter interactivo e intencional y cumple tres funciones básicas:

- ✓ La informativa comunicativa.
- ✓ La reguladora comunicativa.
- ✓ La afectiva comunicativa.

Cuando en cualquier relación interpersonal la comunicación fluye adecuadamente, esta se convierte en una vía que potencia el desarrollo y el bienestar emocional y social de los implicados; se crea un clima de distensión y de cooperación.

Todo lo contrario ocurre cuando surgen interferencias o “ruidos” en la comunicación: se crean malentendidos y conflictos que dan lugar a sentimientos de amenaza, frustraciones y estados emocionales displacenteros, y un clima de tensiones y defensas entre los interlocutores. Las interferencias o ruidos en la

comunicación dificultan la adecuada satisfacción de necesidades, en particular las afectivas; provocan disgusto y malestar en los individuos; y dificultan, en cualquier grupo, el trabajo en colectivo para el logro de una meta común (GUTIERREZ, 2012).

¿De qué depende la dirección que puede tomar el acto comunicativo enmarcado en una relación determinada? Hay tres elementos o filtros de la comunicación que nos permiten entender el giro que puede tomar determinada relación en función de la forma en que los participantes en la misma se comuniquen entre sí: la imagen de sí mismo, la imagen que tenemos de los otros y la definición de la situación.

La imagen que de sí mismo tiene cada sujeto, depende en buena medida del resultado de las interacciones e intercambios que haya tenido con personas significativas para él o ella, en particular con padres y maestros. De la calidad de estos vínculos, de la manera en que el sujeto ha sido confirmado o descalificado, depende la imagen de sí mismo y también la autoestima; cómo nos vemos y cuánto nos estimamos son dos factores que inciden positiva o negativamente en la forma en que nos comunicamos y nos vinculamos con los demás.

Las experiencias del tipo de relación y de comunicación que hemos sostenido con personas significativas para nosotros, de alguna manera contribuyen al desarrollo de esquemas de relación que se activan cada vez que las interacciones con alguna persona actualizan consciente o inconscientemente los “fantasmas” o huellas de situaciones pasadas que se asocian con las presentes (SARRAMONA, 1988).

En estos esquemas de relación podemos encontrar determinados estereotipos o predisposiciones que nos hacen crear ciertas expectativas y realizar determinados juicios en relación con los demás.

La visión o expectativas creadas en relación con una situación, con el sentido que asignamos a la misma, puede determinar que nuestra respuesta o acto comunicativo, tome una dirección constructiva o conflictiva.

Por lo general, cuando dos o más personas realizan alguna actividad en común, no resulta extraño que se den las condiciones propicias para que sus opiniones, expectativas, deseos o necesidades entren en conflicto. En las relaciones humanas, los conflictos constituyen la regla y no la excepción; la cuestión estriba en conocer cuál es la mejor manera de darles solución.

Una comunicación interpersonal efectiva en el manejo de los conflictos implica el diálogo constructivo, que se apoya en tres actitudes básicas para favorecer la comunicación y la expresión de percepciones y actuaciones positivas en la relación con los otros: la empatía, la aceptación y la congruencia (BALLANTI, 1980).

La empatía implica la capacidad de ver un asunto desde la perspectiva del otro, la capacidad de ponerse en su lugar, de meterse en la piel de la otra persona.

La aceptación implica la tolerancia a las diferencias ajenas, el aceptar que otras personas son diferentes y la capacidad para aceptar esto sin que nos sintamos amenazados.

La congruencia es sinónimo de autenticidad en el sentido de que se actúe sin dobleces, sin disociación entre nuestro pensar, sentir y actuar.

Por otra parte, una comunicación interpersonal efectiva requiere de mensajes claros, coherentes, directos y precisos. Cuando estos requisitos no se cumplen, los mensajes resultan obstructores de la comunicación, como son:

- ✓ Reproches
- ✓ Generalización sobre la manera de ser: todo lo haces mal
- ✓ Declaración del tipo: eres malo o incapaz
- ✓ Sarcasmo
- ✓ Amenazas, Otros

Por el contrario, cuando los mensajes cumplen estos requisitos, resultan facilitadores de la comunicación:

- ✓ Declaración de deseos

- ✓ Declaración de sentimientos
- ✓ Declaración de agrado y desagrado
- ✓ Acuerdo parcial con una crítica o un argumento
- ✓ Impresiones de sentimientos, Otros

Podemos mejorar nuestra eficiencia para comunicarnos, si nos esforzamos por aumentar el conocimiento sobre nosotros mismos, si revisamos los prejuicios y esquemas evaluativos que podamos tener en relación con los demás y si controlamos las expectativas o visiones apresuradas y los sentidos que asignamos a determinadas situaciones.

Nuestra comunicación interpersonal será efectiva, si somos oportunos, específicos y descriptivos en nuestros señalamientos y si además nos comprometemos y colaboramos en la búsqueda de soluciones; si escuchamos de manera activa, atenta y paciente y somos capaces de solicitar aclaración cuando no entendamos algo; si pensamos en términos de las necesidades del otro. Una comunicación libre de barreras, incrementa la comprensión y la colaboración entre las personas y aumenta el bienestar emocional de los grupos e individuos.

EVALUACIÓN:

a) ¿Qué evitaría usted para que no exista una buena comunicación con sus compañeros de labor educativa?

b) ¿Como seres humanos, cree usted que la tolerancia tiene límites y es justificación ante los conflictos?

Taller Nro. 4

Tema: Preparádonos para un nuevo clima de trabajo

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Identificar referencias bibliográficas para ser aplicadas en la comunicación interpersonal y fomentar seguridad personal ante el nuevo entorno de trabajo.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Competencias comunicativas y relaciones interpersonales	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Presentación de un video sobre relaciones interpersonales.✓ Inicio de la exposición del capacitador, los maestros participaran de manera activa durante todo el proceso.✓ Rueda de opiniones sobre lo que piensan los docentes sobre el tema.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia.</p> Instrumento: Cuestionario de reflexión

Contenido Científico:

Competencias comunicativas y relaciones interpersonales

Un tema que difícilmente se agota, es el relacionado con el rol de las relaciones interpersonales, y su calidad, en nuestro equilibrio personal y salud mental. El tipo de convivencia que mantenemos con los demás, puede tener un resultado

reconfortante o por el contrario puede constituirse en un verdadero infierno para los implicados; desenlace que se decidirá en un sentido u otro en función del nivel de desarrollo de nuestras competencias comunicativas.

Nuestra existencia transcurre matizada por una serie de intercambios personales que tienen lugar en el seno de numerosos grupos e instituciones; nuestra condición de ser social nos hace sujeto de las relaciones interpersonales las que podemos definir como aquellos procesos que se configuran en el marco de los contextos donde tiene lugar la actividad humana y están mediados por la comunicación. La comunicación podemos definirla como el complejo proceso de carácter social e interpersonal mediante el cual se producen intercambios de mensajes, verbales y no verbales, y se ejerce una influencia recíproca entre los interlocutores; que propicia diversas interacciones racionales y emocionales entre estos (SILVA GONZALEZ, 2012).

Las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el desempeño de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en que los que esta se desarrolla, y tiene por base la comunicación; esta cumple las tres funciones fundamentales siguientes:

- a) *Función informativa.* Se refiere al intercambio de mensajes con diferentes sentidos y significados.
- b) *Función reguladora.* La comunicación actúa como reguladora de la actividad de los interlocutores.
- c) *Función afectiva.* A través de los mensajes se transmiten emociones y afectos que de alguna manera influyen en la percepción interpersonal y complementan las dos funciones anteriores (ARANA, 1998).

Como mencionamos anteriormente, de algún modo la comunicación matiza las relaciones interpersonales lo que se puede fácilmente comprender si prestamos atención a las funciones que esta cumple, así como también a los siguientes principios sobre los que se desarrolla el proceso comunicativo:

Primer principio: Cuando dos personas entran en contacto, resulta imposible no comunicar. El proceso comunicativo se desarrolla mediante el intercambio de diversos mensajes por diferentes canales, esto es por el canal verbal y por el canal no verbal (tono de la voz, ritmo del habla, mirada, gestos y posturas, proximidad

física, entre otras formas). Veamos un ejemplo: Una bella joven se encuentra sentada en el banco de un parque esperando a su novio, y un desconocido llega, se sienta a su lado e inmediatamente intenta establecer una comunicación con ella (SALESMAN, 2012).

La joven se corre de lugar e interpone entre ella y “el intruso” el bolso de mano, como para delimitar el espacio, se mantiene en silencio mirando hacia delante y mantiene esta postura a pesar de la insistencia del individuo, quien trata inútilmente de atraer su atención. Con su postura en general, la joven ha comunicado: “no se esfuerce que no deseo mantener ningún tipo de relación con usted”, todo a través del canal no verbal.

Segundo principio: En toda comunicación cabe distinguir entre aspectos de contenido y relacionales. Una niña a la que hemos dado un dulce, lo saborea y al concluir nos dice: "ya se acabó" (contenido manifiesto), pero si atendemos correctamente el aspecto relacional, en verdad nos está comunicando su intención de obtener un nuevo dulce, de modo que en el sentido relacional, su mensaje significa ¿no hay otro? (RIVADENEIRA, 2006).

Tercer principio: La definición de una interacción está condicionada por las secuencias de comunicación entre los participantes (circularidad). Veamos un ejemplo: La esposa alega que “ella pelea porque el esposo llega tarde y ebrio”, el esposo responde que “él llega tarde y ebrio porque su esposa le pelea”, como se aprecia, la circularidad en esta interacción está en que el comportamiento del uno influye y refuerza el comportamiento del otro (PINILLA, 2012).

Cuarto principio: Toda comprensión es siempre una interpretación, el significado está siempre en el sujeto. A cierto especialista muy calificado en el tratamiento del alcoholismo, le solicitan que brinde una conferencia a un grupo de alcohólicos para sensibilizarlos con la necesidad de abandonar esta adicción. El especialista decide mostrar a los sujetos, el daño que el alcohol puede producir en

el organismo, valiéndose de un experimento demostrativo y habilita para ellos sendos vasos, en uno pone agua y en el otro alcohol.

