

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Educación



Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

(Artículo Especializado)

Mara Yecenia, Pereira Aguirre

Zacapa, febrero de 2013.

Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

(Artículo Especializado)

Mara Yecenia, Pereira Aguirre (Estudiante)

Ing. Agr. Augusto Ernesto Pérez Hernández (Asesor)

Licda. Elsa Edith Cordón de Fernández (Revisora)

Zacapa, Febrero de 2013.

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica y Secretaria General

M.A. César Augusto Custodio Còbar

Vicerrector Administrativo

Lic. Dinno Marcelo Zaghi

Decano Facultad de Ciencias en la Educación

DICTAMEN APROBACIÓN
ARTÍCULO ESPECIALIZADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

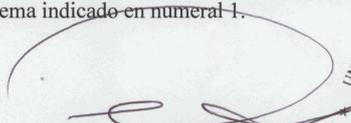
ASUNTO: Mara Yecenia Pereira Aguirre
Estudiante de la carrera de Licenciatura
en Educación, de esta Facultad,
Solicita autorización de Artículo Especializado
para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 017 12//05/2012

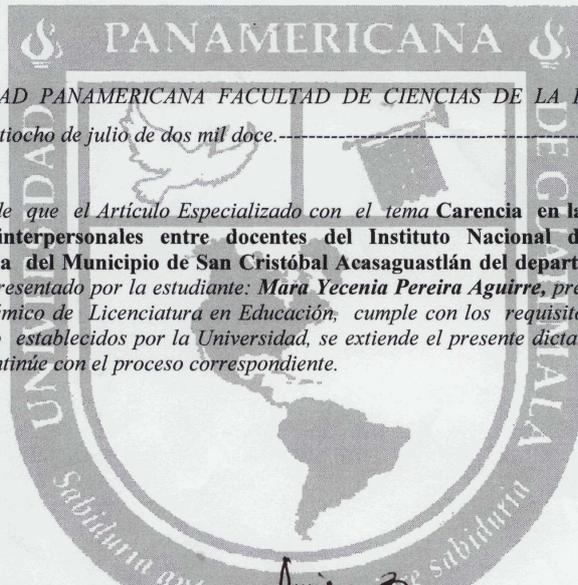
Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir requisitos del Artículo Especializado que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Educación se resuelve:

El anteproyecto presentado con el nombre de: **Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.**

1. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su Artículo Especializado.
2. La temática enfoca temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante Mara Yecenia Pereira Aguirre, recibe la aprobación de realizar el Artículo Especializado, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi Garcia
Facultad de Ciencias de la Educación
Decano

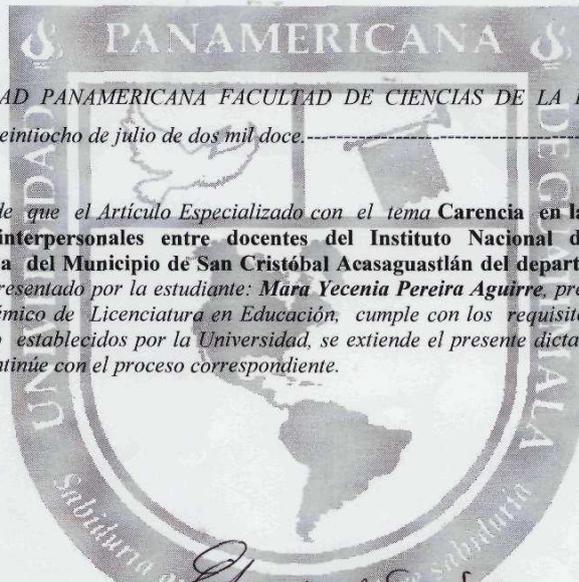




UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Zacapa veintiocho de julio de dos mil doce.-----

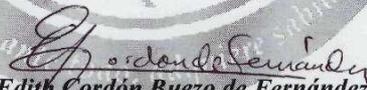
En virtud de que el Artículo Especializado con el tema **Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso. Presentado por la estudiante: Mara Yecenia Pereira Aguirre, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.**

Ing. Agro. Augusto Ernesto Pérez
Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala veintiocho de julio de dos mil doce.

En virtud de que el Artículo Especializado con el tema **Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.** Presentado por la estudiante: **Mara Yecenia Pereira Aguirre**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Educación**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Edith Cordón Buezo de Fernández
Revisora



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los veinticinco días del mes de agosto de dos mil doce.....

En virtud de que el Artículo Especializado con el tema **Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso**..presentado por la estudiante: **Mara Yecenia Pereira Aguirre**, previo a optar grado académico de Licenciatura en Educación, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del Artículo Especializado.



Lic. Dinno Marçelo Zaghi Garcia
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación

Contenidos

| | |
|---|----|
| Resumen Ejecutivo | i |
| Introducción | ii |
| 1. Tema | 1 |
| 2. Planteamiento del problema | 1 |
| 3. Justificación | 2 |
| 4. Objetivos | 3 |
| 4.1 Objetivo General | 3 |
| 4.2 Objetivos Específicos | 3 |
| 5. Metas | 3 |
| 6. Metodología | 3 |
| 6.1 Hipótesis | 4 |
| 7. Diagnóstico | 4 |
| 7.1 Situacional | 4 |
| 7.1.1 Técnicas e Instrumentos de Evaluación | 5 |
| 7.1.2 Análisis de Resultados | 8 |
| 7.1.2 Discusión General de los Resultados | 25 |
| 7.2 Bibliografía | 25 |
| 7.2.1 Definición de conceptos básicos | 25 |
| 8. Elaboración de la Propuesta de solución | 30 |
| 9. Aplicación | 30 |
| 9.1 Forma de Aplicación | 30 |
| 9.2 Entrega técnica de la propuesta | 31 |
| 9.3 Estrategias de ejecución | 31 |
| 10. Resultados Obtenidos en la aplicación de la propuesta de solución | 32 |
| Conclusiones | 33 |
| Recomendaciones | 34 |
| Referencias bibliográficas | 35 |
| Anexos | 36 |
| FODA | |

Árbol Causal

Plan de trabajo

Encuesta a docentes y alumnos

Evidencias de las acciones

Guía metodológica

Resumen Ejecutivo

En la investigación realizada al Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, a través de encuestas, entrevistas, matriz FODA, observación, se pudo constatar que la carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del establecimiento tiene diferentes causas las cuales fueron investigadas para conocer los efectos que provoca tanto a los estudiantes como a las autoridades educativas y en si al proceso de enseñanza aprendizaje.

La metodología utilizada fue la investigación- acción que proporciona un enfoque de participación entre los entes involucrados, se tomo en cuenta el diagnostico sobre la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales.

Ante la situación diagnosticada se elaboró una guía metodológica de estrategias de relaciones interpersonales y trabajo en equipo mismo que servirá a los docentes para aplicarla durante el proceso de enseñanza aprendizaje, cuya finalidad es promover los valores de equipo de trabajo dentro del establecimiento educativo. Los docentes fueron capacitados para la aplicación efectiva y correcta de la guía metodológica para lograr los objetivos esperados. Se desarrollaron capacitaciones y talleres motivacionales con los alumnos y docentes sobre relaciones interpersonales y trabajo en equipo, los valores como grupo y la utilización de la guía, la comunicación entre comunidad educativa y la importancia del compañerismo armónico e intelectual del ser humano, con el propósito de hacer incidencia en la apropiación de los mismos.

Este proceso tiene como resultado la aplicación de tanto de la guía metodológica como de trabajo en equipo y la práctica de relaciones interpersonales dentro del establecimiento educativo, por lo que se logro alcanzar los objetivos propuestos para cada una de las causas. Por lo que se concluye en la afirmación de la hipótesis en la cual se hace referencia la falta de una guía metodológica de estrategias de relaciones interpersonales y ya contándose con ella habrá una mejor aceptación y comunicación entre docentes y estudiantes.

Introducción

La investigación realizada en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, se refiere a la poca práctica de relaciones interpersonales entre docentes lo cual debería de ser plena para lograr los objetivos como institución y cual es indispensable para una convivencia plena.

Este se fundamenta en practicar las relaciones interpersonales porque juegan un papel importante en la comunidad educativa, los docentes son los responsables de practicar valores como compañerismo, empatía, responsabilidad, puntualidad y cordialidad; si los alumnos observan el comportamiento negativo de los docentes con los demás serán el reflejo y terminaría decayendo la práctica de las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.

La propuesta de solución al problema encontrado se basa en fortalecer los lazos de la práctica de relaciones interpersonales entre docentes de dicho centro educativo, a través de talleres de capacitación docente utilizándose la guía metodológica para la integración de actividades que vendrán a mejorar dicha práctica, tomando estrategias que ayudaran a mejorar este proceso las cuales serán fundamentales.

La elaboración de una guía metodológica de estrategias de convivencia y trabajo en equipo es un aporte pedagógico que será de utilidad para dar solución a los problemas que se dan en dicha institución educativa, favoreciendo a la estabilidad de la convivencia y clima laboral armonioso para docentes y alumnos.

1. Tema:

Carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

2. Planteamiento del Problema:

La comunicación y las relaciones interpersonales son un factor importante para el crecimiento personal y profesional del ser humano, por ende las personas se deben relacionar entre ellas para fortalecerse y apoyarse en los momentos fáciles y difíciles tanto de trabajo como personales. Máximo en un establecimiento educativo de nivel diversificado donde hay jóvenes y señoritas que están pendientes de lo que sucede entre los docentes y muchas veces ponerse en la posición de su docente predilecto para apoyar lo que él disponga. Este es el caso del INEB San Cristóbal donde los docentes no tienen una buena relación personal por los cambios continuos de los mismos, ya que son renglón 021 y no tienen una estabilidad laboral. Se dan los casos que los docentes no se integran en las actividades cívicas o extraescolares porque no comparte criterios en lo que se va a realizar o no se toman las ideas que plantean. La Directora no los integra en decisiones que se toman en beneficio de los docentes o establecimiento cuando hay un problema, habiendo docentes encargados de la disciplina ella les da solución sin tomarlos en cuenta; algunas veces por no interrumpirlos en sus clases o bien porque los puede resolver.

Ante la importancia que juega tanto docentes, Director y alumnos como establecimiento educativo en el fortalecimiento de la comunicación, se realizó un diagnóstico en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso. Constatando que la carencia en la práctica de interrelaciones personales entre docentes provocan los siguientes efectos: conducta no adecuada de los alumnos al observar que entre docentes no se comunican, apatía en las actividades educativas programadas al observar que los docentes no se comunican entre ellos para planificarlas, no intervienen en actividades programadas con voluntad solo cuando se les hace responsables de ellas, afectando en las actividades que se realizan en el establecimiento y en la enseñanza aprendizaje de los educandos. Lo cual también genera un problema ante la inestabilidad laboral

de los docentes, la poca formalidad de la educación que se muestra a la población estudiantil se puede perjudicar en los próximos años.

3. Justificación

Las relaciones sociales resultan ser un complemento en la vida de un ser humano como la relación que se tiene con nosotros mismos, entonces, el hecho de relacionarse con otros seres humanos es una cuestión necesaria y primordial de la vida cotidiana. Como consecuencia de esta situación los psicólogos insisten con la educación emocional en este sentido de fomentar el aspecto social, porque se facilitan las actitudes positivas ante la vida que permitirán el desarrollo de las habilidades sociales.

La investigación reflejó carencia en la práctica de relaciones interpersonales entre docentes establecimiento educativo. Ante este problema fundamental para la buena convivencia y armonía entre docentes, es de vital importancia que se investigue cuales son las causas que provocan la poca práctica relaciones interpersonales de los docentes dentro de la institución educativa. De acuerdo al análisis FODA y árbol causal se considera importante realizar la investigación para fortalecer la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

Según lo revelado por el diagnóstico realizado, es de vital y suma importancia la Elaboración de una Guía Metodológica de estrategias de relaciones interpersonales y trabajo en equipo para docentes para que la directora realice actividades de integración grupal y relaciones interpersonales; cuyo objetivo fundamental es apoyar a los docentes gama de actividades con enfoque en comunicación, Integración grupal, relaciones interpersonales las cuales servirán para fortalecer en los y las docentes la práctica de los mismos en el establecimiento educativo, de esta forma se podrá mejorar esta relación y comunicación que afecta no solo a los docentes sino también a los estudiantes del establecimiento educativo.

Ante la implementación de esta guía, se espera que los resultados sean compartidos, donde los docentes se constituyan en modelo de las demás instituciones educativas, provocando que esta guía pueda ser aplicada en los otros niveles educativos existentes en el lugar. De esta forma se beneficia la sociedad completa, ante la práctica de integración y buena relación laboral entre

docentes que se han ido dejando de tomar en cuenta con el transcurso del tiempo por las causas antes citadas.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General:

Fortalecer la práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

4.2 Objetivos Específicos:

Elaborar guía metodológica de estrategias de relaciones interpersonales para docentes.

Capacitar a docentes sobre estrategias de motivación personal y grupal.

Fortalecer la convivencia entre docentes y alumnos del centro educativo.

Concientizar a los docentes sobre el trabajo en equipo y la importancia de la armonía y comunicación en un establecimiento educativo.

5. Metas

5.1 Elaboración de una guía metodológica de estrategias de convivencia y trabajo en equipo.

5.2 Desarrollo de tres talleres de sensibilización a directora y siete docentes sobre estrategias de convivencia y desempeño laboral

5.3 Implementación de un taller a directora y dos docentes sobre guía metodológica de convivencia y desempeño laboral.

6. Metodología

La metodología a utilizar esta investigación acción reflexión acción (ARA) la cual se realiza a través de la participación educativa de alumnos y docentes, utilizándose el proceso de deducción e inducción de análisis, la técnica de observación directa, entrevista y encuestas, para la recolección de información respectiva, aplicándose de lo general a lo particular iniciándose con visitas al establecimiento educativo identificando la problemática por medio de la matriz FODA; definiendo la hipótesis se procedió a elaborar las boletas de encuesta a los alumnos y docentes para conocer sobre la práctica de relaciones interpersonales que existe entre docentes del establecimiento así como las posibles soluciones.

