



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

EXTENSIÓN QUEVEDO

(CEPOS)

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y

EDUCACIÓN CONTINUA

PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

TEMA:

**“LOS CONFLICTOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU
INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS.**

MAESTRANTE:

Lcda. Lidia Tixe Saquina.

ASESOR DE TESIS:

Lcda. Inés Estupiñan Aguirre, Msc.

Babahoyo – Los Ríos – Ecuador

2015



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIO DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DOCENCIA Y
CURRÍCULO.
TESIS DE GRADO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO.**

TEMA:

**“Los conflictos de las relaciones interpersonales y su influencia en el
comportamiento de los Docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de
los Ríos”**

Aprobada por:

Ing. José María Nieva MsC.

.....

Lcdo. Ángel Augusto Mendoza, MsC.

.....

Dr. Joselo Albán Obando, MsC.

.....

CERTIFICACIÓN

Lcda. Inés Estipiñan Msc.

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CERTIFICA:

Haber dirigido y asesorado en todas sus partes, la tesis, denominada “**LOS CONFLICTOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS**”, de autoría de la Lcda. Lidia Marinda Tixe Saquinga egresada del Programa de Maestría en Docencia y Currículo, además, encuentro que se ha realizado de acuerdo a las exigencias metodológicas –técnicas existentes para el nivel de postgrado, por lo que autorizo su presentación, sustentación y tramitación ante los Organismos Universitarios correspondientes.

Babahoyo, Noviembre del 2013

Lcda. Ines Estupiñan Msc.

ASESORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, **Lidia Marinda Tixe Saquina**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Babahoyo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

LIDIA MARINDA TIXE SAQUINGA

AGRADECIMIENTO.

A Dios, por permitirme despertar cada mañana; poder realizar mis proyectos, alcanzar mis metas; disfrutar de mis logros y lo más valioso mi familia.

A mi madre Mercedes Saquina, por darme la vida, sus cuidados y consejos.

Y un sincero agradecimiento a todos los docentes, familiares, amigos que de una u otra manera me han impulsado a seguir adelante.

A todos ustedes de corazón....

¡MUCHAS GRACIAS..!

DEDICATORIA.

Este proyecto de investigación va dedicado a Dios por permitirme culminarlo con éxito ya que me ha obsequiado diariamente, salud, energía, fuerzas y muchas ganas para continuar cada día.

A los amores de mi vida, mis Hijos Fernanda, Yuliana, Yordano, Loraine, que siempre me han motivado a seguir adelante, por ser ese empujón en mis proyectos apoyándome en todo porque al mirarlos sé que por ellos vale la pena luchar y sobresalir ya que son la base, la fuerza y motivación en todo mi mundo.

INDICE

PORTADA

CERTIFICACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
1. Introducción.....	1
2. Tema de Investigación.....	2
3. Marco Contextual.....	2
3.1. Contexto social.....	2
3.2. Contexto Institucional.....	2
3.3. Contexto Educativo.....	3
4. Situación problemática.....	5
5. Planteamiento del Problema.....	6
5.1. Problema General o Básico.....	6
5.2. Subproblemas o derivados.....	6
6. Delimitación de la Investigación.....	6
6.1. Nivel delimitador temporal.....	6
6.1. Nivel delimitador espacial.....	7
7. Justificación.....	7
8. Objetivos de Investigación.....	8
8.1. Objetivo General.....	8
8.2. Objetivos Específicos.....	8
9. Marco Teórico.....	9
9.1. Marco Conceptual.....	9
9.1.1. Relaciones Interpersonales.....	9
9.1.1.1. Importancia de las relaciones interpersonales.....	10