Realizado todos los preparativos, el especialista se dirige al grupo y dice: "vean estos dos vasos en uno hay alcohol y en el otro agua", y deja caer la lombriz en el vaso con agua, esta nada y sale del vaso sin gran dificultad; ¿vieron?, ahora miren esto -y toma la lombriz y la deposita dentro del vaso con alcohol-, como resultado, esta muere inmediatamente, "¿vieron, a qué conclusiones podemos arribar?"-silencio absoluto-, "vamos, ¿cuáles son sus conclusiones?" Finalmente uno de los presentes levanta la mano y dice: "bueno, el que toma alcohol, no tiene lombrices en el estómago..." (HELLER, 1998).

Una comunicación efectiva se produce si tomamos en cuenta los principios que rigen el proceso comunicativo, que hemos comentado, y si además desarrollamos a niveles óptimos nuestras competencias comunicativas.

Las competencias comunicativas comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y comportamientos que nos capacitan para la producción, recepción e interpretación de mensajes de diferentes tipos y a través de diferentes canales, que facilitan y promueven el inicio, mantenimiento y fin de relaciones interpersonales positivas.

Las habilidades componentes de las competencias comunicativas podemos clasificarlas en: habilidades comunicativas y habilidades asertivas o de autoafirmación, las que presentamos en lo siguiente cuadro:

Habilidades comunicativas

1. Habilidades de recepción

- Atención al interlocutor
- Mostrar empatía
- Brindar retroalimentación y reforzar al interlocutor
- Prestar atención al lenguaje no verbal
- Solicitar información

2. Habilidades de emisión

- Responder adecuadamente a los mensajes
- Expresión libre y oportuna de opiniones, deseos y actitudes
- Brindar información con precisión

3. Manejo de la comunicación no verbal

- Mirada y contacto visual
- Tono de voz y ritmo del habla
- Manejo de la distancia y el espacio
- Coherencia de los mensajes enviados (canal verbal y no verbal)
- Solicitar información

4. Habilidades asertivas o de autoafirmación

- Autoexpresión positiva
- Expresión adecuada de las emociones
- Mostrar empatía en relación con las emociones ajenas
- Defensa de los derechos propios y respeto por los derechos de los demás (DIAZ, HERNANDEZ ROJAS, & HERNANDEZ ROJAS, 1998).

En las siguientes reglas, se expresan actitudes, valores y comportamientos que contribuyen a mejorar nuestra comunicación y por ende el nivel de nuestras relaciones interpersonales:

1. Deje hablar, demuestre a sus interlocutores que usted es capaz de escuchar.
2. Sea paciente, controle sus impulsos temperamentales y procure crear un clima no defensivo y positivo para la comunicación.
3. Concéntrese y evite las distracciones cuando le hablan.
4. No critique innecesariamente, ni argumente excesivamente.
5. Evite ser sarcástico, sea respetuoso en sus relaciones con los demás.
6. Muestre interés sincero por los demás.
7. Trate de comprenderse con el punto de vista de su interlocutor.
8. Exprese sus puntos de vista con precisión. Argumente de manera serena.
9. Tenga en cuenta a los demás, estimúelos a expresar sus puntos de vista.
10. No se defienda a toda costa, aproveche las críticas constructivas para su desarrollo personal.
11. Desarrollar nuestras competencias comunicativas, nos hace la vida más grata y nuestras relaciones interpersonales más efectivas.

EVALUACIÓN:

Autoevaluémonos mediante el siguiente cuestionario:

- a) ¿Los mensajes que emito son concretos y sin distorsión para otros juicios?**

- b) ¿Tengo recelo al momento de expresar mis opiniones, es decir, siento algo de nervios para hacerlo frente a otras personas?**

- c) ¿He conocido esta información antes, dónde?**

- d) ¿Cuándo me dirigen una crítica constructiva, cómo reacciono ante lo escuchado?**

Taller Nro. 5

Tema: Creando un clima de trabajo ameno

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar información práctica para desenvolvemos dentro del entorno laboral mediante la convivencia y solución pacífica de conflictos.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Orientaciones para mejorar las relaciones humanas.• ¿Qué hacer cuando sea necesario señalar los errores y deficiencias a otra persona?• ¿Qué hacer cuando sobreviene un desacuerdo, controversia o conflicto?	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Realización de un juego como dinámica inicial.✓ Exposición del capacitador.✓ Entrega de materiales de estudio.✓ Análisis del material en el aula.✓ Actividad practica mediante escenificación.✓ Conclusiones y recomendaciones finales.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia.</p> <p>Instrumento: Cuestionario de reflexión</p>

Contenido Científico:

Orientaciones para mejorar las relaciones humanas

La personalidad es el resultado de la clase de convivencia que hemos tenido con las personas que nos han rodeado. Cuando esas relaciones resultan molestas, desagradables o enemistases, se convierten con frecuencia en causa fundamental de la desgracia humana, pero si son principalmente satisfactorias, amables y amistosas, entonces constituyen la fuente principal de la felicidad.

La personalidad es, en gran parte, el resultado del conjunto de relaciones interpersonales y sociales que cada cual ha tenido a lo largo de su vida. Cuando son agradables y satisfactorias constituyen una fuente principal de felicidad, pero pueden tornarse la causa fundamental de la desdicha humana si resultan molestas y frustrantes. Ahí radica el origen de muchos trastornos de la personalidad, por esto es importante el estudio y el aprendizaje de la convivencia para la felicidad humana (D'SOUZA, 1996).

Basadas en estas razones, se exponen una serie de orientaciones fundamentales para mejorar las relaciones humanas. Estas constituyen la raíz de donde provienen las que se refieren y aplican a los sectores particulares de la convivencia, como son la pareja, la familia, la escuela, el centro laboral, las amistades y los grupos sociales.

Todas estas zonas de la vida social, además de las especificidades que las caracterizan, tienen un núcleo común psicológico y ético que debe regir las relaciones interpersonales para una convivencia más feliz, de mejor calidad.

La aplicación práctica de la regla de oro

La orientación básica para mejorar la convivencia entre las personas es establecer la forma óptima de la relación humana que podemos expresar en la fórmula “yo-tú” y evitar las formas nocivas “yo-cosa”. La relación humana “yo-tú” es la que trata al prójimo como un fin en sí (como otro yo) y no como un medio o cosa que se utiliza y manipula para obtener fines ulteriores. Es la relación que trata a las personas sintiendo, apreciando y respetando el valor intrínseco del ser humano.

Es lo que constituye la “regla de oro de las relaciones humanas” que se formula, brevemente, en estas simples pero sabias palabras: “Haz a los demás lo que quisieras que te hicieran a ti y no hagas lo que no desearías que te hiciesen.” Estas palabras, que podríamos resumir en la frase “Ama a tu prójimo como a ti mismo”, se encuentra, con diferentes palabras pero con la misma idea, en todas las religiones y éticas universales (RIVADENEIRA, 2006).

Si se lograra que la humanidad o gran parte de ella viviera de acuerdo a esa regla de oro, habríamos realizado la mayor revolución social del mundo. Un importante tema para meditar y discutir sería: qué podríamos hacer por promover la aplicación de esta regla de oro en los grupos humanos y qué podríamos hacer por evitar o remover las dificultades, los obstáculos que impiden su aplicación y realización.

Conocerse a sí mismo es un medio para tratar mejor al prójimo

Al conocerse cada uno a sí mismo se sabe cómo es el prójimo porque él es básicamente como uno y esto facilita la aplicación de la regla de oro, porque en la medida en que nos conocemos, tratamos al prójimo del mismo modo que queremos que se nos trate (OSBERME & FREYBERG, 2008).

La virtud de esta regla áurica consiste en que su aplicación satisface la necesidad humana fundamental de ser aceptado, estimado, querido. Esto nos permite reconocer que tratar a los demás satisfaciendo esa necesidad primaria es la mejor vía para lograr que se nos recíproque y hagan lo mismo con nosotros. "Amor con amor se paga" pero si...

La clave de las relaciones humanas: sentir un genuino interés, simpatía, amor por los otros y tener voluntad de concordar

El amor es como una luz que ilumina los valores de las personas y nos permite verlas, comprenderlas y apreciarlas mejor, mientras que el odio es al revés, es como una oscuridad que proyectamos sobre las personas que las opaca y nos ciega, de modo que nos impide conocerlas y apreciar sus valores; al contrario, crea manchas y desvalores en el prójimo (VALLÉS, 2012).

No podemos conocer ni comprender a las personas ni convivir bien con ellas si no tenemos una actitud de interés, aceptación, respeto y amor hacia ellas, que es lo que nos hace “abrir los ojos” para conocerlas y valorarlas.

Cultivar la empatía: ponernos en el punto de vista de los otros

El ponernos en el punto de vista de otra persona, identificarnos con su modo de

ver al mundo, nos posibilita que seamos capaces de sentir, pensar y actuar como ella, con lo que se logra una comprensión más cabal y profunda de esa persona. Por supuesto esto presupone y requiere cumplimentar el punto anterior (2) de aceptación, simpatía y respeto hacia la otra persona. Mientras no veamos al mundo como lo ve el otro, no podemos comprenderlo. Sólo al asumir su perspectiva, su visión del mundo, es que podemos entenderlo.

Cultivar el trato humano positivo

Aprender el hábito de tratar a las personas con una actitud positiva, lo que significa que nuestras relaciones con ellas deben satisfacer las necesidades fundamentales de ser aceptado, reconocido, estimado (CARKHUFF, 2012). Todos tenemos algunos aspectos positivos y si valoramos y apreciamos los del prójimo y se lo manifestamos, mejoramos las relaciones interpersonales y contribuimos al desarrollo de las personas.

Evitar el trato negativo, frustrante

Evitar la actitud y el hábito de censurar, criticar, reprochar a las personas, señalándoles errores, deficiencias, fallas (SILVA GONZALEZ, 2012). Aunque los que practican este hábito a veces creen que lo hacen con buenas intenciones, contribuyen al empeoramiento o deterioro de las relaciones humanas, por frustrar la necesidad fundamental referida en la anterior recomendación.

Evitar crear sentimientos de inferioridad

Evitar crear sentimientos de inferioridad que se ocasionan, cuando al relacionarnos con los demás, se inflige un trato que rebaja, humilla o menosprecia, que inferioriza a las personas, bien por desvalorarlas o menospreciarlas, bien por resaltar por comparaciones enojosas o denigrantes, las virtudes de otras personas, o por enfatizar nuestras bondades con menoscabo del prójimo (LÓPEZ JEREZ, 2012). Este tipo de trato afecta y disminuye la autoestima y frustra la necesidad de aceptación y aprobación social.