6.1 Hipótesis

“La carencia de práctica de relaciones interpersonales entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, se debe a la falta de un manual de estrategias de relaciones interpersonales”.

7. Diagnóstico

7.1 Situacional

La investigación de La carencia de práctica de relaciones interpersonales entre docentes se llevo a cabo en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, el cual fue creado según acuerdo Ministerial 217-2008; dicho establecimiento educativo pertenece al sector público y al igual que muchos institutos del nivel diversificado presenta una serie de limitaciones, principalmente económicas. Dicha institución educativa abrió sus puertas al alumnado en enero de 2009 y se encarga de formar profesionales que al graduarse obtienen el título de BACHILLER EN CIENCIAS Y LETRAS CON ORIENTACION EN MECANICA AUTOMOTRIZ carrera que tiene una duración de dos años. Este instituto es mixto, es decir forma jóvenes del sexo masculino y femenino hasta el momento han graduado dos promociones y una tercera saldrá este año.

El edificio no es propio pero cuentan con un espacio amplio salones para impartir clases, dirección y un espacio para el área de mecánica. Cuenta también con directora y 6 docentes todos contratados bajo renglón 021 y un operativo que es pagado por la municipalidad. El instituto cuenta con una serie de inconvenientes económicos para la compra de material para el área de mecánica, el gobierno apoya a través del Programa de Gratuidad para compra de insumos de limpieza y papelería de oficina el único aporte que tiene es de la municipalidad con luz y un contrato para el área operativa. Carece también de un Marco Filosófico, muebles y equipos de cómputo y oficina.

7.1.1 Técnicas e instrumentos de evaluación

Para recabar información con los diferentes entes sociales de la investigación (alumnos, docentes, directora, seminarista) se utilizaron la entrevista reflejo, la observación y la encuesta.

7.1.2.1 Técnicas:

Procedimiento o conjunto de reglas, normas o protocolos, que tienen como objetivo obtener un resultado determinado, ya sea en el campo de la ciencia, de la tecnología, del arte, del deporte, de la educación o en cualquier otra actividad.

La técnica requiere tanto destrezas manuales como intelectuales, frecuentemente el uso de herramientas y siempre de saberes muy variados.

La entrevista: Es un acto de comunicación oral que se establece entre dos o más personas con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien. En este tipo de comunicación oral debemos tener en cuenta que, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista. Se realizaron entrevistas a docentes y alumnos en donde ellos comentaron al seminarista sobre las diferentes necesidades que se encuentran en el establecimiento educativo y dando sugerencias para poder ver un cambio a corto tiempo y a largo.

La observación: Constituye un conjunto de técnicas que permiten al investigador adquirir conocimientos por medio de la observación directa y el registro de fenómenos. Se puso en práctica cuando se observó la actuación de los alumnos ante las diferentes situaciones durante las visitas de la investigación por la seminarista.

Encuestas: Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Se llevo a cabo al inicio de la investigación con los docentes y alumnos para recabar información acerca como practican la convivencia plasmando cada uno su punto de vista.

7.1.1.2 Instrumentos

Cuestionario: Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es un instrumento ampliamente aplicado en la investigación de carácter cualitativa. Se efectuaron cuestionarios para obtener la información las cuales proporcionaron los aportes de la comunidad educativa (alumnos, docentes y directora) que intervienen para la elaboración de la guía de estrategias para la convivencia.

Lista de cotejo: Lista de palabras, frases u oraciones donde se indica ausencia o presencia de habilidades y conductas. Se realizaron al inicio de la investigación con la comunidad educativa (alumnos, maestros, director) para realizar la observación se presento la seminarista con las listas de cotejo al establecimiento, donde se tomo nota de la observación realizada como de los comentarios de los alumnos y alumnas, los cuales brindó más información para realizar el listado de necesidades del establecimiento en mención, al momento de recabar la información necesaria se estableció la elaboración de una guía metodológica con estrategias de convivencia; se tomo apreciación de los actores sociales internos y externos sobre la importancia del tema a trabajar.

Matriz FODA: Instrumento de gestión que ayuda a identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de una empresa, una comunidad o una institución. El propósito es lograr tener claridad sobre la calidad de los recursos propios (Fortalezas y Debilidades) y del entorno (Oportunidades y Amenazas), para conseguir los objetivos de desarrollo. Se llevo a cabo al inicio de la investigación donde se constataron las fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas que tiene el establecimiento tanto en infraestructura, organización, metodología, equipo y otros de los cuales se tomaron las debilidades para poderlas investigar y dar posibles soluciones.

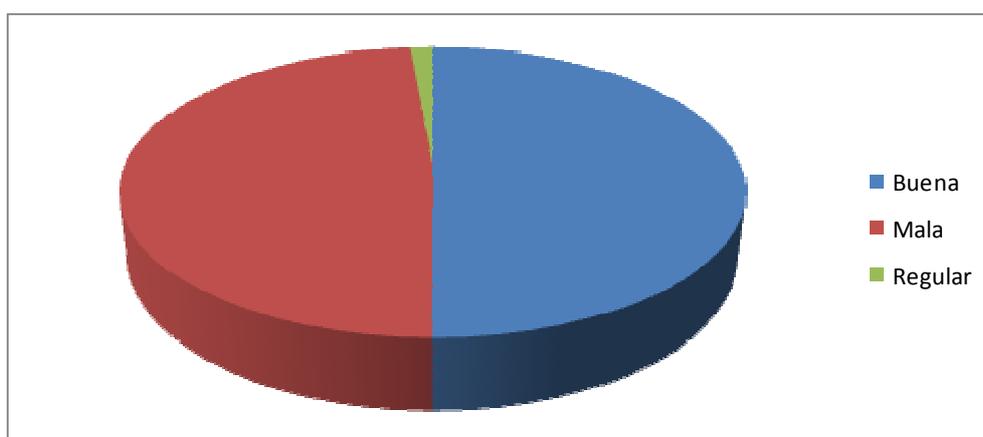
7.1.2 Análisis de los resultados

Encuesta a estudiantes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso sobre la carencia de relaciones interpersonales entre docentes y alumnos de dicho centro educativo.

Pregunta No. 1

¿Como observas las relaciones interpersonales entre los docentes del establecimiento educativo?

Grafica 1



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado.

Cuadro 1

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------------|--------------|-------------------|
| Buena | 18 | 49% |
| Mala | 1 | 3% |
| Regular | 17 | 47% |
| TOTAL | 36 | 100% |

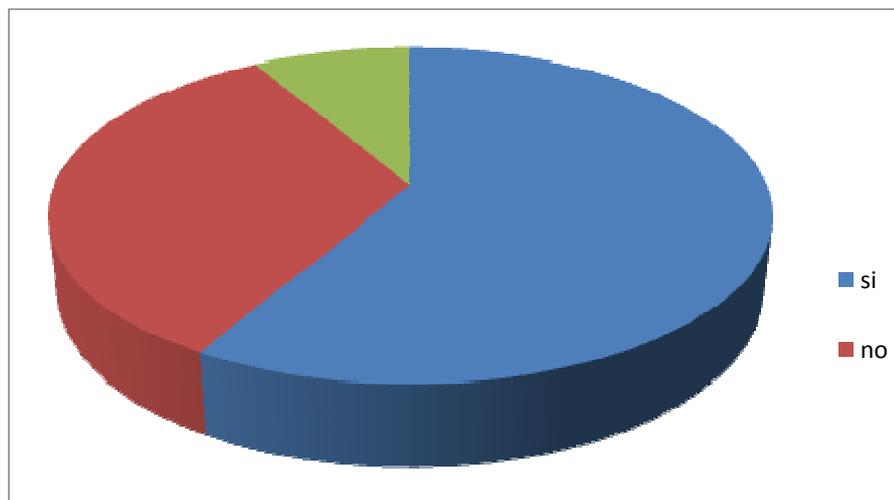
Análisis

Según los resultados obtenidos, 49% estudiantes respondieron que observa una buena relación entre los docentes contando con una variante de 47% que la observan regular y uno mala. Por tal razón se debe fortalecer estas relaciones con talleres de motivación para los docentes.

Pregunta 2

¿Crees que afecta en la formación de los educandos la comunicación no afectiva entre los docentes?

Grafica 2



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. . Articulo Especializado.

Cuadro 2

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| SI | 21 | 58% |
| NO | 12 | 33% |
| No respondió | 3 | 9% |
| TOTAL | 36 | 100% |

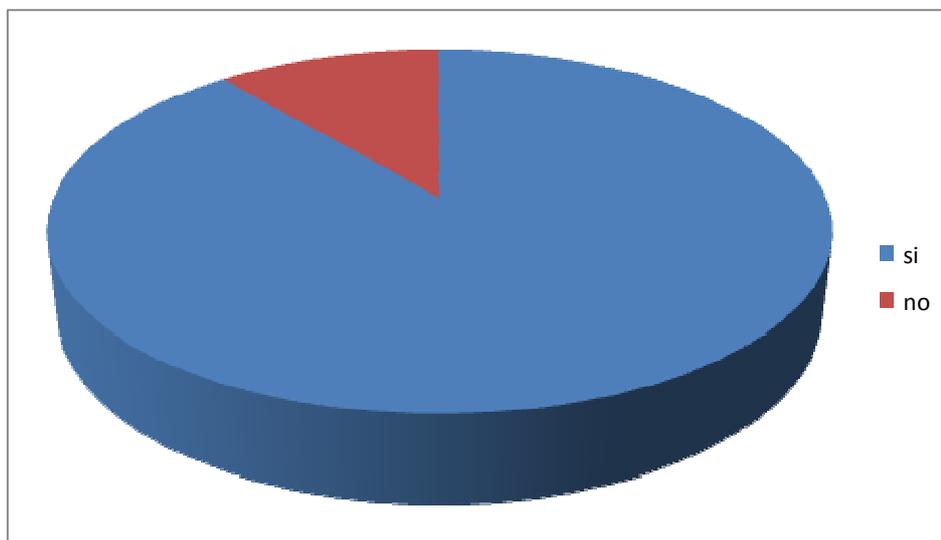
Análisis

De los 36 estudiantes encuestados el 58% respondió que si afecta en la formación de ellos el que los docentes no tengan buena comunicación atrayendo con ello problemas entre los estudiantes y ven la necesidad de que se oriente a los docentes sobre las relaciones interpersonales.

Pregunta 3

¿Al momento de realizar actividades extra escolares hay coordinación entre docentes y directora?

Grafica 3



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado. Agosto 2012

Cuadro 3

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| SI | 32 | 89% |
| NO | 4 | 11% |
| TOTAL | 36 | 100% |

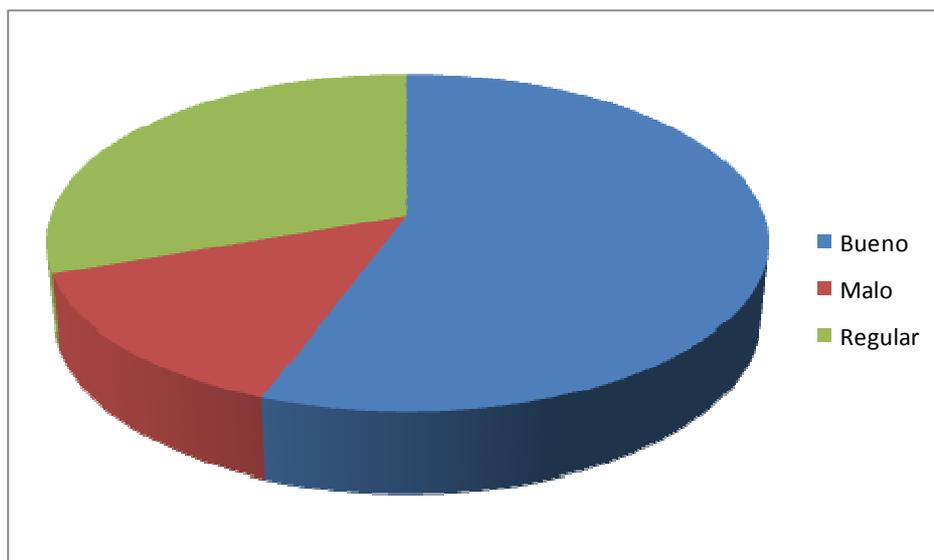
Análisis

Según los resultados obtenidos, 89% de los estudiantes respondieron que si observan que se da coordinación en la realización de actividades extraescolares en el establecimiento educativo. Pero el 11% no y si creen que se es necesario motivar a los docentes a que se responsabilicen de las actividades.

Pregunta 4

¿Cuándo hay un problema entre docente y alumno la intervención de la Directora es?

Grafica 4



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Seminario de Integración II. Marzo 2012

Cuadro 4

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| Buena | 20 | 56% |
| Mala | 5 | 14% |
| Regular | 11 | 30% |
| TOTAL | 36 | 100% |

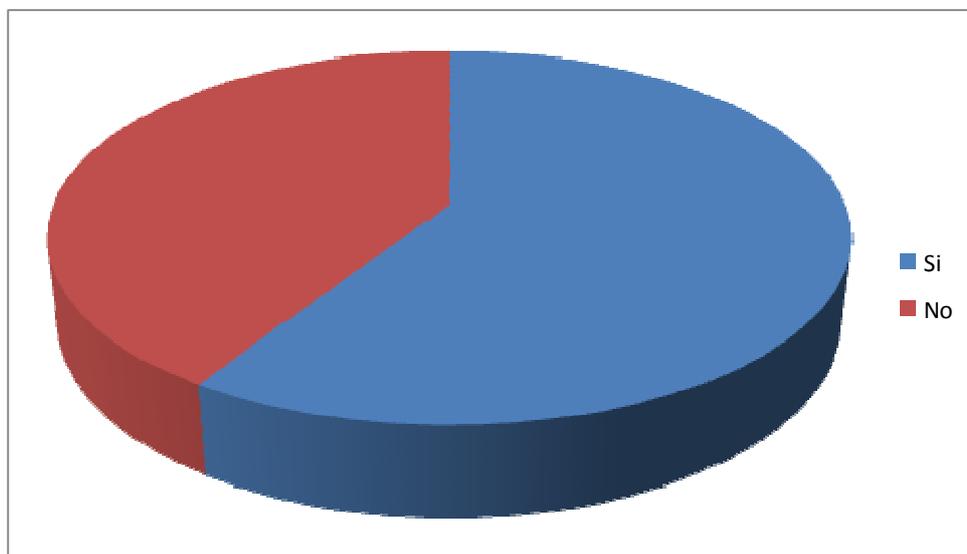
Análisis

En los casos de la intervención de la directora en cuanto a problemas entre Alumno y docente el 56% contestaron que es buena, el resto cree que es necesario mejorarla según el 44%. Y esta debilidad mejorara cuando se concientice sobre la importancia de la buena comunicación y el que los docentes sean guía delos procesos.