9.1.1.2. La comunicación en las relaciones interpersonales.....	11
9.1.1.3. Diferentes formas de comunicación.....	12
9.1.1.4. Comunicación no verbal.....	12
9.1.1.5. Comunicación verbal:.....	13
9.1.1.6. Dificultades para comunicarnos y relacionarnos.....	13
9.1.1.7. Relaciones interpersonales en el entorno social.....	13
9.1.1.8. Los procesos comunicacionales existentes en los docentes.....	15
9.1.1.9. Los flujos de comunicación interna de los docentes.....	16
9.1.1.10. El trabajo en equipo de los docentes de los centros educativos.....	18
9.2. Marco Referencial sobre la problemática de investigación.....	21
9.2.1 Conflictos en las relaciones interpersonales.....	21
9.2.2. Las relaciones interpersonales y la comunicación en la educación.....	21
9.2.3. La constitución sobre valores.....	22
9.2.4. Ética Profesional.....	23
9.2.5. Comportamiento del docente.....	23
9.2.5.1. Relación de Docente con la Unidad Educativa.....	24
9.2.5.2. Relación del Docente con sus Colegas.....	25
9.2.5.3. Relación del docente con los padres de familia.....	25
9.2.5.4. Relación del docente con los estudiantes.....	25
9.2.5.5. Relación entre estudiantes.....	26
9.2.5.6. Conflictos en las relaciones con los docentes.....	26
9.2.5.7. Normas para mejorar las relaciones entre colegas.....	27
9.3. Postura Teórica.....	27
10. Hipótesis.....	30
10.1. Hipótesis General o Básica.....	30
10.2. Subhipótesis o Derivadas.....	30
10.2.1. Operacionalización de Variables.....	33
10.2.1.1. Correccional Primario.....	33
10.2.1.1.1. Cuadro correlacional secundario.....	34
10.2.1.1.2. Cuadro correlacional secundario.....	36
10.2.1.1.3. Cuadro correlacional secundario.....	37
11. Resultados Obtenidos de la Investigación.....	39

11.1. Población y Muestra	39
11.1.2. Muestra.....	40
11.2. Análisis e interpretación de datos.....	42
11.3.1. Tabulación de los datos proporcionados por el personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia.....	43
11.3.1.1. Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa Quevedo.....	43
11.3.1.2. Encuesta aplicada a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.	53
11.3.1.3. Tabulación de datos proporcionados por los padres de familia.	63
12. Conclusiones.	72
13. Recomendaciones.....	73
14. Propuesta de Aplicación de Resultados.....	74
14.1. Título de la Alternativa.....	74
14.2. Alcance de la Alternativa.	74
Actividades:.....	75
14.3.1. Antecedentes.....	75
14.3.2. Justificación.....	75
14.3.3. Objetivos.	76
14.3.3.1. Objetivo General.	76
14.4. Estructura General de la propuesta.....	76
14.4.4. Local	81
14.4.5. Horario	81
14.5. Cronograma de Seminario de Relaciones Humanas	82
2015 – 2016.....	82
14.6. Presupuesto.....	83
14.7. Resultados esperados de la alternativa.....	83
15. Bibliografía.....	85

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico No. 1¿Sexo?.....	43
Gráfico No. 2 ¿Edad?.....	44