Comprender y aceptar el hecho de las diferencias individuales

No hay dos hojas, ni dos flores, ni dos frutos iguales. Tampoco hay dos animales, aún de la misma especie, idénticos. Mucho menos podemos encontrar a dos seres humanos iguales porque además tienen los ingredientes de las influencias educativas y culturales que los diferencian y diversifican. Por lo tanto cada hombre es un ser único e irrepetible.

No obstante las características que tienden a asemejar a las personas, como son las bases biológicas que se comparten con los seres vivos y los rasgos similares que tienen las personas del mismo grupo histórico cultural, hay que reconocer el hecho evidente de las desigualdades irreductibles que tienen entre sí las totalidades o integridades de cada persona, por lo que cada uno constituye una individualidad única y diferente a los demás (PINILLA, 2012).

La comprensión de este hecho ineludible de las diferencias individuales y de que, en consecuencia, cada uno tiene una manera propia y única de ser, percibir y valorar al mundo y de que por lo tanto debemos esperar que cada una de las personas que nos rodean tenga opiniones y conductas distintas a las nuestras, constituye una verdad que hay que aceptar y en la que debemos fundar las relaciones humanas para una convivencia de mejor calidad.

A propósito de este hecho debemos señalar que gran parte de los trastornos de la personalidad se originan como consecuencia de la imposición o presión que ejercen las normas y costumbres sociales sobre las necesidades y características individuales para amoldarlas y conformarlas de acuerdo a esos patrones de la colectividad. Por otra parte hay que reconocer también que la mayoría de los problemas de las relaciones humanas se debe a las expectativas y pretensiones que se tienen de que los demás piensen y actúen como nosotros (LÓPEZ JEREZ, 2012).

De todo ello se deriva el principio rector de las relaciones humanas de que el respeto a las diferencias humanas es base de la salud mental y de la buena convivencia. A la que añado: siempre y cuando esas diferencias humanas no pretendan imponerse o forzar su acatamiento a los demás.

La tolerancia: el arte de vivir con las diferencias individuales

Esta orientación resulta un corolario, una consecuencia, que se deduce de la proposición anterior, pues si lo recomendable, frente al hecho irrefutable de las diferencias individuales es su comprensión y aceptación, esto es lo que constituye la tolerancia.

¿Cuál es la raíz de la tolerancia?

A lo largo de la vida vamos constituyendo, como resultado de las experiencias, de la educación e influencias culturales que hemos recibido, una perspectiva o ventana, desde la cual contemplamos y valoramos al mundo.

Generalmente esa visión del mundo que tenemos desde nuestra “ventana”, va acompañada de la creencia o ilusión de que esa perspectiva es la verdadera y de que las otras son erróneas o equivocadas. Es inevitable que cada uno vea al mundo desde su ventana o punto de vista, pero sí es evitable y resulta perjudicial aferrarse a la creencia dogmática de que el propio modo de ver las cosas es el verdadero y que la visión que se tiene desde las otras ventanas es errónea, incorrecta (D'SOUZA, 1996).

Esto es lo que constituye la intolerancia, que es el peor de los defectos de las relaciones humanas y cuando se exagera se convierte en una de las principales causas de los conflictos y guerras del mundo. Su antídoto es la tolerancia, cualidad indispensable para la convivencia humana. Hay varias vías, que resultan complementarias para su promoción:

Comprender que el punto de vista individual es como una pieza de un rompecabezas y que con ella solamente no se puede armar, sino que es necesario complementarla e integrarla con las “piezas” que corresponden a los otros puntos de vista (SARRAMONA, 1988).

Otra forma de promover la tolerancia es ampliar, ensanchar nuestra perspectiva o ventana, de modo que quepan en ella otras perspectivas.

También contribuye a la tolerancia “visitar” las otras ventanas, conocer los otros puntos de vista, desarrollar la empatía o cualidad que consiste en saber ponernos en la perspectiva de las otras personas. Finalmente, cultivar el arte de atender y escuchar para conocer mejor lo que otros piensan y quieren expresarnos.

¿Qué hacer cuando sea necesario señalar los errores y deficiencias a otra persona?

A veces es necesario y conveniente indicar a personas conocidas, amigas, compañeros, o subordinados, faltas o fallas que hayan cometido para mejorar las actividades que realizan o tareas encomendadas, pues hacer caso omiso o la “vista gorda” frente a lo mal hecho no ayuda nada a mejorar las relaciones y empeorarían la convivencia y las tareas que realizan.

¿Qué hacer en estos casos?

En primer lugar, lo importante es distinguir entre la persona y su comportamiento. Por eso el señalamiento debe hacerse de modo que quede a salvo la estima personal y el respeto a la dignidad de la persona. No juzgarla o valorarla a ella, sino a su conducta o acción. Analizar objetivamente la acción o conducta errónea o defectuosa. Apremiar en qué ha consistido la falla.

Ver las cosas desde su punto de vista, oír primero su opinión para ver cómo la persona explica el error; dejar que juzgue la acción por sí misma. Indicar las consecuencias negativas o perjudiciales que se derivan del hecho considerado. Discutir con ella y proponer la acción correctora, o rectificación para subsanar o enmendar el perjuicio ocasionado (GAMEIRO, 2012).

Lo importante es no castigar o maltratar a la persona, ni rebajar su autoestima; con respeto a su dignidad analizar, juzgar objetivamente la acción defectuosa y ayudarla a encontrar la forma de rectificar o reparar el error.

Es muy importante tener en cuenta esta orientación en las relaciones entre padres e hijos, maestros y alumnos y jefes y subordinados, si se trata de convertir la

rectificación de algo mal hecho en una experiencia educativa y en un motivo para mejorar las relaciones y la conducta de una persona en el grupo.

¿Qué hacer cuando sobreviene un desacuerdo, controversia o conflicto?

Es normal que en las relaciones interpersonales o intragrupalas, aún cuando en ellas haya un clima amistoso y cooperativo, surja eventualmente algún desacuerdo o contraposición de opiniones. Lo anormal sería que esto no ocurriera, porque si el ambiente es de tolerancia y respeto a las ideas de los demás, es lógico y psicológico que puedan, ocasionalmente, suceder estas discrepancias.

¿Qué hacer cuando esto acontezca?

En primer lugar, tratar de evitar la intervención o intromisión de emociones y sentimientos negativos de cólera, temor, rivalidad o antagonismo. En esas situaciones hay que promover y procurar la ecuanimidad, la serenidad, el control, para que la razón y la cordura prevalezcan.

Hay que distinguir entre las discrepancias y desacuerdos por razones de ideas y las que se originan por motivos personales. Cuando las relaciones interpersonales o las que se producen en el interior de un grupo, están permeadas por actitudes y emociones o sentimientos de agresividad, hostilidad, temor, o defensa, entre las personas y no entre las ideas, cuando el desacuerdo es por motivos personales, la controversia es más difícil de resolver porque tiene raíces más profundas arraigadas en la oposición entre dos o más personas (GOLEMAN, 2011).

Habría primero que resolver este conflicto interpersonal o por lo menos reducirlo, atenuarlo en lo posible, para quedarnos sólo con la controversia o discrepancia de las ideas. A este tipo de desacuerdo o conflicto de ideas o criterios es al que vamos a referirnos. Como primer paso hay que procurar eliminar o controlar las influencias emocionales y tratar de que predominen la serenidad y el pensamiento racional.

Tratar de analizar objetivamente la situación que se confronta. Comprender la posición o situación de cada parte con empatía, colocarse en el punto de vista de

cada uno y definir y expresar verbalmente la opinión o criterio de las partes interventoras para asegurarnos que se han comprendido. Buscar puntos convergentes de razones o de intereses comunes, que deben reforzarse o ampliarse, lo que equivale a maximizar las coincidencias y minimizar las diferencias (DIAZ, HERNANDEZ ROJAS, & HERNANDEZ ROJAS, 1998).

Finalmente, neutralizar, reducir o eliminar si fuera posible, las tensiones emocionales con la práctica del buen humor. Una dosis de sonrisa y de risa sirven de disolvente para las situaciones de tirantez o mal humor.

EVALUACIÓN:

a) ¿Cuál es su reflexión ante el siguiente enunciado: “Haz a los demás lo que quisieras que te hicieran a ti y no hagas lo que no desearías que te hiciesen”?

b) ¿Cómo actuará usted cuando deba señalar errores o deficiencias a otras personas?

c) ¿Cuál será su actuación ante desacuerdos generados dentro de su ámbito organizacional?

Taller Nro. 6

Tema: Aprendiendo a convivir con nuestros compañeros

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar información práctica para desenvolvernó dentro del entorno laboral mediante la convivencia y solución pacífica de conflictos.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Asertividad y autoestima saludable.• ¿Cómo ser Feliz en el Trabajo?• ¿Cómo tratar el mal humor de las personas?	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Se iniciará con la aplicación de lluvias de ideas sobre temática.✓ Entrega de materiales de trabajo para su análisis.✓ Se presentará un video sobre motivación intrínseca.✓ Realización de actividad práctica.✓ Revisión por parte del capacitador✓ Conclusiones y recomendaciones finales.
Recursos: <p>Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.</p>	Evaluación: <p>Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia.</p> Instrumento: Cuestionario de reflexión

Contenido Científico:

Asertividad y autoestima saludable

La asertividad es una característica de la personalidad promotora de autoestima saludable, y contribuye de manera apreciable al desarrollo de relaciones interpersonales facilitadoras de crecimiento personal y satisfacción emocional en los individuos.

¿Qué es la asertividad? Existen diversas definiciones de asertividad, por lo que nos ha parecido prudente ilustrar a nuestros lectores sobre este concepto a partir de algunas ideas que ofrece M. Navarro a propósito del tema, en un artículo suyo publicado en Internet:

Es un conjunto de principios y derechos que hacen un modelo de vida personal enfocado a lograr éxito en la comunicación humana, su esencia radica en la habilidad para transmitir y recibir mensajes de forma honesta, profundamente respetuosa, directa y oportuna. La asertividad es una forma de vida (...) la asertividad hace que los estímulos que nos llegan sean los que exactamente nos fueron enviados; y hace que enviemos aquellos mensajes que en realidad queremos mandar y que esencializan nuestro respeto y el de los demás (...). La asertividad es la herramienta para acertar en la relación humana, donde no hay ganadores y perdedores, hay solo seres que se relacionan en un ámbito de profundo respeto (SARRAMONA, 1988).

