



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y
ASESORAMIENTO PARA FORTALECER LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DENTRO DEL CLIMA LABORAL DE LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autora: Lcda. Carolina Rivas

Tutor: MSc. Richard Sivira

Valencia, Octubre de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y
ASESORAMIENTO PARA FORTALECER LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DENTRO DEL CLIMA LABORAL DE LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autora: Lcda. Carolina Rivas

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Magíster en Educación Mención Orientación y Asesoramiento.

Valencia, Octubre de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN
 MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DEL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA”**, presentado por la Ciudadana: **Carolina Rivas**, titular de la cédula de identidad N° V.- **16.590.937**, para optar al **Título de Magíster en Educación, Mención Orientación y Asesoramiento**, estimamos que el mismo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser considerado como: _____.

En fe de lo cual firmamos:

NOMBRE Y APELLIDO

C.I.

FIRMA

| | | |
|-------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

Valencia, Octubre de 2016

DEDICATORIA

Hoy, una vez más, comparto junto a ustedes el cumplimiento de uno de mis grandes sueños, el logro de una meta trazada en mi vida donde llego a obtener el título de Magister en Educación mención Orientación y Asesoramiento.

- ✓ *A Dios y a la Virgen, por darme el ser, guiando todos mis pasos, bendiciéndome, iluminándome y cuidándome siempre.*
- ✓ *A Mi Padre Patricio Ramón Rivas, que aunque no esté presente en estos momentos, sé que siempre quisiste que tu hija fuera una gran profesional y desde El cielo me cuidas pero aquí en La tierra me haces mucha falta mi viejo; te dedico mi triunfo. **Te extraño Papá.***
- ✓ *A Mi Madre Benilde Barrios, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, apoyándome y bendiciéndome, también te dedico mi triunfo madrecita querida.*
- ✓ *A Mi Tía María Bogaine, por cuidarme desde el cielo. Te Extraño Tía.*
- ✓ *A Mis Hijas Patricia Alessandra y María Jesús, para que sigan mi ejemplo en los estudios, el esfuerzo del trabajo y sean unas excelentes mujeres de bien. **Las Amo con el alma, son mi vida, muñecas.***
- ✓ *A Mi Esposo Jesús Parra, por llegar a mi vida como caído del cielo, gracias por ser el mejor hombre de mi vida, **Te Amo con locura Papito Lindo.***
- ✓ *A Mis Hermanos, Sobrinos, Familiares y Ahijados que este triunfo sirva de estímulo para seguir adelante.*
- ✓ *A cada profesor de la Universidad Carabobo que durante el lapso de mi carrera, fueron un pilar para cada aprendizaje, a ustedes muchas gracias.*
- ✓ *A la Universidad Carabobo, por brindarme sus instalaciones y en cada espacio que da la experiencia de mis conocimientos.*

Carolina...

AGRADECIMIENTOS

- ✓ *A Dios todo poderoso por darme la vida y la oportunidad de tener el privilegio de lograr este nuevo triunfo, sin su fortaleza y ayuda nada lograría. **Gracias Padre Celestial.***
- ✓ *A mi Padre **Patricio Ramón Rivas**, por ser cuidar mis pasos desde El cielo. Te Amo y te extraño papá.*
- ✓ *A mi Madre **Benilde Barrios**, por brindarme su ayuda, apoyo incondicional y seguir confiando en mi crecimiento como ser humano. **Gracias por darme la vida.***
- ✓ *A mi Tía **María Bogaine**, quien también se fue al cielo sin despedirse, gracias por tus cuidados desde niña y la gran madre que fuiste para mi hija y para mí, eras quien cuidaba de mi hija mayor mientras yo estaba en clases. También **Te Extraño Tía y me haces mucha falta.***
- ✓ *A mis Hijas **Patricia Alessandra y María Jesús**, quienes son mi mayor inspiración y esfuerzo para seguir adelante.*
- ✓ *A mi Esposo **Jesús Parra**, gracias por tu apoyo y ayuda incondicional mi amor.*
- ✓ *A mis Hermanos, por su ayuda y colaboración prestada. Aunque no se los diga siempre saben que los adoro.*
- ✓ *A la **Universidad de Carabobo**, por todos aquellos profesores que me impartieron sus conocimientos y permitieron obtener este título.*
- ✓ *A mi Tutor **Richard Sivira y Marielis Torrealba**, por brindarme su orientación y ayuda durante mi proyecto.*

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| Cont. | pp. |
| PORTADA | i |
| CONTRAPORTADA | ii |
| CARTA AVAL DEL TUTOR | iii |
| AUTORIZACIÓN DEL TUTOR | iv |
| VEREDICTO | v |
| DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS | vi |
| INDICE GENERAL | viii |
| INDICE DE CUADROS | x |
| INDICE DE GRÁFICOS | xi |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRAC | xiii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| | |
| CAPITULO I. EL PROBLEMA | |
| Planteamiento del Problema..... | 3 |
| Objetivos de la Investigación..... | 8 |
| General..... | 8 |
| Específicos..... | 9 |
| Justificación de la Investigación..... | 9 |
| | |
| CAPITULO II. MARCO TEÓRICO | |
| Antecedentes de la Investigación..... | 12 |
| Bases Teóricas de la Investigación..... | 17 |
| Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1970)..... | 17 |
| Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner (1987)..... | 20 |
| Teoría de la Psicología Analítica de Carl Jung (1959)..... | 23 |
| Bases Conceptuales..... | 24 |
| Bases Legales..... | 31 |
| Cuadro Técnico de las Variables..... | 34 |
| | |
| CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO | |
| Naturaleza de Investigación..... | 35 |
| Tipo de Investigación..... | 36 |
| Modalidad de la Investigación: Proyecto Factible..... | 36 |
| Recorrido Metodológico del Proyecto Factible..... | 37 |
| Inicio de la Fase I: Diagnóstica | 38 |

| | |
|--|------------|
| Sub fase de Campo..... | 38 |
| a) Selección de la Población y Muestra..... | 38 |
| b) Técnicas e Instrumentos para la Recolección de los Datos..... | 39 |
| Observación Directa..... | 39 |
| Encuesta..... | 41 |
| c) Confiabilidad y Validez de los Instrumentos..... | 41 |
| | |
| CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO | |
| Sub fase de Análisis e Interpretación..... | 45 |
| a) Presentación y Análisis de los Datos..... | 45 |
| b) Análisis de los Resultados: camino al Diagnóstico..... | 56 |
| Cierre de la Fase I: EL DIAGNÓSTICO..... | 58 |
| Fase II: Factibilidad de la Propuesta..... | 60 |
| Estudio de Mercado..... | 61 |
| Producto de Mercado..... | 62 |
| Estudio Técnico..... | 63 |
| Factibilidad Económica..... | 65 |
| | |
| CAPÍTULO V: LA PROPUESTA | |
| Fase III: Diseño de la Propuesta..... | 67 |
| Presentación de la Propuesta..... | 67 |
| Objetivos de la Propuesta..... | 69 |
| Fundamentación Teórica de la Propuesta..... | 69 |
| Justificación de la Propuesta..... | 71 |
| Estructura de la Propuesta..... | 72 |
| Diseño del programa..... | 73 |
| Resumen General del Programa..... | 74 |
| Manual del Facilitador..... | 78 |
| Instrucciones Generales al Facilitador..... | 79 |
| Desarrollo de Actividades..... | 82 |
| Modelos de Estrategias a utilizar..... | 91 |
| Manual de Contenido..... | 100 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 110 |
| RECOMENDACIONES..... | 111 |
| REFERENCIAS..... | 114 |
| ANEXOS..... | 117 |

LISTA DE CUADROS

| CUADRO | pp. |
|--|------------|
| 1 Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow..... | 18 |
| 2 Técnico de las Variables..... | 34 |
| 3 Diseño del Proyecto Factible..... | 37 |
| 4 Especificaciones de la Muestra seleccionada..... | 39 |
| 5 Notas de campo de las Observaciones..... | 40 |
| 6 Rango de Valores con Alfa de Cronbach..... | 44 |
| 7 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: Estrategias de Resolución de conflictos, Trabajo en equipo, Conciliación y acuerdos..... | 46 |
| 8 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: Tareas, Motivación, Comunicación..... | 48 |
| 9 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Características personales. Indicadores: Cumplimiento de normas, Responsabilidad, Diálogo, Autoestima..... | 50 |
| 10 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Metas. Indicadores: Toma de Decisiones, Objetivos Propuestos..... | 52 |
| 11 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Valores Indicadores: Eficacia, Convivencia..... | 54 |
| 12 Presupuesto de Material Didáctico..... | 65 |
| 13 Presupuesto para los honorarios de los especialistas..... | 65 |
| 14 Presupuesto Logística..... | 66 |
| 15 Resumen de los costos estimados por inversión y operatividad del proyecto..... | 66 |

LISTA DE GRÁFICOS

| GRÁFICO | pp. |
|--|-----|
| 1 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: Estrategias de Resolución de conflictos, Trabajo en equipo, Conciliación y acuerdos..... | 47 |
| 2 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: Tareas, Motivación, Comunicación..... | 49 |
| 3 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Características personales. Indicadores: Cumplimiento de normas, Responsabilidad, Diálogo, Autoestima..... | 51 |
| 4 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Metas. Indicadores: Toma de Decisiones, Objetivos Propuestos..... | 53 |
| 5 Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Valores Indicadores: Eficacia, Convivencia..... | 54 |



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y
ASESORAMIENTO PARA FORTALECER LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DENTRO DEL CLIMA LABORAL DE LOS
DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA**

Autor(a): Carolina Rivas

Tutor(a): MSc, Richard Sivira

Año: 2016

RESUMEN

La compleja cotidianidad de las escuelas, demanda cada día abrir espacios investigativos, donde se estudien aspectos propios de esa realidad, como es el caso de las relaciones interpersonales de los docentes, eslabón primordial de una educación que apueste por su calidad. En este sentido, en la presente investigación, se planteó la propuesta de un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de educación primaria en la Escuela Básica Estatal “Ana de Zambrano Roa” del municipio Guanare estado Portuguesa. La misma se sustentó en las Teorías de: Abraham Maslow (1970), Urie Bronfenbrenner (1987) y Carl Jung (1959). La metodología fue de naturaleza cuantitativa, correspondiente a un tipo de investigación de campo, bajo la modalidad de Proyecto Factible, dando cumplimiento a tres fases en el recorrido metodológico: (Diagnóstico, Factibilidad y Diseño); la población estuvo conformada por cuarenta y un (44) docentes pertenecientes a la escuela en estudio, los cuales fueron seleccionados en su totalidad bajo el tipo de muestra censal. Para la recolección de los datos se aplicaron las técnicas de la observación directa con notas de campo y la encuesta, bajo el instrumento de un cuestionario conformado por veinte (20) ítems con alternativa policotómica, en la escala de tipo Likert, cuya confiabilidad fue determinada mediante el método del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados se analizaron con la estadística descriptiva, arrojando el diagnóstico sobre el cual se elaboró la propuesta enmarcada en este estudio.

Descriptor: Relaciones interpersonales, Clima laboral docente, Propuesta.

Línea de Investigación: Escenarios de la Orientación y el Asesoramiento

Temática: la orientación y su práctica profesional en el campo de acción personal-familiar-social y académica.

Sub Temática: Campo de acción personal-grupal.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO



**PROPOSED PROGRAM GUIDANCE AND COUNSELLING TO
STRENGTHEN RELATIONSHIPS WITHIN THE CLIMATE WORK OF
TEACHERS OF PRIMARY EDUCATION**

Author (s): Carolina Rivas

Tutor (a): MSc. Richard Sivira

Year: 2016

ABSTRAC

The complex daily life of schools, research demands more open spaces where specific aspects of that reality are studied, such as interpersonal relationships of teachers, primary link education with a commitment to quality. In this regard, in this research, attention to propose a program of guidance and advice to strengthen relationships within the working environment of teachers of primary education in the Basic State Authority "Ana Zambrano Roa" School of the municipality focused Guanare Portuguesa state. It is based on the theories of Abraham Maslow (1970), Urie Bronfenbrenner (1987) and Carl Jung (1959). The methodology is quantitative in nature, corresponding to a type of field research, in the form of Feasible Project, fulfilling three phases in the methodological route: (Diagnosis, Feasibility and Design); The population consisted of forty-one (44) teachers from the school under study, which were selected in their entirety under the type of census shows. For data collection techniques direct observation were applied field notes and the survey under the instrument of a questionnaire consisting of twenty (20) items with polytomous alternative, on the Likert scale, whose reliability was determined by the method of Cronbach's alpha coefficient. The results were analyzed with descriptive statistics, throwing the diagnosis on which the proposal framed in this study was developed.

Descriptors: interpersonal relations, working environment teacher Proposal.

Research Line: Scenarios Guidance and Counselling

Theme: orientation and professional practice in the field of family-social-personal and academic action.

Sub Theme: Field staff-group action.

INTRODUCCIÓN

La escuela es un objeto de estudio, que incluye la diversidad en cada uno de sus espacios, lo que la convierte en una red compleja de análisis; por esta razón ha sido foco de estudio para grandes disciplinas, como por ejemplo las ciencias sociales, la antropología, sociología, psicología y demás. No obstante, es pocas veces objeto de estudio para quienes pasan allí muchas horas y dedican gran parte de su vida a ella, (Alfiz, 2006), siendo uno de ellos: los maestros. Es decir que el campo de acción educativo, carece de estudios por parte de quienes se desenvuelven cotidianamente dentro de él, resultando de esto, un vacío de respuestas ante algunas situaciones presentadas, entre la misma dinámica escolar.

Respecto a estas ideas, muchos son los autores que nos hablan de la escuela como organización, si esto es así, se conjugan características en su seno que se deben tener en cuenta: es una unidad social, parte de su finalidad es promover objetivos específicos, son dinámicas y cambiantes, lo que implica que la explicación que se genere hoy de ella, ya mañana no puede ser la misma. La escuela como elemento esencial de la educación, requiere ser estudiada constantemente, desde todas las miradas posibles, pues allí se tejen día a día procesos vitales en torno a los seres humanos que allí conviven (estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, de ambiente, padres y representantes), siendo uno de ellos, las relaciones interpersonales, las cuales son inherentes a la vida del sujeto, como seres sociales, requerimos interactuar y la escuela, es uno de los espacios más adecuados para hacerlo y para aprender a hacerlo de forma adecuada.

Se sabe que los docentes constituyen una herramienta imprescindible en los entornos educativos, estos son los seres humanos que nunca se alejan de la escuela, es decir, asistieron a ella desde la educación inicial y culminan en ella su formación docente, para luego reingresar como profesionales, convirtiéndose en su entorno laboral; por esta razón muchas veces no dan cuenta de las dificultades que en la escuela se suscitan, en ocasiones

son desapercibidas para algunos y para otros son consideradas normales... un ambiente escolar donde no fluya la comunicación, la convivencia armónica, la tolerancia, el respeto al otro, el reconocimiento del otro, no está en buen funcionamiento, si carece de un liderazgo efectivo, sus miembros no socializan, no comparten, no fijan metas en común, lastimosamente no va en camino a la calidad esperada, al contrario, se convierte en un ambiente hostil e inhumano para quienes allí se desenvuelven, lo que conlleva a la apatía, a la desidia, el desinterés, la desmotivación, traduciéndose en una escuela insignificante para la sociedad; esto sucede en la escuela estatal Ana de Zambrano Roa, específicamente en el cuerpo docente, donde las relaciones interpersonales que fluyen no son las adecuadas, ocasionando un clima laboral no propicio, ni físico, ni psicológicamente para sus miembros.

En esta investigación que surge de la motivación de la autora, pues labora en dicha institución, se centra el interés en estudiar las relaciones interpersonales que se dan entre los docentes y su afectación al clima laboral, planteándose a través de ello, generar una propuesta de acción, basándose en la singularidad de la orientación como rama auxiliar de la educación que coadyuva esfuerzos hacia su calidad integral. Para ello este estudio transita por el recorrido investigativo que se describe a continuación:

En el *primer capítulo*, se describen las premisas del problema abordado, los objetivos que se aspiran lograr y su respectiva justificación. Seguidamente, se presenta el *capítulo dos*, contentivo del marco teórico reseñando estudios previos a la investigación, la fundamentación teórica clave para entender el problema, además de los elementos conceptuales y la operacionalización de las variables. Dentro del *capítulo tres*, se plasma el camino metodológico seguido en el estudio, la naturaleza y tipo de investigación, población y muestra de estudio, las técnicas para la recolección y análisis de los datos, que precederán al diagnóstico. Por su parte en el *capítulo cuatro*, se presentan los análisis de resultados, el diagnóstico y la propuesta, para finalmente cerrar con las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos de interés.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las escuelas representan parte esencial de toda la dinámica educativa, sin embargo estas no solo tienen connotación física sino que van más allá; las escuelas poseen una serie de elementos dentro de sí (infraestructura, objetivos, tareas, líneas de acción, productividad, personal, entre otros), que se conjugan como un eslabón clave de toda educación que apueste por su calidad. Es dentro de estos espacios, donde se entretienen realmente lo organizativo y funcional del sistema educativo, es por ello, que amerita dedicarle atención a su dinámica y emplear recursos para su mejoramiento constante, ya que si una escuela marcha bien, la educación lo hará en el mismo sentido.

En este orden de ideas, hay que entender a los centros educativos como una organización y así lo reseña Alfiz (2006), quien plantea que:

Una escuela por sus características particulares es una organización que ha sido estudiada desde distintas perspectivas. Esto se debe al peso que tiene en la formación de todos los individuos, a la cantidad de años que uno pasa en ella, a su función social, a sus posibilidades como herramienta socializadora. (p.21)

Respecto a estas consideraciones de la autora, la escuela tiene importantes funciones dentro de la sociedad y eso la ha convertido en eje de estudios diversos, su contribución al desarrollo de la persona, en cuanto a formación académica pero también personal y social la convierten en una estructura de gran envergadura, ya que ella no solo se dedica a capacitar cognitivamente, también aborda los aspectos afectivos y relacionales, que rodean a los sujetos que allí se desenvuelven, como es el caso de los docentes. La escuela como organización no solo enseña a estudiantes, también funge como espacio para la formación y crecimiento de los docentes, pues en palabras de la autora ya citada “en ella queda

involucrado el individuo como persona, es un lugar donde se aprende a relacionarse con los otros...”, (p.21). Fijándose en estas palabras, en las escuela no hay seres estáticos e inertes, hay personas que se unen para lograr metas que favorezcan el crecimiento de todos.

De acuerdo con Gento (2000), en cada escuela como en toda organización existen factores requeridos para optimizar su funcionamiento, siendo alguno de estos: los objetivos, formas de organizar su administración, distribución de tareas, del poder y del tiempo, compromisos, normas, circuitos de comunicación, modos de resolver los conflictos, esquema de relaciones internas, todo esto a favor de los que convergen cada día en la cotidianidad escolar, no obstante, estos elementos no tienen detrás de sí un responsable exclusivo que lo faculte como único capaz de ejecutarlos, aunque en las escuelas exista el director, todos sus miembros son corresponsables de generar y establecer sus propias formas de organizarse y direccionarse hacia la convivencia.

En virtud de esto, cabe considerar a Villanueva (2009), quien afirma que “algunas organizaciones establecen pautas para que sus miembros tengan una participación activa, sin embargo se requiere de mayor esfuerzo para lograr la integración de todos”, (p.7). Esto es así, lograr el consenso, los acuerdos, la participación, el trabajo en equipo no es una tarea sencilla, puesto que ello tiene que ver con la dinámica humana, que se sabe es bien compleja. Trabajar con personas supone un dominio de habilidades sociales, como liderazgo y comunicación, que no siempre está al alcance de quienes dirigen y se desenvuelven en las escuelas. Prosigue el autor que una organización, “implica una red de vínculos entre los diferentes actores del contexto, un sistema de relaciones que funcione de manera eficiente y transparente”, (p.16), de aquí que puedan derivarse sanas interrelaciones entre los miembros del grupo, que motiven al trabajo colectiva y a la satisfacción personal.

Prosiguiendo con las ideas de Alfiz, (2006), en las escuelas esto no siempre sucede de esta forma, al contrario, suelen encontrarse, principalmente entre docentes, factores de índole psicosocial que afectan considerablemente a quienes se desempeñan en ese espacio,

generando a su vez, malos entendidos, roces, apatía, aislamiento, conflictos, barreras de comunicación que contribuyen a dificultades para relacionarse efectivamente con los demás, polémicas y disputas a la luz de todos; en palabras de la autora “en la vida cotidiana de las escuelas, parecería que no se le presta a este tema habitualmente la atención que requiere” (p. 79). El problema de las relaciones interpersonales entre los docentes, es un asunto habitual de quienes trabajan en este medio; suelen producirse en la escuela, situaciones de conflictos entre ellos, muchas veces tan significativos que atentan contra el funcionamiento de la vida escolar en general.

Ante la importancia de este tópico: el de las relaciones interpersonales, es oportuno aclarar algún marco de definiciones en torno a ellas, en este sentido, se tiene al Diccionario de Pedagogía y Psicología (2001), el cual las define como:

Un marco o situación en la que se producen procesos de comunicación e interacción entre dos o más personas... se consideran positivas cuando se basan en un deseo de contacto y en el acuerdo entre los participantes , produciéndose una comprensión empática y una consideración positiva del otro. (p.286).

Partiendo de estas ideas referenciales, las relaciones interpersonales son clave, ya que implican un elemento vital para todas las organizaciones, las relaciones humanas favorecen el contacto entre los miembros de un grupo y a partir de allí se va creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones formales e informales, con implicaciones en la dinámica del centro, en este caso educativo. En base a la definición señalada, se pueden extraer algunas características de interés en torno a este tópico:

Las relaciones interpersonales conjugan:

- La comunicación como medio para relacionarse
- La interacción recíproca, entre las partes involucradas
- Un deseo de querer compartir y estar al lado del otro
- Consenso y acuerdos

- Reconocimiento y valoración al otro

Como se ve, las relaciones humanas son procesos complejos ya que involucran aspectos sociales y afectivos, que requieren de la disposición de las partes. Ahora bien, partiendo de estos señalamientos, en las escuelas, es propicio favorecer este tipo de relaciones entre sus miembros y aún más entre los docentes, pues ellos son vitales dentro de la vida en la escuela, contribuyendo directamente al clima escolar. En concordancia con esto, Beinto (s/f), apunta que “del tipo de relaciones interpersonales que mantengan los miembros de la organización, del sistema de comunicaciones que establezcan, de la cohesión que se genere entre ellos, va a depender, su clima trabajo”, (p.5).

Se deduce de esta consideración que el buen ambiente en una institución escolar definido en parte por las relaciones interpersonales, favorece el trabajo en equipo, la participación, los acuerdos e incluso la manera de afrontar los conflictos, una organización eficaz y por ende un buen funcionamiento, lo que conlleva a la calidad de ese centro. En este sentido, Bris (2003), plantea que:

El clima constituye un modelo de interacción, incluso de relaciones, que contribuye directamente a definir los grupos y la propia actividad, de tal manera que los resultados de toda índole que se producen en los centros educativos, se ven influidos por el clima en que se haya trabajado. (p.17).

Si al entrar en una escuela, se perciben aires de concordia, respeto, trabajo colectivo, generosidad, puede decirse que se está en presencia de un clima escolar armónico, por su parte, si contrariamente, se siente desunión, indiferencia ante las tareas, individualismo, eso habla de un ambiente carente, insatisfecho, abrumado, a su vez de un grupo de trabajadores conflictivos, desunidos, insatisfechos; “... el clima identifica el tipo de relaciones que se suceden dentro de las organizaciones y estas interacciones son la esencia del clima escolar”, (Medina, 1992: p.241).

Esto sucede en la Escuela Básica Estatal Ana de Zambrano Roa, ubicada en el municipio Guanare del estado Portuguesa, donde las observaciones realizadas, denotaron un clima escolar desfavorable, caracterizado por la hostilidad, roces y descontentos entre maestros, desunión, desacuerdos; cabe acotar que esta situación se percibe apenas se entra a la institución, dejando evidenciar la tensión existente, constatado por las miradas entre ellos y la mención de algunos comentarios mal intencionados, como por ejemplo: “*ella se cree la mejor*”, “*ya se le va a caer su gloria*”, “*se cree más que los demás*”, entre otros. Es necesario, en este punto, mencionar que la autora es parte del cuerpo docente del plantel, por esta razón maneja observaciones tan puntuales, de primera mano.