Gráfico No. 3 ¿Nivel académico profesional del docente?.....	45
Gráfico No. 4 ¿Años de servicio en la Institución como docente?.....	46
Gráfico No. 5 Preocupación de las relaciones interpersonales.	47
Gráfico No. 6 Evidencia falta de relaciones interpersonales.	48
Gráfico No. 7 Influencia en el comportamiento de los docentes	49
Gráfico No. 8 Agresiones verbales entre docentes	50
Gráfico No. 9 ¿Se respetan las opiniones de los docentes?.....	51
Gráfico No. 10 Ha participado en talleres de relaciones interpersonales.	52
Gráfico No. 11 Edades de estudiantes encuestados	53
Gráfico No. 12 Secciones de encuesta a estudiantes.....	54
Gráfico No. 13 Comunicación docente al estudiante.....	55
Gráfico No. 14 Promueve el docente los valores	56
Gráfico No. 15 Ha presenciado discusiones entre los docentes.....	57
Gráfico No. 16 Relaciones entre estudiantes son respetuosas.	58
Gráfico No. 17 Realiza actividades en ambiente de confianza y seguridad	59
Gráfico No. 18 Estudiantes con actitud agresiva.	60
Gráfico No. 19 El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes.	61
Gráfico No. 20 Grado de importancia de las relaciones interpersonales.	62
Gráfico No. 21 Esta conforme con la educación de su representado.....	63
Gráfico No. 22 Grado de importancia que le asigna a las relaciones interpersonales.....	64
Gráfico No. 23 Promueve el respeto con los Padres de Familia.....	65
Gráfico No. 24 Evidencia discrepancia entre docentes.....	66
Gráfico No. 25 Relación del docente con padres de familia.....	67
Gráfico No. 26 Relaciones interpersonales del docente dentro de la institución.....	68
Gráfico No. 27 Colaboran con actividades educativas de los docentes.	69
Gráfico No. 28 Fomentan el buen vivir dentro de la institución.....	70
Gráfico No. 29 Cree que se deba realizar un taller para docentes de relaciones interpersonales.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la Unidad Educativa Quevedo.....	39
Tabla 2. Cálculo de la población muestra	39
Tabla No. 3 Sexo de Docente encuestado	43
Tabla No. 4. ¿Edad de los docentes?.....	44
Tabla 5.¿Nivel académico profesional?.	45
Tabla 6.¿ Años de labor en la institución?.	46
Tabla No. 7. Preocupación de los docentes con las relaciones interpersonales.	47
Tabla No. 8 Evidencia la falta de buenas relaciones interpersonales	48
Tabla No. 9 Influye las relaciones en su comportamiento	49
Tabla No. 10 Evidencia agresiones verbales.....	50
Tabla No. 11 Se respetan las opiniones de los docentes	51
Tabla 12 Ha participado en talleres para mejorar las relaciones interpersonales. 52	
Tabla 13 Rango de edad de estudiantes encuestados	53
Tabla 14 Sección que pertenece el estudiante.....	54
Tabla 15 Comunicación docente al estudiante.....	55
Tabla 16 El docente promueve los valores	56
Tabla 17 Ha presenciado discusiones entre los docentes.....	57
Tabla 18 Relaciones entre estudiantes son respetuosas.	58
Tabla 19 Realiza sus actividades en ambiente de confianza y seguridad	59
Tabla 20 Estudiantes con actitud agresiva.	60
Tabla 21. El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes.	61
Tabla 22 Grado de importancia de las relaciones interpersonales.	62
Tabla 23 Esta conforme con la educación de su representado.....	63
Tabla 24 Grado de importancia que le asigna a las relaciones interpersonales. ...	64
Tabla 25 Promueve el respeto con los Padres de Familia.	65
Tabla 26 Evidencia discrepancia entre docentes.....	66
Tabla 27 Relación del docente con padres de familia.....	67
Tabla 28 Relaciones interpersonales del docente dentro de la institución.....	68
Tabla 29 Colaboran con actividades educativas de los docentes.....	69
Tabla 30 Fomentan el buen vivir dentro de la institución.....	70

Tabla 31 Cree que se deba realizar un taller para docentes de relaciones interpersonales.....	71
Tabla 32 Cronograma de Seminario	82
Tabla 33 Presupuesto de Seminario	83

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No. 1 Entrevista a Directivos.	89
Anexo No. 2 Cuestionario a Docentes.	91
Anexo No. 3 Cuestionario a Estudiantes.....	94
Anexo No. 4Cuestionario a Padres de Familia.	97
Anexo No. 5 Interrelaciones estudiantes.....	99
Anexo No. 6 Interrelaciones docente - estudiantes.....	100
Anexo No. 7 Matriz de la Problemática.....	101
Anexo No. 8 Organigrama Estructural Unidad Educativa Quevedo	103

RESUMEN EJECUTIVO.

Mediante la presente investigación se plantea contribuir al buen vivir así como erradicar los conflictos en las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes, partiendo de la investigación de las relaciones interpersonales y como afectan al desempeño de su actividad educativa. Por ello se ha establecido como patrón en el presente trabajo, la interrelación que se practica en una de nuestras comunidades educativas. La investigación está realizada con el convencimiento de que son los docentes el espejo donde se miran los estudiantes y si las relaciones interpersonales son negativas entre maestros, estas manifestaciones incidirán en el comportamiento de los mismos.

El presente trabajo considera las relaciones interpersonales como un pilar fundamental en el proceso de comportamiento considerando que el mismo nos conducirá a mejorar la calidad de la educación, sustentado en el estudio del buen vivir.

Mucho es lo que se ha escrito sobre los docentes, pero un trabajo investigativo que trate las relaciones interpersonales y la influencia que tiene estas en el comportamiento de los educandos; es un trabajo que no se ha realizado, a pesar de que la labor educativa se encuentra estrechamente vinculada con la historia de la humanidad. A partir de esa premisa hemos considerado el por qué la profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha motivado una variedad de estudios y reflexiones en la historia del pensamiento universal. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente.