Pregunta 5

¿Los docentes brindan orientación y confianza en cuanto los problemas personales?

Grafica 5



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado.

Cuadro 5

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| SI | 21 | 58% |
| NO | 15 | 42% |
| TOTAL | 36 | 100% |

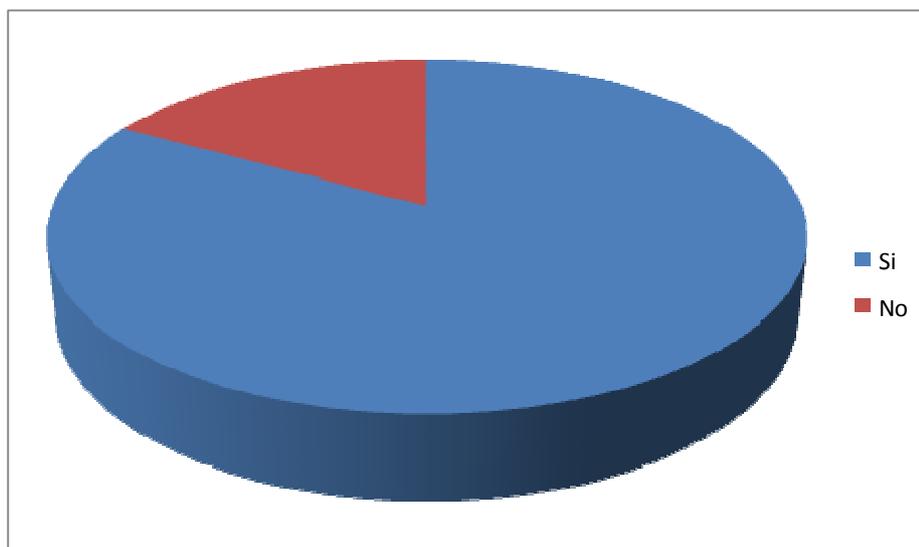
Análisis

Los de 36 estudiantes encuestados el 58% respondieron que los docentes les brindan orientación y confianza, siendo esto una fortaleza para la educación pero se necesita más ya que el 42% respondió negativo, se mejorara cuando se motive a los docentes a que los alumnos también necesitan la orientación educativa y emocional.

Pregunta 6

¿Crees que los docentes deben tener más motivación para impartir los cursos?

Grafica 6



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado.

Cuadro 6

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| SI | 30 | 83% |
| NO | 6 | 17% |
| TOTAL | 36 | 100% |

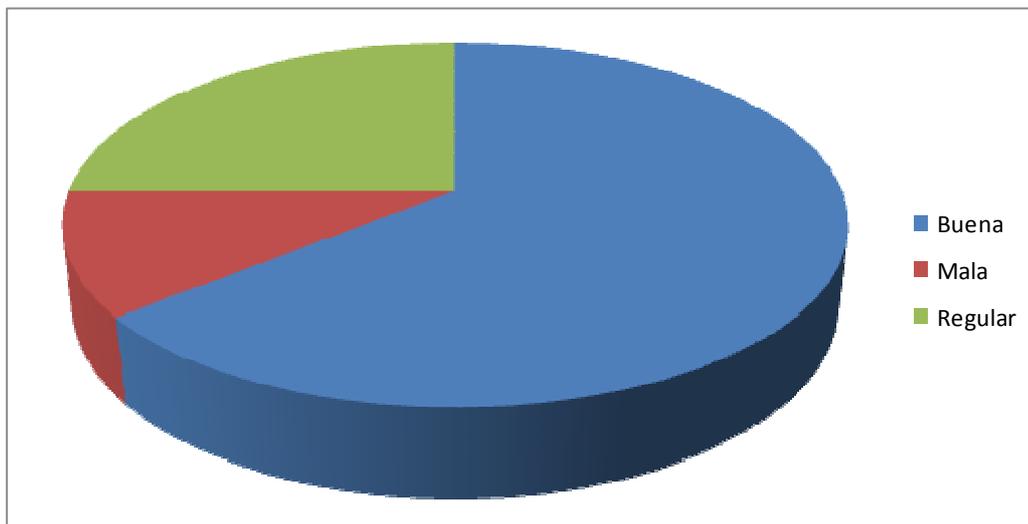
Análisis

Los resultados que son mayores y muestra que se elabore una guía metodológica la cual fortalecerá a que los docentes tengan motivación al momento de impartir clases, siendo estas a través de talleres y capacitaciones para fortalecer el don de la enseñanza con motivación.

Pregunta 7

¿La comunicación entre docentes, Directora y Directora y padres de familia es?

Grafica



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado.

Cuadro 7

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| Buena | 23 | 64% |
| Mala | 4 | 11% |
| Regular | 9 | 25% |
| TOTAL | 36 | 100% |

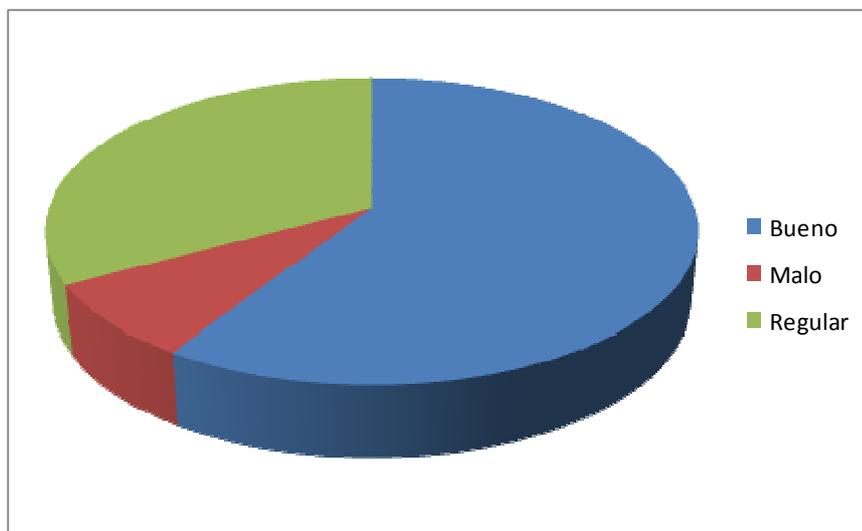
Análisis

Según los resultados obtenidos, 64% estudiantes respondieron que la comunicación con la comunidad educativa es buena. Los resultados también tiran la necesidad de mejorarla y con los talleres de motivación y relación interpersonal se podrán lograr.

Pregunta 8

¿La comunicación entre docentes, directora y autoridades educativas es?

Grafica 8



Fuente propia: Encuesta dirigida a alumnos. Artículo Especializado.

Cuadro 8

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|-------------|
| Buena | 21 | 59% |
| Mala | 3 | 8% |
| Regular | 12 | 33% |
| TOTAL | 36 | 100% |

Análisis

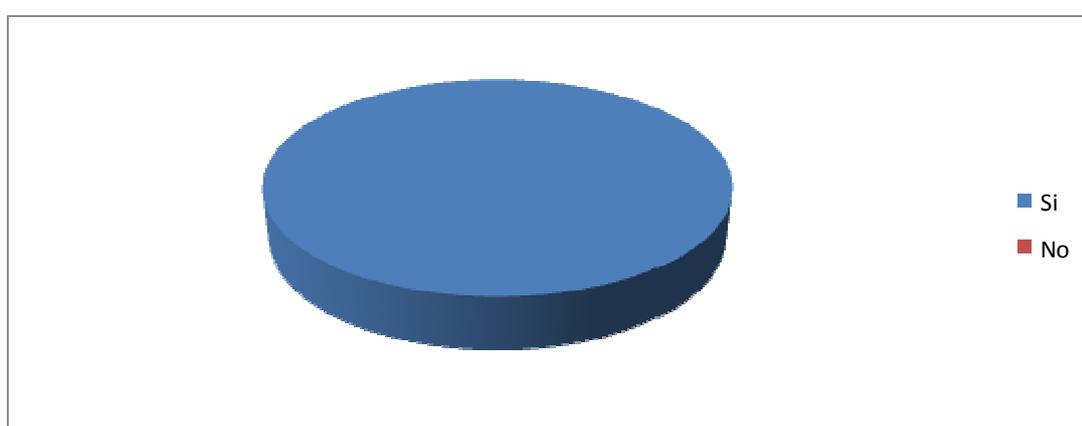
Según los resultados se puede verificar que en un 59% hay una buena comunicación con las autoridades educativas lo cual es favorable para la educación en el establecimiento educativo. Y por la opinión del resto se llevara a cabo los talleres de capacitación para llegar a un 100%.

Encuesta dirigida a personal docente del Instituto Nacional de educación diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, sobre la carencia de relaciones interpersonales entre docentes y alumnos de dicho centro educativo.

Pregunta 1

¿Es necesario que los centros educativos cuenten con actividades de convivencia tanto para alumnos como para docentes?

Grafica 1



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 1

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 5 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

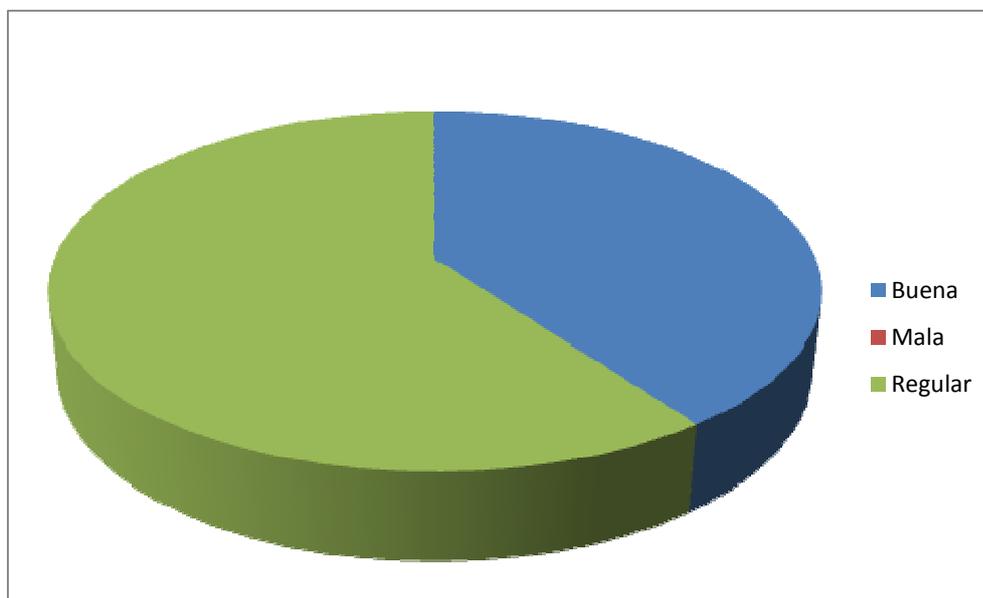
Análisis

Del resultado todos los docentes encuestados dicen que si es necesario contar con actividades de convivencia escolar para mejorar las relaciones interpersonales entre ellos ya que mejorara los procesos de enseñanza aprendizaje con estudiantes

Pregunta 2

¿Como observas la relación interpersonal entre docente-director y viceversa?

Grafica 2



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 2

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| Buena | 2 | 40% |
| Mala | 0 | 0% |
| Regular | 3 | 60% |
| TOTAL | 5 | 100% |

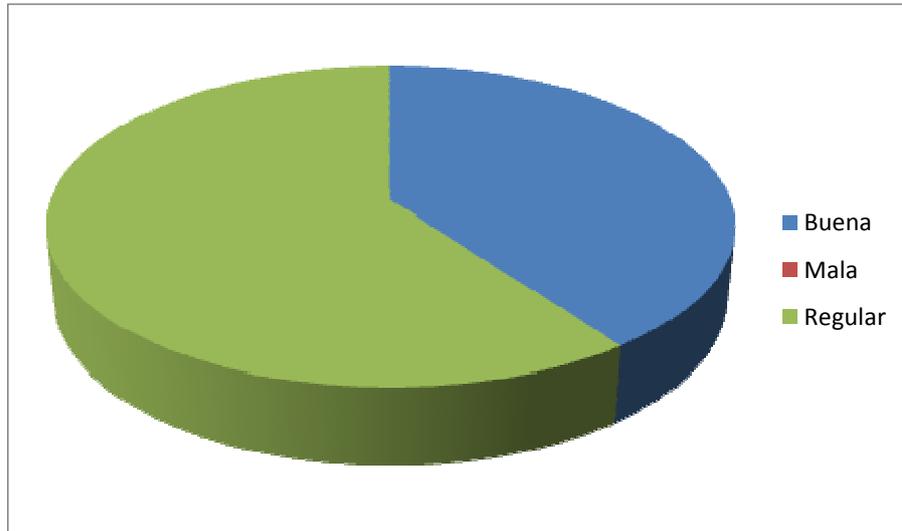
Análisis

En un 60% los encuestados dicen que las relaciones interpersonales son regulares por lo cual es necesario fortalecerlas pueden ser a través de capacitaciones o talleres motivacionales lo que mejorara dicha relación para luego ser reflejada hacia los estudiantes.

Pregunta 3

¿La comunicación entre docente-docente; docente-director es?