Continuando con este orden de ideas, en esta escuela, no se manifiestan esas relaciones de reciprocidad, ni comunicativas de las que hablan los autores reseñados. El ambiente allí existente va en detrimento de todo desarrollo integral de la persona, no se oyen saludos afectuosos, ni conversaciones amenas, en ocasiones se dejan oír discusiones entre pasillos, a la luz de todos los demás actores escolares, principalmente de los estudiantes, quienes se ven directamente afectados por estas situaciones de malestar que rodean a sus maestros.

Habiendo ya mencionado algunas caracterizaciones del clima escolar de la escuela Ana de Zambrano Roa, se procede a señalar situaciones en torno a las relaciones interpersonales causantes quizá, de ese ambiente; en esta institución, dichas relaciones son negativas y viciosas, existe un deterioro inminente en la comunicación, que se teje en torno a rumores, agresiones, prejuicios, poca disposición de escuchar, empleo de tono de voz inadecuado cuando hay diferencias de ideas, lo que hace suponer en consecuencia, que no hay integración, trabajo en equipo, distribución eficaz de las tareas, ni su cumplimiento, pues carecen de consensos y acuerdos. En este mismo sentido, se nota desorganización en los aspectos técnico-administrativos, ausencia de normas para la convivencia, carencia de un sistema eficiente de gestión por parte de los directivos, así como para la resolución de conflictos propios del quehacer educativo.

Toda esta situación que acontece en la cotidianidad de los docentes de la E.B.E. Ana de Zambrano Roa, hace suponer que existen debilidades en el establecimiento de las relaciones interpersonales, lo que genera a su vez un clima laboral no favorecedor, hecho que se palpa en la poca calidad del trabajo de los docentes, ineficacia en la ejecución de las tareas, poco compromiso y sentido de pertenecía hacia la escuela, comunicación inadecuada, gerencia insignificante, desorganización y no funcionamiento efectivo del centro, lo que conlleva a que la educación que se brinda en este ambiente, no sea de calidad, ni enriquecedora, para los que allí conviven y se desenvuelven diariamente.

Es de considerar que ser docente no es tarea fácil, pero la convivencia tampoco lo es, es tarea de todos los protagonistas del hecho educativo, perfeccionar su práctica, desarrollar habilidades y consolidar la armonía que requiere vivir junto al otro, muchas veces lo más oportuno es la ayuda profesional como estrategia para mejorar la vida de los espacios académicos. De acuerdo a estas ideas y todo lo expuesto anteriormente, se formulan las siguientes preguntas de investigación:

- ¿De qué forma se dan las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes que pertenecen a la E.B.E. Ana de Zambrano Roa?
- ¿Cuál es la factibilidad de implementar un programa de orientación y asesoramiento que fortalezca las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la escuela?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Proponer un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la Escuela Básica Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar cómo se dan las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de la Escuela Básica Estadal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.
- Determinar la factibilidad de implementación de un programa de orientación y asesoramiento que fortalezca las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la Escuela Básica Estadal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.
- Diseñar un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la Escuela Básica Estadal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.

Justificación de la Investigación

La Educación Venezolana, no puede subsistir al margen de las grandes transformaciones y expectativas que en todo momento se presentan en el campo de la docencia, donde se hace necesario incorporar programas de orientación y asesoramiento con la finalidad de contribuir a que las organizaciones educativas cuenten con un alto nivel de recurso humano y posea un personal calificado, capaz de establecer relaciones interpersonales efectivas, con sus pares, así como con toda la comunidad escolar, en virtud de que cada organización pueda tener un clima laboral armonioso y contar con relaciones adecuadas que fomenten el desarrollo de los docentes, estudiantes y demás miembros.

En tal sentido, así como todo ser humano amerita vivir y convivir en sociedad con los demás, de la misma forma, el docente como un ente transformador, que se ocupa por

cumplir la valiosa misión de enseñar, también amerita tener relaciones tanto afectivas como efectivas en el entorno laboral, es decir, tener amistades con quien pueda contar, compañeros para realizar funciones extracurriculares como actos culturales, proyectos comunitarios, planificaciones, entre otros, que requieran del trabajo en equipo; para ello es oportuno tener en cuenta una serie de orientaciones que le faciliten aprender a interactuar con los otros docentes, así como poder laborar en un clima armónico y más idóneo que le permita a toda la colectividad educativa, gozar de individuos más eficaces y satisfechos con el trabajo que realizan.

De este modo, las razones por las que se realiza esta investigación es la necesidad que tiene la escuela estatal Ana de Zambrano Roa del Municipio Guanare Estado Portuguesa, específicamente sus docentes, de un programa de orientación y asesoramiento para ofrecer alternativas que permitan mejorar las relaciones interpersonales de la organización, mantener un equilibrio y una armonía que pudiera favorecer la eficiencia y la eficacia de los pedagogos. De igual forma, estar alerta ante situaciones de conflicto que se puedan presentar, lo cual es natural y así encontrar soluciones apropiadas mediante el trabajo en equipo, para lograr los resultados deseados, beneficiando de manera directa a esta casa de estudio, así como a todos los docentes que laboran en ella.

Desde el punto de vista social, la investigación contribuirá en promover la comunicación efectiva dentro de la institución objeto de estudio, así como también en toda la comunidad educativa, entre ellos los estudiantes, padres, representantes, directivos, personal obrero y administrativo, favoreciendo un clima laboral óptimo, para ello va a depender en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución educativa, de ahí que, las relaciones interpersonales apropiadas, reflejen ser buen ejemplo a seguir para otras instituciones, motivando la necesidad del personal de las escuelas de innovar y aprender de los nuevos cambios paradigmáticos.

Asimismo, se hace referencia a la línea de investigación basada en los lineamientos de la Universidad de Carabobo, tomando en consideración que la más coherente a la investigación es la de Orientación y su práctica profesional en el campo de acción-social-familiar-académico, ya que, investigaciones de este tipo representa en medida competencia del orientador, quién está facultado para facilitar herramientas de mejoramiento profesional y personal de toda la colectividad del centro educativo en el que labore, en pro del desarrollo colectivo y del bienestar social.

Finalmente se hace mención que el programa fue elaborado considerando las necesidades inmediatas, así como las características de los docentes de la Escuela Ana de Zambrano Roa, no obstante, no está limitado a aplicarse solo en esta espacio, al contrario, su aplicación servirá de ayuda a cualquier organización, tomando en cuenta realizar los ajustes respectivos en cuanto al tipo de grupo y características físicas del entorno, además de la actualización de las estrategias, incorporación de nuevos enfoques teóricos más propicios para el momento en que se aplique.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Para Palella y Martins (2012), el marco teórico representa el “soporte principal del estudio” (p. 62). Prosiguen los autores, que en él, se hace referencia a la ampliación del problema, presentando aspectos clave para interrelacionar la teoría con la investigación. En este sentido, a continuación se describen algunos antecedentes de la investigación, concernientes a estudios previos relacionados con las variables aquí abordadas, a su vez, se hace referencia a teorías que sirven de sustento a la investigación y sobre las cuales se apoyarán posteriormente los resultados y se presentan algunos elementos conceptuales del tema.

Antecedentes de la Investigación

En toda investigación es importante contar con antecedentes que ayuden a la construcción teórica y validez documental, Arias (2006), describe este paso, como “el producto de la revisión documental-bibliográfica” (p.106). Aquí se realizó un compendio de ideas mediante la postura de diferentes autores, que sirvieron como base para comprender el problema abordado, entre estos se menciona a:

Rujano (2012), realizó un estudio titulado “*Estrategias para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre docentes*”, el cual tuvo como finalidad proponer estrategias basadas en la comunicación para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Unidad Educativa Nacional Bolivariana Orlan Barazarte en el municipio Guanare del estado Portuguesa. Su recorrido metodológico lo realizó a través de la investigación cuantitativa en la modalidad del proyecto factible. Entre las conclusiones más resaltantes de la investigación, se diagnosticaron los factores que influyen en la comunicación y las relaciones interpersonales entre los docentes,

siendo estos: personalidad, confianza, respeto a las ideas del otro, tolerancia entre otros, lo que a su vez contribuyó en la elección y elaboración de la propuesta. De acuerdo con este trabajo, la comunicación, así como las formas de comunicarse, representan un aspecto vital dentro de las relaciones humanas y de la efectividad de estas, pueden o no tejerse relaciones sanas y armoniosas.

La investigación citada, guarda relación directa con el estudio planteado, demostrando que las relaciones interpersonales son vitales para el buen desarrollo de las organizaciones, pero a su vez, las mismas están mediadas por factores que la integran como lo es la comunicación y la personalidad. Por esta razón, los miembros de una comunidad escolar, deben unir esfuerzos para garantizar un ambiente estable y equilibrado para desarrollarse dentro de acción social y laboral.

Por su parte, Martínez (2012) en una investigación presentada ante la Universidad Experimental Pedagógica Libertador, cuyo nombre fue "*Orientación y Asesoramiento al logro para el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Manuel Díaz Rodríguez*", se planteó como objetivo general proponer orientaciones y asesoramiento a los docentes de la institución para optimizar su desempeño laboral. El estudio fue de naturaleza descriptiva, mostrando como resultados que un significativo número de docentes reciben poco o ningún tipo de orientación y asesoramiento hacia su labor de docencia, por lo que sus necesidades de mejoramiento profesional, ascensos, beneficios para ellos y los familiares, no son cubiertas, hecho que genera desconcierto y desmotivación hacia su praxis pedagógica.

En este mismo orden de ideas, se evidenció en el estudio una deficiente gerencia educativa, por tanto, se procedió a realizar una propuesta dividida en cuatro fases: sensibilización, capacitación, intercambio de experiencias y saberes e incentivar a la Unidad Educativa "Manuel Díaz Rodríguez" para la elaboración de planes o programas que beneficien al docente, de tal manera que los mismos puedan tener un óptimo

desempeño laboral y la Institución cumpla con los objetivos y metas que se ha trazado: una educación de calidad.

La relación que tiene el trabajo de Martínez (ibid) con el actual, consiste en que prevalece el beneficio que tiene la orientación y asesoramiento como parte esencial en la labor del docente dentro de las organizaciones educativas; por lo que es necesario mantener una constante guía y formación para el personal docente de una institución escolar, que beneficie su desarrollo personal, así como laboral y profesional.

De igual manera, Roa (2012) presentó también su investigación ante la Universidad Experimental Pedagógica Libertador titulada “*Fortalecimiento del clima laboral entre los docentes de la Escuela Básica Estatal Concentrada “Flor Amarillo” ubicada en el municipio Andrés Eloy Blanco, parroquia Puerto Vivas, estado Barinas*”. La misma, tuvo como objetivo fundamental proponer estrategias gerenciales para el favorecimiento del Clima laboral dirigido a los docentes de dicha institución; la metodología se correspondió a un estudio cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible. Sobre los resultados, se tiene que existen restricciones en el Clima Organizacional de la escuela, hecho que se manifiesta en situaciones donde hay interferencia jerárquica y los docentes directivos no toman decisiones autónomas; lo que genera problemas sobre la presencia de grupos excluyentes, bajo ambiente de confianza y rumores que inciden en actitudes competitivas y desleales entre los docentes.

La investigación, se relaciona con el presente estudio debido a que ambas tienen relevancia con la variable clima laboral, sirviendo de aporte teórico para este proceso investigativo, y haciendo referencia que la escuela es un escenario de la vida social donde los procesos educativos de los maestros tienen un profundo carácter comunicativo, sabiendo además que las instituciones no han reconocido la importancia que cumple el clima laboral en dicho proceso, así como el desarrollo de la personalidad, socialización y aprendizaje.

Otro estudio que aporta ideas al presente es el presentado por Bello (2013), con el nombre de *“Programa de Orientación para el desarrollo de las interrelaciones del profesional docente de la Escuela Básica Nacional Bolivariana “Santa Cruz” perteneciente al municipio Obispos en el estado Barinas”*, donde se propuso la propuesta de dicho programa. La investigación se apoyó en una investigación de campo de carácter descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible. Los resultados obtenidos en el análisis según los gráficos y cuadros, arrojaron que existe una elevada cantidad de docentes que se encuentran desmotivados para efectuar interrelaciones positivas entre ellos, debido quizá al trabajo que realizan, capacidad de interacción, evaluación de eficiencia entre otros, de allí la importancia de realizar la investigación mediante la cual se aportan alternativas de mejoramiento de las interrelaciones del profesional del docente.

El aporte a la presente investigación, consiste en la relevancia que tienen los estilos de interrelación de los docentes en cuanto a la falta de orientaciones que le permitan estar motivados, por ende mejorar las relaciones que establecen entre sí, por lo cual es esencial poner en práctica en las institución objeto de estudio, estrategias y herramientas con el propósito de fortalecer el clima laboral.

Finalmente, Fernández (2014) en un panorama internacional efectuó un estudio en la Universidad de San Martín de Porres-Perú, titulada *“Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú”*. El objetivo propuesto fue estudiar la relación existente entre la orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, autoeficacia y la percepción del desempeño docente en profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana, bajo una investigación de tipo explicativa.

Los resultados indicaron la existencia de relación positiva entre las variables estudiadas. Asimismo se identificó la influencia de la variable prácticas de aprendizaje del maestro, sobre el desempeño docente, según los niveles de autoeficacia y las estrategias de

aprendizaje. El aporte significativo de esta investigación, muestra que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, es un elemento que va conformando lo que se denomina relaciones interpersonales, este puede ser un vínculo u obstáculo para el buen desempeño de una institución, así como la comunicación que se da entre sus miembros, debido a que no se puede relacionarse sino existe un proceso comunicacional que incluya entre las personas: el buen trato, la convivencia, así como la facilidad de expresarse debidamente y conciliar metas en común para el bienestar de una organización.

Todos estos trabajos citados, convergen en el hecho de que el establecimiento de relaciones interpersonales positivas, armónicas y eficientes dentro de las escuelas, determina en parte el óptimo clima laboral, así como la efectividad de la tarea educativa y a su vez, el buen funcionamiento de los centros escolares; las relaciones humanas son parte esencial de la vida, como seres humanos se requiere estar bien con los demás, sea en el entorno familiar, social o laboral, tejiendo espacios de relaciones agradables y que permitan la fructífera convivencia. Es decir que las instituciones escolares, en manos de su grupo directivo y personal en general, deben esmerarse para implementar prácticas que favorezcan el clima organizacional de sus centros, así como las relaciones sociales entre sus miembros, acciones vitales para la existencia de un sujeto pleno.

En este sentido quedan sentados los precedentes de la necesidad que genera la realización de la presente investigación con la finalidad de realizar un aporte oportuno que haga frente a las situaciones que en la actualidad se siguen presentando en torno al desempeño docente, en este caso específico al de las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Bases Teóricas

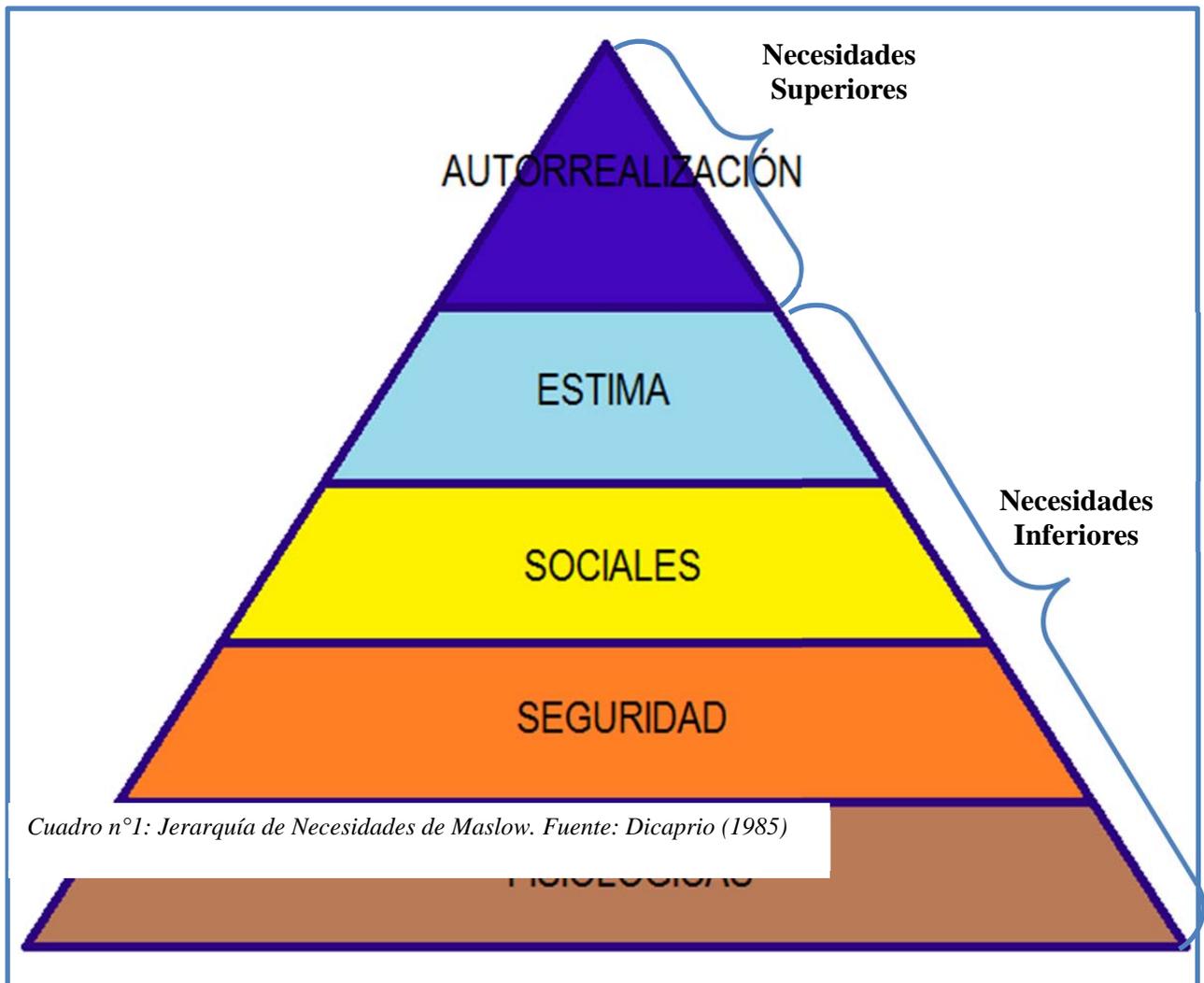
Los aspectos teóricos, facilitan una visión general de la importancia que tiene la recopilación de material bibliográfico para enfocar de manera directa los fundamentos conceptuales que contribuyen a desarrollar una investigación, reflejando así, algunos autores y teorías que apoyan el estudio y proceden a explicarlo. En virtud de ello se tiene para este estudio acerca de las relaciones interpersonales y el clima laboral, las teorías de: *Las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1970)*, *La Ecología del Desarrollo Humano de Urie Bronfenbrenner (1987)* y *Teoría de la Psicología Analítica de Carl Jung (1959)*.

Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow (1970)

Los estudios de Maslow radican principalmente en la motivación, pero hace una especificidad en las necesidades humanas así como los motivos o deseos, para ello destacó sus diferencias. Una necesidad es la falta de algo, un estado deficitario, por su parte un motivo es, un deseo consciente, impulso o urgencia por una cosa específica. Al respecto, se pretende incluir en esta teoría la necesidad de relacionarse con otros. Ya se tiene claro, que el hombre es un ser social y en cualquier medio donde se desempeñe, siempre va a estar guiado por un impulso a relacionarse con otros, por tanto se puede decir que las relaciones con los demás son una necesidad básica.

Este autor atribuyó, dentro de la psicología humanista el concepto de jerarquía de las necesidades, señalando con ello una estructura organizacional con diferentes grados de potencia, dividiéndolas en dos grandes rasgos: *las necesidades inferiores y las necesidades superiores*, las primeras son más potentes que las segundas. (Dicaprio, 1985). La potencia según el autor, está representada por el impacto que tiene la carencia de ella, por ejemplo, es más urgente el deseo de satisfacer la necesidad de alimentación, que la de satisfacer la necesidad de desarrollar los talentos. Es, esta clasificación, la que concierne a este estudio en específico, pues la necesidad de vincularse, de relacionarse, se encuentra dispuesta como

una necesidad inferior, según Maslow. Es allí donde entran en juego las relaciones interpersonales, que se tejen en el contexto escolar, en el gremio docente. A continuación se presenta el diagrama o pirámide de necesidades que se propone en esta teoría:



- **Las necesidades inferiores**

Necesidades Fisiológicas: de acuerdo al autor, la más potente de todas y sin embargo muchas veces las menos significativas. Aquí se encuentra la necesidad de hambre, sed,

dormir, sexo... si una de ellas se priva, durante un período prolongado, todas las siguientes necesidades se retraen y dejan de manifestarse.

Necesidades de Seguridad: referidas a protección, resguardo, sobrevivencia, estabilidad. Este tipo de necesidades suelen generarse por miedo a lo desconocido, al caos, a la confusión; muchas veces la persona pide libertad e independencia, no obstante, al obtenerla les es difícil aceptarlas ya que esta es una necesidad instintiva.

Necesidades de Amor y Pertenecer: que incluyen familia, amigos, identificarse con algún grupo, es decir, afiliación. Estas son las necesidades orientadas socialmente, en estas surgen la necesidad de establecerse como un grupo organizado, la búsqueda del bien común.

Necesidades de Estima: como respeto, confianza, autovalía, admiración. Estas están relacionadas principalmente a las necesidades de constitución psicológica. Maslow las clasifica en dos: las referidas al amor propio y las de estimación de otros.

La necesidad de establecer relaciones interpersonales armónicas, seguras, estables, dependen en medida de las *necesidades de pertenecer y de estima*, son ellas las que impulsan esa búsqueda de estar con los demás, de compartir y de tejer una dinámica relacional con quienes tengamos cerca, en cualquiera de los entornos en los que nos desenvolvemos, como es el caso del entorno laboral, donde se genera un clima, que permite el funcionamiento efectivo o no, de las relaciones. Maslow (1970), nos alerta que estas necesidades deben ir satisfaciéndose a lo largo de la vida del sujeto, y son tan valiosas en la consolidación de una persona próspera que de no compensarse, pueden constituir un detonante de posibles trastornos psicológicos (soledad, aislamiento).

En virtud de estas aseveraciones, urge trabajar con los docentes, entendiendo que esta labor no es tarea fácil, el docente vive sumergido en constantes presiones, con las que debe lidiar día a día, las relaciones amenas dentro de los grupos docentes, sirven para canalizar esas presiones, hablar de lo que sienten y expresarse con los colegas, buscar apoyo o un consejo, ante una situación dada, promueve un beneficio para la salud emocional, es decir

que las efectivas relaciones interpersonales dentro del clima laboral docente, no es un capricho, es una necesidad por el bien de todos.

Teoría de la Ecología del Desarrollo Humano de Urie Bronfenbrenner (1987)

En esta teoría, su autor enfatiza la influencia que ejerce el ambiente en la formación y desarrollo de la personalidad de cada individuo, así como también en la definición estructural de dicho ambiente y los diversos niveles de estudio, influencia e impacto que estos poseen; afirma que lo que realmente cuenta para la conducta y el desarrollo es el ambiente como se lo percibe, más que como pueda existir en la realidad objetiva. Con esta teoría se entiende la influencia que ejerce el ambiente como parte dinámica en la vida del sujeto, es decir que si se está en un ambiente agradable, desarrollador, este va ser favorecedor al crecimiento social y personal de la persona, no obstante, por el contrario, si es un ambiente intolerante, desafiante o amenazador, el mismo va a permear la personalidad del individuo.

Bajo estas premisas, podemos ubicar a la escuela, lugar de trabajo de los docentes como un entorno significativo en la vida de los mismos, ya que tanto los estudiantes como los maestros, transcurren gran parte de su vida en este medio, a partir de allí se tejen relaciones, con los jefes, los padres y representantes, los estudiantes y entre los colegas, de allí que ese vínculo contextual es elemental para el buen desarrollo del docente y para su óptimo desenvolvimiento.