ABSTRACT.

Through this research is aimed to contribute to the good life and eliminate conflicts in interpersonal relationships and their influence on the behavior of teachers, based on the research of interpersonal relationships and how they affect the performance of their educational activities. Therefore it has been established as a standard in this study, the relationship that is practiced in one of our educational communities. The research is conducted with the belief that teachers are the mirror in which you look at the students and if they are negative relationships between teachers, these events will affect the behavior of the same.

This paper considers relationships as a cornerstone in the process of behavior considering that it will lead to improving the quality of education, based on the study of living well.

Much has been written about the teachers, but a research project which addresses the relationships and the influence of these on the behavior of learners, is a work that has not been done, despite the educational work is is closely linked with the history of mankind. From this premise we have considered why the teaching profession is, without doubt, one of the activities that has led to a variety of research and thoughts on the history of universal thought. No matter what the names under which defined this practice: teacher, professor, teacher or teacher.

1. Introducción.

Donde exista un conglomerado humano va a generarse conflictos, dadas las diferencias propias de los sujetos que lo conforman, y es el acuerdo o no entre ellos lo que incidirá en el crecimiento o deterioro de las relaciones interpersonales. Igualmente las relaciones de poder, parte inherente de las interrelaciones sociales, pueden ser factor impulsador de conflictos, considerando la asimetría existente en éstas, las condiciones de poder y liderazgo. La Unidad Educativa que debe ser impulsadora de la convivencia armónica, ante la coexistencia en su seno, de sujetos que se diferencian por sus características sociales, ideológicas, religiosas, económicas se convierte en un núcleo propicio, tanto para los conflictos como para las manifestaciones de poder.

Todos los seres humanos transcurren en sociedad, involucrándose en diferentes ámbitos, laborales, educativos, familiares, etc., dando lugar a una urdimbre de opiniones, sentimientos, percepciones que construimos a partir de la relación con los otros. Así, de esta manera, se producen encuentros, coincidencias, como así también diferencias y conflictos.

El tema que ocupa el desarrollo del proyecto se centra en la investigación sobre los conflictos de las relaciones interpersonales y cómo influye en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo, las distintas perspectivas desde las cuales es abordado, determinando las posibles causas, tipos de conflictos

Se motivó para la elección y desarrollo de este tema el darme cuenta de que en todos los niveles del accionar se va a estar en presencia de conflictos interpersonales, intergrupales, etc. por lo tanto, es necesario conocer y aprender cómo manejar los conflictos para poder así arribar a buenas soluciones donde los implicados estén satisfechos consigo mismo y con su entorno.

2. Tema de Investigación.

Los conflictos de las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los Docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.

3. Marco Contextual.

3.1. Contexto social.

En el presente proyecto se justifica y contextualiza como influencia los conflictos en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo, así mismo se hace énfasis en las relaciones interpersonales existentes dentro de la institución para poder llegar a encontrar una solución y que exista un buen ambiente entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

3.2. Contexto Institucional.

El Colegio fue creado mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1007 de fecha 7 de agosto de 1968, con el nombre de “LUCILA SANTOS DE AROSEMENA”, autorizándole las opciones prácticas de MANUALIDADES FEMENINAS ARTESANÍA, ARTÍSTICAS Y FOLKLÓRICAS, así como COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN estableciendo su inicio a partir del periodo 1968 – 1969, indicándose que desde el último año indicado, percibiría los fondos asignados en el Presupuesto Nacional.

El 14 de agosto de 1972, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 1991, durante el gobierno denominado Nacionalista y Revolucionario de la Fuerzas Armadas, encabezado por el General Guillermo Rodríguez Lara, se autoriza cambiar el nombre con el que fue aprobado por el de COLEGIO NACIONAL DE SEÑORITAS “QUEVEDO”.