Grafica 3



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 3

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| Buena | 2 | 40% |
| Mala | 0 | 0% |
| Regular | 3 | 60% |
| TOTAL | 5 | 100% |

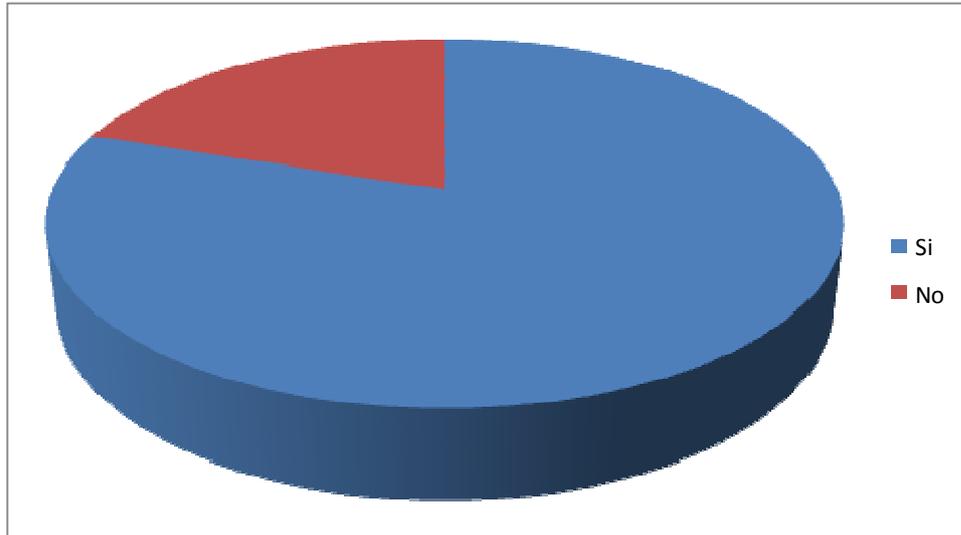
Análisis

La falta de comunicación perjudica en la educación este es el resultado de la pregunta de cómo observan la comunicación entre docente director y viceversa, porque un 60% dicen que regular y 20% buena la cual se podrá mejorar si se fortalece a través de talleres motivacionales.

Pregunta 4

¿Cree que es necesario que se les brinde talleres de motivación personal y grupal a los docentes?

Grafica 4



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 4

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------------|--------------|-------------------|
| SI | 4 | 80% |
| NO | 1 | 20% |
| TOTAL | 5 | 100% |

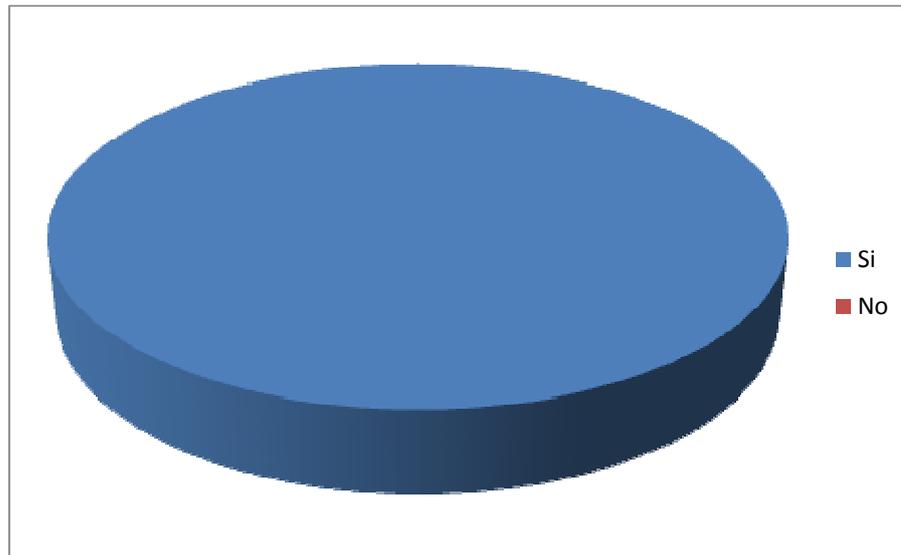
Análisis

Los docentes si ven la necesidad de que se les brinde talleres de motivación y convivencia personal. Es el resultado en un 80% porque se podrán realizar actividades dinámicas y coordinadas en beneficio de la educación.

Pregunta 5

¿Cree que es necesario que se cuente en los establecimientos educativos con un manual de estrategias de motivación interpersonal?

Grafica 5



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 5

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 5 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

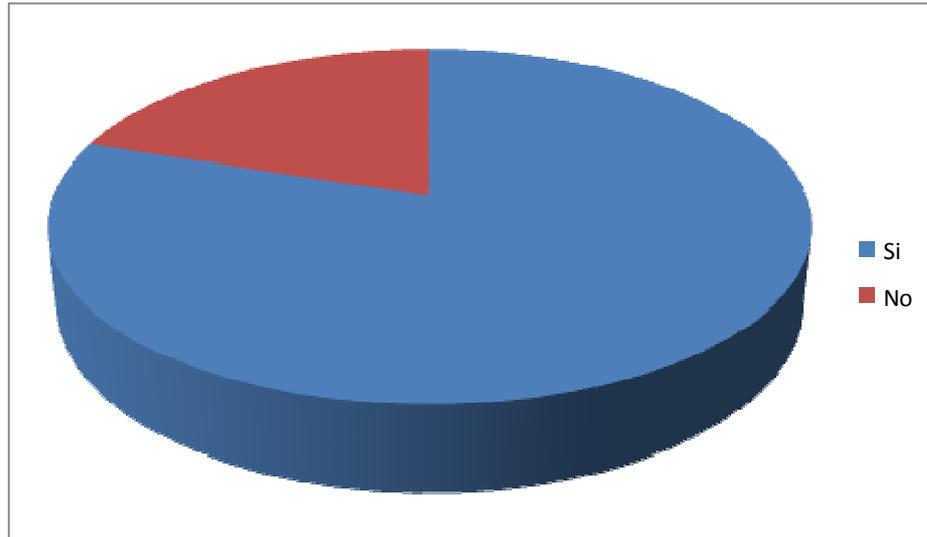
Análisis

En su totalidad los docentes encuestados creen que si es necesario contar con una guía metodológica de estrategias para la integración de actividades motivacionales y de trabajo grupal, porque no beneficiara solo a docentes sino también a los estudiantes porque podrán observar los cambios.

Pregunta 6

¿Le gustaría participar en talleres de motivación y trabajo en equipo?

Grafica 6



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 6

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 4 | 80% |
| NO | 1 | 20% |
| TOTAL | 5 | 100% |

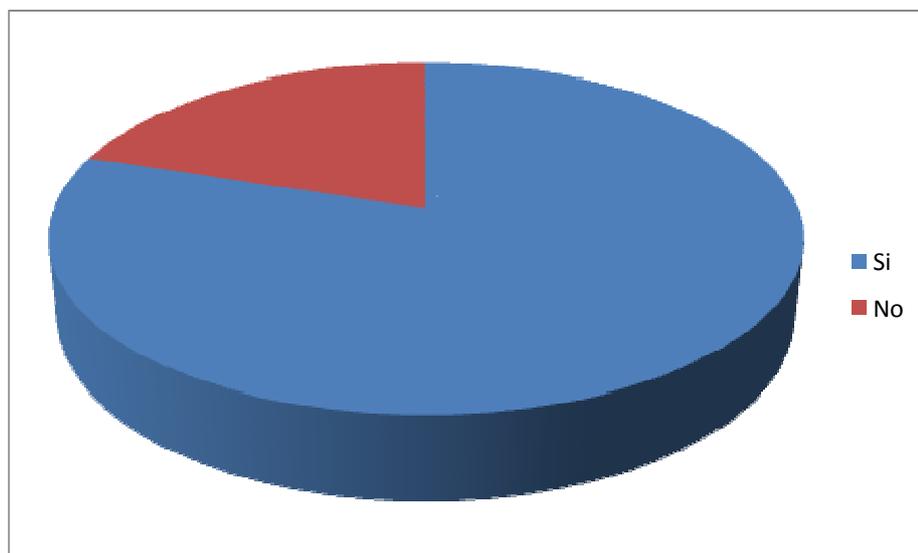
Análisis

Según la encuesta realizada un 80% de los docentes si está de acuerdo en participar en talleres de motivación personal y trabajo en equipo, porque mejorara las relaciones y el proceso enseñanza aprendizaje, mejorara la coordinación grupal y personal.

Pregunta 7

¿Cree que participando en talleres de convivencia y trabajo en equipo podrá implementar nuevas técnicas de enseñanza para alumnos?

Grafica 8



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 8

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 4 | 80% |
| NO | 1 | 20% |
| TOTAL | 5 | 100% |

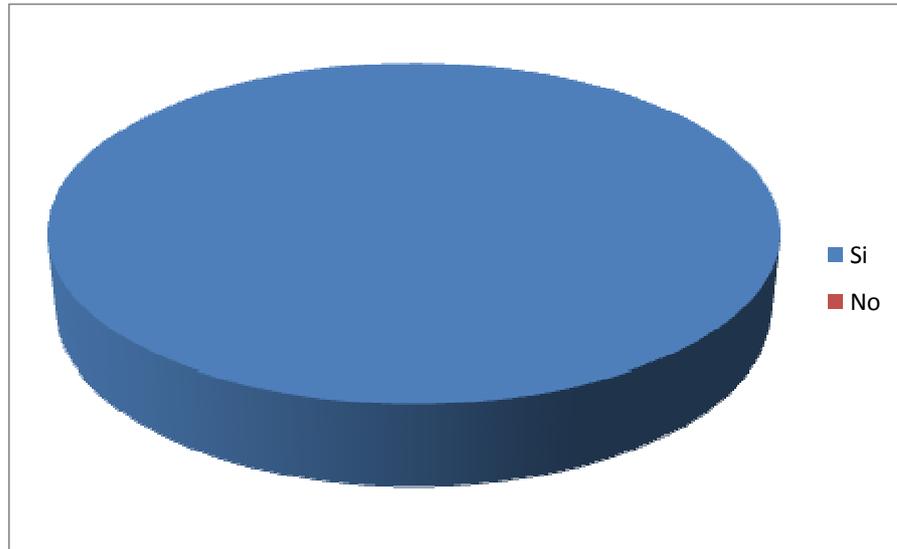
Análisis

La participación en talleres motivacionales y en trabajo grupal mejorara el proceso enseñanza aprendizaje esa fue la respuesta en un 80% de los encuestados. Porque manifestando la responsabilidad docente y personal habrá más creatividad en cuanto a impartir los curso.

Pregunta 8

¿ Los docentes brindan orientación y confianza en cuanto a los problemas personales?

Grafica 8



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 8

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 5 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

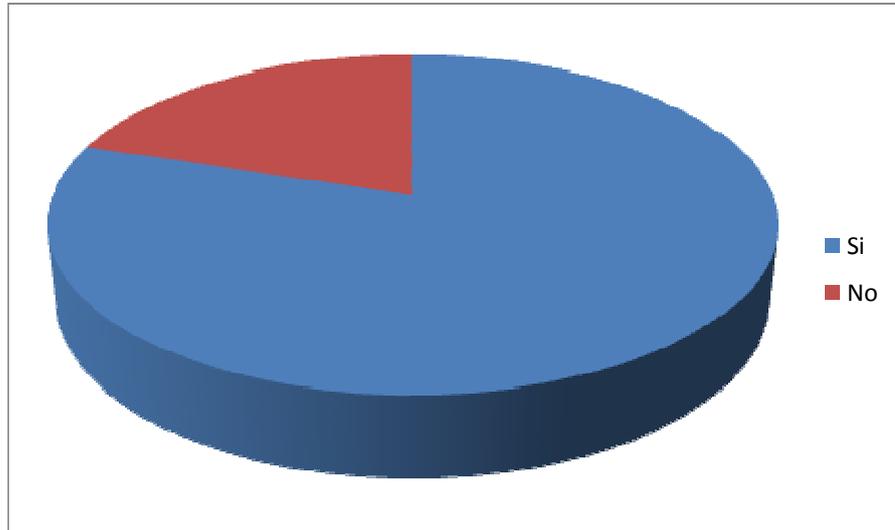
Análisis

Al momento de situaciones familiares con los alumnos consideran que el docente si brindan apoyo y orientación, ya que algunas veces provoca la inasistencia de los alumnos, es la respuesta en un 100% de los docentes, porque el poder ocupar un tiempo al conocer la situación personal del alumno mejorara el proceso enseñanza aprendizaje.

Pregunta 9

¿Afecta en la formación de los educandos la comunicación no afectiva entre los docentes?

Grafica 9



Fuente propia: Encuesta dirigida a Docentes. Artículo Especializado.

Cuadro 9

| DESCRIPCIÓN | TOTAL | PORCENTAJE |
|--------------|----------|-------------|
| SI | 4 | 80% |
| NO | 1 | 20% |
| TOTAL | 5 | 100% |

Análisis

Tanto alumnos como docentes salen afectados cuando no hay buena relación afectiva y comunicación entre el personal del establecimiento educativo según la respuesta de un 80% que es positiva.

7.1.2 Discusión General de los resultados

La entrevista realizada al personal docente y estudiantes del sobre la Carencia en la práctica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso en cuanto a la carencia de relaciones interpersonales por parte del personal y estudiantes, dieron como resultado estas debilidades y se dan por la poca importancia que tienen los docentes para comunicarse.

En base a los resultados obtenidos de la investigación realizada, se considera necesario fortalecer, la práctica de relaciones personales que permita en lo más posible la mitigación de este problema. Todo esto solo se logrará en base a una serie de capacitaciones y actividades que permita el fomento de los mismos.

Por lo que se acepta la hipótesis, ya que lo más importante es la información y por sobre todo los dos aspectos principales serían la sensibilización y la práctica, a través de programas de capacitación y actividades bien definidos y la guía metodológica de estrategias.