Una de las tesis principales de la teoría, sostiene que las capacidades humanas y su realización dependen, en gran medida, del contexto más amplio, social e institucional, de la actividad individual, dirigidas a responder a las necesidades y aspiraciones del hombre. Ya que su perspectiva se basa en la concepción de la persona en desarrollo, el ambiente y la interacción existente entre ambos, el autor comienza por definir lo que es ambiente ecológico, entendiéndolo como:

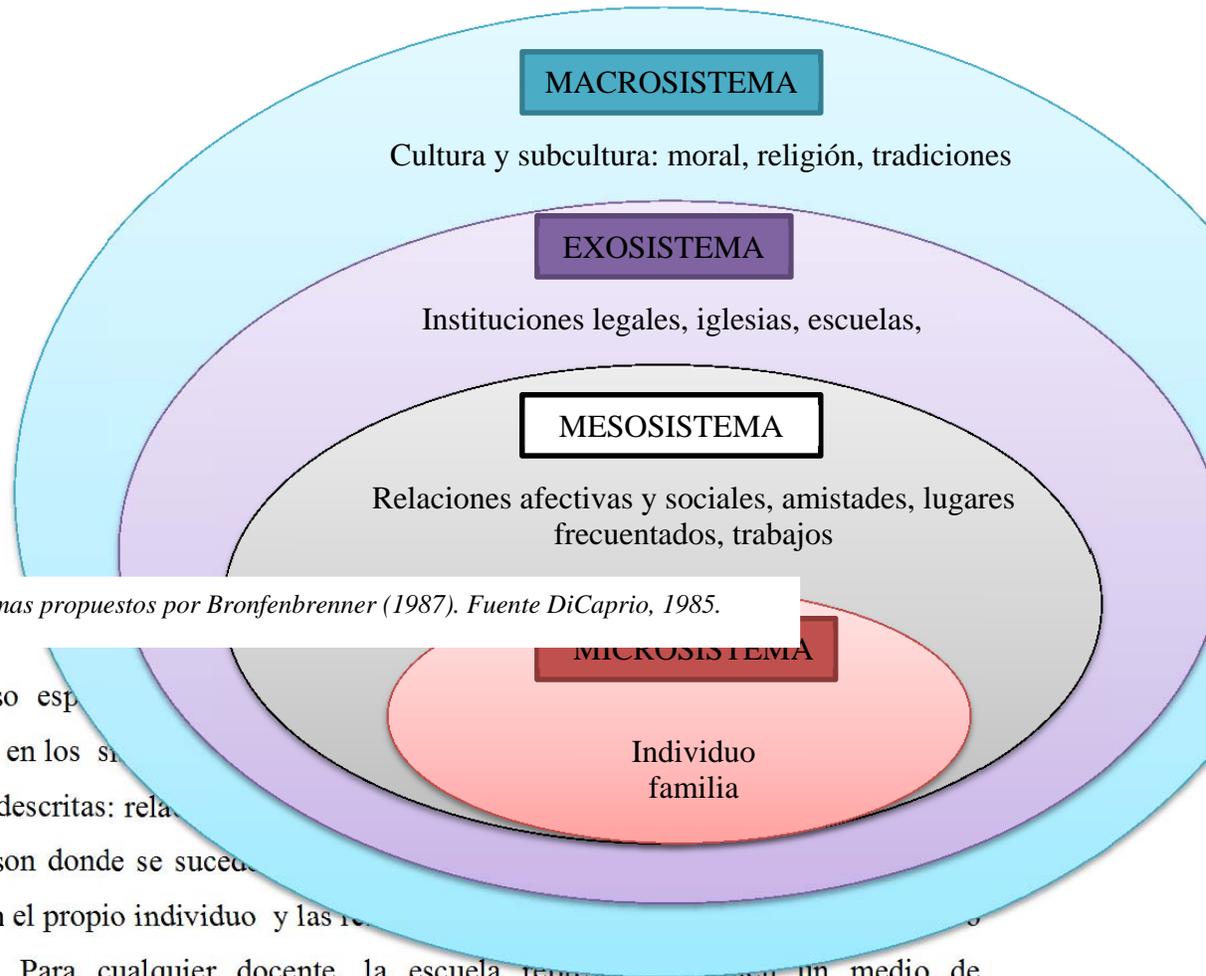
Un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente... en el nivel más interno está el entorno inmediato que contiene a la persona en desarrollo. Puede ser su casa, la clase, o como suele suceder cuando se investiga, el laboratorio o la sala de test... Sin embargo el paso siguiente nos hace mirar más allá de cada entorno por separado, a las relaciones que existen entre ellos. Estas interconexiones pueden ser tan decisivas para el desarrollo como para lo que sucede dentro de un entorno determinado... El tercer nivel del ambiente ecológico nos lleva aún más lejos, y evoca la hipótesis de que el desarrollo de la persona se ve afectado profundamente por hechos que ocurren en entornos en que la persona ni siquiera está presente. (Pág. 23)

En la ampliación de la teoría ecológica se desglosan cuatro niveles diferentes, denominados y estructurados de la siguiente manera:

- *Microsistema*: constituye el nivel más inmediato en que se desarrolla el individuo (individuo- familia). Comprende la interrelación de dos o más entornos en los cuales el individuo participa activamente.
- *Mesosistema*: lo conforman los otros entornos inmediatos donde interactúa activamente el individuo (sistemas de salud, deporte, clubes, asociaciones estudiantiles, roles, relaciones, lugares en los que desenvuelve).
- *Exosistema*: está integrado por sistemas un poco más amplios. Comunidad más próxima después del grupo familiar, que incluye instituciones mediadoras entre los niveles de cultura individual y general, donde el sujeto no necesariamente realiza un papel activo (escuela, iglesia, medios de comunicación, organismos de seguridad, instituciones recreativas).
- *Macrosistemas*: está configurado por la cultura y la subcultura en la que se desenvuelve el individuo y todos los miembros de su comunidad., remite las formas de organización social, los sistemas de creencias y los estilos de vida.

En referencia a lo explicado anteriormente, es de resaltar que todos los niveles de este modelo, dependen unos de otros, es decir que están interconectados, ninguno trabaja por

separado y lo que repercute en uno, se simboliza en el otro. Para entender un poco mejor, se grafican los sistemas de la siguiente manera:



Para el caso español, se han estudiado principalmente en los sistemas de Bronfenbrenner las variables aquí descritas: relaciones familiares y escolares. Los entornos, son donde se suceden las interacciones e integración con el propio individuo y las relaciones con el entorno de la familia. Para cualquier docente, la escuela representa un medio de socialización eficaz, de hecho, es común observar que de esta relación surjan buenas amistades, compañeros de estudios superiores y hasta parejas de conformación estable, es decir que la escuela como parte del entorno meso (trabajo), pero también parte del entorno exo (como institución), es un medio de desenvolvimiento social, de interrelación, que de acuerdo a esta teoría, de las relaciones que en ella se tejan serán significativas para el efectivo desempeño de los maestros, la sana convivencia y el crecimiento colectivo

Por su parte, en estos ambientes (meso y exo) se hace posible la incorporación desde el contexto escolar de estrategias de intervención (como el caso del programa propuesto), en la comunidad docente, integrando conocimientos que permiten la comprensión de los factores físicos y psicológicos del entorno que influyen en la falta de cohesión respecto a la convivencia y clima laboral, proyectándose a su vez la mejoría de las relaciones interpersonales, lo que contribuirá al favorecimiento de la calidad educativa.

Teoría de la Psicología Analítica de Carl Jung (1959)

En lo referente al auto-descubrimiento señala este autor que “la aventura más grande de la vida es la exploración de nuestro mundo interior... puede ser un proyecto que dure toda la vida” (Jung, 1959: p.122). Es por ello que, el hombre está en una constante búsqueda dentro de su ser de cualidades y atributos que lo hagan trascender a plenitud, alcanzar metas, sueños a lo largo de toda su existencia.

Esta teoría se basó principalmente en tres aspectos: *el Yo, el Inconsciente Personal y el Inconsciente Colectivo*, con estas premisas de la personalidad Jung realizó un despliegue del estudio y comprensión de la persona, donde el fin primordial es el descubrimiento de sí mismo y aceptación de lo que se es, manteniendo un adecuado equilibrio entre las partes, para su óptimo desarrollo, (DiCaprio, 1985). En este mismo orden de ideas, Carl Jung incluye un término valioso como aporte a los aspectos psicosociales de la realidad, el de la *individuación* que se refiere a la integración de la personalidad, en donde ésta obtiene un desarrollo completo y pleno, durante el cual esos potenciales son realizados, las experiencias ampliadas y se alcanza la auto-realización. Indica además, que una de las funciones principales del proceso de individuación es precisamente el *lograr conocerse a sí mismo*.

Un segundo término que se presenta en esta teoría es la “*sombra*” y se refiere al conjunto de características negativas, o los aspectos indeseables, o perversos que todo

individuo posee. La tarea fundamental es identificarlos para ser enfrentados, ya sea cambiándolos o aceptándolos como parte integral del ser y sobre todo integrándolos en la corriente principal de la vida. Jung (1959) afirma que: “muy difícilmente se podrá crecer y madurar en el desarrollo personal si no se reconocen los puntos más débiles, puesto que lo desconocido por el hombre es incontrolable y peligroso”. (p. 191).

Es necesario dentro de los entornos escolares, que se promueva el conocimiento de sí mismo en el personal que labora allí día a día, la convivencia no es una tarea sencilla, esta incluye la socialización, que a su vez viene integrada por la comunicación, los valores, la comprensión, tolerancia, entre otros, los cuales requieren con urgencia ponerse en práctica para una buena relación con el entorno, siendo así, el docente que convive aproximadamente 8 horas diarias con otras personas ajenas a sus entornos inmediatos, necesita de una orientación para conocer sus habilidades y destrezas que sirvan para el reconocimiento de su personalidad, a la vez que también conoce sus debilidades, miedos y limitaciones, es decir, el docente debe madurar su desarrollo personal, para posteriormente madurar su desarrollo social. Cabe señalar, que en las escuelas esto no se toma en cuenta, se da por sentado que el docente está bien y siempre se trabaja en procura del estudiante, descuidando el hecho de que, quien educa, debe gozar de buena salud mental y el conocimiento de sí, es parte fundamental de ello.

De esta forma, es pertinente favorecer procesos de autorreconocimiento en los docentes, para sacar a la luz esos aspectos de la personalidad que no les gustan, llamadas sombras y que en muchos casos son causante determinante de los conflictos, además que debilitan la capacidad de valía y el merecimiento, lo que conllevan al descuido del conocerse y tomar decisiones oportunas. Al lograr el descubrimiento de las sombras y su aceptación como parte de la personalidad del individuo, se logrará el tan anhelado equilibrio integrador que propone Jung en el proceso de individuación.

Bases Conceptuales de la Investigación

Existen algunos elementos conceptuales que se hace necesario hacer presente en el estudio; entre ellos se tienen:

Clima Laboral

El clima laboral es un elemento importante en toda institución educativa, ésta se encuentra representada por el ambiente generado por las emociones de los miembros de una comunidad escolar, el cual está relacionado con la motivación, satisfacción personal, interacción, relaciones interpersonales, entre otros... se refiere entonces, tanto a la parte física como emocional. En la misma medida en que se puede analizar y describir un clima laboral en lo que concierne a sus propiedades, a su estructura y a sus procesos, también es posible identificar las diferentes dimensiones de la percepción del medio ambiente que la compone en el que se encuentra el colaborador individual e investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales.

En esta perspectiva, Morales (2001), señala que el clima laboral “es la interacción que existe entre los miembros de una organización con el ambiente, donde influyen los factores psicosociales y laborales” (p.36), considerando lo expuesto se puede afirmar, que en correspondencia al tipo de interacciones que existen entre los docentes y el ambiente se puede visualizar el estímulo que está afectando positiva o negativamente el comportamiento y las conductas determinadas de los individuos y por ende, en las relaciones interpersonales.

En consecuencia, para poder contar con un clima laboral favorable, se debe constituir un conjunto de valores, fines, objetivos y reglas de funcionamiento, lo que permite diferenciar entre el respeto y las buenas acciones que puedan darse entre sí, de aquellas acciones de hostilidad, para ello es necesario que cada docente esté caracterizado por el compromiso, la

solidaridad entre ellos, así como el sentido comunitario, que pueden devenir en mejores resultados educativos.

Por su parte, Abdalá (2009), establece que el clima laboral “es un componente multidimensional de factores que pueden descomponerse en términos de estructuras institucionales: tamaño de la institución, modos de comunicación, relaciones interpersonales, entre otros” (p.44). Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características, que represente, en cierto modo, cómo la personalidad influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Relaciones Interpersonales

Para Saavedra (s/f), “es la interacción recíproca entre dos o más personas en forma auténtica con la habilidad para comunicarse efectivamente y escuchar, la solución de los conflictos”, (p.3). Bajo estas premisas de la autora, quiere decir que las relaciones interpersonales son procesos aprendidos, es una habilidad que se perfecciona con los años, es decir que es necesario formarse en esta herramienta tan valiosa para la vida y el contacto con otros. A su vez, esta misma autora habla de algunas situaciones que giran en torno a este tema, entre ellos están:

Destrezas para las relaciones interpersonales

Sociales:

- ✓ Escuchar efectivamente
- ✓ Expresar asertivamente
- ✓ Resolver conflictos
- ✓ Mantener límites saludables
- ✓ Apoyo

Autoconocimiento:

- ✓ Autenticidad
- ✓ Integridad
- ✓ Límites emocionales
- ✓ Asertividad

Relaciones interpersonales saludables

- ✓ Honestidad y sinceridad
- ✓ Respeto y afirmación
- ✓ Comprensión y sabiduría
- ✓ Compasión

Relaciones interpersonales eficientes

- ✓ Satisfacción
- ✓ Autenticidad
- ✓ Empatía
- ✓ Compañerismo
- ✓ Efectividad

Relaciones interpersonales ineficientes

- ✓ Frustración
- ✓ Enojo
- ✓ Conflicto
- ✓ Agresividad
- ✓ ansiedad

en otro orden de ideas, para Lewin, (2006), las relaciones interpersonales son aquellas que se llevan a cabo para favorecer las buenas relaciones humanas y personales de una manera adecuada, determinando aspectos y factores que son indispensables para ese fin, tales como la comunicación, relación, y convivencia. En virtud de ello, se tiene que

mantener buenas y sanas relaciones con los demás no es tarea sencilla ya que, implica una serie de factores que dependen de parte y parte, de quienes interactúan en este proceso relacional y dinámico.

Convivencia

La Real Academia Española, le define como la “acción de convivir”, y concibe esta a su vez como, “vivir en compañía de uno u otros”. Mientras que por su parte la UNESCO es la “coexistencia pacífica”. En un aspecto más general, para Del Pilar, R. “la convivencia consiste en el respeto mutuo entre las personas, las cosas y el medio en el cual vivimos y desarrollamos nuestra actividad diaria”; para este último autor es de gran importancia también las leyes por las cuales se rigen todas las actividades para garantizar el cumplimiento del acto social.

Convivencia armónica

También llamada convivencia positiva, es aquella donde las relaciones deben darse dentro del marco del respeto, el amor, el perdón, la aceptación, la tolerancia y la integración. Para que esta convivencia sea realmente pacífica, se deben reconocer ciertas habilidades y responsabilidades por parte de los integrantes de la sociedad. Secretaría de gobierno del estado de México (2013).

Tipos de convivencia

Existen varios tipos de convivencia, pero entre los más resaltantes se encuentran:

- La convivencia social
- La convivencia familiar
- La convivencia humana
- La convivencia democrática

- La convivencia ciudadana y
- La convivencia escolar

Siendo esta última la que para efectos de la presente investigación posee mayor relevancia, por lo cual es desarrollada a continuación.

La convivencia escolar

Es la referida, de acuerdo a Bonilla (2016) a la interrelación entre los miembros de un plantel escolar, la cual incide de manera significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual del alumnado y de las relaciones que establecen entre sí y con el personal docente y directivo. Mena y otros (2006) aseguran que:

...Esta concepción no se limita a la relación entre las personas, sino que incluye las formas de interacción entre los diferentes estamentos que conforman una comunidad educativa, por lo que constituye una construcción colectiva y es responsabilidad de todos los miembros y actores educativos sin excepción... es un proceso que surge como producto de la interacción, el diálogo, la participación, el compromiso, el compartir, proponer, discutir, disentir, acordar, reflexionar... (P.74).

Dentro de la compleja estructura de la convivencia escolar, existen varias dimensiones a las cuales se recomienda prestar particular atención, como lo son:

- Gestión y organización de la escuela: definen el modo en que la escuela opera en términos de su gestión con la existencia o ausencia de sistemas jerárquicos de organización, distribución de liderazgo concepción de alumnos y asignación de responsabilidades.
- Relaciones interpersonales: donde se contemplan las formas en las que se absorben y resuelven las situaciones conflictivas.
- Estilo de trabajos y métodos de enseñanza: considera el grado de aislamiento y/o colaboración entre los diversos actores de la comunidad con relación al resto de la

institución, tomando en cuenta el uso de metodologías de trabajo individual y grupal que favorezcan el rol activo- pasivo de los estudiantes.

- Clima escolar: entendido como un componente que hace referencia a la percepción que tienen los miembros de los distintos aspectos del ambiente en el que desarrollan sus actividades habituales.

Orientación y Asesoramiento

Desde el surgimiento de la orientación, ha sido tratada desde un enfoque humanista, así como un proceso que ayuda a las personas a tomar decisiones dirigidas a obtener satisfacción laboral mediante el buen desempeño de sus habilidades y capacidades, tomando en consideración los problemas personales y sociales del individuo con el propósito de contribuir con un sistema o modelo de intervención que brinde asistencia a los sujetos que la necesitan.

Dentro de este marco de ideas, Molina (2006) hace referencia a que “la orientación y el asesoramiento han estado relacionados en buscar la solución a los problemas personales y sociales como un modelo de intervención que brinda asistencia al sujeto, sobre todo a los docentes” (p.124), de este modo, se convierte en una herramienta para sobrellevar situaciones que se presenten al ser humano, de allí que la propuesta surgida dentro de este estudio se afianza de la orientación y el asesoramiento como herramientas para coadyuvar en el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela y a su vez, mejorar el clima laboral de este centro educativo.

Por su parte, Bisquerra (2006) asume una postura de algunos aspectos que pueden ser significativos antes de realizar un plan de asesoramiento y orientación, para iniciar es preciso realizar un análisis desde un punto de vista histórico, la cual va a permitir hacerse una recopilación del pasado del entorno que se pretende abordar y partir desde las necesidades sentidas por las personas y no desde las generadas a partir de la experiencia

investigativa. Igualmente, en el proceso de un plan de orientación y asesoramiento debe estar implícito las discrepancias entre lo normativo que es el debe ser, y la práctica del ser, lo que conlleva a tener un discurso crítico que puede generar mediaciones para que los docentes tomen alternativas para el buen trato, que pudiera tratarse mediante el diálogo, el compartir opiniones y respetarlas, actividades en común, que puedan ser partícipes a interactuar entre sí, por ende ir reforzando la parte personal de los docentes de educación primaria, que puedan ser pioneros para que otros lo hagan también.

De tal forma que la orientación y asesoramiento intenta, según Tyler (1978), “descubrir el potencial de cada sujeto y ver que cada uno tenga su oportunidad para desarrollar ese potencial al máximo en lo que mejor pueda ofrecer a sí mismo y al mundo” (p.87), propicio para evolucionar al hombre al razonamiento de su actuar. Es conveniente incorporar estas consideraciones dentro del plan de acción que se propone.

Bases Legales del estudio

Las disposiciones legales concatenadas con las relaciones interpersonales, están contempladas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009) y en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2009).

En cuanto a la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 104, establece que:

La Educación estará a cargo de personas de reconocidas moralidad académica y de comprobada idoneidad académica. Asimismo el Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la Ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión, en efecto se hace necesario que el docente posea y cumpla con la ética

profesional que exige y demanda la carrera docente para sus diferentes modalidades y niveles. (p. 60).

De igual manera, la Ley Orgánica de Educación (2009), Capítulo IV de la Formación y Carrera Docente, Artículo 38, señala que:

La formación permanente es un proceso integral continua que mediante políticas, planes, programas y proyectos actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país. (p. 32).

Finalmente, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) decreto N° 1942 Gaceta Oficial N° 4338, el artículo N° 6, señala: que los docentes están en el deber de “coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina, y el comportamiento de las comunidad educativa” (p.3) y en consecuencia los artículos N° 139,140, y 141, contemplan que la actualización de conocimientos y la especialización de las funciones del docente son de carácter obligatorio, y al mismo tiempo constituyen un derecho para el docente en servicio.

Para culminar, los soportes legales contemplados justifican dicha investigación, porque los mismos establecen que los miembros de una institución educativa, deben impulsar acciones conducentes a mejorar la calidad escolar, y para ello es esencial las buenas relaciones interpersonales entre todos los actores del ámbito, aasegurando que así reine la armonía, la comunicación, la convivencia laboral y el trabajo en equipo. Con respecto al Proyecto de Código de Ética del Orientador (2001) en su Artículo 29 señala: Los roles del orientador u orientadora, según el área y contextos pueden ser:

(1) Mediador o Mediadora: Diseña, desarrolla y evalúa procesos que permiten el desarrollo armónico e integral del potencial de los seres humanos. (2) Asesor

o Asesora: Presta sus servicios profesionales actuando como experto en desarrollo humano en situaciones vinculadas a cualquier área de la Orientación. (3) Promotor e Interventor o Promotora e Interventora: Participa activamente en los procesos de transformación de los grupos humanos con los que se involucra. (4) Consultor o Consultora: Diseña y evalúa planes de intervención. (5) Planificador o Planificadora: Diseña programas, proyectos, acciones y demás actividades propias para la resolución de situaciones específicas. (6) Investigador o Investigadora: Utiliza las herramientas y técnicas que proporcionan los métodos de investigación para hacer más efectivo el proceso de intervención y para el desarrollo de la Orientación como disciplina. (7) Otros: Derivados de la especificidad del área ocupacional por atender y los contextos que surjan en el desarrollo de la Orientación y que se reglamente por el Sistema Nacional de Orientadores.

Analizando las conceptualizaciones de la Orientación Educativa y del rol que tiene un docente de educación primaria, se puede decir, que es fundamental para el desarrollo de las relaciones interpersonales y la función docente, ya que el orientador puede guiar y asesorar al sujeto o grupo, favoreciendo y teniendo en cuenta la adaptación y conocimientos de los sucesos que se generan dentro de una institución educativa y, a su vez, favorece la socialización y comunicación, como consecuencia del buen ejercicio de estos procesos, se puede generar la satisfacción de unas buenas relaciones interpersonales en el ejercicio de la función docente.

CUADRO TÉCNICO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Objetivo General: Proponer un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la Escuela Básica Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.

| Objetivos Específicos | Variable | Definición conceptual | Definición operacional | dimensiones | Indicadores | Items |
|---|----------------------------|--|--|--|--|---|
| Diagnosticar cómo se dan las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de la Escuela Básica Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa. | Clima Laboral | Es la interacción que existe entre los miembros de una organización con el ambiente, donde influyen los factores psicosociales y laborales. Morales (2001). | Es un conjunto de factores psicosociales del ambiente laboral, percibidos directa o indirectamente por los empleados que presumen son una fuerza que influye en la conducta de los mismos. Rivas (2016) | Ambiente Laboral | -Estrategias de resolución de conflictos -Trabajo en equipo -Conciliación y acuerdos -Tareas -Motivación -Comunicación | 1 2 3 4,5 6 7,8 |
| | Relaciones Interpersonales | Son aquellas que se llevan a cabo para favorecer las buenas relaciones humanas y personales de una manera adecuada, determinando aspectos y factores que son indispensables para ese fin, tales como la comunicación, relación, y convivencia. Lewin (2006) | Son las relaciones que se establecen para lograr un clima laboral en armonía en todas las instituciones educativas Rivas (2016) | Características personales Metas Valores | -Cumplimiento de normas -Responsabilidad -Diálogo -Autoestima -Toma de decisiones -Objetivos comunes -Eficacia -Convivencia | 9,10 11,12 13 14 15 16 17,18 19,20 |

Cuadro n°2: Técnico de Variables

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según, Sabino (2002), señala que “el marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizó el estudio”. (p.118). Este capítulo encierra la naturaleza de la investigación, el tipo de estudio con su respectivo diseño, además del universo de estudio y las técnicas para recabar la información y su análisis.