En el año 1973, desde el 21 de agosto se autorizó el funcionamiento del CICLO DIVERSIFICADO, con el primer curso diversificado del bachillerato en HUMANIDADES MODERNAS modalidades en ciencias: FÍSICO - METAMÁTICO; QUÍMICO – BIOLÓGICAS Y CIENCIAS SOCIALES, debiendo para el efecto, aplicarse el Plan de estudios expedido mediante resolución Ministerial No. 828 del 27 de marzo de 1968, los cursos: 2do y 3ero del ciclo que se autoriza, los organizarán progresivamente.

En 1982 - 1983 se autoriza el funcionamiento del TERCER CURSO de ciclo básico de la sección nocturna, mediante acuerdo ministerial Nro. 002536 de fecha 20 de septiembre de 1982. En el periodo lectivo 1993 – 1994, se alcanza la autorización para el funcionamiento del primer curso ciclo diversificado con Bachillerato en Comercio y Administración, especialización Contabilidad y el primer curso de igual ciclo, con bachillerato en Ciencias, especialización Informática, secciones diurna y nocturna.

De igual manera, mediante acuerdo ministerial Nro. 01411, se logra la autorización para el funcionamiento de primero, segundo y tercer curso del ciclo diversificado, con Bachillerato en Comercio y Administración, especialización informática, para las jornadas diurna y nocturna, en forma progresiva.

3.3. Contexto Educativo.

La educación es un derecho universal declarado como tal por las Naciones Unidas.

En el Ecuador, de acuerdo a lo dispuesto por el pueblo en el referéndum realizado el 28 de septiembre del año 2008, donde se aprobó la Constitución número veinte en la historia del país, bajo el Título II, que contiene de los “Derechos”, capítulo segundo, sobre los “Derechos del Buen Vivir”, en la sección quinta, artículos 26 al 29, establece los principios generales de la educación, donde destacamos: La Educación es un derecho permanente de las personas; la

educación es un área prioritaria de la inversión social; la educación como una garantía de inclusión; la educación como un espacio de participación de las familias; Además, la educación es gratuita hasta el tercer nivel, vinculada a la responsabilidad académica; Universal, es decir para todas y para todos los ecuatorianos y; Laica – entendida como neutralidad en cuanto a su orientación religiosa.

De igual manera, en función de la implementación de la educación inicial, las Reformas a la Educación Básica iniciada en 1998 y las Reformas al Bachillerato, cuya aplicación empezó en el gobierno del Dr. Gustavo Noboa Bejarano en el año 2001, la educación en el país comprende los Niveles de Educación desde el 1ro al 10mo año y tres años de Bachillerato Técnico, en Ciencias o en Bellas Artes.

Al tenor de lo que establece el Art. 345 de la Constitución, en función del carácter público de los servicios educativos, los objetivos institucionales deben ser coherentes con los principios constitucionales, por lo que toda planificación debe contener la reafirmación de la búsqueda del “Buen Vivir” o “Sumak Kawsay”.

El Proyecto Educativo Institucional – PEI – de la Unidad Educativa Quevedo, del Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos, es el instrumento orientador de nuestra gestión institucional que contiene en forma explícita, los principios y objetivos constitucionales ya indicados, así como los soportes fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos para el sistema educativo nacional, panoplia con la cual programamos la acción educativa del plantel, otorgándole carácter, dirección, sentido e integración.

La Reforma Curricular del Bachillerato, ha diseñado los currículos por competencias laborales y científicas y frente a esta realidad, nuestra institución que está comprometida con este tipo de formación desde el año 2004, se plantea un desafío, que debe ser expresado a través de la estructuración de un plan educativo institucional que nos permita cumplir con los objetivos de formación integral de la juventud. Un PEI fundamentado en teorías, conceptos, propósitos,

formulación de problemas, metodologías, técnicas e instrumentos de evaluación nuevos, del modelo pedagógico constructivista, diseñados y sustentados en un desarrollo sistémico, desde su situación actual, para proyectar y avanzar hacia la nueva filosofía organizacional.

4. Situación problemática.

En la Unidad Educativa Quevedo, se ha caracterizado por dar acceso educativo a nuestra comunidad. Durante la existencia de la institución y el paso de los años se han generado desacuerdo con parte del personal docente, ya que existe una imponencia una forma de liderazgo inadecuada, creando en los docentes de la institución una serie de conflictos tales como: indiferencia a la autoridad, renuncias laborales, desacuerdo con la organización de los recursos de la institución, falta de comunicación entre los docente, poca motivación, a tal grado que se ha visto amenazada la armonía laboral; generando así actitudes negativas como consecuencias de la resolución inadecuadas de los conflictos; existiendo así divisionismo y creando dificultad en las relaciones interpersonales que deben existir por parte de los docentes.