7.2 Bibliografía

7.2.1 Definición de los Conceptos Básicos

“Convivencia Humana El ser humano no puede vivir aislado de los demás y, a pesar de definirse como el ser más perfecto de la naturaleza, tiene carencias que lo limitan y lo hacen vulnerable y sensible a los efectos del ambiente natural, físico y social que lo rodea. Es un ser carencial, porque no cuenta con muchas armas naturales que le permitan sobrevivir en cualquier lugar y medio. Pero también es un ser en evolución constante. Su desarrollo no solo es cronológico, sino que evoluciona en su pensamiento, capacidad de conocer, de aprender, de sentir, de expresarse, de comunicarse y de adaptar su entorno a sus necesidades inmediatas. Por lo que es el único ser que vive permanentemente en un proceso de cambio. Es un ser que ha hecho de la comunicación su gran herramienta y gracias a ella se expresa, se relaciona, transforma, aprende, piensa y trasciende. Es un ser

psicológico que manifiesta emociones, sentimientos, afectos, pensamientos, actitudes, deseos, metas, temores, esperanza, temperamento y carácter. Es creador, investigador y productivo y durante los últimos años, se ha progresado enormemente en estos campos y ha logrado grandes progresos en los medios de comunicación masiva, en la informática, en la ciencia y tecnología médica, la genética y otros campos que le abren nuevas rutas de desarrollo y bienestar integral. Otra de sus características es que es trascendente y siempre anda en busca de sentido. Durante la historia, la convivencia del ser humano no ha sido del todo fácil, pero es hasta ahora que se han logrado relacionar muchos de sus problemas de salud con la forma de relacionarse y de interactuar con el medio ambiente, sobre todo con el medio social.

El hombre debe ser enseñado a no agredir a su congénere (ni psicológica ni físicamente) enseñándole a orientar su agresividad hacia el amor, entendido éste como la “lucha constante por hacer la vida posible”. Hay que enseñarle a dejar el combate pero sin perder la combatividad. A ser fuerte pero sin perder la ternura ni la compasión por el otro. La agresividad se convierte en amor enseñando y aprendiendo a conocer al otro, el cual siendo diferente es plenamente humano como yo. El otro por ser diferente puede ser complemento o quizás mi opositor pero nunca mi enemigo.

Relaciones Sociales: “Se llama relación a aquella correspondencia o conexión que se establece entre algo o alguien con otra cosa o con otra persona. En tanto, las relaciones sociales son aquellas interacciones sociales que se encuentran reguladas por normas sociales entre dos o más personas, presentando cada una de ellas una posición social y desplegando un papel social. Las relaciones sociales, interpersonales, de alguna manera, establecen las pautas de la cultura de grupo y su transmisión a través del proceso de socialización, fomentando la percepción, la motivación, el aprendizaje y las creencias. Dentro de este grupo denominado relaciones sociales nos podremos encontrar con los siguientes tipos de relaciones: de amistad, familiares, laborales, entre otras. Las relaciones sociales, mayormente, se desarrollan dentro de un grupo social, también conocido como

grupo orgánico. Cada persona dentro del grupo social desempeñará roles recíprocos dentro de la sociedad y actuarán de acuerdo a las mismas normas, valores y fines acordados siempre en orden a satisfacer el bien común del grupo. Una relación social será un medio para poder satisfacer determinados objetivos como puede ser un fin. El ser humano es como se sabe un ser eminentemente social, por tanto necesita casi como el aire que le permite respirar estar en contacto con otras personas de su misma especie. En tanto un elemento fundamental dentro de cualquier relación social resulta ser la comunicación, que es aquella capacidad que presentan las personas para poder obtener información de su entorno y luego poder compartirla con el resto de las personas con las cuales interactúa.”

Base de los modelos de relación social Aprender a interactuar supone varios aprendizajes: **Aprender a acercarse a los otros:** esa es la importancia de las reglas de saludo y cortesía.

Aprender a comunicarse con los otros: saber reconocer los sentimientos y los mensajes de los otros y lograr que mis mensajes y sentimientos sean reconocidos. Saber conversar y saber deliberar.

Aprender a estar con los otros: percibir que los otros “están conmigo” en el mundo buscando y deseando ser felices como yo. Aprender a ponerme de acuerdo y a disentir sin romper la convivencia. Aprender a ceder y a recibir cesiones.

Aprender a vivir la intimidad: esa es la importancia de aprender a cortejar y de aprender a amar. Pero sobre todo aprender a percibirme y a percibir a los otros como personas que evolucionamos y cambiamos en las relaciones intersubjetivas pero guiados por unas reglas básicas universales: los Derechos Humanos. Esto significa aprender que cualquiera sea el modelo de convivencia que construyamos, éste debe siempre respetar los Derechos Humanos. Estos son los Derechos de todos los Hombres que preceden toda ley, religión, partido o creencias y que están reafirmados en la constitución.

Relaciones humanas: “Ese es el nombre dado al conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los

miembros de la sociedad, gracias a la comunicación, que puede ser de diversos tipos: Visual o Comunicación no verbal, lenguaje icónico o lenguaje de las imágenes, que incluye no sólo la Apariencia física, imagen corporal sino también los movimientos, las señales, lingüística, chat, Comunicación oral, afectiva y, también, los lenguajes creados a partir del desarrollo de las sociedades complejas: Lenguaje político, económico, gestual etcétera.

Las relaciones humanas son básicas para el desarrollo intelectual e individual de los seres humanos, pues gracias a ella se constituyen las sociedades tanto pequeñas (simples, como las aldeas) como grandes (complejas, como las megalópolis). Para que pueda hablarse de "relaciones humanas" es necesario que se vinculen.”

Clasificación de las Relaciones Humanas

Relaciones Primarias: Se establecen cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.

Relaciones Secundarias: Se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra.

Armonía “(arcaicamente, y también aceptado *harmonía*) Tiene muchos significados, musicales y extra musicales, relacionados de alguna manera entre sí. En general, armonía es el equilibrio de las proporciones entre las distintas partes de un todo, y su resultado siempre connota belleza. En música, la armonía es la disciplina que estudia la percepción del sonido en forma «vertical» o «simultánea» en forma de acordes y la relación que se establece con los de su entorno próximo.”

Cooperación: Consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición. En biología se da en la simbiosis; es como decir el mutualismo biológico, diferenciándose en un mutualismo es necesario obrar mutuamente para un mismo fin en beneficio mutuo.

Comunicación: Puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación **es** un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. APRENDER A COMUNICARSE Base de la autoafirmación personal y grupal"

A través de la conversación podemos expresarnos, comprendernos, aclararnos, coincidir, discrepar y comprometernos. En una conversación auténtica cada uno busca convencer a los otros, pero también acepta poder ser convencido; Y es, en este propósito mutuo, como se construye la autoafirmación de cada uno y la de todo el grupo. Por eso la mentira deteriora toda comunicación.

Compañerismo: “Es el vínculo que existe entre compañeros. Los compañeros, por su parte, son las personas que se acompañan para algún fin, formando algún tipo de comunidad, cuerpo o equipo.”

Convivencia: “Es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armónica de grupos humanos en un mismo espacio. Por ejemplo: “El gobierno debe garantizar la convivencia de los diversos grupos étnicos sin que se produzcan estallidos de violencia”, “Llevamos tres meses de convivencia”.

Estrategia: Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

Respeto: Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño. El respeto exige un trato amable y cortés; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia. El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. Evita las ofensas y las

ironías; no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios. El respeto conoce la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.

8 Elaboración de la propuesta de solución

Según los resultados obtenidos de la investigación sobre la Carencia en la práctica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso; se realizó la siguiente propuesta:

- 8.1 Elaboración de una guía metodológica de estrategias de relaciones interpersonales que contenga: descripción, Objetivos, actividades sugeridas. Esta servirá para complementar las actividades docentes que se realizan en el establecimiento educativo, para fomentar la práctica de relaciones interpersonales.
- 8.2 Taller motivacional para los docentes.

9 Aplicación

a. Forma de Aplicación

Se elaboró un plan de capacitación con el objetivo de capacitar a 6 docentes con el propósito de fortalecer los valores de solidaridad, compañerismo y empatía a través de los temas: Relaciones Interpersonales y Trabajo en equipo entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

b. Entrega técnica de la propuesta

Como última fase de la investigación se realizó una inducción al personal docente sobre el uso e implementación de la guía metodológica de estrategias de convivencia y trabajo en equipo la cual se puede incluir entre los contenidos a trabajar con los estudiantes en el curso que los docentes crean conveniente, con el fin de contribuir con esta herramienta didáctica para mejorar la convivencia y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

9.3 Estrategias de Ejecución

Para llevar a cabo la ejecución de la propuesta de solución del problema carencia de práctica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

Se utilizaron las siguientes Estrategias:

Gestión con autoridades educativas:

Se gestionó con la Directora del centro educativo la respectiva autorización para realizar 1 taller de capacitación a docentes.

Gestión logística:

Se gestionó cañonera, computadora; a Municipalidad y salón a la EOUM Gral. Lázaro Chacón con la directora del establecimiento.

Gestión Estudiante seminarista:

Se procedió por parte de la estudiante seminarista, a capacitar al director y a los docentes sobre la aplicación de la guía metodológica del centro educativo.

10. Resultados obtenidos de la aplicación de la propuesta de solución

Según los instrumentos aplicados a docentes y alumnos en la investigación realizada del Instituto Nacional de Educación Diversificada, San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso, se detectó la carencia de relaciones interpersonales y el poco agrado de trabajar en equipo y la falta de interés de los docentes por relacionarse conociendo que esto afecta a la educación de los estudiantes, por tal razón la propuesta de solución está centrada en fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo a través de talleres de capacitación con el propósito de concientizar la importancia que estos temas tienen para lograr cambios positivos tanto en docentes, estudiantes y comunidad educativa.

Al culminar con las actividades propuestas los docentes y alumnos manifestaron el agradecimiento por la herramienta educativa que consiste en una guía metodológica de estrategias de convivencia y trabajo en equipo, a través de las estrategias de integración para mejorar la comunicación y la práctica de valores grupales.

Conclusiones

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo juegan un papel importante en la comunidad educativa considerando que ellos son el reflejo de los valores ya actitudes y así motivar a los alumnos a mejorar las relaciones con su entorno social.

Pocos estudiantes observan una carencia en la práctica de relaciones interpersonales, lo cual se da porque docentes no participan en las actividades programadas en el establecimiento educativo.

Se constató que al ser fortalecidos las relaciones interpersonales en los docentes se puede lograr una enseñanza-aprendizaje más significativa y esta se llevara a cabo a través de los talleres motivacionales tanto para docentes como para alumnos.

La puesta en práctica de la guía metodológica de estrategias de convivencia y trabajo en equipo permite a los docentes y directora reconocer la importancia de los talleres motivacionales, los que serán trascendentales tanto para docentes como estudiantes.

Recomendaciones

A las autoridades del establecimiento educativo deben mantener buenas relaciones interpersonales considerando la importancia que tienen estos para el desarrollo a nivel comunitario las cuales pueden constituirse en la Fortaleza para la institución o en la amenaza que puede acechar el funcionamiento.

Que se fortalezcan, incentiven y motiven constantemente el trabajo que realizan los docentes como medio de valoración a la labor que realizan al servicio de la comunidad educativa.

Que se fortalezca por parte de la institución educativa las funciones establecidas en la guía metodológica para potenciar y delegar funciones que cada docente realiza en los roles que les corresponde.

Que se lleve a la práctica la aplicación y el uso de la Guía Metodológica constantemente para garantizar el buen desempeño de los mismos y lograr ser una institución donde se refleje la práctica de relaciones personales y el trabajo en equipo.