La *asertividad* implica la capacidad de expresar de manera libre y espontánea, sin temores infundados ni ansiedades innecesarias, nuestros pensamientos y sentimientos y actuar de manera consecuente con estos, pero con el debido respeto por los sentimientos y pensamientos de los demás. Ser asertivo se resume en la capacidad de defender nuestros derechos y mantener el debido respeto por los derechos ajenos.

La autoestima es el pilar fundamental de la asertividad, la misma puede ser conceptualizada como la valoración que tenemos de nuestra persona, el valor que nos asignamos; se relaciona con qué tanto nos aceptamos, con el grado de satisfacción con lo que somos, hacemos, pensamos y sentimos. Lo anterior se vincula con el grado en que respetamos y defendemos nuestros derechos y la actitud que asumimos en relación con los derechos de los demás (ARANA, 1998).

La manera en que un sujeto expresa su asertividad, nos permite inferir como anda su autoestima. Los sujetos con autoestima adecuada muestran respeto y consideración para su persona y se valoran positivamente, mientras que los sujetos con autoestima baja e inadecuada muestran dificultades para expresar su asertividad y pueden comportarse de manera agresiva o pasiva, al tratarse a sí

mismos con dureza, con exigencias desmedidas y una desvalorización general de su persona y de todo lo que hacen.

Una autoestima saludable implica no sólo la potencialidad para mantener valoraciones y relaciones gratificantes consigo mismo; sino también, la capacidad para relacionarse de manera asertiva con los otros y contar además con la fortaleza psicológica necesaria para arriesgarse y luchar, de manera legítima, por alcanzar nuestros objetivos y enfrentar los obstáculos que se oponen a ello.

Nuestro sentido de seguridad se refuerza cuando nos sentimos pertenecientes a determinado grupo: familia, trabajo, etc. Esta identidad con el grupo se construye y refuerza a partir del sentimiento de ser queridos y estimados por este, de ser importantes para sus integrantes, esto eleva nuestra autoestima.

El sentirnos capaces de emprender exitosamente determinadas actividades, de alcanzar determinados logros, o de desempeñarnos de manera eficaz ante determinadas situaciones o circunstancias, refuerza nuestra autoestima y nuestra asertividad. Pensamientos positivos y visión optimista de nuestras posibilidades de afrontamiento, estimulan nuestro sentimiento de eficacia.

Reflexionar sobre la expresión de nuestra asertividad, valiéndonos de una tabla de derechos asertivos, puede ayudarnos a darnos cuenta de donde residen nuestras dificultades y entrar a trabajar sobre ellas. Una tabla de derechos asertivos es un documento que se elabora con la finalidad de que los sujetos que la consulten puedan esclarecer sus derechos y al mismo tiempo reflexionen sobre un conjunto de tendencias aprendidas, tales como: la búsqueda desmedida de aprobación y apoyo por parte de los demás, la preocupación excesiva de las opiniones ajenas sin importar de donde provienen y la tendencia a la justificación innecesaria o a ponerse muy frecuentemente a la defensiva (HOMANO, 2014).

Algunas de las aseveraciones que se plantean en la tabla de *derechos asertivos* son:

1. Usted es el que debe juzgar su conducta, pensamientos y emociones y hacerse responsable por ello.

2. Usted no está obligado a ofrecer excusas o razones que justifiquen su comportamiento, fuera de las situaciones en que esté establecido que se haga.
3. Usted es el que debe decidir si está obligado o no a buscar soluciones a problemas de otros.
4. Usted tiene derecho a decir no ante propuestas que le resulten inadecuadas.
5. Usted tiene el derecho a variar una decisión o un criterio anterior, si han cambiado las condiciones o sencillamente si ha cambiado de opinión.
6. Usted puede cometer errores como todo ser humano y debe responsabilizarse con ellos.
7. Usted tiene el derecho a decir “no comprendo”.
8. Usted tiene el derecho de hacer cualquier cosa, siempre que con ello no dañe el derecho de otro (SALESMAN, 2012).

Incrementar y perfeccionar nuestro comportamiento asertivo, redundará en el aumento de nuestra estima, de una autoestima saludable; para lo que debemos en primer lugar definir nuestras metas e intereses. Ello implica: identificar lo que queremos y expresar lo que sentimos y necesitamos, luchar por alcanzar nuestros objetivos sin temor a equivocarnos, y en caso de que eso suceda, estar dispuestos a aprender de nuestros errores, vivir con responsabilidad y, sobre todo, aceptarse a sí mismo.

Sí somos asertivos y mostramos una autoestima saludable, estaremos en mejores condiciones para lidiar con los retos de la vida y tener una existencia con mucho más disfrute y bienestar.

Cómo ser Feliz en el Trabajo

Acciones para lograr la felicidad en las tareas laborales

Las razones para la infelicidad en el trabajo pueden ser muchas: poca remuneración, trabajo muy pesado, mala relación con los compañeros, un jefe poco comprensivo y exigente o simplemente la tarea que nos toca no es para nosotros.

Sin caer en discusiones sobre si la felicidad existe o no, pretendemos con este término referirnos a encontrar el estado de paz interior como para que nuestro trabajo no sea una carga que nos afecte en la vida diaria. Estar en el trabajo debería

ser como hacer las tareas del hogar: ambas nos cansan o resultan pesadas, pero debemos sentirnos como en casa. La fórmula de la felicidad en el trabajo no siempre está en cambiarlo ni soñar con trabajar en Google, lugar que aparenta ser de ensueño. Si tienes la posibilidad de cambiarlo y crees que lo que haces no es para ti, entonces adelante. Pero si son otras las cuestiones que te llevan a la infelicidad, por más que vayas de una empresa a la otra no encontrarás la paz interior que necesitas para disfrutar de tus tareas diarias (BLANCO, 2012).

Entonces, es momento de actuar, de asumir que quizás el cambio tiene que venir de nosotros mismos y no de las condiciones laborales. Aprender a planificar, a cambiar de actitud, a enfrentar con alegría cada tarea es fundamental para lograr la felicidad en nuestro trabajo.

Levantarse más temprano

No hay nada más lindo que dormir unos minutos más luego de que haya sonado el despertador, pero es un arma de doble filo. Minutos más tarde nos levantamos desesperados porque llegamos tarde al trabajo, vistiéndonos apurados, despeinados, y lo peor de todo, sin desayunar o haciéndolo a las apuradas. ¿Acaso esto no genera mal humor? Sin lugar a dudas, y si comenzamos mal el día difícilmente podamos continuar la mañana con buen ánimo.

Entonces, lo mejor será levantarnos de un salto la próxima vez que suene el despertador para evitar la tentación de seguir durmiendo, y aprovechar 20 - 30 minutos antes que sea la hora de salir para dedicarnos a nosotros mismos. Vestirnos, asearnos y desayunar tranquilos, leyendo el diario, escuchando música o radio o lo que nos guste hacer para disfrutar el momento relajados antes de salir a enfrentar el día.

Organizar todo la noche anterior

Antes de acostarnos la noche anterior podemos dejar todo listo para que al día siguiente este todo organizado y no nos olvidemos lo que tenemos que llevar. Nada más odioso que llegar al trabajo y darnos cuenta que nos olvidamos algo.

Entonces, podemos anotar en una lista las cosas que solemos llevar siempre (celular, llaves, billetera, set de maquillaje, etc.) y dejar esa nota en un lugar visible, como puede ser la heladera o la puerta de salida. Teniendo todo organizado evitaremos la frustración de llegar al trabajo sin eso que tanto necesitamos.

Lo importante primero

En todas las tareas cotidianas las prioridades mandan, y si dejamos las más importantes para el final corremos el riesgo de que al querer hacerlas estemos cansados, o nos quede poco tiempo y tengamos que quedarnos más tarde obligados a terminarlas, generando mucho estrés y ganas de irnos de inmediato. Resultado: trabajo hecho a medias y con altas posibilidades de error.

Será mejor enfrentar al comienzo del día lo más importante o exigente, y luego continuar con lo más liviano hasta el final de la jornada. Está comprobado que las primeras horas de la mañana son las más productivas para la mente y el cuerpo. Aprovechemos esa lucidez para poner todo el empeño en hacer las tareas más complicadas. Así, una vez que terminemos con eso, disfrutaremos más el resto del día con mayor alegría.

A pedir lo importante

En todo trabajo las condiciones deben ser favorables para que el empleado sea más productivo. Cualquier empresa que se jacte de seria e inteligente debe saberlo. Por eso, si creemos que necesitamos algo para trabajar más cómodos, debemos hacerlo saber.

Hay que quitarse el miedo de enfrentar al jefe y reclamar por lo que consideramos es justo. Si crees que tu trabajo es muy pesado, si te cargan con todas las tareas a ti, es muy posible que tu jefe considere que puedes hacerlas todas, porque de hecho lo estás haciendo, aunque sea a costa de tu integridad física y mental. Pero ten en cuenta que si no le dices lo que sientes él puede no saber que ese trabajo te está matando. Entonces, explícale a tu jefe que necesitas más libertad, menos

tareas para poder hacerlas todas más tranquilo y sin presiones. Todo esto redundará en un mejor desempeño siempre.

Si tienes una silla incómoda, un monitor de computadora sin pantalla antirreflex, hay poca luz en tu oficina o cualquier aspecto que te esté provocando malestar físico o espiritual, es hora de tomar el toro por las astas y enfrentarlo. Dialogando la gente se entiende. El miedo a negociar suele ser muchas veces síntoma de infelicidad en tu trabajo, ya que no te permite obtener lo que necesitas, y además te hace sentir frustrado por no saber cómo encararlo.

Enfrentar los desafíos

De lunes a jueves estamos esperando que sea viernes, porque llega el fin de semana. Pasa el sábado y el domingo se vuelve depresivo porque al otro día arranca una nueva semana. Esta sensación de angustia por comenzar de nuevo el trajín diario hace que uno comience mal predispuesto la semana, y esa sensación puede continuar hasta el viernes. ¿Por qué sufrir tantos días para estar bien solo uno o dos? Hay que cambiar de actitud.