Estas actitudes generan una influencia negativa ante los alumnos, creando un ambiente inadecuado, puesto que los alumnos están expuestos a modelos de conducta que no son apropiados, para preservar el ambiente laboral, y que de esta manera se pueda practicar el buen vivir más aún tratándose de la Unidad educativa.

Todas estas formas de comunicación inapropiada generan relaciones interpersonales insatisfactorias debido a la poca comunicación o comunicación distorsionada que se desarrolla entre los docentes de dicha institución, lo que provoca que exista un ambiente laboral insatisfactorio puesto que las relaciones personales entre docentes tienden hacer incomodas al momento de compartir reuniones, actividades etc.

5. Planteamiento del Problema.

5.1. Problema General o Básico.

De qué manera influyen los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.

5.2. Subproblemas o derivados.

1. ¿Cómo son las características de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales y tienen influencia en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos?
2. ¿En qué formas se manifiestan las relaciones interpersonales en los conflictos que generan incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?
3. ¿Cuáles podrían ser las formas de comunicación interna que superarían los conflictos que inciden en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?

6. Delimitación de la Investigación.

6.1. Nivel delimitador temporal.

La investigación planteada se la desarrolló en el período comprendido en el primer trimestre del año lectivo 2014.

6.1. Nivel delimitador espacial.

El espacio físico del presente proyecto está enfocado a la Unidad Educativa Quevedo, ubicada en la parroquia 24 de Mayo, de la Av. Quito. Provincia de Los Ríos.

7. Justificación.

La presente investigación se plantea en base al hecho que existe divisionismo, y criterios diferentes a la hora de tomar decisiones así como también existe presencia de conflictos lo que genera el estudio para determinar cómo intervienen en las relaciones interpersonales entre los docentes de la Unidad Educativa Quevedo puesto que esto crea que no se pueda establecer relaciones interpersonales adecuadas con la comunidad educativa, es entendible que cuando existen diferencias en comportamiento de diferentes maestros no existe la posibilidad de establecer contacto sociable con otro maestro, y en base a estas circunstancias es evidente que van a existir diferentes conflictos que no contribuirán a mejorar el buen vivir lo cual afectaría de sobremanera la parte socio-afectiva como seres humanos. Lo planteado conlleva a realizar una investigación que permitan detectar cuáles son las causas que inciden en el comportamiento indistinto de maestro a maestros.

De igual forma la presente investigación amerita responder a la pregunta: ¿por qué se hace necesario internarse en un contexto del profesorado para analizar las relaciones interpersonales que se dan al interior de la institución?. Parece ser un hecho que hay diferencias entre el comportamiento del profesorado y he aquí la intervención del estudio de los estereotipos.

En conclusión, la investigación está cimentada en la inquietud que existe para determinar si las relaciones interpersonales tienen que ver con el hecho de ser

contratado o titular, o por el contrario, son solo producto de no existir una orientación socio afectiva o relaciones interpersonales.

Se hace necesario por lo expuesto valerm de las fuentes disciplinarias en las Relaciones Interpersonales para poder dar un aporte a como se contribuirá, a mejorar las relaciones humanas que contribuyan al mejoramiento de la relaciones Interpersonales y el buen vivir que beneficiara al profesorado de la Unidad Educativa en mención.

8. Objetivos de Investigación.

8.1. Objetivo General.

- Investigar la influencia de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.

8.2. Objetivos Específicos.

- Estudiar las características que surgen de los conflictos de las relaciones interpersonales que inciden en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.
- Identificar las manifestaciones de las relaciones interpersonales que generan los conflictos influyentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.
- Socializar las formas de comunicación internas y externas que superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.

9. Marco Teórico.

9.1. Marco Conceptual.

9.1.1. Relaciones Interpersonales.

La mayoría de enunciados y textos que nos inculcan el arte de las relaciones personales la definen con el arte de llevarse bien con los demás. Siempre que nos involucremos e interactuemos con personas, ante cualquier situación, estaremos en el campo de las Relaciones Humanas.