Referencias Bibliográficas

<http://www.docentesenaccion.com>

<http://www.google.com>

<http://www.liderasgo.com>

<http://www.trabajoenequipo.blogspot.com>

Anexos

Anexo 1

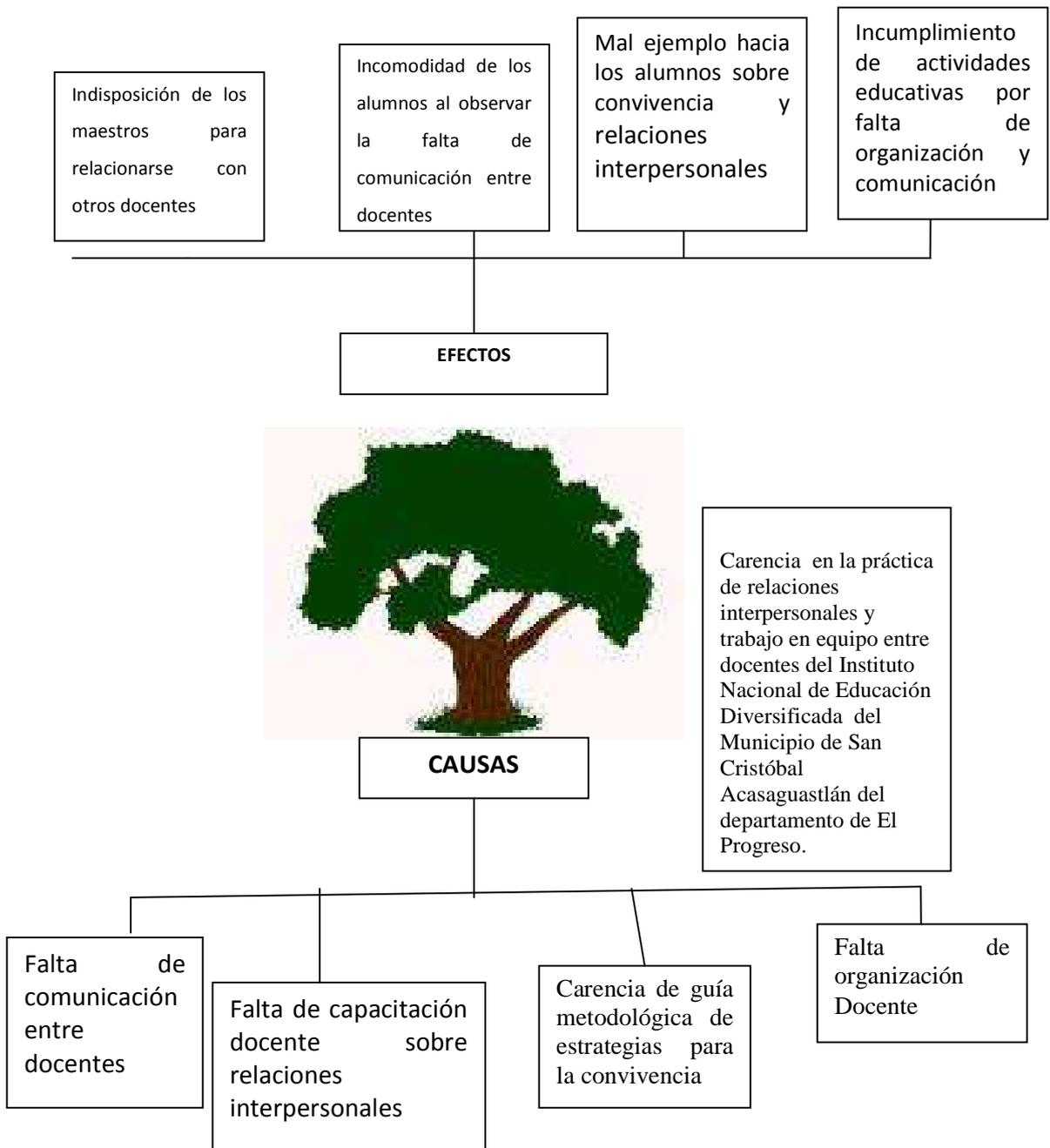
FODA

Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

| | |
|---|--|
| <p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none">1. Autogestión de creación del establecimiento.2. Contratación de docentes 021 para impartir cursos en el establecimiento educativo3. 64 Alumnos inscritos en 4to. Y 5to. Perito en mecánica automotriz4. CNB para la carrera de perito en mecánica automotriz5. Existencia de libros administrativos del establecimiento.6. Contar con el código de creación del establecimiento | <p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none">1. Docentes pagados por MINEDUC y municipalidad para impartir clases2. Edificio prestado para impartir clases3. Donación de Material didáctico por Municipalidad4. Apoyo de los padres de familia en las actividades educativas5. Establecimiento educativo céntrico en la comunidad.6. Integración de la mujer en la carrera de mecánica automotriz. |
| <p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none">1. Poca capacitación docente en actualización curricular2. Inasistencia de alumnos por recursos económicos bajos. | <p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cancelación de contratos docentes. 021.2. Cancelación de apoyo de municipalidad.3. Carencia de comunicación entre docentes del establecimiento |

| | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">3. Carencia de marco filosófico del establecimiento.4. Carencia manual de estrategias de relaciones personales entre docentes.5. Carencia de docentes preparados académicamente para la carrera.6. Carencia de herramienta de mecánica como (electrodos, planta eléctrica, soldadora y mas) | <ol style="list-style-type: none">4. Carencia económica de los alumnos para la compra de herramientas para la utilización en el establecimiento.5. No contar con el apoyo para que presten el edificio. |
|---|--|

Anexo 2
Árbol Causal



Anexo 3

PLAN DE TRABAJO

| No. | ACTIVIDAD | OBJETIVO | FECHA | RESPONSABLE | RECURSOS |
|-----|---|---|----------|--------------|--|
| 1 | Solicitud de permiso para realizar la investigación a Directora del Plantel. | Solicitar la autorización para el acceso a la información | 06/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista y asesor Materiales: papel computadora |
| 2 | Realización del FODA | Realizar el diagnostico situacional | 09/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista, docentes, alumnos Materiales: papel, lápiz |
| 3 | Priorización de problemas | Identificar las necesidades más urgentes. | 10/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista y directora Materiales: papel lapicero computadora |
| 4 | Elaboración de Árbol Causal. | Definir el problema general. | 13/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 5 | Elaboración del Planteamiento de problema Justificación, Objetivos, Metas e Hipótesis del tema. | Iniciar con el desarrollo de la investigación. | 15 02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 6 | Elaboración del Plan de Actividades | Calendarizar las actividades para trabajar organizadamente. | 20/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 7 | Elaboración de Marco Conceptual. | Establecer fundamentación teórica. | 24/02/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 8 | Técnicas e | Verificar las técnicas | | | Humanos: |

| | | | | | |
|----|---|--|----------|-----------------------|---|
| | instrumentos de investigación. | e instrumentos a utilizar. | 27/02/12 | Mara Pereira | seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 9 | Recopilación de datos. | Recolectar información en el establecimiento educativo | 12/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista, docentes y alumnos Materiales: papel lapicero computadora |
| 10 | Análisis e interpretación de resultados. | Realizar la triangulación de datos. | 13/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 11 | Elaboración de propuestas de solución. | Elaborar la propuesta de solución contenidos donde se ha encontrado mayor dificultad. | 14/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 12 | Aplicación de las propuestas de solución. | Ejecutar la propuesta de solución llevar a la acción con los actores sociales la solución a la problemática. | 16/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista, directora, docentes y alumnos Materiales: papel, marcadores y lapicero Tecnológicos: computadora, cañonera |
| 13 | Elaboración del informe final individual. | Elaborar y Revisar informe del Proyecto. | 17/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 14 | Presentación de informe individual. | Presentar informe para revisión | 17/03/12 | Mara Pereira y Asesor | Humanos: seminarista Materiales: papel lapicero computadora |
| 15 | Elaboración de Conclusiones | Redactar conclusiones | 22/03/12 | Mara Pereira | Humanos: seminarista Materiales: |

| | | | | | |
|----|---------------------------|---|----------|------------------------|---|
| | | | | | papel lapicero computadora |
| 16 | Presentación de informe | Entrega de informe a revisor | 14/06/12 | revisores | Humanos: revisor Materiales: computadora |
| 17 | Revisión de informe | Enmiendas realizadas por revisor | 09/06/12 | revisor y Mara Pereira | Humanos: revisor Materiales: computadora |
| 18 | Revisión de informe final | Entrega de enmiendas realizadas por revisor | 18/08/12 | revisor y Mara Pereira | Humanos: tecnológicos: computadora, |

Anexo 4

Encuestas a docentes y alumnos



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Sede Zacapa
Licenciatura en Educación
Artículo Especializado

Tema: Carencia en la práctica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

Encuesta a estudiantes.

Instrucción: a continuación se le presenta una serie de preguntas, contéstelas con una x según tu criterio. Las respuestas servirán para contribuir en los procesos de enseñanza del establecimiento educativo.

1. ¿Cómo observas las relaciones personales entre los docentes del establecimiento educativo?
Buena_____ Mala_____ Regular_____
2. ¿Crees que afecta en la formación de los educandos la comunicación no afectiva entre los docentes?
Si_____ NO_____
3. ¿Al momento de realizar actividades extra escolares hay coordinación entre docentes y directora?
Si_____ NO_____
4. ¿Cuándo hay un problema entre docente y alumno la intervención de la directora es?
Buena_____ Mala_____ Regular_____
5. ¿Los docentes brindan orientación y confianza en cuanto a los problemas personales?
Si_____ NO_____
6. ¿Crees que los docentes deben tener más motivación para impartir los cursos?
Si_____ NO_____

7. ¿Crees que es necesario que los docentes participen en talleres de convivencia y desempeño laboral?

Si _____ NO _____

8. ¿La comunicación entre docentes, directora y padres de familia es?

Buena _____ Mala _____ Regular _____

9. ¿La comunicación a entre docentes, directora, y autoridades educativas es?

Buena _____ Mala _____ Regular _____



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Sede Zacapa
Licenciatura en Educación
Artículo Especializado

TEMA: Carencia en la práctica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso.

Encuesta a Docentes

Instrucción: a continuación se le presenta una serie de preguntas, contéstelas con una x según tu criterio. Las respuestas servirán para contribuir en los procesos de enseñanza del establecimiento educativo.

1. ¿Es necesario que los centros educativos cuenten actividades de convivencia tanto para alumnos como para docentes?

Si _____ No _____

2. Como observa la relación interpersonal docente _director y viceversa?

Buena _____ Mala _____ Regular _____

3. ¿La comunicación docente- docente; docente director es?

Buena _____ Mala _____ Regular _____

4. ¿Cree que es necesario que se les brinde talleres de motivación personal y grupal a los docentes?

Si _____ NO _____

5. ¿Cree que es necesario que se cuente en los establecimientos con un manual de estrategias de motivación interpersonal?

Si _____ NO _____

6. ¿Le gustaría participar en talleres de motivación y trabajo en equipo?

Si _____ NO _____

7. ¿Cree que participando en talleres de convivencia y desempeño laboral podrá implementar nuevas técnicas de enseñanza para los alumnos?

Si_____ NO_____

8. ¿Los docentes brindan orientación y confianza en cuanto a los problemas personales?

Si_____ NO_____

9. ¿Afecta en la formación de los educandos la comunicación no afectiva entre los docentes?

Si_____ NO_____

Anexo 5
Evidencias de las acciones



Alumnos 4 bachillerato contestando la encuesta



Seminarista explicando las instrucciones para la encuesta



Grupo de estudiantes 5 bachillerato y seminarista



Alumno contestando la encuesta



Alumnos contestando la encuesta



Docente INED contestando la encuesta

Anexo 6

Guía metodológica de estrategias



de relaciones interpersonales y trabajo en equipo

Mara Yecenia Pereira Aguirre de Chinchilla

Zacapa, septiembre de 2012

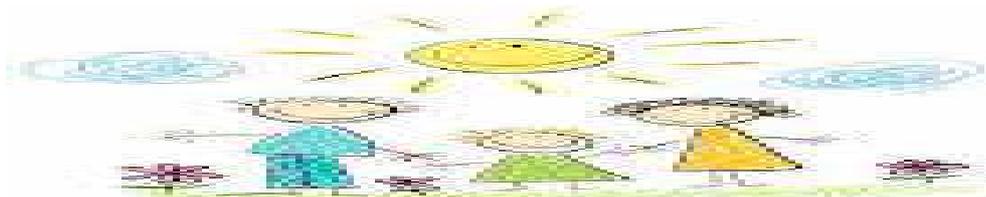


Tabla de contenidos

| | Página |
|--|---------------|
| 1. Presentación | i |
| 2. Decálogo del maestro | 1 |
| 3. Estrategia No. 1 La responsabilidad de un buen Docente | 2 |
| 4. Estrategia No. 2 Evitemos la mala comunicación en el trabajo | 3 |
| 5. Estrategia No.3 Vestimenta y normas de conducta del personal en la institución educativa | 4 |
| 6. Estrategia No. 4 Conviviendo en Armonía | 5 |
| 7. Estrategia No. 5 La importancia de nuestra convivencia | 6 |
| 8. Estrategia No. 6 Premiando a los súper maestros | 8 |
| 9. Anexos | 10 |
| 10. Anexo 1 El Kaizen como recurso | 11 |
| 11. Anexo 2 13 maneras de ser un mejor compañero de trabajo | 13 |
| 12. Anexo 3 10 Tips de oro en las relaciones personales | 17 |
| 13. Anexo 4 15 reglas para liderar con sabiduría | 18 |

Presentación



La presente guía metodológica de estrategias de relaciones interpersonales y trabajo en equipo se da como el resultado de la investigación del curso de Seminario de integración II, de la carrera de Licenciatura en educación de la Universidad Panamericana con sede en Zacapa; dicha investigación se realizó con estudiantes y docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de San Cristóbal Acasaguastlán del departamento de El Progreso y se da como un aporte educativo a dicho centro para que se fortalezca las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo son trascendentales en la educación y permiten el desarrollo pleno en cuanto actividades en un centro educativo, cuando no las hay se ve la hostilidad en las actividades escolares y es de suma importancia el contar con una guía que modere estas situaciones.

La guía metodológica llena los propósitos de fortalecer los procesos educativos ya que crea un ambiente armonioso tanto para docentes como para los estudiantes, incrementando el interés a la motivación personal a través de las actividades que se sugieren.

DECÁLOGO DEL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1. Tener sentimiento de grupo, que anima al espíritu de cooperación con fines comunes.
2. No pretender sobresalir, sino ser parte de un conjunto, (esto implica no ser vanidoso, soberbios...).
3. Olvidar el yo para pasar al nosotros.
4. Ser generosos con lo que se tiene, con lo que se sabe y con lo que se es.
5. Ampliar los horizontes y los límites personales.
6. Tratar de conocer las aptitudes de los demás y aprender de ellas.
7. Pensar en los demás.
8. Estar atento de las necesidades de cada uno para colaborar en lo que se pueda.
9. Saber que se puede aportar de lo propio para que sirva a todos.
10. Abrir página a la amistad.

- ❖ **Sin ser un buen compañero no puedes ser un buen amigo...**
- ❖ **Recuerda que al amigo lo puedes elegir, mientras que al compañero no...**
- ❖ **La responsabilidad es la base de la vida, lo cual es un logro no un regalo.**



Estrategia No. 1

La responsabilidad de un buen Docente

❖ **Competencia:**

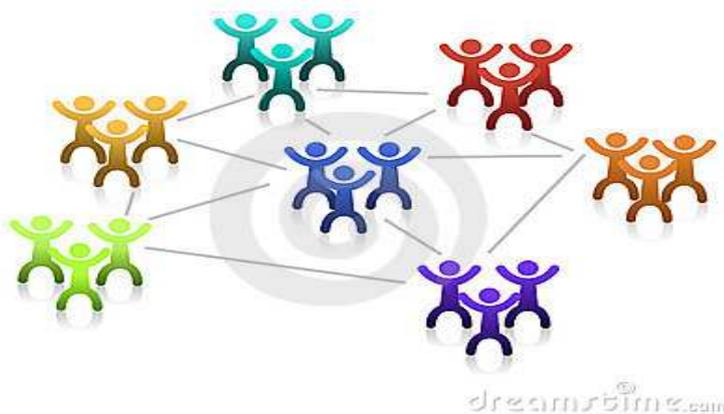
Fomenta la responsabilidad en situaciones cotidianas y laborales positivamente.