Tratemos de pensar en positivo, de considerar que la semana que comienza traerá nuevos desafíos para desempeñarnos laboralmente, y si vemos a esos desafíos con ganas y abiertos positivamente, enfrentarlos será más fácil, mejoraremos nuestro desempeño y creceremos profesionalmente. Nada más lindo que sentir que superamos los obstáculos en todos los ámbitos. En el laboral tiene doble valor, porque estamos enfrentando los desafíos propios, internos (miedo, estrés), y los ajenos (tareas para la empresa que recaen sobre nosotros).

Los síntomas de infelicidad en el trabajo pueden ser muchos, si las razones son verdaderamente ajenas a uno puede que todos estos consejos no sirvan de nada, pero está en cada uno hacer una autocrítica sincera para determinar que tanto contribuye nuestro estado de ánimo en esa infelicidad.

Trabajar organizados, con alegría, entusiasmo y hacer lo que a uno le gusta son claves para lograr la felicidad en el trabajo. Si tenemos estas características de nuestro lado el estrés y los malestares laborales no tendrán lugar en nuestra vida cotidiana. El cambio de actitud y organización depende de nosotros.

Cómo Enfrentar el Malhumor de la Gente

A diario nos enfrentamos a personas malhumoradas, cuya personalidad resulta una constante de malas vibraciones, apatía, enojo y frustración. Es que hay gente que en verdad está atravesando un mal momento o un mal día, pero hay otras que, simplemente, no logran hallar lo bueno en lo malo, ni la satisfacción en las cosas simples, y se dejan abatir muy fácilmente.

Estas personas no tienen un pasar demasiado apreciable. Su constante malhumor es un círculo vicioso, que les impide cada vez más apreciar la belleza y la paz de las cosas. Por eso, no debemos enojarnos con ellos, ni tampoco evitar el contacto, en especial cuando se trata de familiares o amigos a quienes la vida les ha llevado por ese camino. Pero tampoco, y bajo ningún punto de vista, debemos dejarnos absorber en su mal humor.

Cómo tratar con personas malhumoradas

La tarea no es para nada sencilla. Es muy fácil enfocarnos en todo lo malo que nos rodea, y lo verdaderamente difícil es estar en una mala situación y no dejarnos abatir por ello. Por eso, cuando estés en un mal día, quizás puedas minimizar tu contacto con estas personas malhumoradas, pero en las demás situaciones y circunstancias, tan sólo debes tener un poco de cuidado y prestar atención.

Ante todo, hay que tener en cuenta que esa persona puede tener un mal día. Intenta hacer caso omiso a lo dicho, y no te dejes abatir. Si recibes constantemente comentarios *negativos*, trata de tomarlos con pinzas. Claro, tampoco puedes pasar la vida sin prestar demasiada atención. Al intentar animar a la persona malhumorada con comentarios agradables, a veces esto funciona bien, pero otras veces es simplemente inútil. Si ese es el caso del momento, y ves que tus

apreciaciones positivas no logran animar, o frenar a esa *persona malhumorada*, simplemente dilas para ti mismo (BALLANTI, 1980).

Ante un comentario negativo, piensa en algo agradable, o has el ejercicio de buscar lo bueno a esa situación desagradable. Cualquier idea será útil en esta tarea de *no dejarte absorber por lo negativo*.

Por ejemplo, supongamos que una persona malhumorada llega a la oficina quejándose de todo un poco. Intentas animarlo, pero nada resulta, y luego te dice que por la mañana tuvo un pinchazo en la rueda del auto. Esta situación es desagradable, sin duda, pero en tu afán de animarte, piensa para tus adentros que eso pudo haberle pasado en otra situación, que al menos no ha habido heridos, o en casos extremos: que tiene un buen auto, y un pinchazo no empeora su vida ni su vehículo. Estas pequeñas ideas autoimpuestas pueden hacer la diferencia a la hora de lidiar con personas malhumoradas, y no dejarte llevar por lo negativo.

EVALUACIÓN:

- a) **¿Cuenta usted con una asertividad desarrollada para desenvolverse?**
- b) **¿Su autoestima es visible ante los demás? ¿Por qué?**
- c) **¿Cuál es su opinión sobre los tips tratados en el tema “Cómo ser feliz en el trabajo”?**
- d) **¿Te sientes preparado para tratar el mal genio de otras personas?**

Taller Nro. 7

Tema: Interactuando con nuestros compañeros

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar información práctica para desenvolvemos dentro del entorno laboral mediante la convivencia y solución pacífica de conflictos.	
Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo comportarse en el trabajo?• ¿Cómo tratar con personas difíciles?• ¿Cómo crear y mantener Relaciones Personales en el Trabajo?	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Bienvenida del capacitador hacia los maestros.✓ Se presentará un video sobre temática.✓ Entrega de material de estudio.✓ Análisis de cada tema en grupos de trabajo.✓ Realización de actividad práctica.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: Computador, proyector, video sobre temática, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas.	Evaluación: Aplica lo analizado en el desarrollo de su jornada laboral para fomentar la comunicación y sana convivencia. Instrumento: Cuestionario de reflexión

Contenido Científico:

Cómo comportarse en la Oficina o Trabajo

La convivencia en el trabajo:

No es fácil convivir la mayor parte del día con otras personas con las que no siempre coincidimos en opiniones o forma de resolver ciertas situaciones.

Además, debemos adaptarnos a los requerimientos y necesidades de nuestros superiores.

Desenvolverse de manera apropiada en el trabajo es de vital importancia si deseamos permanecer en el mismo por bastante tiempo y aspirar a mejores puestos.

Cómo comportarse en el trabajo para convivir mejor

Estos consejos te ayudarán a mejorar tu comportamiento en el trabajo, ayudándote a mejorar la convivencia con tus compañeros de trabajo, y al mismo tiempo a lograr tus metas.

- a) Determina cuáles son tus objetivos, para de esa manera lograr incentivar y mantener el deseo de superarte día a día. Esta es una manera sencilla de mantenerse activo y alerta, de no caer en la rutina y el tedio, que pronto se verán afectando tu trabajo con resultados ineficientes.
- b) Siempre realiza las tareas que te han encomendado con responsabilidad. Todas las tareas, por más mínimas o poco importantes que sean, deben llevarse a cabo con la misma eficacia y competencia que aquellas de mayor envergadura. Esto demostrará que tienes interés por el progreso integro de la empresa.
- c) Que ningún contratamiento te desaliente o desanime. Todos podemos cometer errores, somos humanos. Cuando se te presente algún tiempo de dificultad, espera a tranquilizarte y luego comienza a buscar una solución a la misma. No trates de endilgar la culpa a un tercero. Demuestra tu honestidad y la verdadera intención de no haber deseado cometer ese error. Esta actitud tendrá alto valor para tus superiores, compañeros y personas a cargo (DE JOHARI, 2011).

Siempre que lo soliciten, deben estar disponible para lo que necesiten tus superiores, aunque sin llegar a parecer “obsesivo” su afán por estar pendiente de ellos.

Otro punto que habla muy bien de ti es no negarte a realizar ciertas actividades o mandados que se encuentren fuera de sus estrictas tareas. Siempre es bueno ver que se puede contar contigo.

Cómo Tratar con Personas Difíciles
Consejos para Lidar con Personas Difíciles

¿Tienes que tratar a diario con alguna persona difícil? Ya sea tu jefe, un compañero de trabajo, algún conocido o incluso un familiar, todos hemos tenido que enfrentarnos alguna vez a personas que, con su comportamiento, nos hacen sentir frustrados, irritados o abrumados.

En la mayoría de los casos no sabemos cómo tratar con ellos y hacemos lo que quieren, o simplemente les rehuimos, pensando que es la mejor forma de actuar. Las personas problemáticas cuentan con esa respuesta. Saben que con su actitud te desconciertan y te impiden actuar con eficacia, y eso es lo que hay que cambiar: tu respuesta a su actitud. Nada mejor para lograrlo que aprender de quienes sí saben cómo lidiar con personas complicadas (OSBERME & FREYBERG, 2008).

En el libro "Cómo tratar con personas difíciles" de R. Bramson, comentan que, ya estemos hablando de personas hostiles, protestonas, demasiado complacientes, indecisas, pesimistas o sabelotodos, hay una serie de pautas que podemos utilizar para mejorar nuestro trato y eliminar la ansiedad que supone tratar con este tipo de individuos. Lo importante es no cumplir con la respuesta que esperan de nosotros.

Aunque hay distintos métodos para cada tipo de *persona difícil* (puedes encontrar mucha información más detallada en el libro), hay una serie de pasos en común que constituyen la base para salir airoso de un encuentro con una de estos seres (de hecho, estos cinco pasos se pueden aplicar a muchas más situaciones):

1. ¿Realmente es una persona difícil?

¿Es de verdad una persona problemática o es algo temporal debido a una situación particular? Todos nos comportamos de forma problemática en determinadas circunstancias, y eso no quiere decir que seamos personas difíciles. Si lo tomas así te estás complicando la vida tú mismo. De hecho, las *personas más difíciles de tratar* son las que ven siempre a los demás como difíciles.

Una persona difícil se comporta de forma difícil continuamente. Si no es así, puede que estés buscando una excusa a tus propios problemas, y en vez de solucionarlos le echas la culpa a los demás. Así que considera si esa persona se ha comportado así en al menos tres situaciones similares, si tu reacción es desproporcionada (quizá estás irritado con esa persona por otra causa o tienes algún prejuicio...), o si se podría solucionar con una simple conversación franca. En todos estos casos, no estarías tratando con una persona difícil (BAROCIO, 2011).

2. No intentes cambiar a la persona difícil

Es muy frecuente querer que las personas cambien y que no se comporten como lo hacen, o que lo hagan como nosotros queremos, pero con eso no vas a arreglar nada (ARANA, 1998). Culpar a otra persona y desear que cambie te hace perder el tiempo y sentirte frustrada porque, ¿sabes qué? No va a cambiar. Así que intenta asumir que esperar que una persona cambie mágicamente no va a suceder.

3. Distánciate de la conducta problemática

Con esto no quiero decir que huyas, sino que dejes a un lado (por difícil que parezca) la irritación, frustración y ganas de cambiar a esa persona y observes la situación fríamente, desde fuera; e incluso que te pongas en su lugar. Esa es la única manera en la que podrás entender las causas de su conducta y las pautas de su comportamiento, y así podrás decidir cómo actuar o responder (D'SOUZA, 1996). De otra forma serás incapaz de planear una estrategia y estarás respondiendo como esa persona espera.