Naturaleza de la Investigación

De acuerdo al objetivo propuesto para este estudio el cual es un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral de los docentes de educación primaria en la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, la metodología de investigación se encuentra enmarcada en el paradigma cuantitativo, ya que este modelo permitió la aplicación de un instrumento para realizar el diagnóstico donde se recogieron datos tangibles, observable de primera mano. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (1997), señala que:

El carácter cuantitativo de la investigación, conduce a reproducir la realidad, sin ninguna profundización, interpretación, ni proyección de la teoría social; el objeto de estudio queda restringido a un contexto delimitado, aislado y sin relación con la totalidad en la cual se inscribe, y esto obliga al uso de métodos de investigación sustentados en la simple recolección de datos, y en la elaboración de instrumentos para procesarlos y verificarlos. (p.27).

La metodología de la presente investigación en concordancia a su naturaleza se describe como una investigación cuantitativa, ya que por tratarse de una propuesta de estrategias, fue pertinente realizar una aproximación estadística de la realidad de la

convivencia que se vive en la institución seleccionada. Esta metodología es, de acuerdo con Sabino (ibid), es aquella cuya validez se encuentra en la fase de recolección de datos medibles, sin presentar mayores problemas respecto a los procedimientos estadísticos.

Tipo de Investigación

El estudio de centra dentro de una investigación de tipo no experimental, puesto que como lo señalan Hernández y Otros (1997) es aquella que “se realiza sin manipular deliberadamente variables... lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Pág. 189). Comprendiendo además un diseño de campo debido a que tal como lo define Arias, (2006) “la recolección de datos se hace directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna” (pág. 31), lo que comprende para el caso particular de la presente investigación a la Escuela Básica Estatal Ana de Zambrano Roa, del municipio Guanare del estado Portuguesa; permitiendo observar que los docentes en sus diferentes funciones (aula y gerencia) no demuestran en sus relaciones laborales cotidianas un clima de paz, al contrario, existen conflictos que conllevan al detrimento de la calidad educativa.

Modalidad de la Investigación

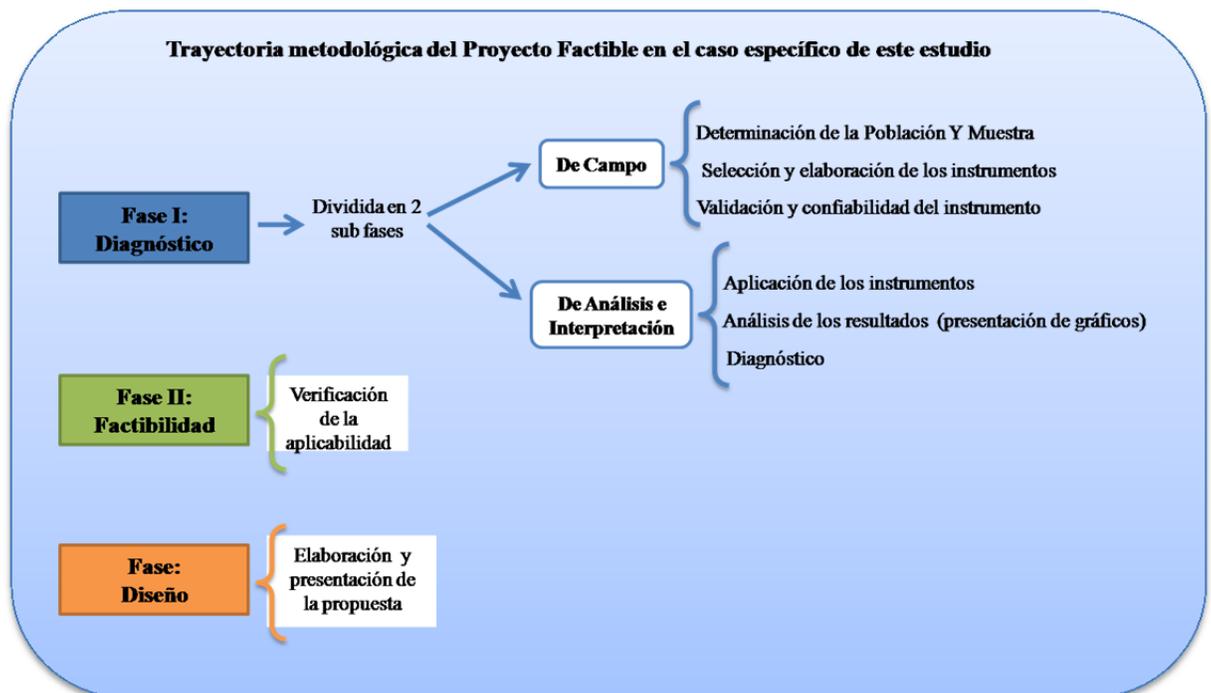
El tipo de estudio de esta investigación, se encuentra enarcado bajo la modalidad de proyecto factible; el cual es definido por el manual de tesis de grado y especialización y maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador, (2003), como:

La elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos necesidades de organizaciones o grupos sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, o procesos. El proyecto debe tener el apoyo de una investigación de tipo documental, y de campo, o un diseño que incluya ambas modalidades “(p. 16).

Dentro de la institución en estudio es necesario un abordaje con propuestas innovadoras que coadyuven el fomento de una cultura de paz para todos los involucrados directa e indirectamente, por tanto esta modalidad de proyecto factible, permite realizar tal propuesta planteando además la factibilidad para su accionar.

Trayectoria metodológica del proyecto factible

En pro del alcance de los propósitos planteados, la investigación se desarrolla en tres fases o etapas las cuales son: la *fase diagnóstica*, *fase de factibilidad* y *finalmente fase de diseño de la propuesta*, todas ellas se encuentran estrechamente vinculadas y organizadas de modo tal que faciliten el entendimiento no solo de la problemática planteada sino además, del camino establecido y cumplido en la búsqueda de alternativas viables y adecuadas para la resolución de la misma. En este sentido, se esquematizan a continuación, cada uno de sus pasos, para posteriormente explicarlos a detalle, concretamente en la aplicación de esta investigación:



Cuadro n°3: Diseño del Proyecto Factible en caso concreto del estudio

Inicio de la Fase I: Diagnóstico de la Necesidad

La fase diagnóstica permite conocer la situación real en cuanto al problema en el estudio, según Hernández, y Otros (1997), plantean que esta fase “tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio” (p.110), permitiendo así conocer las características generales, fenómenos o situación objeto de interés. En función a esta apreciación y tomando en cuenta el primer objetivo de la investigación al diagnosticar cómo son las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de la escuela Ana de Zambrano Roa, se explica el recorrido metodológico, para lograrlo. Cabe acotar que esta fase, es la más importante de todas, puesto que de ella surgen la de factibilidad y la propuesta, por ello, es la más amplia, siendo por esta razón, que la investigadora procedió a dividirla en **dos subfases**, llamadas: **de campo** (explicada en este capítulo) y **de análisis e interpretación** (detallada en el segmento siguiente).

Aclarado esto, se procede a desplegar cada uno de los elementos de la **subfase de Campo**, que contiene: selección de la población y muestra, técnicas e instrumentos, además de su validez y confiabilidad:

a) Selección de la población y la muestra

Previo a ello, se definió la **población** de estudio, entendiéndola como el “conjunto finito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”, (Arias, 2012: p.81). En este sentido, la población estuvo conformada por cuarenta y cuatro (44) docentes de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.

De la misma manera, y una vez conocida la totalidad de la población o sujetos de estudio, se procedió a realizar la selección de la **Muestra** correspondiente, la cual está definida por Arias (2006), como el “subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”, (Pág. 85). Dicha muestra fue seleccionada mediante el

tipo de muestra censal, ya que por tratarse de un número manejable de sujetos se toma como parte de la investigación la totalidad de estos. Este tipo de muestreo lo define Ramírez (2008) como “aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (Pág. 75), por tanto este apartado quedó constituido por los cuarenta y cuatro (44) docentes que hacen vida en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa, del municipio Guanare estado Portuguesa. A continuación se presentan algunas características de la muestra de estudio:

| CANTIDAD | FUNCIÓN | GÉNERO | EDAD |
|---------------------|----------------|--------|-----------------------|
| 1 | Directora | F | Entre 23 Y 53 años |
| 2 | Sub directoras | F | |
| 36 | Maestras | F | |
| 5 | Maestros | M | |
| Total: 44 | | | |

Cuadro n°4: Especificaciones de la muestra. Elaborado por la autora

b) Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Una vez constituida la muestra se procedió a la selección, elaboración y aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de datos. Entre los empleados para esta investigación se encuentran: la **técnica de observación directa**, la cual es, según Arias (2006), “la más importante pues conecta al investigador con la realidad, es decir al sujeto con el objeto o problema de estudio” (Pág. 109), esta técnica permitió en parte la delimitación del problema aquí estudiado. Siguiendo esta misma idea, Cerda (2000) explica que la observación “es natural cuando el observador pertenece a la comunidad donde se observa, y artificial cuando el investigador se integra a la comunidad con el objeto de ser parte de ella y facilitar el trabajo de recolección de datos” (p.241). En base a esta afirmación se puede decir, que la observación a

emplear en esta investigación es la natural, ya que la investigadora pertenece al contexto que se estudia.

En este sentido, para el registro de las observaciones realizadas, se elaboraron las **notas de campo**, que permitieron ir recabando datos directos en cuanto a tiempo, lugar y evento, ya que en la medida en que el investigador participa en las actividades cotidianas va tomando esas notas de campo en el lugar y lo más pronto que le sea posible, a fin de que sean revisadas posteriormente para completarlas y en caso dado reorientar la investigación.

Por medio de la observación se logró el registro en un primer momento de acercamiento al ambiente y la problemática en estudio, a través de su aplicación se alcanzó detectar la necesidad inicial en relación a la problemática existente como participante activa del entorno donde se llevó a cabo la investigación. A continuación se presentan algunas notas de interés:

| FECHA / LUGAR | EVENTO | OBSERVACIONES/NOTAS DE CAMPO |
|---|--|--|
| 13 de Octubre de 2015 (Patio central del plantel) | Acto del día de la Resistencia Indígena | <ul style="list-style-type: none"> - Discusión entre dos maestras de 4to. Grado del turno de la mañana, porque una de ellas, ocupó el lugar con sus estudiantes, que de acuerdo a la otra, le correspondía a ella estar. - Los estudiantes observaron el hecho - Ningún directivo intervino |
| 04 de Diciembre de 2015 Sala de reuniones docentes | Reunión para proponer el cierre del año, con las actividades decembrinas | <ul style="list-style-type: none"> - Entraron y la mayoría no hubo saludos, ni cordialidades. - Discusión entre dos bandos: los que apoyaban y los que no, las propuestas (gritos, mofas, algarabía). - No se lograron acuerdos ese día |
| 20 de Enero de 2016 En la puerta del salón de 1er. grado | Discusión entre dos maestras | <ul style="list-style-type: none"> - Una maestra le reclama agresivamente a la de 1er. Grado, por una deuda adquirida en el 2015. - Hubo ofensas, como: “piazo e’ loca, muerta de hambre”. |

Cuadro n° 5: Notas de Campo. Elaborado por la autora

De la misma manera, se diseñó como segunda técnica empleada una **Encuesta**, Arias (2006) la describe como la técnica que pretende recoger información de un grupo o muestra acerca de si mismos con respecto a un tema en particular.

Con relación al instrumento de recolección de datos, se utilizó un *cuestionario*, atendiendo a Hernández, y Otros (1997), quienes lo definen como un “conjunto de preguntas respecto a unas variables a medir”. (p.276), el cual se estructuró en escala tipo Lickert, con un total de veinte (20) ítems con alternativas: Siempre (S) Casi Siempre (C/S) Algunas Veces (A/V) Nunca (N) No Respondió (N/R), con el propósito de ser redactadas de manera sencilla para que no exista ningún tipo de ambigüedades y el encuestado pueda responderlas de manera clara y sincera, de forma que puedan ser analizadas e interpretadas con facilidad. Es pues este instrumento el que fue sometido al análisis estadístico correspondiente, para determinar la confiabilidad y validez de los datos recabados.

Es de destacar que ambas técnicas permitieron profundizar en la información requerida para poder proponer las estrategias más adecuadas al grupo con el cual se estudió y analizó la problemática presentada.

c) *Confiabilidad y Validez de los instrumentos*

Hernández y Otros (ibid), afirman que la *validez* “indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida. Una escala o instrumento tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir”. (p.131). En este sentido, la validez del cuestionario se realizó a través de tres (03) expertos: un (01) Magister en Investigación Educativa y dos (02) Magister en Orientación y Asesoramiento, a quienes se les entregó un ejemplar contentivo de los objetivos que se persiguen en la investigación, el cuadro operacional de variables, así como la presentación del cuestionario con cada una de las preguntas elaboradas para medir las variables del estudio.

Es de hacer notar, que los especialistas revisaron e hicieron las observaciones correspondientes, de acuerdo a los criterios de pertinencia, claridad de redacción y pertinencia de los ítems con respecto a los indicadores a medir. Seguidamente se consideraron las observaciones emitidas por estos para elaborar la versión definitiva del cuestionario. Lo que conllevó a su validación definitiva, que se muestran en el anexo B.

Por su parte, Palella y Martins (2012), señalan que “...satisfacer el requisito de la confiabilidad hace suponer que la variable a medir se mantiene estable en el tiempo... un instrumento es confiable cuando aplicado en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son aproximadamente los mismos”, (p.166).

La *confiabilidad* del instrumento, según Hernández y Otros (1997), es “la capacidad del instrumento de registrar los mismos resultados en distintas ocasiones, bajo las mismas condiciones y sobre la misma selección muestral”. (p.51). Para apoyar la *confiabilidad* del instrumento aplicado a la muestra, se realizó el análisis de los mismos por medio de una prueba piloto que de acuerdo a Hernández y Otros:

...consiste en aplicar el instrumento a personas con características semejantes a las de la muestra o población objetivo de la investigación. En esta prueba se analiza si las instrucciones se comprenden y si los ítems funcionan adecuadamente. Los resultados se utilizan para calcular la confiabilidad- y de ser posible la validez- del instrumento de medición. La prueba piloto se realiza en una pequeña muestra (inferior a la muestra definitiva). (p.262).

Por tal razón, se calculó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación de la prueba piloto a doce (12) sujetos con las mismas características del universo estudiado. Una vez realizada esta prueba, se procedió a su análisis interpretativo con la aplicación del método de análisis de homogeneidad de los ítems, mediante la implementación del alfa de Cronbach, definido por Palella y Martins (2012) como:

...una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo likert... el alfa de Cronbach realiza su medida a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí, variando entre 0 y 1 (0 es ausencia total y 1 es consistencia perfecta). (p. 168).

Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba piloto, fueron sometidos a un tratamiento estadístico basado en la fórmula Alpha – Cronbach, con la cual se calculó el coeficiente sobre la base de la varianza de los ítems, aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum Sp^2}{\sum St^2} \right)$$

α = Coeficiente de Confiabilidad de Cronbach

K = Número de ítems

Sp^2 = varianza de los puntaje de cada ítems

St^2 = varianza de los puntajes totales.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum Sp^2}{\sum St^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{41}{41 - 1} \left(1 - \frac{5,4 \cdot 41}{37,7 \cdot 20} \right) = 0,14$$

$$\alpha = 1,05 \quad 1 - 0,14 \quad \alpha = 1,05 \times 0,90 \quad \alpha = \mathbf{0,95}$$

Para la interpretación de los resultados arrojados en el estudio de confiabilidad se tomaron en consideración los siguientes rangos de valores:

Rangos de valores para la interpretación del Alfa de Cronbach

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|-------------|---------------|
| 0,81 – 1 | Muy alta |
| 0,61 – 0,80 | Alta |
| 0,41 – 0,60 | Media |
| 0,21 – 0,40 | Baja |
| 0 – 0,20 | Muy baja |

Cuadro n° 6: Rangos de valores con Alfa de Cronbach. Fuente: Palella y Martins (2012, p. 169).

Como en el caso de esta investigación el resultado (ver anexo C) arrojó $\alpha = 0.95$, quiere decir que ubicándolo en el rango establecido por los autores, la confiabilidad en el estudio es considerada como Muy Alta.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO

En este capítulo, de acuerdo a lo planteado por Palella y Martins (2012) “se realizan las interpretaciones y suposiciones en base a los valores obtenidos de las variables planteadas, acerca de la naturaleza y significado de estas, en atención a los distintos tipos de información que cada una puede proporcionar”, (Pág. 174). El análisis que surge a acá, se deriva de la aplicación del cuestionario, a los 41 docentes de la Escuela Estadal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, que conforman la muestra de estudio. Así pues se procede a dar continuación a la Fase I: Diagnóstica en la **subfase de Análisis e Interpretación**, que comprende el análisis de los datos y finalmente el diagnóstico.

a) Presentación y Análisis de los Datos

Aplicadas las técnicas e instrumentos de recolección de datos se procede a presentar los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos estadísticos que faciliten la comprensión para su posterior análisis e interpretación, destacando los resultados más relevantes que se obtuvieron gracias a los diferentes ítems y su intencionalidad de medición, los cuales sirvieron de fundamentación al diagnóstico, y de base para el estudio profundo de las causas, impacto y consecuencias de la problemática observada, permitiendo a su vez generalizar una visión ajustada a las posibles soluciones que se pudieran ofrecer para ésta.

De este modo, en función al objetivo planteado en la investigación, acerca de proponer un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la escuela Ana de Zambrano Roa, se enfatizó la recolección de datos en base a indicadores tales como: dinámica grupal, motivación, comunicación, cumplimiento de reglas, objetivos, toma de decisiones

entre otros, que conllevan a la evaluación de las variables relaciones interpersonales y clima laboral.

Una vez recabado los valores que toman las variables del estudio, se procedió a vaciarlos en cuadros porcentuales y de frecuencia. Para efectuar el análisis de los datos, se tomó en cuenta lo señalado por Hernández y Otros (2010), cuando señala que “el investigador busca en primer término describir sus datos y posteriormente hacer análisis estadísticos para relacionar sus variables” (p. 350). Por consiguiente la técnica aplicada para este análisis de datos fue la estadística descriptiva a partir de cuadros y gráficos de barra, a fin de presentar una mejor visibilidad de los resultados.

A continuación se muestra la tabulación de los resultados, al mismo tiempo que se describen los datos obtenidos:

Cuadro 7. Variable: Clima Laboral

Dimensión: Ambiente laboral

Indicadores: Estrategias de resolución de conflictos, Trabajo en Equipo, Conciliación y acuerdos

| N° | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | | No Respondió | |
|----|--|---------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|-------|-----------|--------------|----------|
| | | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % |
| 1. | Realizan estrategias grupales para manejar diversos conflictos en la institución | 6 | 16 | 9 | 21 | 9 | 21 | 17 | 42 | 0 | 0 |
| 2. | El trabajo en equipo contribuye a mejorar las relaciones entre los docentes | 37 | 94 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Se percibe en el clima laboral de la institución, la falta de conciliación y acuerdos entre los docentes | 37 | 73 | 2 | 3 | 2 | 3 | 7 | 21 | 0 | 0 |

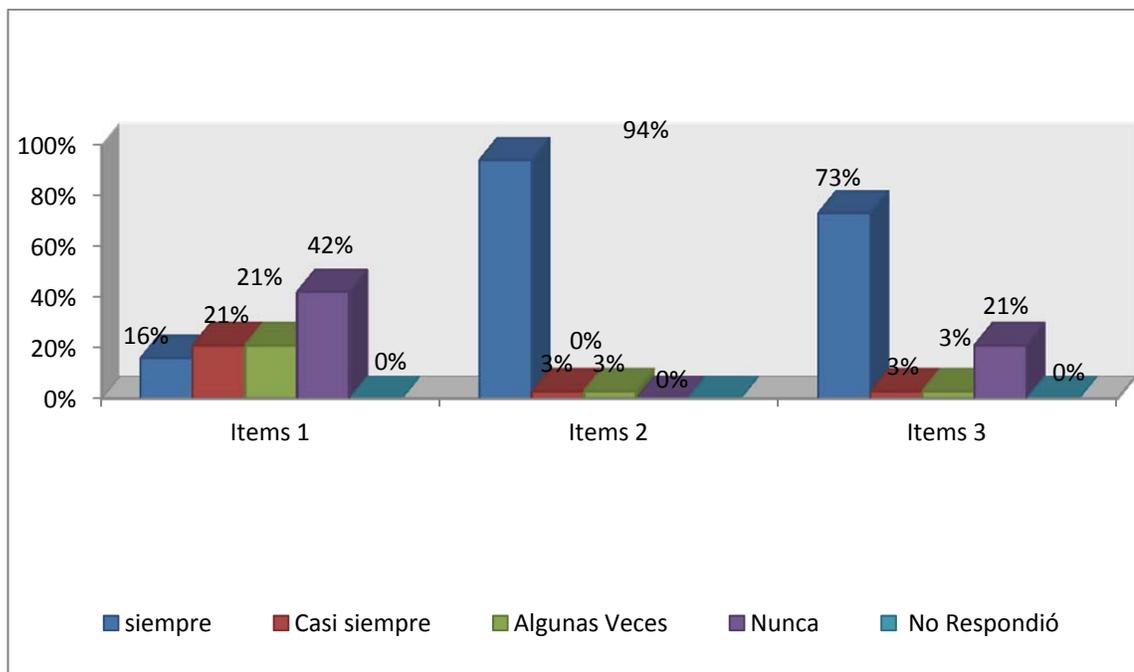


Gráfico 1. Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: estrategias de resolución de conflictos, trabajo en equipo, conciliación y acuerdos

Interpretación:

Entre los resultados referidos a la dimensión: ambiente laboral, bajo el indicador estrategias de resolución de conflictos, del ítem uno (1) se pudo observar mediante las respuestas de los docentes, que un cuarenta y dos por ciento (42%), afirma que nunca han realizado estrategias en la institución, para manejar los conflictos presentados, mientras que el veintiuno por ciento (21%) asegura que casi siempre y algunas veces las realizan, y solo el dieciséis por ciento (16%) afirma que siempre.

Asimismo en el ítem número dos (2) el noventa y cuatro por ciento (94%), de los docentes considera que el trabajo en equipo promueve las mejoría de las relaciones entre los docentes, mientras que un tres por ciento (3%) manifiesta que casi siempre y algunas veces, lo cree necesario, evidenciándose que están conscientes de lo que beneficia el trabajar mancomunadamente y como esto fortalece las relaciones entre sí.

Del mismo modo se evidenció los resultados del ítem número tres (3) en donde se reflejó que el setenta y tres por ciento (73%), afirma que siempre es percibida la falta de conciliación y acuerdos entre los docentes, el tres por ciento (3%), asegura que casi siempre y algunas veces, mientras que el veintiún por ciento (21%) manifiesta que nunca la han percibido.