Según la autora (Rodríguez Lidia, 2000), define las relaciones interpersonales como la ciencia y arte de vivir, que esta a su vez va desarrollando la capacidad de convivir con los demás seres humanos en forma cordial y fraterna. Este proceso responde a principios extraídos de la psicología social y psicología clínica, “porque el éxito o fracaso de una persona, en cualquier nivel social, cultural, laboral y profesional depende en gran parte del desarrollo integral de la personalidad, de su capacidad emocional y buena salud mental, ya que los deficientes ajustes de la personalidad obligan a una mejor adaptación, comprensión del problema y sincero deseo de adaptación”.

Por otra parte el autor (Portel, 2001) manifiesta: “Relaciones interpersonales son las normas y hábitos que nos convierten en personas útiles y agradables a nuestros semejantes, representando todo acto de comprensión y servicio, en un motivo de satisfacción para quien lo practica”. O sea fondo y forma, lo útil es el fondo, Lo agradable es la forma:

Si hacemos un favor de mala manera, no tenemos forma, que es lo mismo que no tener buenas relaciones humanas. Si somos muy agradables, pero sin el menor espíritu de cooperación, no tenemos fondo, tampoco buenas relaciones. Las buenas relaciones benefician especialmente a la misma persona que la práctica, a

sus familiares a sus compañeros de trabajo, a sus amigos, al público y por supuesto a la institución en donde trabaja.

9.1.1.1. Importancia de las relaciones interpersonales.

Según el autor (Miller, 2000), a pesar de que las relaciones entre las personas han existido desde el momento en que la comunicación se dio entre los hombres, no es sino a partir de los últimos años que se han desarrollado las mismas como una técnica social aplicada. Es indispensable considerar que estas se aplican en todo tipo de sociedad y actividades, como por ejemplo: los negocios, en la administración pública y privada, escuelas, clubes sociales, en nuestros propios hogares y en el trabajo

Las relaciones interpersonales no abarcan exclusivamente el aspecto personal, profesional, laboral, etc., por el contrario comprende el problema de la comunicación del hombre con sus semejantes que es fundamental porque la mala comunicación provee dificultad para entenderse con el prójimo.

En lo que respecta a la Administración enfocada a la Educación, su importancia radica en el hecho de influir en las acciones administrativas que se dan a esos niveles, determinándose en una buena comunicación propician una relación que se basan en la confianza y fe mutuas. Entonces, las relaciones humanas en la Administración Educativa facilitan el desarrollo de las acciones y gestiones administrativas en una forma eficiente y eficaz.

(Rafael Bisquerra, 2003), al hablar de las relaciones interpersonales asimila estas interacciones como recíprocas y trata al ubicarlas en de las relaciones sociales, refiriéndose a que estas se encuentran regularizadas por mandatos que controlan dicha interacción.

Al manifestarnos (Fernández, 2003), en su cita el trabajo genera un contexto laboral mejorado en todo sentido de las interacciones, tornándose trascendental

para el grupo de trabajo, puesto que se encontraran con un ambiente que les genere un óptimo clima laboral que a futuro generara empleados con buen desempeño.

Las relaciones interpersonales generan diferencias al momento de manifestarse. En ocasiones en las instituciones se hace inadmisibile en el grupo de trabajo, puesto que el ambiente interno de trabajo es bastante recargado y muchas veces los empleados pasan la mayor parte de su vida creando compromisos afectuosos siempre y cuando sobrepasen hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan los límites que les impone el trabajo.

El autor Oliveros (2004), entabla las formas de manifestaciones de las relaciones interpersonales y se da cuenta que los principales para sobrellevar el proceso es el respeto, la sinceridad, compañerismo que son valores que dan un ambiente placentero en el trabajo.

Para Oliver Cruz (2003), se trata de un experimento al medir las formas de interactuar en nuestras relaciones día a día, con la personas de nuestro ambiente, es así que añade la comunicación como factor predecible al momento de interactuar en cualquier ambiente, de manera particular como nos desenvolvemos el vivir o con aquellas personas que convivimos diariamente.

9.1.1.2. La comunicación en las relaciones interpersonales.

Como factor relevante tenemos la importancia en como radican las relaciones interpersonales con la comunicación, puesto que con ella se logra tener y valorar cada una de las experiencias que se adquieren al interactuar y dar a conocer nuestros sentimientos e ideas con las demás personas.