4. Diseña un plan para arreglártelas

Una vez que has comprendido la *conducta de la persona difícil* es hora de idear una estrategia para salir airoso de la situación. Lo más importante es saber que en tu actitud reside la solución, que eres tú quien tiene que modificar cómo interaccionas. Lo más común es ponerse a la defensiva e incluso contraatacar, pero eso no da buenos resultados (DE ROSETTI, 1980). En vez de tomarte a mal

su actitud, busca alternativas que te permitan salirte con la tuya. Por supuesto, la respuesta dependerá del tipo de *persona problemática* con la que estés.

Por ejemplo, con una persona hostil, avasalladora y ofensiva funciona mantenerte en tus trece (que no te vea como débil), darle tiempo a calmarse, conseguir que se sienta y evitar los choques frontales. Por otro lado, con una persona que le encuentra fallos a todo y protesta por todo y todos sin hacer nada al respecto sería útil, entre otras cosas, escucharle y no mostrarse de acuerdo ni disculparse. Puedes encontrar toda la información sobre los distintos tipos de personas difíciles en el libro que mencionamos antes.

5. Pon en práctica la técnica para tratar con personas difíciles

Por supuesto, tienes que elegir el momento oportuno, decidir cuándo tienes el tiempo y energía necesarios (porque los vas a necesitar) y tener en cuenta que la persona no esté pasando por una situación estresante. Puedes practicar antes en tu casa. Después, comprueba la eficacia de tu estrategia y haz modificaciones si es necesario (DIAZ, HERNANDEZ ROJAS, & HERNANDEZ ROJAS, 1998).

Aun así, algunas veces no hay manera de interaccionar con esa persona con normalidad. En ese caso, no hay más remedio que distanciarte lo máximo posible, aunque eso implique cambiar de puesto de trabajo. Por supuesto, eso conllevará muchas molestias y estrés pero es tu elección. A veces es peor soportar a la persona en cuestión. Por eso es conveniente saber cómo tratar con personas difíciles para no tener que recurrir a medidas desesperadas.

Cómo crear buenas Relaciones Personales en el Trabajo

La influencia de las relaciones personales en el trabajo

En muchas ocasiones hemos hablado sobre las *relaciones personales*, ya sean sociales, de amistad, o románticas, en el lugar de trabajo. Hemos visto tales situaciones desde diversos puntos de vista: considerando que son incorrectas

cuando se permite que influyan en nuestro rendimiento, considerándolas como efecto secundario inevitable de la interacción con nuestros pares y colegas, considerándolas inefectivas para el éxito laboral y profesional personal.

Sin embargo, hay un punto de vista que aún no hemos abordado, que resulta sorprendente en muchos ambientes, y que puede ser descrito en una frase un tanto controversial: *las relaciones personales en el trabajo pueden aumentar el rendimiento*. Si bien las relaciones personales en el ambiente laboral son desacreditadas, y en efecto no son recomendadas por muchos jefes y empleadores (a veces hasta prohibidas por reglamento), no podemos negar que se trata de una interacción necesaria para todos los hombres y mujeres (FLORES, 2011).

El aspecto negativo de las relaciones

Las amistades que se forjan en las oficinas y puestos laborales son inherentes a nuestra condición de ser sociales, aunque el problema aparece cuando no las sabemos manejar. Por lo general, las envidias, las propias frustraciones y algunos otros factores negativos son mal conducidos, llevando a chismes, comentarios, malos tratos y, eventualmente problemas. Esto se magnifica cuando el tipo de relación personal establecida se describe como romántica: aparecen celos, separaciones, e incluso tratos fríos, indiferencia y otras tantas actitudes en lo referente a la conducta.

Como crear buenas relaciones personales en el trabajo

Todo lo que mencionamos anteriormente cambia cuando las relaciones son bien llevadas y manejadas. Un ambiente laboral amigable resulta más productivo. Un ambiente cómodo y ameno permite que todos desarrollen sus labores sin mayores dificultades, confiándose unos en otros. Además, claro, cuando el ambiente es de buenas relaciones, los miembros del pequeño subgrupo tienen ganas de estar allí, ergo: aumenta la puntualidad, el humor, y la productividad en el trabajo (GIJÓN CASARES, 2012).

Y cuando entre las buenas relaciones personales posibles surge un romance bien planteado, esto no significa el nacimiento de un problema. Incluso hay estudios que comprueban que un romance de oficina puede elevar la productividad, en

especial cuando se cuenta con el apoyo de los pares. Los asuntos de confianza, de apoyo y de ayuda aumentan cuando hay romance en el aire.

Así, las *relaciones personales en el trabajo* siempre y cuando conserven una conducta cordial y profesional, los llamados romances de oficina, pueden ser lo que aliente a los empleados y trabajadores a elevar su confianza, aumentar su energía, y mejorar sus niveles de rendimiento y productividad. ¿No es una gran noticia?

EVALUACIÓN:

a) ¿Personalmente he aplicado ciertas indicaciones de la temática “cómo comportarme en el trabajo”?

b) ¿Me conozco a mí mismo, si soy una persona difícil?

c) ¿Cómo me relacionaría socialmente con una persona que muestra actitudes de ser difícil?

Taller Nro.8

Tema: Fomentando las relaciones interpersonales con nuestros estudiantes y padres de familia.

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar estrategias para fomentar las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia.	
Temáticas: Aprendiendo diversas dinámicas de integración: <ul style="list-style-type: none">• La tempestad• Fulano se comió un pan en las calles de...• Números• Las frutas están en la canasta• Las frutas• El teléfono escacharrado• Representaciones	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Inicio de la exposición del capacitador los maestros.✓ Entrega de material de estudio.✓ Ejecución práctica de cada dinámica.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: Computador, proyector, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas, recursos según de cada propuesta.	Evaluación: Fomenta las relaciones interpersonales entre los diferentes actores de la comunidad educativa. Instrumento: <i>Observación práctica</i>

Contenido Científico:

La tempestad

Materiales necesarios: sillas colocadas en círculo (no debe sobrar ninguna).

Todos los participantes forman un círculo con sus respectivas sillas. Quien dirija la dinámica se coloca a la mitad y dice:

-Un barco en medio del mar, viaja a rumbo desconocido. Cuando yo diga ola a la derecha, todos cambian de puesto a la derecha; cuando yo diga, ola a la izquierda, todos cambian de puesto hacia la izquierda, cuando yo diga tempestad, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones-

Se dan varias órdenes, intercambiando a la derecha y a la izquierda; cuando se observe que los participantes estén distraídos, el dirigente dice: “Tempestad”.

A la segunda o tercera orden el dirigente ocupa un puesto aprovechando la confusión, quedando un participante sin puesto, este debe entonces pasar a dirigir la dinámica.

Si el participante queda tres veces sin puesto, se le impone una “penitencia” .

Fulano se comió un pan en las calles de...

Materiales necesarios: sillas colocadas en círculo.

Los participantes se ubican en sus sillas formando un círculo.

Quien dirige la dinámica dice:

-Fulano se comió un pan en las calles de (nombre de tu ciudad o pueblo).

El aludido contesta:

-¿Quién, yo?

Y responden:

-Sí, tú.

Al tiempo que este contesta:

-Pero yo no fui.

Acto seguido, se pregunta:

-Entonces, ¿quién?

A la cual él o ella responde de nuevo dando el nombre de otro participante:

-¡Fue fulanito!

Así pues, se repite el dialogo anterior, hasta que todos sean nombrados.

Números

Se forma una ronda con todos los participantes, los participantes deben estar siempre en movimiento, es decir, caminando.

Quien dirige la dinámica da la orden: “una pareja”, “dos parejas”, tres, cuatro, etc. Al escuchar la orden, los participantes deben tomarse de la mano. La persona que quede sin pareja o si se equivoca de número sale de la dinámica.

Las frutas están en la canasta

Los participantes deben colocarse en círculo con sus respectivas sillas.

El asesor del grupo se dirige a algunos de los participantes y les dice:

-Limón, piña, lechosa.

El aludido debe decir el nombre de la persona que está a su derecha. Luego se dirige a otro participante:

-Melocotón, manzana, pera.

Y este deberá decir el nombre del compañero que está a la izquierda.

La orden deberá decirse varias veces y a diferentes participantes. Cuando se observe que están distraídos y se han nombrado a todos se dice en voz alta:

-Las frutas están en la canasta.

Luego, todos los participantes deberán cambiar de lugar mezclándose en todas las direcciones pues no está permitido que nadie se quede en su puesto original.

La orden: “las frutas están en la canasta”, tras repetirse 2 o 3 veces, indica a aquel que está dirigiendo la dinámica que ocupe una silla y continúa la dinámica reemplazando a la persona que quedo sin ella.

A cada participante se le da el nombre de tres frutas o tres veces el nombre de una misma fruta.

Las frutas

Puede hacerse al aire libre o en el salón, el objetivo es ver la relación que hay entre comprador y vendedor.

Se divide el grupo en dos equipos de 6 personas.

A un equipo se le da el nombre de frutas diferentes (comprador), el otro equipo no sabe el nombre de las frutas (es el vendedor) y lo tienen que adivinar cuando vayan los compradores a solicitarla.

“Los compradores” serán 2 personas escogidas de los que quedaron fuera de los 12. Uno será de modales bruscos y otro de modales correctos. Estos deben simular la compra de las frutas y acertar de que fruta se trata mediante un dialogo de compraventa, adivinando los nombres de las frutas (el dialogo se deja a la creatividad de los participantes).

Taller Nro. 9

Tema: Socializándonos con actividades lúdicas.

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar estrategias para fomentar las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia.	
Temáticas: Aprendiendo diversas dinámicas de integración: <ul style="list-style-type: none">• La argolla• La risa• El rey manda• Quien se fue a Sevilla, perdió su silla• El naufrago• El correo llega• Encontrar su pareja	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Inicio de la exposición del capacitador los maestros.✓ Entrega de material de estudio.✓ Ejecución práctica de cada dinámica.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: Computador, proyector, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas, recursos según de cada propuesta.	Evaluación: Fomenta las relaciones interpersonales entre los diferentes actores de la comunidad educativa. Instrumento: <i>Observación práctica</i>

Contenido Científico:

La argolla

Los participantes se dividen en dos equipos de igual cantidad, formando líneas o filas alternando chicos y chicas. Cada participante tiene un palito en la boca y el primero de cada fila un anillo.