❖ **Indicador de Logro:**

Relaciona hechos y datos importantes en la actualidad con la práctica del pasado.

ACCIONES REQUERIDAS:

- Para mejorar el valor de la responsabilidad debemos establecer a través de un decálogo reglas de conducta y puntualidad poniéndolas en práctica y así mismo respetándolas.
- Actuar y cumplir con las normas establecidas por la directiva de claustro de maestros del establecimiento.
- Dedicarnos al 100% a nuestro trabajo, ya que es una gran responsabilidad porque somos educadores y modelos de nuestros alumnos.
- Realizar charlas motivacionales por medio de las cuales podamos transmitir un nivel académico mucho mejor desarrollado de forma correcta la enseñanza-aprendizaje.



Estrategia No. 2

Evitemos la mala comunicación en el trabajo

❖ **Competencia:**

Demuestra actitudes positivas basadas en principios de convivencia y solidaridad en los diferentes ámbitos.

❖ **Indicador de Logro:**

Demuestra respeto hacia las prácticas de comunicación de otras personas.

ACCIONES REQUERIDAS:

- Mesas de diálogo (Realizadas al finalizar las reuniones planificadas por la dirección).
- Evitar cualquier tipo de malos entendidos.
- Ser claros y convincentes en lo que se comunica sin tergiversar lo comentado.
- Tener siempre en mente de que las cosas se aclaran directamente con la o las personas implicadas de una manera respetuosa.



Estrategia No.3

Vestimenta y normas de conducta del personal en la institución educativa

❖ **Competencia:**

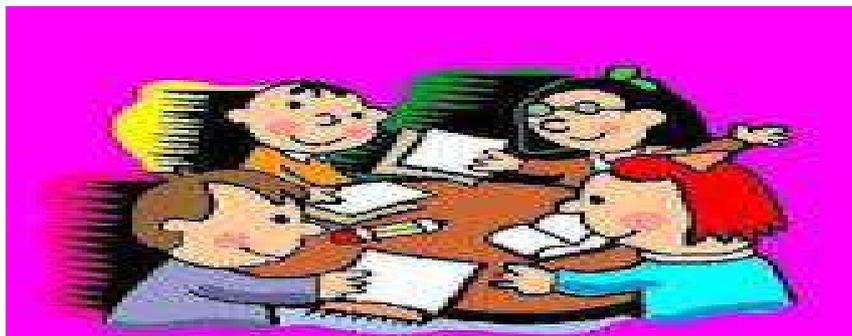
Establece valores y hábitos en cuanto al vestuario y comportamiento dentro y fuera del establecimiento educativo.

❖ **Indicador de Logro:**

Práctica hábitos de comportamiento y vestuario según el lugar de trabajo.

ACCIONES REQUERIDAS:

- Charla motivacional estableciendo la manera adecuada de vestir en nuestra área de trabajo.
- Conocer y establecer los problemas de transporte y vestuario de las áreas rurales.
- Dar a conocer el respeto que nos merecen quienes visitan una oficina, por lo tanto como debemos presentarnos.
- Facilitar cursos de ética y valores.
- Redacción de una hoja de normas, elaborada en unanimidad.
- Fomentar la solidaridad.
- Fomentar el auto respetó.



Estrategia No. 4

Conviviendo en Armonía

❖ **Competencia:**

Fomenta actitudes y acciones orientadas a erradicar la discriminación y lograr a una cultura le paz.

❖ **Indicador de Logro:**

Valora la tradición y prácticas de cada persona.

Propuestas

| Actividades | Responsable |
|---|---------------------------------|
| _Realizar talleres de sensibilización, dirigido a docentes, haciendo énfasis en la aplicación de valores morales y espirituales en el actual cotidiano. | _ Director |
| _Proponer el fomento de un valor en todos los grados y secciones por semana, para unificar resultados. | _Maestros y maestras |
| _Organizar excursiones a lugares recreativos, para promover la convivencia extra aula. | _Director, maestros y maestras. |
| _Promover la oración al inicio y finalización de la jornada de trabajo propiciando una actitud reflexiva y de temor a Dios. | _Director, maestros y maestras. |



Estrategia No. 5

La importancia de nuestra convivencia

❖ Competencia:

Participa voluntariamente al recabar información de datos importantes para la realización de actividades y tareas de aprendizaje.

❖ Indicador de Logro:

Utiliza la observación en la recolección de información de su medio.

ACCIONES A REALIZAR

- A través de un FODA se hará efectiva el diagnostico que sirviéndose de la observación constante por el o la directora detectora de dicho problema.
- El grupo de personal docente cuenta con habilidades y valores que solamente debemos formar y despertar en ellos el interés al cambio como personas, como grupo y parte importante de un universo.
- En el FODA se presentaran sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- Utilizando esta técnica se les sensibilizará, tomando en cuenta diversas acciones que les ayudara a mejorar.
- Temas y Charlas motivacionales y sensibilización acerca de un cambio de conducta.
- Crear un programa de disciplina asertiva que sirva para estimular al docente día a día y que ayude a fomentar el respeto.
- Charlas motivacionales estableciendo la importancia que tienen las normas de convivencia tanto personal como textual.

VALORES QUE AYUDARÁN A MEJORAR LA CONVIENCIA DENTRO DE UN GRUPO

Solidaridad: Aportemos esfuerzos y recursos para resolver necesidades que nos unan para crecer y para lograr una buena calidad de convivencia entre docentes.

Honestidad: Debemos ser coherentes con el pensar, decir y actuar dentro de los principios y valores de la Institución llevando a la práctica la transparencia y la ética.

Servicio: Hay que satisfacer y superar las expectativas en el establecimiento contribuyendo a la buena imagen del centro educativo generando un ambiente de tranquilidad, confianza y fidelidad.

Trabajo en Equipo: Para dar buenos resultados en el área de trabajo y para tener una mejor comunicación.

Cumplimientos de Compromisos: Ser consientes y responsables al reglamento dentro del establecimiento dado por la directora.



Estrategia No. 6

Premiando a los súper maestros

❖ Competencia:

Fomentar el hábito y actitudes positivas en la realización de actividades escolares y extraescolares.

❖ Indicador de Logro:

Describe la importancia en la práctica de los valores en la vida diaria.

ACTIVIDADES A REALIZAR:

- Información a todos los docentes en una reunión a principio de año.
- Circulación de bases.

BASES DEL CONCURSO

A. DE LOS PARTICIPANTES:

Podrán participar todos los maestros o maestras del establecimiento.

Todos y todas los maestros y maestras quedan automáticamente inscritos al firmar su contrato de trabajo.

La inscripción se abre a partir de la circulación de base y se cierra el día 31 de enero. (que sea día hábil)

B. ASPECTOS A CALIFICAR:

Número de participaciones en actividades en general

Ejecución de su trabajo con creatividad, eficiencia, cuidado y esmero apropiados.

Puntualidad, asistencia y presentación

C. EL JURADO:

El jurado estará integrado por personas idóneas y su fallo será inapelable. (puede ser la comisión escolar de estudiantes)

Los miembros del jurado deben pertenecer al establecimiento y no podrán concursar.

D. DE LA PREMIACION:

Se premiará al docentes que ponga interés y entusiasmo en el desempeño de sus actividades con
UNA MEDALLA DORADA Y DIPLOMA DE HONOR AL MERITO.

E. GENERALIDADES:

La comisión de Cultura y la Dirección del plantel tendrán a cargo la elaboración del acto de premiación.

La premiación se realizará en la Cena de Celebración del Día del MAESTRO en el mes de junio.

Las situaciones no previstas en las presentes bases serán resueltas por la comisión de cultura y la dirección del plantel.





Anexos

El Kaizen como recurso



Toda organización es un lugar emocional porque es una invención humana, que sirve a objetivos humanos y depende de seres humanos para funcionar. Y los seres humanos son animales emocionales: sujetos a enfado, miedo, felicidad, alegría,..”(D.Armstrong. 2005)

Lo que realmente las empresas requieren es un equipo estrella, no un equipo de estrellas

Las organizaciones, se están dando cuenta de que uno de sus principales activos intangibles, el talento, no se está utilizando totalmente o se está desperdiciando

La recomendación es la movilización hacia los recursos humanos para obtener mejores resultados, mayor productividad, mejor calidad, creatividad e innovación

Capacitar, capacitar y capacitar hacia el cambio

Para que un equipo cambie su comportamiento debe cambiar sus actitudes, pero ante todo requiere:

- Comprensión de la necesidad de cambiar
- Una convicción de que es importante cambiar
- Una convicción de que los jefes quieren cambiar
- Una convicción de que recibirán ayuda para hacer el cambio
- Una convicción de que recibirán recompensa por cambiar
- Comprensión de lo que será la vida con el cambio
- Una imagen convincente de cómo serán las cosas
- Confianza en que tienen las capacidades necesarias para cambiar
- Una convicción de que la vida será significativamente mejor después del cambio.

Algunos de estos planteamientos los resume el Dr. Tenzin Gyatso, XIV Dalai Lama en su reciente visita por Centroamérica:

“Creo que en ciertos occidentales sucede el interés en el budismo porque buscan algo nuevo, experimentar emociones nuevas, igual que estrenan un vestido nuevo.

Es como la moda, y así se cambian la forma de vestir y hasta se rapan el pelo; eso no es muy serio. Si uno no se cambia a uno mismo, no puede cambiar el mundo....”. La Nación, Costa Rica, 28 de Septiembre 2004.

El kaizen como recurso

El “kaizen”, tiene su base en el ZEN, específicamente en la religión “budismo zen” de ahí la afinidad con los temas expuestos por el Dalai Lama.

La toma de conciencia de uno mismo o de su equipo de trabajo la plantea el ZEN de la forma siguiente:

“Pregunta un filósofo a Buda:

- He oído hablar del ZEN como doctrina de iluminación. ¿Cuál es el método?.. O en otras palabras ¿qué haces cada día?

- Andamos, comemos, nos lavamos, nos sentamos, etc.

- ¿Y que tienen de especial esos actos?. Todos andan, comen, se lavan, se sientan...

- Pero amigo mío, hay una diferencia. Cuando nosotros andamos, tenemos conciencia del hecho que andamos, cuando comemos tenemos conciencia de que comemos y así sucesivamente...

Cuando los otros andan, comen, se lavan, se sientan, no se dan cuenta de lo que hacen.

El maestro (consultor) no transmite su despertar al discípulo; como tampoco crea el despertar que ya estaba latente en él.

Seis principios ZEN para el Trabajo en equipo:

1. Vivir juntamente en las mismas condiciones (Igualdad de derechos)
2. Observar las mismas reglas (igualdad de obligaciones)
3. Dominar la palabra para evitar las disputas (Respeto)
4. Compartir los bienes (recompensas similares)
5. Compartir los distintos puntos de vista (involucramiento)
6. Crear la armonía de opiniones para mantener la alegría de vivir en comunidad

Si se trabaja en equipo sin tener conciencia de ese trabajo, viene a ser como no trabajar en equipo (hay que alumbrar la existencia). La conciencia es una disciplina que ayuda al hombre a realizarse (producir el poder de concentración y desarrollar su visión), porque el fin último del ZEN es la visión de la realidad, adquirida por el poder de concentración. Ver en su propia naturaleza es el fin del ZEN y su esencia es el despertar. Por eso no se habla del ZEN, se experimenta.

Y no olvidemos el diálogo

Aprender a comunicarse conlleva a aprender más sobre nosotros mismo ya que nos permite reconocer la naturaleza de nuestros pensamientos en la medida que intercambiamos ideas con los otros. Las condiciones básicas para el diálogo son:

- Tener conciencia de nuestras ideas, opiniones, prejuicios, necesidades y motivos con el objetivo de someterlos al examen que de ellos haga el grupo; es decir, no debemos adoptar pensamientos rígidos y no negociables que nos hagan sentir obligados a defenderlos.
- Considerar a los demás de manera consiente como colegas con el fin de establecer vínculos de igualdad que permitan el flujo de ideas. Este tipo de relación no implica que se deba concordar o compartir los mismos pensamientos, por el contrario, el poder de esta manera de interactuar opera cuando hay diferencias en los conceptos. Por lo tanto se hace imprescindible el aprender a visualizar a los “adversarios” como “colegas con otras perspectivas”, con el fin de intercambiar formas de pensamiento de manera relajada y respetuosa que nos ayude a dejar atrás los sentimientos de enojo que comúnmente se dan cuando las personas no tienen la disciplina de mantener la mente abierta y creen que no hay otra forma de captar el mundo fuera de lo que ellos perciben.

13 maneras de ser un mejor compañero de trabajo



Para las empresas es absolutamente necesario y saludable que sus trabajadores mantengan buenas relaciones interpersonales. Se debe propender por la cordialidad, la solidaridad, demostrar interés por los problemas que planteen los compañeros, socializar y participar en las conversaciones, no parecer arrogantes o soberbios, aportar al buen humor y en general a un ambiente empático y amistoso. Son aspectos que deben cultivarse día a día en los ambientes laborales, para que el negocio sea productivo. Cuando todos los integrantes se respetan, todo es

diferente. Bajan los niveles de estrés y se puede proveer un buen servicio a los clientes y estos estarán satisfechos.