Cuadro 8. Variable: Clima Laboral
Dimensión: Ambiente laboral
Indicadores: Tareas, Motivación, Comunicación

| Nº | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | | No Respondió | |
|----|--|---------|------------|--------------|----------|---------------|----------|-------|----------|--------------|-----------|
| | | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % |
| 4 | Realizan tareas en conjunto para el bienestar de la institución | 0 | 0 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37 | 91 |
| 5 | Las tareas son más relevantes si proyectan objetivos en común | 41 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Un docente motivado puede tener mayor disposición para relacionarse con los demás | 35 | 91 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| 7 | Es importante mantener una comunicación entre los docentes para que el clima laboral sea favorable | 34 | 88 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 6 | 0 | 0 |
| 8 | La comunicación es pieza fundamental para solventar los conflictos entre los docentes | 41 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

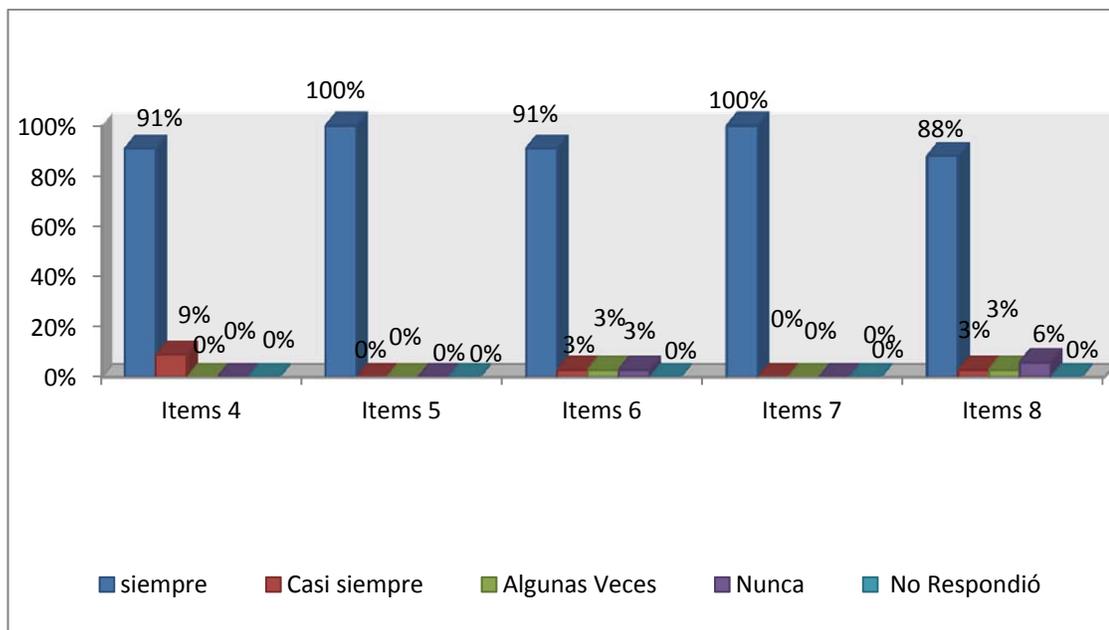


Gráfico 2. Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable Clima Laboral. Dimensión: Ambiente laboral. Indicadores: Tareas, Motivación, Comunicación

Interpretación:

Según los porcentajes obtenidos en esta parte del cuestionario, aplicado a los docentes se refleja lo siguiente: en el ítem número cuatro (4) que el noventa y uno por ciento (91%) no respondió cuando se le preguntó si realizaban tareas en conjunto para el bienestar de la institución, y solo un nueve por ciento (9%) afirma que casi siempre, lo que indica que existe alguna resistencia entre los docentes para hablar de temas que reflejen unidad entre ellos. Sin embargo en cuanto al ítem número cinco (5) los resultados demostraron que un cien por ciento (100%), los docentes manifiestan que siempre las tareas son más relevantes si conllevan objetivos comunes, esto deduce que a pesar de que no quisieron responder sobre si realizaban tareas juntos, reconocen que es ventajoso cuando todos los que componen el sistema educativo mantienen las mismas metas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el ítem seis (6) se puede determinar que el noventa y uno por ciento (91%) de los encuestados manifiestan que siempre un docente motivado puede tener mayor disposición para relacionarse, mientras que un tres por ciento (3%) refleja que casi siempre y a veces, evidenciando con esto, que el factor motivación es un elemento fundamental para el proceso de socialización y relacionarse con otros. De acuerdo al ítem número siete (7) se refleja que el ochenta y ocho por ciento (88%) argumenta que siempre es importante mantener una comunicación entre los docentes para que el clima laboral sea favorable; asimismo en el ítem ocho (8), el cien por ciento (100%) de los docentes encuestados afirmaron que siempre la comunicación es pieza fundamental para solventar los conflictos entre los docentes.

Cuadro 9. Variable: Relaciones Interpersonales

Dimensión: Características personales

Indicadores: Cumplimiento de normas, Responsabilidad, Diálogo.

| N° | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | | No Respondió | |
|----|--|---------|-----------|--------------|-----------|---------------|----------|-------|-----------|--------------|----------|
| | | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % |
| 9 | Se requiere del cumplimiento de las normas por parte de un docente, para ser aceptado por el colectivo en general en una institución educativa | 33 | 88 | 4 | 6 | 4 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | El no cumplimiento de las normas por parte del docente puede ser un factor para generar conflicto entre los demás | 39 | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 |
| 11 | Tomas en consideración la responsabilidad como una característica fundamental para ser aceptado por los demás | 29 | 76 | 7 | 15 | 5 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | En la institución se refleja la responsabilidad entre los docentes | 0 | 0 | 7 | 15 | 5 | 9 | 29 | 76 | 0 | 0 |
| 13 | Se promueve el diálogo dentro de la institución, para resolver situaciones de conflicto entre docentes | 4 | 6 | 4 | 6 | 0 | 0 | 33 | 88 | 0 | 0 |
| 14 | Crees que la autoestima es un elemento fundamental para la socialización de un docente | 35 | 91 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 |

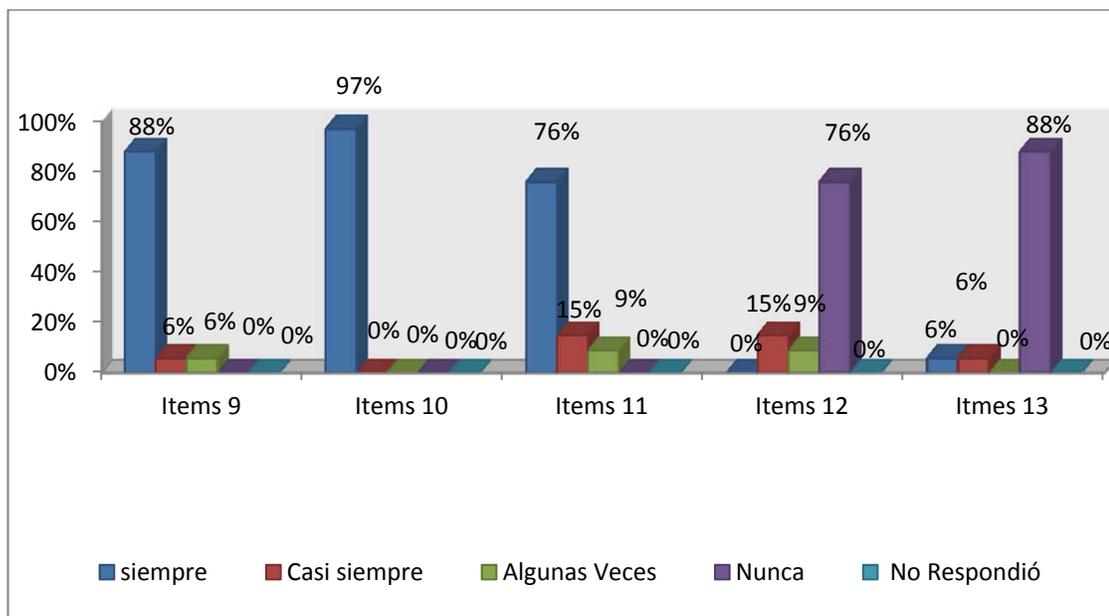


Gráfico 3. Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Características personales. Indicadores: Cumplimiento de normas, Responsabilidad, Diálogo, Autoestima.

Interpretación:

Entre los resultados referidos al indicador cumplimiento de normas se puede evidenciar en el ítem número nueve (9) que el ochenta y ocho por ciento (88%) manifiesta que siempre tiene relación el cumplimiento de las reglas de un docente para ser aceptado por el colectivo en general de una institución educativa, mientras que un seis por ciento (6%) asegura que casi siempre y otro seis por ciento (6%) algunas veces. Asimismo en el ítem número diez (10) se evidencia que el noventa y siete por ciento (97%) creen que siempre el no cumplimiento de las reglas de un docente puede ser un factor para generar conflictos entre los demás, y solo un tres por ciento (3%) afirma que siempre, reconociendo que es importante que un docente debe cumplir con los estatutos de la institución, de manera que no incomoden a los demás compañeros y pueda fluir las relaciones interpersonales en ellos.

De acuerdo a los resultados del ítem once (11) se evidencia que el setenta y seis (76%) apunta que siempre toman en consideración la responsabilidad para ser aceptado por los demás, mientras que un quince por ciento (15%) dice que casi siempre, otro nueve por ciento (9%) asegura que a veces. En mención de las respuestas dadas por los docentes encuestados, en el ítem doce (12) el setenta y seis por ciento (76%) afirma que nunca en la institución se refleja la responsabilidad entre los docentes, por otro lado un quince por ciento (15%) asegura que casi siempre está presente en alguno de ellos, mientras que un nueve por ciento (9%) manifiesta que algunas veces.

En los resultados del ítem trece (13) se hace referencia a los siguientes datos porcentuales: el ochenta y ocho por ciento (88%) de los encuestados indican que nunca utilizan el diálogo para resolver situaciones entre los docentes, mientras que el seis por ciento (6%), afirma que casi siempre, de igual forma un seis por ciento (6%) dice que siempre. Los resultados concernientes al indicador autoestima, en el ítem catorce (14) se evidencia que el noventa y uno por ciento (91%) de los encuestados opinan que siempre la autoestima es un elemento fundamental para la socialización de un docente, por otro lado el tres (3%) reflejó que casi siempre, un tres por ciento (3) algunas veces y un tres por ciento (3%) nunca.

Cuadro 10. Variable: Relaciones Interpersonales
Dimensión: Metas
Indicadores: Toma de Decisiones, Objetivos Propuestos

| Nº | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | | No Respondió | |
|----|--|---------|---|--------------|---|---------------|----|-------|----|--------------|---|
| | | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % |
| 15 | La toma de decisiones se realiza en conjunto | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 15 | 34 | 85 | 0 | 0 |
| 16 | Mantienen en común objetivos propuestos | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 39 | 97 | 0 | 0 |

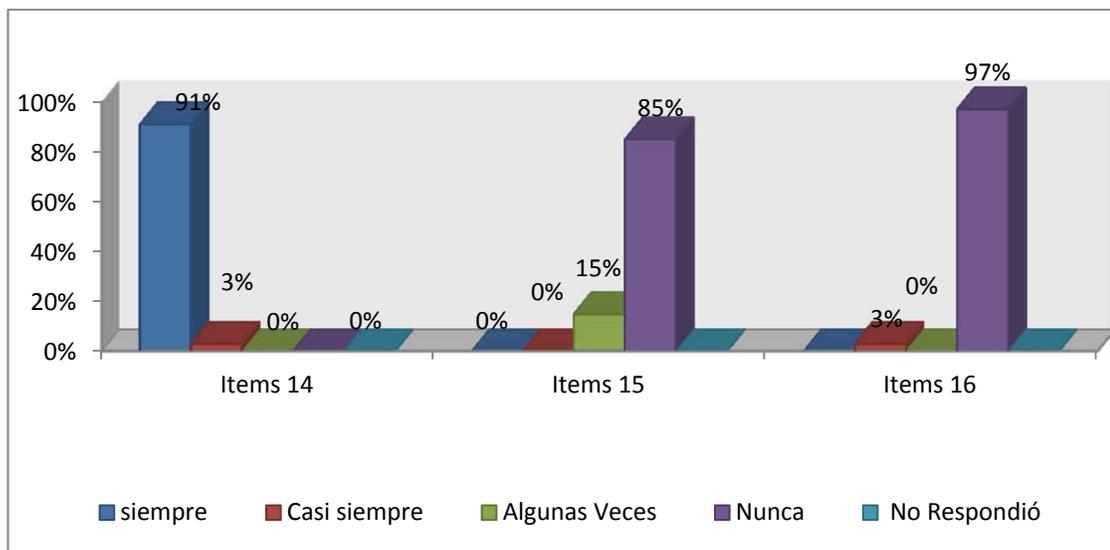


Gráfico 4. Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable Relaciones Interpersonales. Dimensión: Metas. Indicadores: Toma de Decisiones, Objetivos Propuestos

Interpretación:

En el ítem quince (15), se denota que el ochenta y cinco por ciento (85%) expresa que nunca la toma de decisiones se realizan en conjunto, mientras que un quince por ciento (15%) manifiesta que solo algunas veces, lo que refleja que en la Escuela Estadal Ana de Zambrano Roa se evidencia muy poco las opiniones de todos los docentes, debido a que según los resultados no se efectúan de forma mancomunada, lo que hace que se fracturen relaciones efectivas. Seguidamente en el ítem dieciséis (16) se refleja que el noventa y siete por ciento (97%) reconoce que nunca mantienen en común objetivos propuestos, mientras que el tres por ciento (3%) especifica que casi siempre, lo que quiere decir que no existe en la institución metas compartidas, el trabajo se realiza de forma individual y esto quizá proyecte la competitividad de forma negativa.

Cuadro 11. Variable: Relaciones Interpersonales
Dimensión: Valores
Indicador: Eficacia, Convivencia

| N° | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | | No Respondió | |
|----|--|---------|---|--------------|----|---------------|---|-------|----|--------------|---|
| | | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % |
| 17 | Se relacionan eficaz y eficientemente al trabajar en equipo | 0 | 0 | 4 | 6 | 4 | 6 | 33 | 88 | 0 | 0 |
| 18 | Existe productividad al emprender proyectos en común | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 97 | 0 | 0 |
| 19 | Se refleja la armonía y el respeto a la hora de realizar los colectivos de formación | 0 | 0 | 7 | 15 | 5 | 9 | 29 | 76 | 0 | 0 |
| 20 | Generan encuentros extracurriculares que propicien la convivencia entre los docentes | 0 | 0 | 7 | 15 | 5 | 9 | 29 | 76 | 0 | 0 |

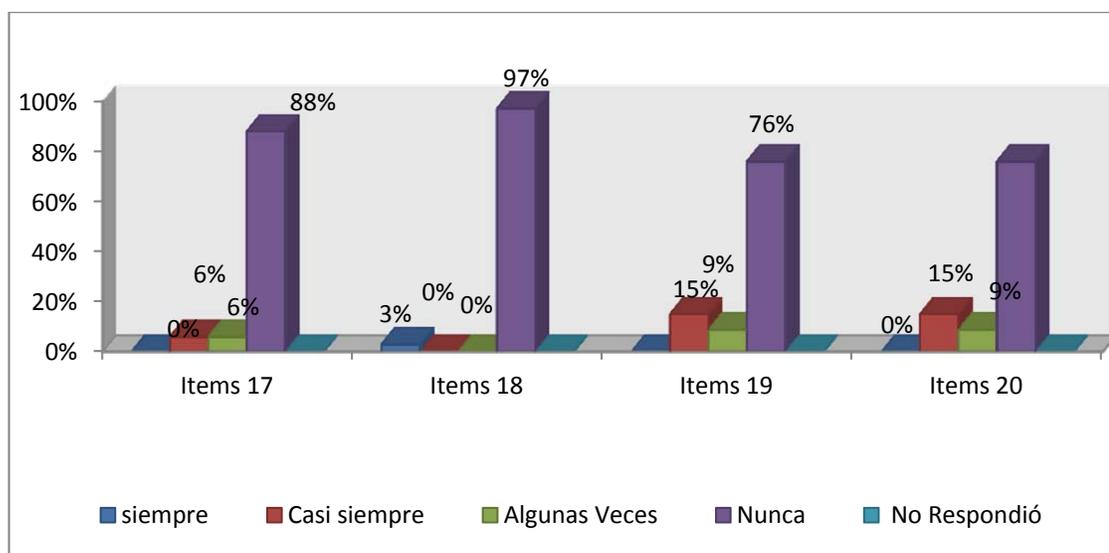


Gráfico 5. Tabulación de los resultados obtenidos de acuerdo a la variable: Relaciones Interpersonales. Dimensión: Valores. Indicador: Eficacia, Convivencia.

Interpretación

En relación con los resultados emitidos por los docentes en el ítem diecisiete (17), el ochenta y ocho por ciento (88%) afirma que nunca se relacionan eficazmente entre

sí para trabajar en equipo, mientras que el seis por ciento (6%) refleja que algunas veces, y un seis por ciento (6%) casi siempre, de este modo, las evidencias demuestran que los docentes mantienen muy pocas relaciones interpersonales que lo conlleven a trabajar en equipo, lo cual es un factor que perjudica la eficacia de toda la colectividad educativa. Asimismo en el ítem dieciocho (18), los encuestados manifestaron en un noventa y siete por ciento (97%) que nunca se percibe la productividad de las tareas que realizan en común, mientras que un tres por ciento (3%) aseguran que siempre; lo que quiere decir, que existen claramente dificultades en las relaciones interpersonales entre docentes, y esto se evidencia al elaborar tareas en conjunto, pues no existe la productividad necesaria.

Por otro lado, en el ítem diecinueve (19), los docentes encuestados manifestaron en un setenta y seis por ciento (76%) que nunca se refleja la armonía y el respeto al momento de las reuniones escolares, mientras que un nueve por ciento (9%) manifiesta que algunas veces, y un quince (15%) casi siempre, lo que indica que existe algunos declives en cuanto a la comunicación y a su vez en la convivencia. En correspondencia a los resultados reflejados en el ítem veinte (20), se evidenció que el setenta y seis por ciento (76%) de los docentes manifestaron que nunca generan encuentros extracurriculares para compartir, mientras que el veintinueve (29%) dice que algunas veces y un quince por ciento (15%) que casi siempre, lo que determina que el poco compartir ha generado en estos docentes poca efectividad para relacionarse entre sí.

b) Análisis de los Resultados: Camino al Diagnóstico

Tomando en consideración los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes encuestados de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del Municipio Guanare estado Portuguesa, y en concordancia con el objetivo de diagnosticar las relaciones interpersonales entre ellos, así como de la necesidad de implementación de una propuesta para mejorarlas, se puede ir estableciendo en este

apartado, algunos rasgos de interés que puntualizan el propósito que se perseguía, veamos:

Se logró determinar respecto a la dimensión ambiente laboral, con los indicadores evaluados: estrategias de resolución de conflictos, trabajo en equipo, conciliación y acuerdos, tareas, motivación y comunicación que los docentes poseen un nivel de conciencia que los hace valorar la importancia de trabajar en equipo, de conciliar entre ellos, así como el de mantener una adecuada comunicación, no obstante a la hora de llevarlo a su práctica este hecho no se percibe concretamente y así se refleja en la valoración porcentual del indicador: tareas, donde el 91% no respondió cuando se le preguntó si realizaban tareas colectivas en pro de la institución, ante tal omisión de la respuesta, se puede inferir que quizá si existe la propuesta de tareas en equipo, pero estas son omitidas por los docentes y no las realizan.

Otro aspecto interesante de los resultados, es el hecho de que la mayoría de los docentes señaló que no se implementan en la institución estrategias de resolución de conflictos; entendiendo que el conflicto es un factor infaltable dentro de los entornos donde conviven grupos humanos, es importante que se tomen medidas para prevenirlo o si existiera, existan medidas para abordarlo eficazmente, contribuyendo al buen desarrollo psicológico y físico de los ambientes laborales y más aún el educativo. Por su parte, corresponde de igual manera cuidar la comunicación, elemento y valor imprescindible para el crecimiento organizacional y humano, aparentemente por la evidencia empírica de los datos, en la institución Ana de Zambrano Roa, ubicada en Guanare, este proceso se está descuidando, desencadenando insatisfacciones en el personal, falta de confianza, entre otros.

En cuanto a la variable relaciones interpersonales, los resultados señalaron que en la dimensión características personales, bajo los indicadores: cumplimiento de normas, responsabilidad, diálogo y autoestima, se evidenció que los docentes en un noventa y siete por ciento (97%) creen que el no cumplimiento de las reglas de un

docente puede ser un factor para generar conflictos entre los demás, donde al parecer han incurrido algunos de ellos, lo que ha generado descontento en el grupo, produciéndose dispersiones que indican el deterioro de las relaciones interpersonales en la institución antes nombrada, a su vez, los docentes en un noventa y un por ciento (91%) concuerdan en que la autoestima es un elemento fundamental para la socialización, demostrando con esto con todo individuo debe tener presente el autoconcepto y la seguridad en sí mismo para poder interactuar con los demás de forma eficaz.

En lo que concierne a la dimensión metas de los indicadores toma de decisiones y objetivos propuestos comunes se mostró que con un noventa y siete por ciento (97%) de respuestas, que nunca se tejen alianzas que muestren relaciones interpersonales, que conlleve a tomar decisiones en conjunto, ameritando orientaciones y asesorías para reflexionar y actuar sobre esto, debido a que es necesario tener presente el trabajo en equipo, es por el bienestar de la comunidad educativa. Finalmente, en cuanto a la dimensión valores con indicadores de eficacia y convivencia, los mismos no se palpan concretamente, debido precisamente a que todos trabajan por separado, no unifican esfuerzos para lograr las tareas, así como no hay límites de respeto, pero tampoco espacios para promoverlo.

CIERRE DE LA FASE I: DIAGNÓSTICO

A lo largo del análisis de los resultados, se fueron suscitando elementos de interés que condujeron al diagnóstico, logrando de esta forma, dar cumplimiento al objetivo de conocer de qué manera se dan las relaciones interpersonales entre los docentes que hacen vida en la escuela Ana de Zambrano Roa, pero también permitieron ir develando la necesidad que se tiene de la implementación de un programa de apoyo para el fortalecimiento de esas relaciones dentro del clima laboral de esta institución escolar.

Hablar de relaciones interpersonales no es tarea sencilla, ya que estas encierran dentro de sí un cúmulo de factores psicosociales que son necesarios dentro de los ambientes que rodean al ser humano, para que las relaciones entre ellos se produzcan satisfactoriamente; siendo así, el ambiente es vital dentro del desarrollo de la persona, como lo señala Bronfenbrenner (1987), quien plantea que el entorno debe proveer al individuo elementos para su evolución, como equilibrio, armonía, confianza, apertura (DiCaprio, 1985). Así pues, dentro de una organización y más si se habla de una educativa, debe propiciarse un clima armónico, para que, todos los actores escolares tengan la oportunidad de desarrollarse dentro del mismo, de sentirse cómodos, en confianza.

En contradicción a estas ideas, esto no sucede en la escuela Ana de Zambrano Roa, donde los resultados arrojaron más bien, la existencia de un **clima** desfavorable, poco tolerante, para quienes laboran allí, incluyendo a la autora. Esto fue evidenciado en las respuestas de los sujetos de la muestra, quienes señalaron que no hay un clima de entendimiento, no se promueven acciones para solucionar conflictos, lo que genera que estos se prolonguen en el tiempo y empeoren. En este mismo orden de ideas, no se concreta en el plantel los acuerdos ni la conciliación, los equipos de trabajo decrecen cada día, hecho que contribuye a que la motivación del docente se debilite.

En relación a la variable eje central de este estudio, las **relaciones interpersonales**, se proyectó en los resultados un detrimento considerable, ya que los indicadores que permitieron medirla (cumplimiento de normas, responsabilidad, diálogo, autoestima, toma de decisiones, objetivos comunes, eficacia, convivencia), arrojaron un significativo margen de irregularidades, entre ellas:

- ✓ No se evidencia responsabilidad entre los docentes
- ✓ No se promueve el diálogo
- ✓ No hay consenso en la toma de decisiones
- ✓ No hay objetivos comunes, ni sistema de normas claro
- ✓ No existen relaciones eficaces ni trabajo productivo
- ✓ No existe armonía ni respeto a las ideas
- ✓ No existen espacios de esparcimiento y disfrute, que inviten a la convivencia

Los docentes antes encuestados, demostraron mediante los resultados del diagnóstico que las relaciones interpersonales no fluyen de manera satisfactoria en esta escuela, debido a que se ponen de manifiesto comportamientos como: la falta de integración, desconfianza, oportunismo, poca o nula solidaridad, estando presente además, la formación de bandos en el grupo de docentes, la apatía y el aislamiento en los círculos de estudio previamente planificados, la escasa participación en las actividades extra cátedra, así como el desacuerdo ante las actividades asignadas por la dirección, lo cual incide de manera negativa en la conformación de equipos de trabajo efectivos y sólidos, para llevar a cabo el buen funcionamiento de la labor docente.

Para finalizar con esta fase, los resultados, base de este diagnóstico, permiten suponer que en la institución de estudio, específicamente su población docente, **carece de prácticas de habilidades sociales**, como comunicación, empatía, liderazgo, trabajo cooperativo, cordialidad y respeto, que conlleven a mantener relaciones interpersonales exitosas y en consecuencia un buen clima laboral, por lo

que se hace **necesario** diseñar un programa de orientación y asesoramiento a docentes que favorezcan el desarrollo de esas habilidades, para fortalecer sus relaciones interpersonales y propiciar un clima laboral más efectivo, por el bien de la organización y del grupo.

Fase II: Factibilidad

Continuando con el recorrido del diseño para proyectos factibles, luego de haber concluido el diagnóstico, se procede a continuar con la **Fase II: Factibilidad**. Esta fase tiene como propósito determinar la factibilidad técnica, económica, y operativa de la propuesta, donde se determina la disponibilidad de recursos humanos, materiales, financieros así como el apoyo institucional requerido para la puesta en marcha del proyecto; para que todos estos pasos se cumplan se realizaron procedimientos administrativos con los entes encargados de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, lo que permitió la posibilidad de proponer un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes. Por consiguiente, para establecer las posibilidades de llevar a cabo la propuesta formulada, se hizo necesario evaluar la factibilidad mediante el estudio de mercado, técnico y el estudio económico financiero donde Godoy (2013) cita a Jiménez quien establece que el estudio de la factibilidad:

Determina de manera científica la viabilidad del proyecto, se mide, cuantifica y se relacionan los resultados parciales de los estudios de mercado, técnico y financiero. Se pueden incluir otros estudios complementarios como los jurídicos, sociales, económicos, curriculares, etc., pero los tres primeros son de absoluta obligatoriedad. (p.94)

Desde esta visión, la estimación de la factibilidad tuvo como propósito evaluar las posibilidades de desarrollo de las acciones y metas propuestas para convertir en fortalezas las debilidades evidenciadas en las acciones ejercidas por parte de los

diferentes docentes encuestados de la escuela antes mencionada, visto de esta forma la factibilidad, indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a la tercera fase del proyecto.