Se trata de ir pasando el anillo o argollita de palito en palito, sin dejarlo caer y sin tocarlo, hasta el final de la fila.

Gana el equipo que lo haga en menor tiempo.

La risa

Los participantes se separan en dos filas iguales, una frente a la otra, a una distancia de unos dos metros.

Quien dirija la dinámica tira al centro una moneda o algo de dos colores.

Si cae cara o un color específico los participantes de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben reír fuerte y hacer morisquetas.

Los que ríen cuando deben estar serios salen de la fila y se continúa.

El rey manda

Quien dirija la dinámica hace las veces de rey todos los demás formaran un equipo.

Cada equipo elige un nombre a fin de favorecer la animación de la dinámica.

Cada equipo elige a un representante y este será el único que servirá al rey acatando sus órdenes.

Si el rey pide, por ejemplo, un reloj, el representante de cada equipo trata de conseguir el reloj en su equipo a fin de llevarlo prontamente al rey.

El rey sólo recibe el regalo del primero que lo entregue.

Al final gana el equipo que haya suministrado más objetos.

Quien se fue a Sevilla, perdió su silla

Se colocan sillas en dos filas, una menos del total de participantes juntando los respaldos.

Todos se sientan y mientras suena la música todos deben bailar a su alrededor.

Cuando la música cesa a la señal del que dirige, toman asiento.

Quien se quede sin silla, sale de la dinámica.

El naufrago

Uno es el capitán, que dirigirá la dinámica. 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 de la dinámica.

El barco se hunde y el capitán dice:

-Haced grupos de 8, de 7, de 6, etc.

Todos los que queden fuera de un grupo salen de la dinámica.

Es necesario hacer reflexiones que sirvan para aplicarlas a diversas actitudes ante la vida.

El correo llega

Esta dinámica se puede realizar de pie o sentado.

Quien dirige la dinámica dice:

-Llegó el correo para los que tienen: zapatos, reloj, etc.

Los aludidos deben cambiar de sitio rápido

Encontrar su pareja

Los participantes varones se colocan en círculo y en el centro las niñas.

La cantidad de varones alrededor será uno más que el de las niñas.

Los círculos se mueven en direcciones opuestas bailando al son de la música.

Cada varón sale a buscar pareja.

El que se quede dos veces sin pareja tiene que pagar penitencia.

Taller Nro. 10

Tema: Aprendiendo a interactuar mediante juegos

Responsable: Fernando Javier Palma Chilan.

Objetivo: Aplicar estrategias para fomentar las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia.	
Temáticas: Aprendiendo diversas dinámicas de integración: <ul style="list-style-type: none">• Zoológico de caramelos• Zapatos• Nombres diferentes• Penitencias• La patata caliente• Laberinto humano• La cuerda en la botella• El limón• El encuentro	Actividades: <ul style="list-style-type: none">✓ Inicio de la exposición del capacitador los maestros.✓ Entrega de material de estudio.✓ Ejecución práctica de cada dinámica.✓ Conclusiones y recomendaciones finales del taller.
Recursos: Computador, proyector, fotocopias sobre material de estudio, hojas recicladas, recursos según de cada propuesta.	Evaluación: Fomenta las relaciones interpersonales entre los diferentes actores de la comunidad educativa. Instrumento: <i>Observación práctica</i>

Contenido Científico:

Zoológico de caramelos

Los participantes se sientan en círculo. En una mesa en el centro se colocan los caramelos.

El dirigente susurra en el oído de cada persona el nombre de un animal diferente, pero uno de los nombres se dará a varios participantes.

En el momento en que el dirigente dice en voz alta el nombre de un animal, la persona con ese nombre corre y toma un caramelo.

Cuando quede un caramelo, se dice el nombre del animal que tiene varios participantes estos correrán para tratar de agarrarlo.

Zapatos

Todos los participantes se quitan los zapatos.

El dirigente los amarra en parejas distintas.

Los participantes están a 5 m de distancia.

Cuando se da las señales todas van a buscar sus zapatos, se los ponen y el último que llegue tiene su penitencia.

Nombres diferentes

Se forma un círculo con todos los participantes.

El animador dará un nombre a cada participante: este nombre es el de uno de los integrantes del grupo.

Cuando dice: “Salga Fulano” y sale el verdadero Fulano y no al que se le dio ese nombre, sale de la dinámica.

Penitencias

Se forma un círculo con todos los participantes.

A cada participante se le pide que le marque una penitencia al compañero de la derecha, la escriba en un papel y al final coloque su nombre.

Cuando todos hayan terminado, el animador recoge los papeles, y les explica a los participantes que cada quien tiene que hacer la penitencia que escribió.

Al final se da la moraleja: no le hagas al otro que no quieres que te hagan a ti.

La patata caliente

Se hace un círculo con los participantes, ya sean sentados o en pie.

Se elige a un participante y se le entrega una pelota o cualquier otro objeto.

El animador se coloca de espaldas al grupo y va diciendo: “¡patata caliente!”.

La pelota u objeto va rotando entre todos.

De repente dice: “¡se quemó!”... y la persona que en ese momento tenga la pelota pierde, y si se queda dos veces con la misma tiene penitencia.

Laberinto humano

Todos en círculo agarrados de las manos.

Quien dirige va a ser la punta y empieza a pasar por arriba, por abajo, por donde quiera. Sin soltarse de las manos todos lo siguen.

Cuando todos estén enredados, se pide que se vuelva a la posición inicial, sin soltarse.

La cuerda en la botella

Se hace un círculo todos de pie, se elige una persona y se le amarra en la parte de atrás del pantalón (en el ojal) una cuerda pequeña, y se le pide que introduzca la punta de la cuerda en la botella.

Si en un minuto no logra hacerlo tiene penitencia.

El limón

Se forman dos grupos: se coloca en fila un grupo frente a otro y en el medio se coloca un limón.

El primero de cada fila corre hacia atrás y pasa por el medio de las piernas de los otros participantes.

El primero que llegue, agarra el limón y lo deja ahí, y se coloca de último en la fila.

Así van pasando todos.

El equipo que más veces agarre el limón gana.

El encuentro

Varios participantes en pie o sentados en círculo, pero un poco separados.

Dos participantes vecinos agarran cada uno un objeto.

El animador, de espaldas y sin ver, ordena que comience la dinámica.

Cada objeto pasa de mano en mano, pero en dirección opuesta.

De repente se ordena que se vuelvan los objetos en dirección contraria (la señal puede darse a través de una palmada).

La dinámica termina cuando alguien queda con los dos objetos: se le marca penitencia.

MATERIALES DE REFERENCIAS

Bibliografía

- ARANA, M. E. (1998). *Principios y procesos de la gestión educativa*. Lima: San Marcos.
- ASAMBLEA CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (12 de 10 de 2008). Constitución 2008. Quito, Pichincha, Ecuador.
- BALLANTI, G. (1980). *El comportamiento docente*. Madrid: Magisterio.
- BAROCIO, R. (2011). *Los temperamentos en las relaciones humanas*. Mexico: Pax Mexico.
- BLANCO, A. (2012). *Psicología y Derechos Humanos*. Barcelona: Icaria.
- BONET SANCHEZ, A. (2012). *Biblioteca Práctica*. Madrid.
- BRUNET, L. (2012). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- BUENAS TAREAS. (24 de 10 de 2014). *Buenas Tareas: Planeación Curricular*. Obtenido de http://www.buenas_tareas.com/ensayos/Planeación-Curricular/60242.html
- CARKHUFF, R. R. (2012). *El arte de ayudarse*. Massachusetts, Estados Unidos: Departamento de Recursos Humanos.
- CEP. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CIESPAL. (1992). *Comunicación y Educación*. Quito: Quipus.
- DALTON, M. (2012). *Las Relaciones Humanas*. Mexico: Thomson.
- DE JOHARI, J. (2011). *La ventana de Johari*. Sao Pablo: Sal Terrae.
- DE OLIVIERA, P. (2001). *Técnicas de liderazgo hoy*. Bogotá: San Pablo.
- DE ROSETTI, M. (1980). *La comunicación integral*. Buenos Aires: La historieta.
- DIAZ, B., HERNANDEZ ROJAS, G., & HERNANDEZ ROJAS, F. (1998). *Comunicación oral: fundamentos y práctica estratégica*. Buenos Aires: Magisterio.
- D'SOUZA, A. (1996). *Descubre tu liderazgo*. Bogotá: Paulinas Ediciones.

- DUQUE, H. (2011). *Las relaciones humanas en la vida familiar*. Bogotá: San Pablo.
- FCHE-UTA. (16 de 09 de 2014). *Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/376/1/FECYT%20969%20TESIS%20ELABORADA.pdf>
- FLORES, A. (2011). *Fundamentos pedagógicos*. Buenos Aires: Magisterio.
- GAMEIRO, A. (2012). *Las relaciones humanas*. Bogotá: San Pablo.
- GIJÓN CASARES, M. (2012). *Encuentros cara a cara*. Barcelona: GRAÓ.
- GOLEMAN, D. (2011). *Social Inteligente*. Barcelona: Kairos.
- GUTIERREZ, M. (2012). *Valores en la escuela*. Madrid: Kairos.
- HELLER, R. (1998). *Comunicar con claridad*. Barcelona: Mondadori.
- HERNANDEZ, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- HOMANO, E. (26 de 11 de 2014). Obtenido de <http://elisabethornanotdah.org/es/tdah/profesores/recomendaciones>
- LÓPEZ JEREZ, M. (2012). *Lenguaje Transparente, relaciones interpersonales en la empresa*. Madrid: Kairos.
- MINISTERIO DE EDUCACION. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito.
- MORIN, E. (2012). *Los siete saberes del futuro*. Madrid: Pearson.
- MURRAY R., S., & LARRY J., S. (2010). *Estadística*. México: McGrawHill.
- NARANJO L., G., & HERRERA E., L. (2011). *Estrategias Didácticas para la Formación por Competencias*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- NASSIF, R. (1958). *Pedagogía General*. Buenos Aires: Magisterio.
- OSBERME, R., & FREYBERG, P. (2008). *El aprendizaje de las Ciencias*. Madrid: Narcea.
- PALMA CHILAN, F. J. (2014).
- PINILLA, A. (2012). *Las relaciones humanas y laborales en la empresa*. Lima: Editores Técnicos Asociados S.A.