“Lo que hacemos por nosotros mismos muere con nosotros, lo que hacemos por los demás y por el mundo permanece y es inmortal”

-Albert Pine

1. **Cortesía y cordialidad.** Diga un alegre “¡Hola!” al llegar a su trabajo. ¿Entra usted arrastrando sus pasos a la oficina, los ojos hacia abajo, los hombros caídos, y de inmediato empieza a trabajar? Si es así, es probable que los compañeros de trabajo la pasen por alto o lo peor, la eviten. Adquiera el hábito de sonreír y saludar a todo el mundo a medida que llegan por la mañana o al comenzar su turno. Es increíble lo rápido que este gesto de cortesía puede descongelar las relaciones frías en el lugar de trabajo.
2. **Aprenda el arte de la charla.** Pregunte a sus compañeros de trabajo acerca de sus intereses – de su música favorita, películas, libros, aficiones. Demuestre un interés genuino en ellos, hará que se sientan a gusto con usted. Hable acerca de su vida fuera de la oficina cuando es apropiado. Esto le recordará a la gente que trabaja con usted, que ellos son importantes para usted, no sólo un empleado o empleador. Se pasan demasiadas horas juntas para desconocerse como personas que tienen permanentemente emociones; necesitan sentir que la persona que está sentada a su lado, respeta sus gustos o comparte sus intereses de crecimiento laboral. Organizar reuniones informales de integración, es una buena idea. Sin embargo, Aprenda a separar lo profesional de lo personal, recuerde que sus compañeros no tienen obligación de ser sus amigos.
3. **Pregunte lo que piensan.** La gente le encanta que se le pregunte su opinión, por lo que es bueno tener la costumbre de preguntar, “¿Qué crees que falta en este informe?” O “¿Cómo crees que debo manejar esta situación con X?” Entonces dé a su consejero un sincero agradecimiento, incluso si las ideas son menos que útiles.

4. **Evite el chisme.** No querrá que nadie hable de usted a sus espaldas, por lo que devuelva el favor. Cuando un compañero de trabajo se acerque furtivamente a usted con algunos chismes sobre un romance en la oficina o el despido inminente de alguien, responde: “¿En serio?” A continuación, cambiar el tema o vuelva al trabajo. Si usted no responde, el chismoso pasará – y usted conservará la confianza y el respeto de sus compañeros de trabajo. Así mismo, cuide lo que diga de un compañero delante de los demás.
5. **Cuando se trata de un compañero difícil de trabajo,** imagínese que sus hijos la están mirando. Esta técnica de visualización sencilla le ayudará a mantener la cabeza fría. Después de todo, usted ha enseñado a sus hijos a tener buenos modales. Con ellos “mirando”, será difícil que se rebaje al nivel de su irritante compañero de trabajo.
6. **Explánese en elogios.** Tom hizo arreglar la fotocopidora de oficina – de nuevo? Ann ha dejado de fumar? Por supuesto, felicite a sus compañeros por sus logros – personal o profesional. Con demasiada frecuencia, nos centramos en lo que están haciendo mal.
7. **Difundir su buen humor y amabilidad.** Usted no tiene que ser un Pollyanna (exageradamente optimista), de la novela de Eleanor H. Porter, sino tratar de realizar un acto de amabilidad a la semana: elegir a un compañero de trabajo diferente cada vez, para tener un detalle. Por ejemplo, una semana podría traer panecillos sin ninguna razón. Otra semana, podría ser una tarjeta a un compañero de trabajo – tal vez una nota de agradecimiento por ayudar en la semana anterior, o alegrar con una tarjeta chistosa a un compañero de trabajo que parece tener el ánimo bajo.
8. **Devuelva las llamadas y correos electrónicos rápidamente.** Para ganar amigos en el trabajo, un buen lugar para comenzar es practicar la eficiencia en su trabajo. No hay nada más frustrante para la gente ocupada que tener sus e-mails y mensajes telefónicos ignorados, o retardo en el siguiente paso de un proceso de una labor. Su silencio no se limita a hacer su trabajo más difícil de hacer, sino que también transmite un mensaje desagradable para ellos: usted es poco importante para mí.

9. **Dar crédito a quien crédito merece.** No desconocer el crédito a los compañeros de trabajo que lo merecen. Si lo desconoce, ellos no van a estar allí para usted cuando más los necesita (o cuando todos se van a comer). Abrazar la actitud de que todos ganamos juntos, y que los demás sepan cuando alguien ha hecho algo por encima y más allá del llamado del deber en un proyecto. Además, si alguien le da crédito y elogios no merecidos, reconozca al compañero de trabajo que realmente los merece. Siempre será recordado. Procure ser eficiente en su trabajo y ayudar a sus compañeros si éstos lo necesitan, que todos sepan lo que vale, puede serle muy beneficioso a largo plazo.

10. **Aquí está uno para el jefe:** Trabaje siempre tan duro como cualquiera que trabaje para usted. Que quede claro que nunca le pediría a nadie a hacer un nivel de trabajo que no estaría dispuesto a tomar sobre sí mismo.

11. **Esté siempre en el trabajo a tiempo,** para demostrar que respeta el tiempo de otras personas.

12. **Expresa sus buenas ideas** en una forma que deje en claro que no son las únicas ideas buenas, y que otros pueden tener ideas igual de buenas que añadir. Y si surgen altercados entre compañeros, intenta no tomar parte en ningún bando.

13. **Asuma lo positivo sobre lo que no sepa.** ¿No es gracioso cómo un equipo de trabajadores a menudo piensan que están trabajando más duro que el otro equipo en el resto del edificio? O que los jefes no tienen ni idea? No practique este tipo de pensamiento tóxico, incluso si es rampante. Es una actitud negativa que hace que el trabajo sea miserable. En su lugar, asumir que todo el mundo está trabajando duro y haciendo todo lo posible, incluso si usted no sabe lo que ellos trabajan. Usted debe creer tanto en el trabajo que está haciendo y para la organización que lo está haciendo. Si no lo ha hecho, tal vez es hora de adoptar este pensamiento.

10 Tips de oro en las relaciones personales



“Puesto que yo soy imperfecto y necesito la tolerancia y la bondad de los demás, también he de tolerar los defectos del mundo hasta que pueda encontrar el secreto que me permita ponerles remedio.”

-Mahatma Gandhi

Somos seres gregarios por naturaleza, y de la interacción y cooperación entre los seres humanos surgió la civilización, pero también se encontró el campo fértil para que se manifestaran las emociones a través de la palabra y los actos. El autodomínio ha sido elogiado como virtud desde los tiempos de Platón. Como dijo Aristóteles, lo que se quiere es la emoción adecuada, el sentir de manera proporcionada a las circunstancias. De este manejo en la interacción humana depende el éxito de las relaciones con los demás. Leamos pues las siguientes recomendaciones:

1. Mantén la calma cuando otros estén furiosos y pierdan la cabeza. Tú tienes el control sobre tus emociones, no lo pierdas. No se trata de no demostrar tu molestia, sino de hacerlo de la forma más inteligente, sin después arrepentirte de una acción cometida en un momento de descontrol.
2. Recuerda que cada discusión tiene al menos tres puntos de vista: el tuyo, el del otro y el de terceros, los cuales probablemente están más cerca de la objetividad. Desarrollando una mente más versátil y viendo las cosas desde la perspectiva de los demás enriquecerás, tu propio punto de vista.
3. Espera a calmarte antes de hablar. Ten en cuenta que una relación es más importante siempre que una discusión. Da más relevancia a las personas que a las opiniones.
4. Trata a toda persona con la cual tengas contacto como si fuera un pariente rico, de quien esperas ser incluido en su testamento. Nunca te arrepientas de tratar muy bien a la gente. Es el mejor negocio e inversión en todos los sentidos.
5. Busca el lado positivo, agradable y humorístico, aun de las situaciones más complicadas y dolorosas con otras personas. Es una disciplina que te ayudará a pasar más fácilmente esos momentos difíciles, y a convertir los problemas en oportunidades.
6. Establece el hábito de hacer preguntas y, sobre todo, de escuchar las respuestas. Pregunta antes de reaccionar. Algunas veces lanzamos palabras y acciones y después preguntamos. También aprendamos a escuchar y a entender lo que dicen los demás. Tenemos el hábito de escuchar solo lo que nos conviene.

7. No hagas o digas cosas que pueda herir o hacerle daño a otra persona. Aférrate al proverbio que dice que todo lo que uno haga, se devolverá. La gente no recuerda tanto lo que tú dices o haces, sino la intención y en la forma con la que lo haces.
8. Sé consciente de la diferencia entre análisis amigable y crítica destructiva. Observa si el propósito de tus palabras es ayudar, desahogarte o hacer daño al otro.
9. Ten presente que si toleras a los demás, ellos también serán pacientes contigo en los aspectos no muy gratos de tu personalidad. Lo que das se te devolverá con creces.
10. Cuando estés en el camino de la sabiduría, sabrás reconocer tus errores y aceptar tu responsabilidad. No olvides que un conflicto bien manejado fortalece relaciones, y te ayuda a aprender de las diferencias.

15 reglas para liderar con sabiduría



Al tomar decisiones se deben considerar los valores e intereses de quienes trabajan en la empresa
Conocimiento, la mejor arma

El conocimiento de cifras y fórmulas, que además toma en cuenta el contexto y a los empleados, genera sabiduría.

La mejor arma para que los líderes enfrenten las presiones del mundo actual es un conocimiento que tome en cuenta las metas, los valores y los intereses de las personas que trabajan en la empresa, de acuerdo con Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi, académicos de la Harvard Business School Publishing.

Según un artículo escrito por los autores del libro *The Knowledge-Creating Company* ('La empresa creadora de conocimiento'), y publicado por la revista Expansión CEO de septiembre 2011, el conocimiento es hoy más importante que nunca en la toma de decisiones. Pero muchos son los líderes que utilizan el conocimiento de manera incorrecta y además, la mayoría no desarrolla los tipos correctos de conocimiento, mencionan.

“En una época en que las dudas y la poca continuidad en un proyecto es la única constante, casi se ha desvanecido la capacidad de dirigir con sabiduría”, escriben los autores. Ambos exponen cómo a pesar de tener a la mano el conocimiento, no se pudo evitar el desplome financiero mundial del 2008.

Más allá de cifras y fórmulas

En 2008 muchas empresas se basaron en números, datos y fórmulas para gestionar el riesgo, en vez de evaluar los contextos.

Por encima de todo, subrayan Nonaka y Takeuchi, a los líderes les resulta hoy difícil garantizar que su gente respete los valores y la ética.

Los principios y creencias que rigen el mundo empresarial -como la de que estamos defendiendo los intereses de la empresa- han llevado a conductas dolosas, al fraude, el engaño y la codicia.

Los investigadores explican cómo el conocimiento explícito, aquel que puede modificarse, medirse y generalizarse, es una vía fallida para ejercer un liderazgo sabio.

“Existen empresas de Wall Street que creían que podían gestionar mayores riesgos mediante números, datos y fórmulas científicas en lugar de hacer un juicio crediticio a la vez”, citan los académicos acerca del *crack* financiero de hace tres años.

Según ambos autores el enfoque científico, deductivo y que antepone la teoría supone un mundo independiente del contexto y busca respuestas que sean universales y predictivas.

Sin embargo, advierten, todos los fenómenos sociales, incluido el mundo empresarial, dependen del contexto, además de que su análisis no tiene sentido si no se toman en cuenta las metas, los valores y los intereses de las personas, junto con las relaciones de poder entre ellos.

Capacítate, motiva, planea

La motivación radica en lograr que tu factor humano se integre totalmente a los objetivos de la empresa.

1. **Capacitarse sobre el día a día.** Un director debe estar al tanto de temas como selección, sucesión y desarrollo de talento. El camino es inscribirse en alguna institución educativa en desarrollo de alta dirección y en cursos de capacitación continua.
2. **Comunícate con tu gente y tus mercados.** Si no eres capaz de comunicar, no puedes implementar.
3. **Motiva a tu personal.** Logra que tu factor humano se integre 100% a los objetivos de la empresa, debes vivir y ser ejemplo del comportamiento que deseas y esperas de tus ejecutivos.
4. **Planifica para lograr el éxito.** Documenta cómo vas a lograr y superar tus objetivos. Requiere una planeación avanzada y muy profesional. Debes dejarte asesorar, evita la soberbia.
5. **Planear para implementar.** Forma y escucha a tus ejecutivos. Equipa y estructura tu logística de apoyo. **Define, optimiza, haz marketing** Un liderazgo sabio implica definir claramente los objetivos.
6. **Define de manera clara objetivos cuantificados.** Ésta es la meta básica de tu organización. El propósito (visión, valores y misión) será la razón principal de su existencia.
7. **El *management* como herramienta fundamental para dirigir.** Debes concentrarte en las tareas de la organización y las decisiones que optimizan el trabajo. Hay que estar atento a la velocidad de los cambios.

8. **Ser líder y director.** Debes tener lo mejor de ambos mundos (líder-directivo). Convéncete de que hay que optimizar la ejecución diaria de las tareas y, al mismo tiempo, construir tu organización con audacia y posicionarla de manera global.
9. **Alinear la estrategia corporativa a la estructura para ser eficaz.** Analiza cada seis meses, sin pretexto, y ejecuta los cambios que se tengan que hacer con audacia y valentía. Puntos medulares para este análisis: el gobierno corporativo, la estructura y los procesos que la unen.
10. **La dirección debe involucrarse con el marketing.** Considera la mercadotecnia en la guía para la toma de decisiones. **Respetar, innovar, ser íntegro** Un liderazgo sabio elimina de su equipo a los empleados soberbios y recompensa el talento
11. **Manejar con respeto y dignidad a las personas.** Es básico que escuches para descubrir el talento; recompensa a las mejores personas y saca a los soberbios (desafortunadamente, todos los tenemos en nuestras empresas).
12. **Darle importancia a la innovación.** Todos deben comprender que la creatividad y la innovación fortalecen su competitividad y aseguran la permanencia a largo plazo.
13. **La responsabilidad social no es moda.** Tu estilo de dirección debe acompañarse con una visión de respeto a la comunidad.
14. **Fijar y vivir intensamente la misión.** No te desvíes hacia otros territorios falsos e interesantes pero no imprescindibles.
15. **La sinceridad es fundamental.** La integridad es la mejor política a seguir.

Referencias Bibliográficas

[Htps.www.emagister.com](https://www.emagister.com)

[https.www.Slidrshare.com](https://www.Slidrshare.com)

[https.www.slidrshare_trabajoenequipo.es](https://www.slidrshare_trabajoenequipo.es)

[httpswww.wikipedia.org.relacionesinterpersonales](https://www.wikipedia.org/relacionesinterpersonales)