Estudio del Mercado

Este estudio consiste en demostrar y probar que existe un número significativo de personas que según Godoy (ibíd.) para identificar la oferta y la demanda de la propuesta. De manera que el estudio, consiste en proponer un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de educación primaria en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa. Para este proceso de estudio del mercado se tomaron en consideración los aspectos evaluativos que determinaron cómo debe llevarse a cabo un proyecto factible en cuanto a las posibilidades económicas, insumos, recursos, que son necesarios para la aplicación de la propuesta en un futuro, estos datos le permitirá a los miembros de la institución antes nombrada, no solo contar con el contenido de la propuesta sino también tener un estimado de cuánto saldrá aplicarla, además de aportar el impacto social que tendrá la misma, arrojando datos que especifiquen la ubicación, el espacio físico, como las personas que deben intervenir para ello.

De esta manera la presente investigación presenta un estudio de mercado que indica que el tema es apropiado además de adaptado a las necesidades de los docentes objeto de estudio, teniendo un alto beneficio institucional, de tal modo se presentan otras variantes que son de interés para el estudio del mercado, cónsonas a las intenciones de la autora, las cuales se hacen referencia a continuación:

Producto del Mercado

- **Principal:** este constituye los beneficiarios principales del estudio, siendo los cuarenta y un (41) docentes de educación primaria en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, donde se le ofrece obtener un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral, según las necesidades previstas y arrojadas en el diagnóstico, de manera que al momento de aplicar la propuesta mantengan una operatividad de acuerdo al contexto de la realidad encontrada.
- **Secundarios:** los beneficiarios secundarios es el personal directivo, quienes mediante el programa de orientación y asesoramiento, dispondrán de mayores oportunidades de trabajo en equipo, cumplir metas en común e minimizando los conflictos y discusiones, al mismo tiempo se fortalecerá la estructura educativa debido a que se puede mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral.
- **Terciarios:** los beneficiarios terciarios serán los estudiantes, padres, representantes y la comunidad en general, puesto que los docentes que mantienen relaciones interpersonales de forma adecuada, pueden trabajar de forma armónica, dinámica, y participativa obteniendo un clima laboral confortable, no libre de conflictos pero sí con un personal docente capaz de mediarlos y llegar a las conciliaciones para un mejor trato entre ellos.

Estudio Técnico

Desde el punto de vista técnico se realizaron entrevistas con los encargados de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa, para constatar la disposición de cada uno de

participar en la propuesta, se le solicitó algunos recursos materiales que se consideran necesarios para llevar a cabo la investigación, debido a que los beneficiarios del mismo son los docentes de dicha institución, los cuales contarán con un programa que le permitan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el clima laboral.

En base de este estudio técnico, se demuestra y se justifica las posibilidades existentes que se adapten a los criterios de calidad y optimización presentes en el proyecto, por lo tanto, el estudio técnico está estructurado según requerimientos de localización, espacio físico, recursos humanos y tecnológicos, por lo tanto esta investigación se centra en prestar una información necesaria que permita actuar según los insumos con los que se cuenta y cuáles son los que serían oportunos tener presente, para la inducción de la temática.

- **Requerimientos de Localización y Espacio Físico**

El tamaño del proyecto, está definido por la cantidad de sujetos que se beneficiarán directamente, en el caso de los cuarenta y uno (41) de los docentes de la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa, lo que es importante resaltar que las instalaciones a usar para el desarrollo de la propuesta, serán las más adecuadas y deben contar con los recursos mínimos exigidos para lograr una excelente orientación para impartirla a los docentes antes señalados, en cuanto al desarrollo de la propuesta se pudiera ejecutar en el espacio del Centro Bolivariano de Telemática y educación (CEBIT), ubicado en las instalaciones de la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa.

Dicha instalación, cuenta con veinticuatro computadoras, además de ser un aula con aire acondicionado que puede ser propicio para la atención de las diferentes actividades que den vida al programa de orientación y asesoramiento, para el que quisiera ejecutar la propuesta para un el proceso global de transformación consiste en conseguir, cambiar, transformar mediante la formación, por lo tanto en el estudio planteado, se experimenten los cambios

Localización Física de la Propuesta: Guanare, estado Portuguesa



Ubicación geográfica donde se pondrá en marcha la propuesta

Macrolocalización

Con relación a este aspecto, la propuesta es un recurso totalmente flexible que puede ser aplicado en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roaasí como en otras que se encuentren a las adyacencias del municipio Guanare estado Portuguesa, según los requerimientos de éstas y sujeto a las modificaciones que precisen su ejecución.

Microlocalización

Para efectos del campo de aplicación, la propuesta es ofrecida al personal directivo de la Escuela Estatal Ana Zambrano Roadel municipio Guanare del estado Portuguesa, para que sea empleada en los docentes, a fin de afianzar las relaciones interpersonales y el clima laboral, para posteriormente evaluar sus resultados y conducirlos al resto las otras escuelas nacionales y regionales que se encuentran en la región.

Factibilidad Económica

En esta fase se tomó en cuenta los recursos económicos que tiene disponible la institución donde se realizó la investigación, la cual permitirán la futura ejecución de

la propuesta que va dirigida específicamente a los docentes de este centro, y pueda tener el éxito de la misma. En base a este estudio se puede afirmar que utilizando racionalmente los recursos humanos, así como materiales disponibles para el desarrollo de la propuesta, se puede generar en la escuela en estudio, su aplicación de forma efectiva.

Cuadro 12. Presupuesto de Material Didáctico

| Descripción de las Partidas | Cantidad | Costo Unitario (Bs.) | Costo Total (Bs.) |
|------------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------|
| Cartulina | 20 | 50 bs. f | 2000bs. f |
| Marcadores | 1 caja | 1200 bs. f | 1200 bs. f |
| Material fotocopiado | 100 copias | 30 bs. f | 3000,00 |
| TOTAL | | | 6200bs. f |

Cuadro 13. Presupuesto para los honorarios de los especialistas

| Descripción de las Partidas | Cantidad | Costo Unitario (Bs.) | Costo Total (Bs.) |
|--|-----------------|--|--------------------------|
| Facilitadores Magister en Orientación y Asesoramiento | 1 facilitador | 3 sesiones de 8 hrs cada una x 5.000 cada sesión | 15.000 bs. f |
| TOTAL | | | 15.000 bs. f |

Cuadro 14. Presupuesto de Logística

| Descripción de las Partidas | Cantidad | Costo Unitario (Bs.) | Costo Total (Bs.) |
|------------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------|
| Refrigerios | 150 | 200 bs. f | 3000 bs. f |
| TOTAL | | | 3000 bs. f |

Cuadro 15. Resumen de los costos estimados por inversión y operatividad del proyecto

| Descripción | Costo Total |
|--------------------|---------------------|
| Material Didáctico | 6200 bs. f |
| Recursos Humanos | 15000 bs. f |
| Logística | 3000 bs. f |
| Total | 24.200 bs. f |

CAPÍTULO V LA PROPUESTA

Fase III: Diseño de la Propuesta

Concluidas las Fases I y II: (Diagnóstico y Factibilidad), del estudio que se presenta, se procede a realizar la fase final del recorrido: **Fase III: Diseño**. En esta fase, se presenta la propuesta del programa, dando así cumplimiento al tercer objetivo específico de la investigación. Cabe destacar que la misma surge como reflexión del diagnóstico, así como de las observaciones realizadas en la subfase de campo. Cabe acotar que con esta propuesta no se pretende erradicar la problemática que se teje en la escuela Ana de Zambrano Roa y que por años se ha fortificado, como producto de la no implementación de acciones en pro de su solución, lo que representa es un aporte a su resolución. A continuación se presenta la propuesta diseñada: *Un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la Escuela Básica Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa.*

Presentación

En los contextos educativos es necesario considerar el potencial y desarrollo de los individuos de forma integral; allí están presentes la interacción y las relaciones interpersonales, siendo éstas las que contribuyen al desarrollo de la personalidad y de los grupos, de esta forma conviene fijar metas en común que sean fáciles de cumplir con la disposición por parte de todos los miembros de una organización, promoviendo a su vez una dinámica laboral, caracterizada por la confianza y el apoyo entre sus miembros, donde todos sean capaces de sentirse motivados; esta también debe ser una tarea primordial dentro de la educación: la de promover ambientes amenos, favorecedores a las relaciones humanas que cada día surgen en torno a la vida escolar.

La que se presenta a continuación es una propuesta enmarcada en el diagnóstico realizado en la escuela estatal Ana de Zambrano Roa, en torno a las relaciones interpersonales de los docentes dentro del clima laboral de la institución, por esta razón fue pensada considerando las características de la población, así como la necesidad que ellos tienen, de una orientación hacia lo positivo, que contribuya a explorar en las habilidades y destrezas de cada uno de los docentes, para que puedan nutrirse unos a otros enriqueciendo su prosperidad personal y colectiva, para ello se pensó en fortalecer el desarrollo de habilidades sociales, para favorecer su red de relaciones en el entorno escolar.

El conflicto es inherente a la cotidianidad de los seres vivos, por lo que la propuesta no persigue evitarlo, sino brindar herramientas para su abordaje en el ámbito escolar, de forma oportuna y eficiente. Referente a esto, dentro un programa de orientación y asesoramiento, las actividades y estrategias propuestas pueden convertirse posteriormente en herramientas de apoyo y asistencia, que irán apareciendo a lo largo de su desarrollo, enfocándose en la realidad existente, en el ambiente y en las necesidades, sin dejar de lado los conocimientos y aspectos educativos que se deben desarrollar para formar un ser humano integral, que es capaz de enfrentar las situaciones que tenga que vivir, sin tener que generar conflictos, discusiones, frustraciones, que son nocivos para el convivir.

Visto de esta manera, es oportuno presentar una propuesta de un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral de los docentes de educación primaria en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, en donde se brinde la orientación y asesoramiento en torno a las habilidades sociales y valores que son necesarios para la conducción de un comportamiento apropiado, con actividades propuestas en función del bienestar de todos los docentes que componen la institución, mediante la reflexión

humana, para lo que se pueden obtener resultados satisfactorios, si se aplicara posteriormente.

Objetivos de la Propuesta

General:

- Desarrollar habilidades sociales en los docentes de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa que faciliten el establecimiento de relaciones interpersonales efectivas para el mejoramiento del clima laboral.

Específicos:

- Propiciar el autoconocimiento, explorando las debilidades y limitaciones que imposibilitan las relaciones con el entorno.
- Favorecer el reconocimiento del otro, mediante la realimentación de su comunicación, como reflejo en los demás, para relacionarse adecuadamente.
- Estimular el trabajo en equipo, que promuevan actitudes saludables, favoreciendo un clima laboral armónico.
- Reflexionar acerca de la situación real de la institución, para tomar las medidas necesarias que contribuyan a su mejoría.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Los basamentos de esta propuesta, se encuentran enmarcados en las teorías de Abraham Maslow (1970), Urie Bronfenbrenner (1987) y Carl Jung (1959), a través de las cuales se explica la influencia que ejerce el entorno en la formación y desarrollo de la personalidad de los individuos, ofreciendo al mismo tiempo las guías necesarias para la comprensión de los factores que actúan a favor y en contra del bienestar de ellos, y para el alcance del máximo desarrollo de las capacidades y potencialidades de cada individuo.

Maslow explica que relacionarse, es una necesidad básica, dentro del orden de las necesidades inferiores, es naturaleza del hombre buscar siempre la vinculación con los demás, señala este autor que la satisfacción de esta necesidad es vital para la salud mental de los individuos (DiCaprio, 1985); de allí que se quiera entonces con esta propuesta contribuir un aporte en aras de mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, la educación debe también ser un medio de crecimiento para el docente, quien está día a día en interacción sus estudiantes o con sus pares colegas.

En este sentido, el Psicólogo Urie Bronfenbrenner, afirma de acuerdo a sus estudios que la influencia que ejerce el medio ambiente sobre el desarrollo de la personalidad de cada individuo es determinante sobre su conducta y capacidad de incorporación y adaptación a las diversas ecologías presentes socialmente. La teoría de este autor, divide el desarrollo de la personalidad por sistemas, cuatro en total, que van desde los niveles más bajos de relación hasta los más amplios, siendo los de mayor significancia para los basamentos de esta propuesta, los llamados: mesosistema y exosistema pues es en ellos donde se hace mención a las interacciones existentes entre el individuo y los entornos que van más allá de su propio yo, incluyendo entre ellos sistemas de salud, deportes, clubes, instituciones recreativas, iglesias y escuela, entre otros.

Finalmente Jung, realiza un aporte clave a la propuesta y es que según este autor, se debe estimular a las personas al reconocimiento de sus debilidades, no para entorpecer su crecimiento, sino para favorecer su proceso de individuación, que es la capacidad de apropiarse de la personalidad propia, siendo auténticos y sabiendo cómo actuar en momento de conflicto determinado.

Justificación de la propuesta

En la Educación Venezolana, no se puede subsistir al margen de las grandes transformaciones y expectativas que en todo momento se presentan en el campo de la docencia, donde se hace necesario que las relaciones interpersonales y el clima laboral en una institución educativa se mantengan en armonía, de este modo es importante que en la misma estén presentes programas, medidas y acciones, con el objetivo de mantener en los docentes una actitud garante a propiciar conductas asertivas, controlar emociones, efectuar habilidades para la vida, tomar buenas decisiones, manejar tensiones, que son muy frecuentes en docentes que presentan agresiones, discusiones, aislamiento, baja autoestima, que deben ser asistidos para mejorar su calidad de vida.

Por lo tanto, la propuesta se justifica en lo social una oportunidad de contribuir a la formación de individuos que sean capaces de interactuar con los demás sin tener dificultades, estando conforme con lo que es, al mismo tiempo de respetar a los demás, que le admitan fluir con facilidad al buen trato, las buenas palabras y la actitud de convertirse en un facilitador de valores y por ende de aprendizajes.

Por otro lado, la propuesta cobra un valor institucional, debido a que para la Escuela Estadal Ana de Zambrano Roa, podrá contar con un programa de orientación y asesoramiento, contribuyendo con el quehacer educativo para efectuar estrategias, asistencias, actividades que logren cambiar conductas de frustración, desenfreno, agresividad, que pueden ser contraproducentes para relacionarse entre sí. En efecto, se busca una acción que permita la integración, información, el crecimiento personal de los docentes garantizando una mejor fluidez y armonía que permitan desarrollarse de una manera más efectiva en pro de todos los que le rodean, para lo cual va depender en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que se reflejen dentro de este programa.

Asimismo la propuesta está enmarcada en las líneas de la orientación y su práctica profesional en el campo de acción-social-familiar-académico, así como también se toma en cuenta, el tiempo necesario para dar cabal cumplimiento a cada una de las pautas creadas en el marco de los objetivos preestablecidos. Es por ello, que a medida que el programa de orientación y asesoramiento sea desarrollado, se pueden incorporar nuevas estrategias, generando cambios en la dinámica docente, lo que va a garantizar la efectividad de las actividades cotidianas, que deben estar ligadas estrechamente con las cualidades del docente y toda la colectividad en general, de esta manera afianzar las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Estructura de la Propuesta

La propuesta es una respuesta a la necesidad existente en la Escuela Estatal Ana Zambrano Roa del municipio Guanare Estado Portuguesa, que conlleva a diseñar un programa de orientación y asesoramiento, de manera que se fortalezca las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes, que sirva como ayuda a los docentes para establecer pautas de desarrollo de habilidades sociales, así como de actitudes que puedan ser más asertivas para las relaciones que efectúan entre ellos, de este modo, para dar vida a estas señalizaciones se presenta la propuesta en cuatro fases o sesiones, cada una caracterizada por su objetivo:

| SESIÓN | NOMBRE | OBJETIVO |
|---------------|----------------------------|---|
| 1 | Al encuentro conmigo mismo | Propiciar el autoconocimiento, explorando las debilidades y limitaciones que imposibilitan las relaciones con el entorno |
| 2 | Al encuentro con el otro | Favorecer el reconocimiento del otro, mediante la realimentación de su comunicación, como reflejo en los demás, para relacionarse adecuadamente |
| 3 | Juntos hacemos más | Estimular el trabajo en equipo, que promuevan actitudes saludables, favoreciendo un clima laboral armónico |
| 4 | ¿Cómo está mi escuela? | Reflexionar acerca de la situación real de la institución, para tomar las medidas necesarias que contribuyan a su mejoría. |



***DISEÑO DEL PROGRAMA DE
ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA
EL FORTALECIMIENTO DE LAS
RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO
DEL CLIMA LABORAL DOCENTE DE LA E.E.
ANA DE ZAMBRANO ROA***

Autora: Carolina Rivas

Guanare, Portuguesa

Octubre, 2016

rendiendo a RENACER

RESUMEN GENERAL DEL PROGRAMA

SESIÓN N° 1: “AL ENCUENTRO CONMIGO MISMO”

| OBJETIVO | CONTENIDO | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS |
|---|---|--|---|
| Propiciar el autoconocimiento, explorando las debilidades y limitaciones que imposibilitan las relaciones con el entorno | <ul style="list-style-type: none"> Teoría de Carl Jung: Sombras-Individuación Autoestima. Escalera de la autoestima | <ul style="list-style-type: none"> Exploración y reconocimiento de las sombras propias Aproximarse a la individuación, descubriendo sus potencialidades Reconocimiento de la valía personal | <ul style="list-style-type: none"> Matriz FODA Aviso clasificado Exposición de sus producciones Conversatorio de cierre |
| Recursos materiales | | Criterios de evaluación | |
| <ul style="list-style-type: none"> Hojas blancas Lápiz Reglas Video beam y laptop | | <ul style="list-style-type: none"> Disposición Participación activa Producción personal Expresión de ideas y respeto a los demás | |



RESUMEN GENERAL DEL PROGRAMA

SESIÓN N° 2: “AL ENCUENTRO CON EL OTRO”

| OBJETIVO | CONTENIDO | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS |
|--|---|---|--|
| Favorecer el reconocimiento del otro, mediante la realimentación de su comunicación, como reflejo en los demás, para relacionarse adecuadamente. | <ul style="list-style-type: none"> Comunicación Barreras y estilos de la comunicación Ventana de Johari Feed back | <ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre su propia forma de comunicarse: escucharse a sí mismo Descubrir su estilo de comunicarse Descubrir sus barreras Formarse para hacer y recibir feed back Realizar el feed back personal y grupal | <ul style="list-style-type: none"> Ventana de Johari (cómo me ven, cómo me veo) Feed back Conversatorio de cierre |
| Recursos materiales | | Criterios de evaluación | |
| <ul style="list-style-type: none"> Hojas blancas Lápiz Cinta adhesiva Video beam y laptop | | <ul style="list-style-type: none"> Disposición al cambio Actitud de aceptación Participación activa Producción personal Expresión de ideas y respeto a los demás | |



RESUMEN GENERAL DEL PROGRAMA

SESIÓN N° 3: “JUNTOS HACEMOS MÁS”

| OBJETIVO | CONTENIDO | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS |
|--|---|--|---|
| Estimular el trabajo en equipo, que promuevan actitudes saludables, favoreciendo un clima laboral armónico | <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Condiciones que lo favorecen | <ul style="list-style-type: none"> • Propiciar actividades que impliquen el trabajo en equipo • Fomentar la toma de decisiones y el consenso • Establecer acuerdos de convivencia para los docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo la ruta a ciegas • Tangram • Debate y relatoría • La votación popular • Conversatorio de cierre |
| Recursos materiales | | Criterios de evaluación | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas • Lápiz • Tangram • Caja par los votos • Video beam y laptop | | <ul style="list-style-type: none"> • Disposición para integrarse • Participación activa • Expresión de ideas y respeto a los demás | |



RESUMEN GENERAL DEL PROGRAMA

SESIÓN N° 4: “¿CÓMO ESTÁ MI ESCUELA?”

Dirigido solo al personal directivo de la institución

| OBJETIVO | CONTENIDO | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS |
|--|--|---|--|
| Reflexionar acerca de la situación real de la institución, para tomar las medidas necesarias que contribuyan a su mejoría. | <ul style="list-style-type: none"> Resultados del diagnóstico institucional Gerencia educativa | <ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre la importancia de gerenciar eficazmente, en las organizaciones Reflexionar acerca de su rol y funciones como gerente educativo | <ul style="list-style-type: none"> Feed back Conversatorio de cierre |
| Recursos materiales | | Criterios de evaluación | |
| <ul style="list-style-type: none"> Video beam y laptop | | <ul style="list-style-type: none"> Disposición al cambio Actitud de aceptación Participación activa Expresión de ideas y respeto a los demás | |



MANUAL DEL FACILITADOR

***PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO
DEL CLIMA LABORAL DOCENTE DE LA ESCUELA BÁSICA ESTADAL ANA
ZAMBRANO ROA DEL MUNICIPIO GUANARE ESTADO PORTUGUESA.***



OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA:

- Desarrollar habilidades sociales en los docentes de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa que faciliten el establecimiento de relaciones interpersonales efectivas para el mejoramiento del clima laboral.

Estructura del Programa y Objetivos Específicos

| SESIÓN | NOMBRE DEL ENCUENTRO | OBJETIVOS |
|--------|----------------------------|---|
| 1 | Al encuentro conmigo mismo | Propiciar el autoconocimiento, explorando las debilidades y limitaciones que imposibilitan las relaciones con el entorno |
| 2 | Al encuentro con el otro | Favorecer el reconocimiento del otro, mediante la realimentación de su comunicación, como reflejo en los demás, para relacionarse adecuadamente |
| 3 | Juntos hacemos más | Estimular el trabajo en equipo, que promuevan actitudes saludables, favoreciendo un clima laboral armónico |
| 4 | ¿Cómo está mi escuela? | Reflexionar acerca de la situación real de la institución, para tomar las medidas necesarias que contribuyan a su mejoría. |

INSTRUCCIONES GENERALES PARA EL FACILITADOR DEL PROGRAMA

Especificaciones características del facilitador

- ✓ Preferiblemente Orientador
- ✓ Dinámico y proactivo
- ✓ Capaz de motivar

- ✓ Conductor de grupos y manejo efectivo de los mismos
- ✓ Dominio cognitivo de las teorías de relevancia humanista
- ✓ Estrategia en la resolución de conflictos

Sugerencias para el Inicio de cada sesión

- ✓ Bienvenida a los participantes
- ✓ Presentación del facilitador y el grupo
- ✓ Establecimiento de acuerdos para garantizar el respeto y fluidez de la actividad
- ✓ Aplicación de una dinámica grupal que funcione de rompehielos e integración
- ✓ Puede usar distintivos para los participantes
- ✓ Revisión de expectativas entre los asistentes
- ✓ Explicación de toda la dinámica del programa, sus objetivos, metodología, hora de inicio y culminación
- ✓ Promover acciones de compromiso, por parte de los integrantes del grupo, para el desarrollo de cada sesión
- ✓ Algunas otras, que considere necesario.

Sugerencias para el Desarrollo de cada sesión

- ✓ El facilitador desplegará el contenido a través del manejo de estrategias dinámicas, que promuevan la participación e integración, además de la fluidez de vivencias por parte de los asistentes; además se apoyará del material audiovisual e impreso, en el logro de los objetivos propuestos en el programa, para cada sesión y contenido abordado. En la selección de estrategias aquí previstas, se consideraron las características del grupo de maestros del plantel, así como las condiciones del espacio, el material disponible y el tiempo.