- POSNER, J. (2000). *Análisis de currículo*. Lima.
- Prezi. (22 de 01 de 2015). *Prezi: Problemas entre docentes*. Obtenido de <http://prezi.com/ea8sz47fe7tt/problemas-docente-docente/>
- RIVADENEIRA, L. (2006). *Técnicas Pedagógicas*. Bogotá: Pearson.
- SALESMAN, E. (2012). *La Administración Educativa*. Quito: San Pablo.
- SARRAMONA, J. (1988). *Comunicación y Educación*. Buenos Aires: EduKr.
- Scielo. (15 de 12 de 2014). *Relaciones humanas*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062010000200004&script=sci_arttext
- SENPLADES. (2013). *Buen Vivir, Plan nacional*. Quito.
- SENPLADES. (2013). *Buen Vivir, Plan nacional*. Quito.
- SILVA GONZALEZ, M. d. (2012). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: CLM S.L.
- TAMAYO TAMAYO, M. (2011). *Fundamentos de investigación científica*. Madrid: Pearsson.
- UNESCO. (2012). *La educación encierra un tesoro*. Boston: Unesco.
- UNESCO. (29 de 03 de 2001). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 26 de 07 de 2014, de Declaración de Cochobamba y recomendaciones sobre políticas educativas al inicio del siglo XXI: http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=8588&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- VALLÉS, C. (2012). *Te quiero, te adoro*. Madrid: Sal Terrae.

Anexos

Encuesta aplicada a docentes



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Educación Básica
Modalidad Semipresencial



ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.

OBJETIVO: Obtener datos para evidenciar resultados de la investigación de pregrado.

INSTRUCCIONES: *Lea con mucha atención cada pregunta, y marque con X en el paréntesis de la respuesta que usted eligió.*

1.- ¿Existe compañerismo entre todos los docentes del plantel?

Siempre () A veces () Nunca ()

2.- ¿Se evidencia el respeto entre profesionales?

Siempre () A veces () Nunca ()

3.- ¿La colaboración es participativa entre todos sus compañeros de trabajo?

Siempre () A veces () Nunca ()

4.- ¿Nota rivalidad ante sus funciones dentro del plantel?

Siempre () A veces () Nunca ()

5.- ¿El director ha fomentado actividades de integración?

Siempre () A veces () Nunca ()

6.- ¿Las observaciones a su trabajo, son realizados por medio del diálogo directo?

Siempre () A veces () Nunca ()

7.- ¿El ambiente de trabajo es agradable para usted?

Siempre () A veces () Nunca ()

8.- ¿El director les motiva a realizar su labor con calidad?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

9.- ¿Usted planifica actividades para el desarrollo de eventos académicos?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

10.- ¿Sus compañeros cumplen con las planificaciones pedagógicas a tiempo?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

11.- ¿Aplica usted su experiencia laboral ante nuevas actividades académicas?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

12.- ¿Sus compañeros ayudan a solucionar problemas administrativos y académicos?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

13.- ¿Ha recibido usted elogios por los resultados de sus trabajos realizados?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

14.- ¿Existe liderazgo entre los responsables de las diferentes comisiones?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

15.- ¿Se han realizado capacitaciones para los docentes de manera interna?

Siempre () *Nunca* ()

Gracias por su colaboración

Encuesta aplicada a estudiantes



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Educación Básica
Modalidad Semipresencial



ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa “Joaquín Lalama”.

OBJETIVO: Obtener datos para evidenciar resultados de la investigación de pregrado.

INSTRUCCIONES: *Lea con mucha atención cada pregunta, y marque con X en el paréntesis de la respuesta que usted eligió.*

1.- ¿Observa compañerismo entre todos los profesores de su plantel?

Siempre () A veces () Nunca ()

2.- ¿Existe el respeto entre maestros del plantel?

Siempre () A veces () Nunca ()

3.- ¿Observa usted si los profesores son colaboradores?

Siempre () A veces () Nunca ()

4.- ¿Su docente tiene rivalidad con otros profesores?

Siempre () A veces () Nunca ()

5.- ¿Ha observado usted actividades de integración entre los maestros?

Siempre () A veces () Nunca ()

6.- ¿El director del plantel dialoga con su maestro/a?

Siempre () A veces () Nunca ()

7.- ¿El ambiente escolar es agradable para usted?

Siempre () A veces () Nunca ()

8.- ¿El director motiva a los maestros al inicio de cada semana?

Siempre () A veces () Nunca ()

9.- ¿Sus profesores realizan eventos académicos con preparación anticipada?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

10.- ¿Observa usted si los profesores cumplen con las planificaciones pedagógicas?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

11.- ¿Los maestros realizan nuevas actividades con agrado?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

12.- ¿Son solucionadores de problemas sus maestros?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

13.- ¿Sus profesores reciben elogios por los trabajos realizados?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

14.- ¿Observa usted liderazgo entre los maestros en sus comisiones?

Siempre () *A veces* () *Nunca* ()

15.- ¿Los docentes han tenido capacitaciones dentro del plantel?

Siempre () *Nunca* ()

Gracias por su colaboración

Fotografías de realización de encuestas



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

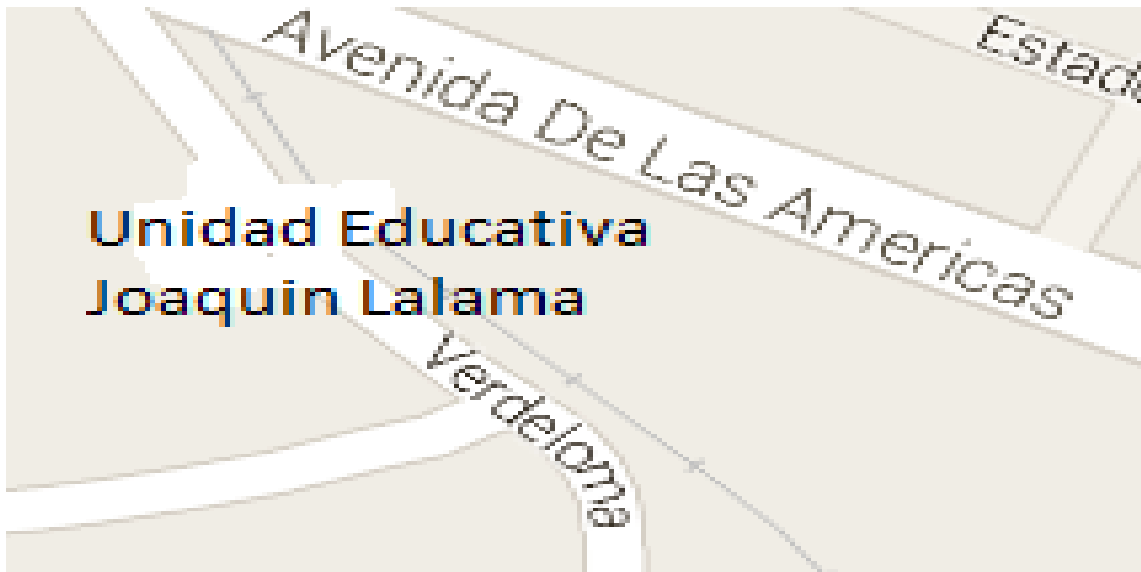


Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.



Elaborado por: Palma Chilan Fernando Javier.

Croquis institucional



Oficios de autorización



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA
Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) teléfono (03) 2410021 Ext. 109

Ambato 14 de abril de 2014

DOCTOR

Hugo Guerrero

Rector de la Unidad Educativa "Joaquin Lalama"

De mis consideraciones

Yo **FERNANDO JAVIER PALMA CHILAN** con C.I. 1804716585, estudiante de decimo semestre paralelo "B" de la Universidad Técnica de Ambato, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la carrera de Educación Básica, Modalidad Semipresencial, periodo académico Marzo 2014 – Agosto 2014, solicito de la manera más cordial me permita realizar la investigación para el informe de Graduación previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención: Educación Básica, con el tema "**LA FALTA DE COMPAÑERISMO Y SU INCIDENCIA EN LAS LABORES ACADEMICAS EN LOS PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUIN LALAMA DEL CANTON AMBATO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**"

Por la favorable atención me suscribo

Atentamente,

FERNANDO JAVIER PALMA CHILAN

1804716585

UNIDAD EDUCATIVA
"JOAQUIN LALAMA"
RECIBIDO

14 ABR 2014

[Handwritten signature]
RECTORADO

AUTORIZADO

[Handwritten signature]



Ambato 31 de Marzo del 2014

MSc. Alicia Villegas

Vicerrectora (e) de la Unidad Educativa Joaquín Lalama.

Presente.-

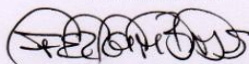
De mis consideraciones:

Yo, Fernando Javier Palma Chilan egresado de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, con CI 180471658-5, solicito muy comedidamente se sirva extender una certificación de haber realizado las encuestas y la investigación previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias Humanas y de la Educación, mención : Educación Básica, con el tema " Limitada relación entre docentes y su incidencia en las labores académicas de la Unidad Educativa "Joaquín Lalama" del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua (modificado por la UTA anterior: falta, actual limitada) en el periodo académico marzo 2014 – Agosto 2014.

Encuestas aplicadas a docentes y estudiantes , autorizados

Agradeciendo su atención me suscribo

ATENTAMENTE



Fernando Javier Palma Chilan

Recibido
Alicia Villegas
31-3-2015





UNIDAD EDUCATIVA "JOAQUÍN LALAMA"

Dirección: Av. Las Américas y Verdeloma
Teléfonos: 032 521207 – 032 521012 - 032521074
uejoaquinlalama@hotmail.com 18h00090gmail.com
Ambato – Ecuador

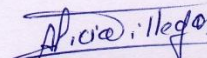
UEJL

CERTIFICACIÓN

A petición verbal de la parte interesada señor Fernando Javier Palma Chilan, me permito certificar que el mencionado señor realizó su trabajo de investigación sobre "Limitada relación entre docentes y su incidencia en las labores académicas de la Unidad Educativa "Joaquín Lalama" del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua (modificado por la UTA anterior: falta, actual limitada) en el periodo académico marzo 2014 – Agosto 201 a través de encuestas aplicadas a docentes de y a estudiantes del séptimo año, autorizados, de la Unidad Educativa, el 13 de junio del 2014.

Es todo cuanto puedo certificar al respecto.

Atentamente,


MSc. Alicia Villegas



VICERRECTORA (e)

Ambato, 31 de Marzo del 2015