Sugerencias para el Cierre de cada sesión

- ✓ Es necesario realizar un cierre reflexivo, en el que todos tengan la oportunidad de expresar: cómo se sintieron, qué vivieron, qué aprendieron y a qué se comprometen.
- ✓ Agradecer la participación y motivarlos para la próxima.
- ✓ El conversatorio de cierre, dispuesto para cada sesión tiene la misma dinámica en todos, su idea es propiciar un espacio de reflexión a las vivencias y sentimientos presentes en la actividad.
- ✓ Conviene realizar una dinámica de grupo de su preferencia

*"Nadie puede enseñar a crear.
Un facilitador es alguien
capacitado que construye
puentes e invita a que otra
persona se anime a cruzar y
pueda desplegar su propia
creatividad"*

Carlos Churba

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

SESIÓN N° 1: “AL ENCUENTRO CONMIGO MISMO”

Objetivo: Propiciar el autoconocimiento, explorando las debilidades y limitaciones que imposibilitan las relaciones con el entorno

Contenido: Teoría de Carl Jung: Sombras-Individuación. Autoestima. Escalera de la autoestima

| ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | RECURSOS MATERIALES | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Exploración y reconocimiento de las sombras propias • Aproximarse a la individuación, descubriendo sus potencialidades • Reconocimiento de la valía personal | <ul style="list-style-type: none"> • Matriz FODA • Aviso clasificado • Exposición de sus producciones • Conversatorio de cierre | <ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas • Lápiz • Reglas • Video beam y laptop | <ul style="list-style-type: none"> • Disposición • Participación activa • Producción personal • Expresión de ideas y respeto a los demás |
| | | TIEMPO | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 5 horas | |

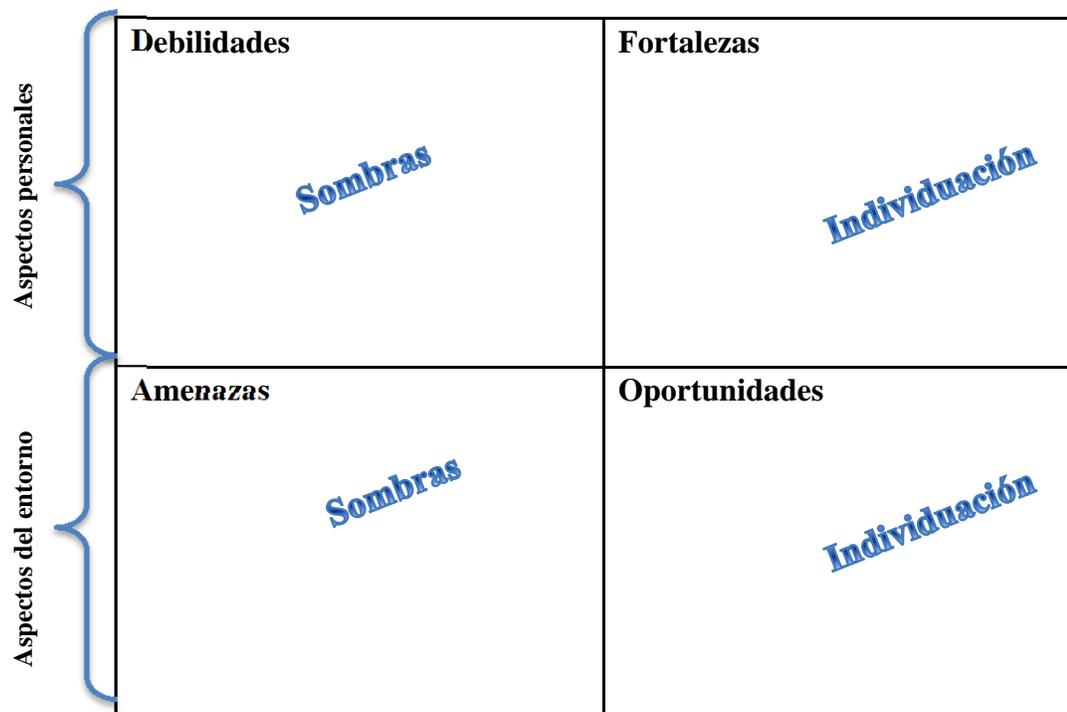
Descripción de las estrategias a utilizar

- **Matriz FODA**

Es un recurso usado preferencialmente en las organizaciones empresariales. Sin embargo aplicado a la persona, es un excelente recurso para la evaluación personal, permitiendo detenerse a pensar y reflexionar acerca de aspectos personales, pero también en aquellos elementos que brinda el entorno que le rodea.

- Se entrega al participante una hoja con la Matriz FODA (ver anexos)

- Dar un margen de tiempo de al menos 30 minutos o más, para responder todas las casillas, recordando que se debe reflexionar en las respuestas
- Posteriormente deberá ser leída de forma pública
- El facilitador se encargará de guiar y orientar, en aquellos asuntos que representen compromisos para la persona
- Se vinculará la actividad con el contenido de la Teoría de Carl Jung: Sombras (debilidades y amenazas) – Individuación (fortalezas y oportunidades). Como se muestra a continuación:



- **Aviso Clasificado**

Es una estrategia que incentiva la autoexploración, así como el reconocimiento de debilidades y cualidades, para posteriormente, haciendo uso de la creatividad del participante pueda engranar ambos aspectos, en un anuncio para venderse a sí mismo, entre los asistentes. Esta técnica incorpora el ingenio y el sentido del humor.

- Se entrega la hoja del anuncio al participante (ver anexos)
- Especifica que el primer paso es mencionar sus cualidades y debilidades
- Se otorga un tiempo prudencial de 15 minutos para responder
- Posteriormente se procede a leer públicamente ambos aspectos
- Puede generar un debate, (qué tanto les costó señalar sus cualidades y debilidades, cómo se sintieron con el ejercicio)
- Proceden a realizar el segundo momento: su anuncio de venta
- Deben incorporar tanto las cualidades como debilidades en dicho anuncio, la idea principal es lograr cautivar al público para su compra
- Leer cada clasificado
- Reflexionar al respecto
- En este tópico, es propicio debatir acerca de la escalera de la autoestima

- **Conversatorio**

Esta es una técnica propicia para las reflexiones, será incorporada al final de cada encuentro, puesto que permite manifestar sentimientos, vivencias, de los asistentes, respecto a la actividad de ese día. Aquí el facilitador haciendo uso de sus destrezas, deberá promover y orientar el despliegue de esta estrategia. Es oportuno, incorporar la pregunta de qué aprendieron, de qué se dieron cuenta, entre otras.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

SESIÓN N° 2: “AL ENCUENTRO CON EL OTRO”

Objetivo: Favorecer el reconocimiento del otro, mediante la realimentación de su comunicación, como reflejo en los demás, para relacionarse adecuadamente.

Contenido: Comunicación. Barreras y estilos de la comunicación. Ventana de Johari. Feed back.

| ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | RECURSOS MATERIALES | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre su propia forma de comunicarse: escucharse a sí mismo Descubrir su estilo de comunicarse Descubrir sus barreras Formarse para hacer y recibir feed back Realizar el feed back personal y grupal | <ul style="list-style-type: none"> Ventana de Johari (cómo me ven, cómo me veo) Feed back Conversatorio de cierre | <ul style="list-style-type: none"> Hojas blancas Lápiz Cinta adhesiva Video beam y Laptop | <ul style="list-style-type: none"> Disposición al cambio Actitud de aceptación Participación activa Producción personal Expresión de ideas y respeto a los demás |
| | | TIEMPO | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 5 horas | |

Descripción de las estrategias a utilizar

- Ventana de Johari** (cómo me ven, cómo me veo)

Esta es una técnica ideal para el trabajo de la comunicación en los grupos. Permite darse cuenta de cómo se ven a sí mismos y cómo los ven los demás, reflexionando

sobre formas inadecuadas de tratar y comunicarse, a su vez tomar las medidas necesarias para su mejoramiento.

- Entregar al participante la hoja de la ventana (ver anexos)
- Explicar en qué consiste cada una de las ventanas (hecho que se aborda en el contenido de este taller)
- Otorgar un tiempo prudencial para llenar la ventana concernientes al área conocida por sí mismo (área libre y oculta)
- Utilizar una estrategia tipo circuito para el llenado de las áreas conocidas por el grupo (área libre y ciega)
- Discusión dirigida, garantizando el respeto de todos
- Cada participante deberá reflexionar acerca de aquellas cosas puestas por sus compañeros

- **Feed back**

Esta es una técnica útil para mejorar las relaciones humanas, ya que permite que la otra persona manifieste de qué forma irían mejor las cosas entre ellos. Se requiere de madurez del grupo, así como que, el facilitador posea herramientas para trabajar situaciones de conflictos.

- Entregar al participante la hoja para dar y recibir feed back (ver anexos), donde deberá ir copiando las impresiones de cada uno de sus compañeros respecto a su persona
- Manifestar que no es una hoja de reclamo, es un ejercicio comunicacional para darse cuenta de errores que se pueden cometer al interrelacionarse
- Discusión dirigida, garantizando el respeto de todos
- Cada participante deberá reflexionar acerca de aquellas cosas manifestadas por sus compañeros.

Ambas técnicas, deben trabajarse con sumo cuidado. El facilitador debe estar atento.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES
SESIÓN N° 3: “JUNTOS HACEMOS MÁS”

Objetivo: Estimular el trabajo en equipo, que promuevan actitudes saludables, favoreciendo un clima laboral armónico

Contenido: Clima laboral. Condiciones que lo favorecen

| ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | Recursos materiales | Criterios de evaluación |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Propiciar actividades que impliquen el trabajo en equipo • Fomentar la toma de decisiones y el consenso • Establecer acuerdos de convivencia para los docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo la ruta a ciegas • Tangram • Debate y relatoría • La votación popular • Conversatorio de cierre | <ul style="list-style-type: none"> • Tiras de telas para tapar los ojos • Hojas blancas • Lápiz • Tangram • Caja par los votos • Video beam y laptop | <ul style="list-style-type: none"> • Disposición para integrarse • Participación activa • Expresión de ideas y respeto a los demás |
| | | TIEMPO | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 5 horas | |

Descripción de las estrategias a utilizar

• **Siguiendo la ruta a ciegas**

Es una estrategia para trabajar la cooperación y la confianza grupal.

- Dividir a los participantes en dos columnas, con el mismo número de personas en ambas; quedar uno frente a otro
- Los participantes de la columna A, deben vendarse los ojos con las tiras de telas
- Los participantes de la columna B, servirán de guía a través de su voz, para orientarle el camino correcto al que está vendado
- Se debe establecer un punto de salida y uno de llegada, a lo largo del salón
- Incorporar en ese camino obstáculos, como: pupitres, mesas, flores, entre otros que disponga
- Poner música e iniciar el desplazamiento a lo largo del camino
- Reflexionar al respecto de la actividad

- **Tangram, Debate y Relatoría**

Es una estrategia para trabajar: liderazgo, comunicación, comportamiento asertivo, trabajo en equipo y toma de decisiones.

- Dividir el grupo en 7 equipos (conformado por 6 personas para un total de 42)
- Los dos participantes restantes, serán los observadores de la actividad, que deberán registrar todos los detalles evidenciados en el trabajo grupal de los equipos (estilo de liderazgo, comunicación, acuerdos, agresiones, desacuerdos, pasividad, organización, iniciativas, entre otros)
- Entregar a cada equipo las piezas del tangram (ver anexos)
- Otorgar el tiempo que se lleve el último grupo en lograr armar la figura (cuadro) o hasta darse por vencidos
- Iniciar el debate respecto a: si lograron, que se les dificultó, de qué dieron cuenta, cómo se sintieron
- Relatoría por parte de los observadores y los registros realizados
- Conclusiones del facilitador (fortalezas y debilidades de la actividad)

- **La votación popular**

Esta es una estrategia utilizada para llegar a acuerdos colectivos y formales. Se utilizará en este punto, para establecer las pautas de convivencia.

- Se seleccionarán a dos participantes: uno encargado del llevar el acta constitutiva y el segundo de llevar el acta de acuerdos, ambos participarán en las votaciones (actas incluidas en los anexos)
- Se entrega a cada participante su boleto de VOTO, (ver anexos), donde deberá señalar tres propuestas para mejorar las relaciones y el clima laboral del plantel
- Proceden a incorporar sus votos dentro de la caja de votos (que deberá disponer el facilitador), uno a uno hasta finalizar
- El facilitador irá extrayendo cada boleto e irá leyendo las propuestas y con el alza de la mano, se procederá a su aprobación o desaprobación, por mayoría de votos.
- Cada una de las propuestas seleccionadas debe quedar en acta, hecho que posteriormente deberá establecerse como el documento de convivencia docente del plantel

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

SESIÓN N° 4: “¿CÓMO ESTÁ MI ESCUELA?”

(Dirigido solo a los tres directivos de la institución)

Objetivo: Reflexionar acerca de la situación real de la institución, para tomar las medidas necesarias que contribuyan a su mejoría.

Contenido: Resultados del diagnóstico de la investigación. Gerencia educativa. Satisfacción laboral.

| ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | Recursos materiales | Criterios de evaluación |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre la importancia de gerenciar eficazmente, en las organizaciones Reflexionar acerca de su rol y funciones como gerente educativo | <ul style="list-style-type: none"> Lectura del diagnóstico. Feed back Conversatorio de cierre | <ul style="list-style-type: none"> Video beam y laptop | <ul style="list-style-type: none"> Disposición al cambio Actitud de aceptación Participación activa Expresión de ideas y respeto a los demás |
| | | <p style="text-align: center;">TIEMPO</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 horas | |

Descripción de las estrategias a utilizar

- **Lectura del diagnóstico:** es una forma de propiciar la reflexión acerca de la situación actual del plantel, de acuerdo a los puntos de vista de los docentes
- **Feed back** (estrategia ya descrita. Se realizará de la misma forma en que se hizo con los docentes)
- **Conversatorio de cierre**

**MODELOS DE ESTRATEGIAS A UTILIZAR
EN LA PROPUESTA**

Matriz FODA

Pertenece a _____

| O R I G E N I N T E R N O | POSITIVO | NEGATIVO |
|---|----------|----------|
| O R I G E N E X T E R N O | | |

Reflexiones:

AVISO CLASIFICADO

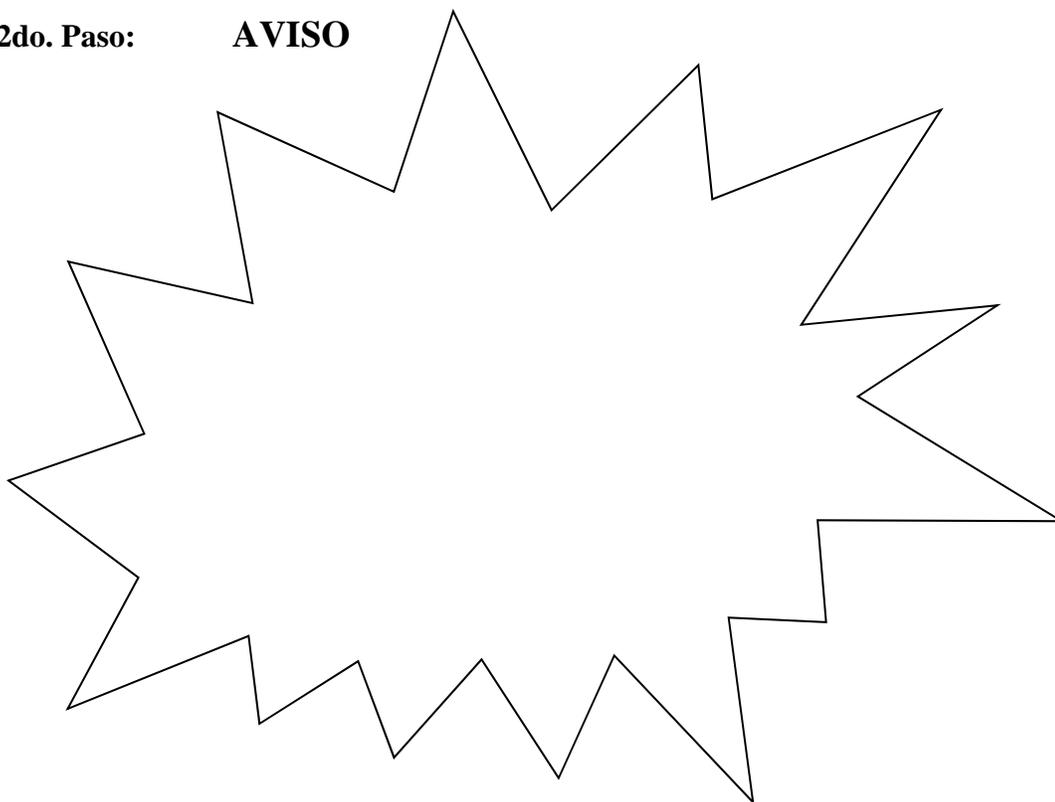
NOMBRE: _____ **EDAD:** _____
GÉNERO: _____ **PROFESIÓN:** _____

1er. paso

| CUALIDADES | DEBILIDADES |
|-------------------|--------------------|
| 1.- | 1.- |
| 2.- | 2.- |
| 3.- | 3.- |
| 4.- | 4.- |
| 5.- | 5.- |

2do. Paso:

AVISO



Reflexiones:

VENTANA DE JOHARI

Pertenece a: _____

| | YO CONOZCO | YO NO CONOZCO |
|-------------------------------|-------------|------------------|
| LOS DEMÁS CONOCEN | ÁREA LIBRE | ÁREA CIEGA |
| LOS DEMÁS NO CONOCEN | ÁREA OCULTA | ÁREA DESCONOCIDA |

Reflexiones:

MODELO PARA FEED BACK

Pertenece a: _____

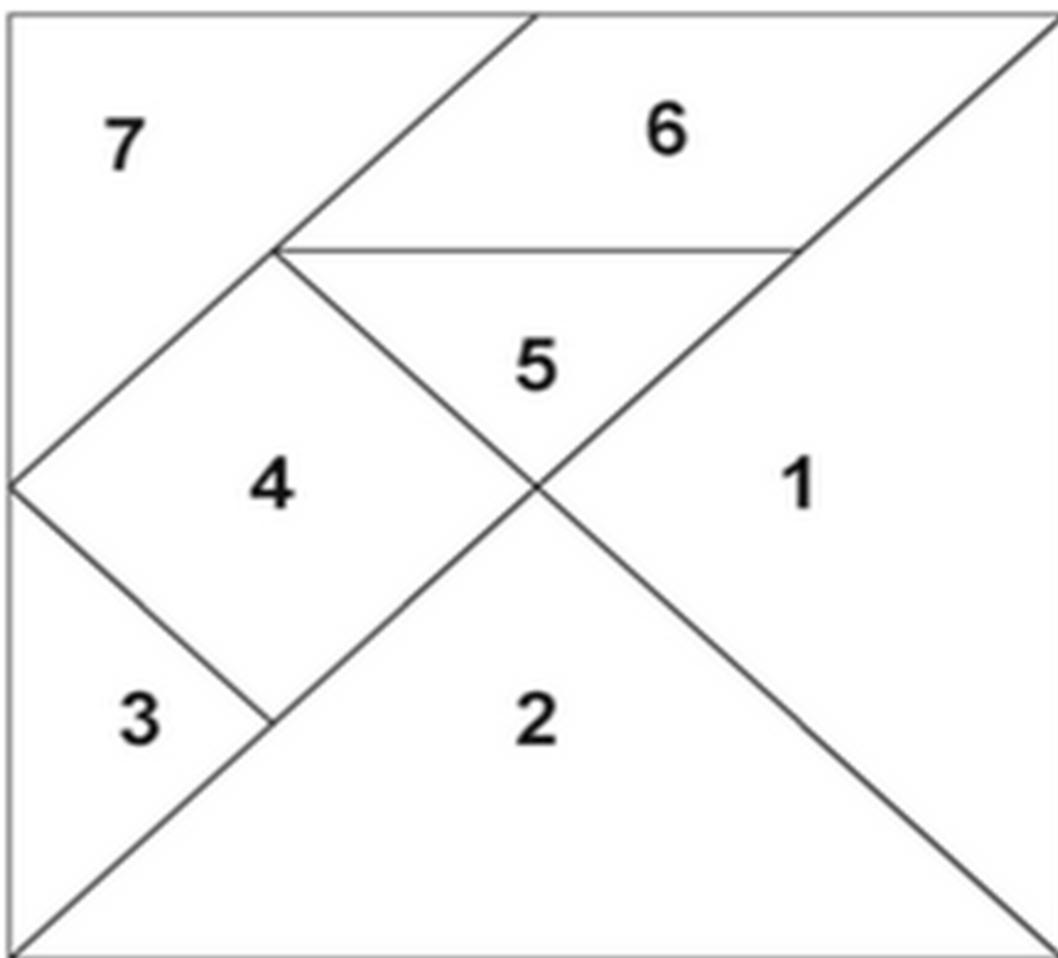
NOSOTROS NOS LLEVARÍAMOS MEJOR SI SOLAMENTE TÚ
(En la siguiente lista registre todos los comentarios emitidos por cada miembro
del grupo, para lo cual debe escribir sus nombres)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. _____

Reflexiones:

TANGRAM

Se muestran las piezas, las cuales deben ser cortadas en una superficie dura y del tamaño propicio, para su mejor uso. Debe hacer un juego para cada equipo



DINÁMICA: VOTACIÓN POPULAR**BOLETO DE VOTACIÓN****PROPUESTAS:**

1. _____
2. _____
3. _____

BOLETO DE VOTACIÓN**PROPUESTAS:**

1. _____
2. _____
3. _____

BOLETO DE VOTACIÓN**PROPUESTAS:**

1. _____
2. _____
3. _____

BOLETO DE VOTACIÓN**PROPUESTAS:**

1. _____
2. _____
3. _____

MODELO PARA EL ACTA CONSTITUTIVA

MEMBRETE DEL PLANTEL

ACTA CONSTITUTIVA DE VOTACIÓN

El día de hoy, _____, en las instalaciones de la E.B.E. Ana de Zambrano Roa, perteneciente al municipio Guanare del estado Portuguesa, se procedió a la elección pública y formal, para elegir las propuestas que serán incorporadas al documento formal de Acuerdos de Convivencia del personal del plantel. Dicha votación, se realizó delante de las instancias legales respectivas, constituidas por:

en presencia de todo el personal docente, quienes avalan la legitimidad de la misma, así como el compromiso de dar fiel cumplimiento de lo que ellas resulte. En acuerdo firman todos los presentes:

Firmas y Sello

HOJA DE PROPUESTAS ELECTAS POR MAYORÍA DE VOTACIÓN

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. _____

Sello

MANUAL DE CONTENIDO DE LA PROPUESTA

A continuación se presenta una breve reseña del contenido presentado en el programa, no obstante, no constituye ninguna limitante para el facilitador, quien puede y además debe nutrirse de la información necesaria, para llevar a cabo el objetivo de la propuesta, se le invita entonces a indagar de mejor manera, en los aspectos aquí señalados.

Teoría de la Psicología Analítica de Carl Jung

Tomado de: <http://www.adepac.org/inicio/la-psicologia-analitica-de-jung-y-sus-aportes-a-la-psicoterapia-2/>

Conviene comenzar por hacer algunas precisiones. Al conjunto de planteamientos teóricos, analíticos y metodológicos formulados por Jung se le denomina psicología analítica, para diferenciarla de los postulados de Adler a los que se denomina psicología individual, y de los de Freud, que constituyen lo usualmente llamado psicoanálisis. De otra parte, a la actividad de los analistas de una y otra escuela se le suele llamar psicología profunda, que hace referencia a que unos y otros abordan el estudio del inconsciente. Se puede representar el modelo junguiano de la psique como una estructura circular compuesta por tres partes, una pequeña sección es la conciencia, una segunda capa más grande es el inconsciente personal, y luego está una inmensa porción que constituye el inconsciente colectivo.

El proceso de individuación es una forma de maduración y de autorrealización de la personalidad, liderado principalmente por el sí mismo. Se caracteriza por la confrontación de lo consciente con algunos componentes del inconsciente: con la persona, la sombra, el ánima, el ánimus y el sí mismo y la tarea básica consiste en diferenciar el yo de todos estos complejos, para lo cual éste se debe relacionar objetivamente con todos ellos, evitando identificarse con ellos. El proceso conduce a una transformación paulatina de la personalidad a estadios de mayor adaptación del individuo, tanto a su realidad externa como a su realidad interna. Como resultado de este proceso, se produce un “completamiento” del individuo, que lo aproxima con ello a la totalidad, contribuyendo a hacerlo más libre.

El trabajo con la sombra: La persona y la sombra suelen ser, por su cercanía a la conciencia, complejos con los que trabaja la psicología analítica desde las primeras fases de un tratamiento. La persona representa la “máscara” que debe utilizar el individuo en su adaptación a la vida social cotidiana. Son todos aquellos aspectos de

la personalidad con los que los individuos se adaptan al mundo exterior, los roles que desempeñan y que resultan presentables y agradables para los demás (Jung, 1990a). Jung eligió este nombre refiriéndose al término en latín que significaba la máscara que usaban los actores del teatro antiguo.

El complejo de la sombra es el polo opuesto de la persona. En la medida en que el yo tiende a desarrollar los aspectos más fuertes de su personalidad y embellece a esta última, los aspectos más inadaptados para la sociedad, se desechan al inconsciente en donde van formando la sombra. No sólo se trata de aspectos socialmente negativos como la envidia o la cobardía, sino que también pueden ser elementos socialmente catalogados como positivos, pero que el individuo y su medio rechazan.

Autoestima. Escalera de la autoestima

*Tomado de: <http://consejeriaeducativa.com/que-es-la-escalera-de-autoestima/>
<http://motivacion.about.com/b/2011/10/16/que-es-la-autoestima.htm>*

Autoestima está relacionada con la evaluación que una persona hace de sí misma. Cuando esa evaluación es positiva, decimos que tiene una alta autoestima, mientras que si esa evaluación es negativa, decimos que su autoestima es baja. La autoestima consiste en una serie de pensamientos, conductas y emociones dirigidas hacia uno mismo. Lo que pienses de ti en cada momento, cómo te hables a ti mismo, cómo te trates, lo que haces cuando cometes un error, cuando alguien te critica, cuando triunfas, cuando te halagan, cuando fracasas... Todo eso va conformando tu autoestima.

La autoestima tiene que ver con tu actitud hacia ti mismo, con tus ideas preestablecidas, con tus normas autoimpuestas. Si eres una persona rígida e inflexible, que se impone duras normas de comportamiento, y excesivamente perfeccionista, te resultará mucho más difícil mantener una autoestima saludable que si eres más tolerante contigo mismo, tus errores y tus fracasos.

Una baja autoestima crea para ti un mundo muy diferente del que crearía una autoestima adecuada.

Escalera de la autoestima

- **El primer paso es el AUTOCONOCIMIENTO:**

Es conocer las partes que componen el yo. Cuáles son los sentimientos, necesidades, habilidades de la persona, los diferentes papeles que viven, entender el por qué, cuándo y para que se actúa de determinada manera.

“Cuando aprendemos a conocernos, en verdad vivimos”.

- **El segundo paso es el AUTOCONCEPTO:**

Es lo que una persona cree y piensa de sí misma y ese pensamiento la lleva a sentir y actuar de esa manera.

“Dale a un hombre una autoimagen pobre y acabará siendo un siervo”.

- **El tercer paso es AUTOEVALUACION:**

Es la capacidad interna de saber evaluar las cosas, reconociendo lo que se le satisface, lo que le enriquece, lo que le hace sentir bien, le permite crecer y aprender. Es el grado de valoración que posee la persona, le permite elegir su rumbo.

“El sentirse devaluado e indeseable es, en la mayoría de los casos, la base de los problemas humanos” Carl Rogers.

- **El cuarto paso es AUTOACEPTACIÓN:**

Es admitir y reconocer todas las partes de mi mismo, como la forma de ser, de sentir y de actuar. A través de la autoaceptación es posible que la persona transforme y mejore en lo que puede cambiar.

“La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio de su propio valor, juega un papel de primer orden en el proceso creador” M. Rodríguez.

- **El quinto paso es AUTORESPETO:**

Es atender y satisfacer las necesidades y valores propios, es expresar y manejar positivamente los sentimientos y emociones sin hacerse daño ni culparse.

“La autoestima es un silencioso respeto por uno mismo” D. P. Elkins.

- **El sexto paso es AUTOESTIMA:**

Solo se puede amar cuando te amas a ti mismo, pues nadie da lo que no tiene. Si una persona se conoce y crea su propia escala de valores, desarrolla sus capacidades, se acepta, respeta y perdona, entonces tendrá amor a sí misma.

“Sólo podemos amar cuando nos hemos amado a nosotros mismos”.

Comunicación. Barreras y Estilos de comunicación

Tomado de: <http://www.compilaciones.com/comunicacion/que-es-comunicacion.html>

<http://www.importancia.org/comunicacion.php>

<http://barrerasdelacomunicacion.blogspot.com/>

<http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA8.wiki?2>

La comunicación es el proceso por medio del cual un emisor y un receptor establecen una conexión a través de un mensaje que les permite intercambiar o compartir ideas e información. En un sentido más profundo, comunicar es compartir un poco de nosotros mismos a los demás. Es bien sabido que la comunicación es la clave del éxito prácticamente en todos los aspectos de la vida.

Todos compartimos la necesidad de interactuar con otros seres humanos. La comunicación puede ser entendida como el proceso de entender y compartir alguna idea. Transmitimos un mensaje no solo a través de lo que decimos, sino de cómo lo decimos, ya sea de forma verbal o escrita. ¿Cómo crees que sería tu vida si no pudieras comunicarte, si no pudieras pedir lo que necesitas, o entender las necesidades de otros? ser incapaz de comunicarte puede incluso significar en muchos aspectos, perder una parte de ti mismo; tu habilidad de comunicarte es central para tu auto concepto.

Las relaciones humanas se logran a través de la comunicación. Este proceso ayuda a las personas a expresar sus ideas y les permite entender sus emociones a través de los demás. Como resultado, podemos desarrollar sentimientos de afecto o de odio hacia los otros y crear relaciones positivas o negativas.

Las Barreras de la comunicación son elementos que entorpecen el buen funcionamiento comunicativo, generando a su vez obstáculos de entendimiento y eficacia con el receptor. Algunas de ellas son: mecánicas, físicas, fisiológicas, semánticas, entre otras. No obstante, dentro de las relaciones humanas existen las barreras psicológicas, como uno de los elementos más influyentes para cortar el vínculo efectivo de la comunicación.

Las **barreras psicológicas** representan la situación psicológica particular del emisor o receptor de la información, ocasionada a veces por agrado o rechazo hacia el receptor o emisor, según sea el caso, o incluso al mensaje que se comunica; la deficiencia o deformación puede deberse también a estados emocionales (temor, odio, tristeza, alegría) o a prejuicios para aprobar o desaprobar lo que se le dice, no lea lo que está escrito, no entienda o no crea lo que oye o lee.

Por su parte **los estilos** son las formas que usamos para comunicarnos, el cómo lo hacemos. Partiendo de ello, muchas veces el estilo empleado no es el más eficiente por lo que se desencadenan barreras que obstaculizan este proceso.

Los estilos básicos de comunicación son:

- **Comunicación Asertiva.** Es el estilo más natural, claro y directo. Se utiliza por personas con autoestima y seguridad en ellos mismos, que buscan en la comunicación plantear cuestiones que sean satisfactorias para todos, sin recurrir a manipulaciones ni fingimiento.
- **Comunicación Agresiva.** Es el estilo propio del que busca conseguir sus objetivos, sin preocuparse de la satisfacción del otro. En muchos casos utiliza estrategias como el sentimiento de culpabilidad, intimidación o enfado.
- **Comunicación Pasiva.** Es el estilo utilizado por las personas que evitan la confrontación y llamar la atención. Para ello responden de forma pasiva, sin implicarse en el tema o mostrando conformidad con todo aquello que se plantea.

Ventana de Johari

Tomado de: <http://nclosnegociantes.blogspot.com/2013/10/mario-pineda-ventajas-y-desventajas-de.html>
<http://elblogdelmandointermedio.com/2013/09/30/conocete-mejor-con-la-ventana-de-johari/>

La Ventana de Johari es una herramienta muy útil para el análisis de uno mismo, y la gran ventaja es que se puede aplicar en cualquier área de la vida (con la familia, amigos, en el trabajo, compañeros de clase, etc.). Se trata de un sencillo modelo que ayuda a comprender la forma en que procesamos la información y cómo varía la percepción que tenemos de nosotros mismos y de los demás. La clave es estar abierto a los comentarios que otras personas nos hacen para conocernos mejor.

Se estructura por cuatro habitaciones de Johari y se muestra en forma de 4 cuadrantes, los cuales son:

Cuadrante 1: Área Pública

Es la parte de nosotros mismos que los demás también ven.

Son comportamientos que dejamos al descubierto, ya sean buenos o malos. Nos movemos en esta área cuando intercambiamos información con los demás.

- Según la teoría, *“la persona en la que predomina el área pública vive de manera más armónica y sana, pues se muestra tal cual es, se conoce a sí misma y no vive con miedo a que los demás la conozcan”*.

Cuadrante 2: Área Ciega

Es la parte que los otros perciben pero nosotros no, es decir, lo que los demás saben de nosotros y no nos cuentan.

Lo que comunicamos sin saberlo. En muchas ocasiones, éste área es la fuente de nuestros problemas de comunicación con los demás. No es fácil aceptar este tipo de información sobre nosotros mismos cuando se trata de una característica negativa que no reconocemos. Aun así hay que estar abiertos para aprender más sobre la impresión que causamos a los demás.

Cuadrante 3: Área Oculta

Lo que sabemos de nosotros mismos pero que no queremos compartir.

En realidad, son sentimientos, ideas, secretos, miedos... cualquier cosa que queremos ocultar a los demás. Y lo ocultamos porque pensamos que no nos van a comprender, no nos van a apoyar o que el grupo no lo va a aceptar. Es el espacio personal privado.

Cuadrante 4: Área Desconocida

Es la parte más misteriosa del subconsciente que ni uno mismo ni los demás logran percibir.

Un área donde se encuentran capacidades o habilidades ocultas. Una ventana desde donde podemos explorar cosas nuevas.

- Los creadores de este modelo nos dicen que *“en esta parte de la ventana se encuentran los sentimientos reprimidos, miedos desconocidos, fobias, y comportamientos condicionados desde que eras un niño”*.

Feed Back

Tomado de: <http://www.jesusarcas.com/01d6f794210bf430b/01d6f7948008cd701/01d6f7948008e3207/>

Feed back es lo que hacemos cuando damos nuestra opinión o evaluación del comportamiento o rendimiento de alguien. Es cualquier comunicación que facilita información a otra persona acerca de nuestra percepción de los mismos y de cómo incide en nosotros su conducta. La capacidad para facilitar feed back es fundamental para el éxito de cualquier intervención como directivo, y es una de las funciones más importantes que debe desempeñar el directivo como tutor, o como fuente de desarrollo de las personas.

A continuación los beneficios que comporta un feedback constructivo, entre otros son:

- 1.- Despierta un sentimiento de pertenencia en los individuos.
- 2.- Actúa fortaleciendo la probabilidad de que se perpetúe el comportamiento deseado, sobre todo si se practica intermitentemente. Si el feedback es negativo puede inducir al individuo a luchar con más fuerza para mejorar y desarrollar su rendimiento.
- 3.- Potencia los puntos fuertes del individuo y sus contribuciones a la organización.
- 4.- Crea una relación entre el directivo y el empleado generando confianza y una comunicación de doble sentido entre emisor y receptor.
- 5.- Genera autoestima, confianza y seguridad.
- 6.- Ayuda al colaborador a desaprender hábitos improductivos o ineficaces.

Clima Laboral

Tomado de: <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

<http://www.monografias.com/trabajos96/el-clima-laboral/el-clima-laboral.shtml>

El **clima laboral** es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos, la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas.

Mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Gerencia Educativa

Tomado de: <http://perfildelgerenteeducativo.blogspot.com/>

<http://gerenciaeducativa-normal.blogspot.com/2012/10/generalidades.html>

La gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo que se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos, a través de una eficiente organización, donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización, pero durante una continua motivación donde estimule, inspeccione, oriente y premie constantemente la labor desarrollada, a la vez de ejecutar la acción y función de gerencia.

Por tal motivo, no hay gerencia educativa cuando:

- La planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación
- La organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado

- Se delega o hay carencia de liderazgo.

Características de un gerente educativo

- Investigador
- Promotor social
- Orientador
- Planificador
- Evaluador
- Mediador
- Proactivo
- Administrador
- Líder

Satisfacción Laboral

Tomado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>

Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. En definitiva la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas.

El mencionado concepto está centrado en la satisfacción de las necesidades dependiendo de ciertos y determinados factores laborales, pero siempre enunciando que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que el bienestar laboral se descompone en dos columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Jhon Perry (1961), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

- **Reconocimiento:** la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador
- **Buen Ambiente:** el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.
- **Competencia de la Dirección:** es decir sí la dirección es incompetente hallaran poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.
- **Seguridad en el Empleo:** el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En la vida escolar se aprende también, a vivir institucionalmente; es necesario aprender, que convivir con los colegas es ineludible y al hacerlo adecuadamente, resulta placentero y motivador, para quienes realizan la ardua tarea de educar. Por medio de las relaciones interpersonales que se establezcan en la escuela, entre los docentes, al igual que en los estudiantes, se aprenden actitudes como compañerismo, solidaridad, trabajo en equipo, respeto, tolerancia, de allí la importancia de tejer efectivos vínculos laborales, pues ellos también representan un medio para crecer personal y profesionalmente, en un ambiente próspero y enriquecedor para todos.

Por su parte, las habilidades sociales que posea la persona, jugarán un papel determinante en el tejido de las relaciones humanas, ya que, sabiendo que la escuela es un ambiente de socialización, exactamente todos los que allí conviven: estudiantes, padres, representantes, personal administrativo, obreros, directivos y docentes, van a tener la posibilidad obligada de manifestarlas, es decir, saber expresarse y escuchar, lo que denota una buena comunicación, liderar procesos, realizar responsablemente tareas asignadas, proyectar los valores personales y éticos, entre otras... estos elementos mencionados, pueden resultar triviales en el campo educativo y quizá por ello, pasan desapercibido, sin embargo representan un factor vital dentro de la escuela, ya que su dinámica diaria, exige el “establecimiento de vínculos efectivos, un clima que no presione, un deseo d hacer con otros” (Alfiz, 2006:p.85).

Según los resultados del diagnóstico, se pudo evidenciar que los docentes de la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa, poseen pocas habilidades sociales, hecho que no les permite establecer efectivas relaciones interpersonales, ni un clima laboral armónico, por lo que llevar a cabo cotidianamente el quehacer educativo, resulta desmotivador para todos, pues la situación que allí se vive, deja evidente espacio a la

insatisfacción laboral. En este mismo orden de ideas, el estudio permitió evidenciar la necesidad que tienen estos maestros de una ayuda, que los conduzca al mejoramiento de esta situación, hecho que consolidó la factibilidad de la aplicación de un programa de orientación y asesoramiento para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de la escuela mencionada.

Es importante señalar que, se determinó en la factibilidad de la propuesta, de acuerdo al factor financiero, operativo, de localización, que el costo de la misma, obtiene un precio módico que puede ser autogestionado por los mismos docentes de la escuela, generando además una posibilidad de convertirse en escuela pionera, lo cual puede servir de ejemplo para que otras instituciones también se aboquen a este programa de orientación y asesoramiento.

Finalmente se diseñó un programa de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de la Escuela Básica Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, pensado en y para ellos; el mismo requiere ser aplicado por un especialista que sepa conducir el trabajo grupal y facilitar experiencias de reflexión, para lo cual el más idóneo sería un **orientador u orientadora**, quien por ser docente conoce la dinámica que se sucede dentro de los entornos educativos y a partir de sus propias vivencias pueda ir generando un proceso consciente y transformador para los asistentes.

Recomendaciones

De acuerdo al objeto de la propuesta de orientación y asesoramiento para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del clima laboral de los docentes de educación primaria en la Escuela Estatal Ana de Zambrano Roa del municipio Guanare estado Portuguesa, se hacen las siguientes recomendaciones:

A la escuela estatal Ana de Zambrano Roa:

- Implementar este programa propuesto pensado en ellos, con la ayuda de un especialista orientador, para juntos encaminar esfuerzos para la satisfacción personal y laboral de los docentes que hacen vida en este plantel.
- Promover espacios de participación y concurrencia de su equipo docente y demás miembros del personal, generando momentos de convivencia y disfrute, que conlleven al compartir, además del establecimiento de relaciones interpersonales, como parte de la satisfacción de la necesidad de esparcimiento que rodea a los seres humanos, así como también sus necesidades de estima y afiliación.
- Propiciar actividades donde se manifiesten actitudes de liderazgo, comunicación, diversidad de opiniones, cumplimiento de tareas, toma de decisiones, creatividad, esto con la finalidad de descubrir las potencialidades de sus docentes, esto permite despertar valores como solidaridad y apoyo, entre ellos.
- Actualizarse constantemente en materia de gerencia educativa, para afianzar las habilidades del cuerpo directivo en la conducción de equipos de trabajo, así como el funcionamiento efectivo de las organizaciones escolares.

A la Dirección Estatal de Educación del Estado Portuguesa

- Brindar oportunidades de formación a los equipos directivos de las escuelas, en materia de gerencia educativa, liderazgo y sobre todo conducción de personal, ya que los directivos son pieza fundamental en la consolidación de grupos efectivos y ambientes escolares armónicos
- Canalizar las necesidades que tienen los planteles del estado en cuanto a los especialistas en orientación dentro de los equipos de trabajo, no solo para

contribuir en la ayuda eficaz de la formación integral de los educandos, sino también para consolidar las relaciones humanas favorables, dentro del cuerpo docente y directivo.

- Tomar en cuenta la importancia que tiene la orientación dentro del sistema educativo, es vital que cada escuela, posea un departamento de orientación.
- Generar estudios diagnósticos, que sirvan para conocer el estado de las escuelas de la región, en cuanto a calidad de su funcionamiento y satisfacción del personal, contribuyendo a la implementación de medidas, en caso de ser necesarias, en pro de una educación de calidad.

A los Docentes

- Reflexionar sobre la importancia de mantener relaciones interpersonales de calidad con sus colegas, ya que de ello depende en parte su salud mental.
- Crear colectivamente espacios de armonía, de buen trato, espacios que inviten a quedarse y compartir con otros.
- Recordar que son corresponsables de una educación de calidad y el tejido de relaciones interpersonales efectivas, además de un clima escolar armónico, es parte de esa calidad integral, de quienes comparten cada día la educación.

A futuros investigadores en el área de educación

- Investigar los procesos que encierra la complejidad educativa, atendiendo especial interés a los grupos docentes, de esta forma comprender esa realidad que fluye dentro de la cotidianidad escolar, generando programas de atención hacia el mejoramiento y perfeccionamiento de la vida docente.

REFERENCIAS

- Alfiz, I. (2006). La Institución escolar. El proyecto educativo institucional. Biblioteca Dicáctica Larousse. Tomo I. 1ra. Ed. Mexico.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Caracas: Episteme
- _____. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. 6ta Edición. Caracas, Venezuela.
- Beinto, B. (s/f). Las Relaciones Interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. Universidad de Salamanca. Revista Dialnet. Documento en línea disponible en:
- Bisquerra, A. (2008). *Funciones del Departamento de Orientación*. Editorial TARAVILLA. Madrid España.
- Bris, M. (2003). *Clima de Trabajo y eficacia de centros docentes: percepciones y resultados*. Madrid, ensayos y documentos.
- Bonilla, C. (2016). *La convivencia*. Documento en línea, disponible en línea: http://mendezmiri.mex.tl/90769_tipos-de-convivencia.html
- Bronfenbrenner, U. (2002). *La ecología del desarrollo humano*. Ediciones Paidós Iberica, S.A. Barcelona- España.
- Cerda, H. (2000). *Los elementos de la investigación*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: El Búho LTDA.
- *Código de Ética del Profesional de la Orientación*. (2001). XXI “Encuentro Nacional de Orientadores” Guanare – estado Portuguesa, Venezuela.
- *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* de 1999. Gaceta Oficial No 5.453 extraordinario del 24 de marzo de 2000.

- Dicaprio N. (1985). *Teorías de la personalidad*. Segunda edición. Editorial Interamericana. Distrito Federal- México.
- *Diccionario de la Real Academia Española* (1999). 23° edición. Disponible en línea: <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>
- *Diccionario de Psicología y Pedagogía*.
- Fernández, J. (2014). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú* efectuó un estudio en Universidad de San Martín de Porres, Perú. Documento en línea. Disponible en http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci10603.htm.
- **Gento,**
- Hernández, Fernández y Baptista (1997). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. También disponible en: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Jung, C. (1959). *Teoría de la Psicología Analítica*. Colección Works of C.G. Vol. 9 Parte I. Nueva York – Estados Unidos de Norteamérica
- *Ley Orgánica de Educación* (2009). República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial (N° 2.635). Caracas, Venezuela. Agosto, 15 de 2009.
- Martínez, Y. (2012). *Orientación y Asesoramiento al logro para el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Manuel Díaz Rodríguez”*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Experimental Pedagógica Libertador
- Molina, D. (2006). *Concepto de orientación educativa: diversidad y aproximación*. Revista Iberoamericana de Educación
- Morales, M. (2001). *La Psicología de la Conducta y la Personalidad*. Bogotá: kapeluz

- Maslow, A. (1970). *Transcripción de la teoría de las necesidades*. Disponible en línea: https://prezi.com/_p48ugwcdiz/teoria-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/.
- Pallella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 1era edición. Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Ramírez T. (2008). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Guía práctica* Editorial Texto. Caracas
- Roa, M. (2012). *Fortalecimiento del clima laboral entre los docentes de la escuela primaria*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Experimental Pedagógica Libertador
- Rujano, M. (2012). *Estrategias para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre docentes*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Fermín Toro.
- Saavedra, L. (s/f). *Relaciones Interpersonales*. Documento en línea disponible en: <http://www.lucerlia.com/wp-content/uploads/Taller-Relaciones-Interpersonales.pdf>
- Sabino C. (2000). *El proceso de Investigación*. Panapo. Caracas.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. Maracay Estado Aragua.

Bello (2013)

Godoy (2003)

Lewin (2006)

Mena y otros (2006)

Reglamento del ejercicio docente (2000)

Tyler (1978)

Villanueva (2009)

ANEXOS

Anexo (A)

Instrumento



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN EDUCACIÓN
 MENCIÓN ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO
ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO



Estimado Docente, a continuación se le presenta una serie de ítems, los cuales deberá responder, de acuerdo a la opción que más se adapte a su caso (siempre, casi siempre, a veces, nunca, no responder). Se le agradece responder con sinceridad, puesto que su información será para fines estrictamente investigativos.

| Nº | ITEMS | S | C/S | A/V | N | N/R |
|----|--|---|-----|-----|---|-----|
| 1 | Realizan estrategias grupales para manejar diversos conflictos en la institución | | | | | |
| 2 | El trabajo en equipo contribuye a mejorar las relaciones entre los docentes | | | | | |
| 3 | Se percibe en el clima laboral de la institución, la falta de conciliación y acuerdos entre los docentes | | | | | |
| 4 | Realizan tareas en conjunto para el bienestar de la institución | | | | | |
| 5 | Las tareas son más relevantes si proyectan objetivos en común | | | | | |
| 6 | Un docente motivado puede tener mayor disposición para relacionarse con los demás | | | | | |
| 7 | Es importante mantener una comunicación adecuada entre los docentes para que el clima laboral sea favorable | | | | | |
| 8 | La comunicación es pieza fundamental para solventar los conflictos entre los docentes | | | | | |
| 9 | Se requiere del cumplimiento de las normas por parte de un docente, para ser aceptado por el colectivo en general en una institución educativa | | | | | |
| 10 | El no cumplimiento de las normas por parte del docente puede ser un factor para generar conflicto entre los demás | | | | | |
| 11 | Tomas en consideración la responsabilidad como una característica fundamental para ser aceptado por los demás | | | | | |
| 12 | En la institución se refleja la responsabilidad entre los docentes | | | | | |
| 13 | Se promueve el diálogo dentro de la institución, para resolver situaciones de conflicto entre docentes | | | | | |
| 14 | Creer que la autoestima es un elemento fundamental para la socialización de un docente | | | | | |
| 15 | La toma de decisiones se realiza en conjunto | | | | | |
| 16 | Mantienen en común objetivos propuestos | | | | | |
| 17 | Se relacionan eficaz y eficientemente al trabajar en equipo | | | | | |
| 18 | Existe productividad al emprender proyectos en común | | | | | |
| 19 | Se refleja la armonía y el respeto a la hora de realizar los colectivos de formación | | | | | |
| 20 | Generan encuentros extracurriculares que propicien la convivencia entre los docentes | | | | | |

Gracias por su colaboración...

Anexo (B)

Validación de los Instrumentos

ANEXO C

(Prueba de Confiabilidad)