Desde el momento mismo de nuestra existencia, estamos ligados a interactuar con personas lo que significa relacionarnos personalmente, la comunicación

empieza desde el primer día de nuestro nacimiento y es así que nos vamos desarrollando abiertamente sin darnos cuenta a las relaciones sociales.

Las personas juegan un papel predominante al momento que desempeñan sus hábitos relacionales, puesto que cuentan con diferentes métodos lo que permite activar los procesos comunicativos, esto dependerá de las circunstancias que se añadan a los procesos de interacción o que se vayan a utilizar y permitan manejar la comunicación efectiva.

9.1.1.3. Diferentes formas de comunicación.

9.1.1.4. Comunicación no verbal.

Este tipo de comunicación hace referencia a los procesos que se utilizan al no existir una comunicación hablada esta se presenta mediante señales, signos, toda forma que no involucre el habla, es decir no tienen una secuencia sintáctica. Este tipo de comunicación puede analizarse para un mejor entendimiento.

Estas manifestaciones no verbales de comunicarnos entre los seres humanos incluyen gestos, sonidos, expresiones etc. Entre nosotros los humanos los símbolos como las señales, las banderas y otros medios técnicos visuales. Estos procesos simbólicos han sido creador por los hombres para comunicarse y para ello deben ponerse de acuerdo acerca del significado que van a atribuirle a cada señal.

Si nos hemos dado cuenta en cualquier circunstancia nos encontramos con gestos mensajes no verbales que incluyen diferentes formas de manifestarse para comunicarse, ya sean personas que padezcan algún tipo de condición física que no le permita interactuar mediante el habla pero si darse a entender mediante señales de mano, dedos o inclusive muecas. Si nos ha pasado que un simple gesto nos indica que no digamos algo que puede ser perjudicial o un guiño de ojo una mentira, etc. La comunicación corporal, antes que lenguaje en términos

evolutivos, es una parte esencial del sistema de comunicación, y el vehículo para muchas transacciones humanas fundamentales que el discurso solo no puede comunicar.

9.1.1.5. Comunicación verbal:

Este tipo de comunicación nos revela la importancia que tienen las relaciones puesto que al introducirla verbalmente o en forma oral nos permite entrar en contacto con las demás personas.

9.1.1.6. Dificultades para comunicarnos y relacionarnos.

En ocasiones la comunicación nos hace pensar en lo que mejoraría si todas las personas seamos abiertas al dialogo es decir que les interesen ciertos temas y compartan inquietudes con el conglomerado, pero no existe una dificultad porque no siempre tenemos compatibilidad con las personas con quienes nos comunicamos existente diferencias en ideologías, o no concordancia con las opiniones establecidas, además caemos en el error de pensar que no nos entiendan y nos desanimamos.

9.1.1.7. Relaciones interpersonales en el entorno social

En todo el mundo se evidencia una sociedad que ha evolucionado y está evolucionando, diferentes autores entre ellos Carpenter muestra el modelo de competencia relacional que no es más que la empatía que hace alusión a la sensibilidad de las personas; así mismo Smith nos hace referencia a la importancia que tiene el desenvolvimiento social en las relaciones con otros; Allport en sus criterios personalizados nos referencia la emocionalidad que incluye la comunicación con otras personas, este autor nos habla del alocentrismo que es una manifestación que mejora el proceso de las relaciones interpersonales.

“Las personas se comunican porque esa comunicación es totalmente necesaria para su bienestar psicológico.

La comunicación no es sólo una necesidad humana sino el medio de satisfacer otras muchas.

La capacidad de comunicación interpersonal, no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también por el grado en que facilite a los otros la satisfacción de las suyas”.

Las relaciones interpersonales constituyen, un aspecto básico en nuestras vidas, no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos. La primera solución a la que podemos evaluar es que el avance de las relaciones interpersonales no es una tarea deliberada o que pueda dejarse a la casualidad.

Siendo esto lo manifestado, y parece serlo a la luz de los datos tanto empíricos, la consecuencia es clara: hemos de educar a las futuras en habilidades como la empatía, la resolución de conflictos interpersonales, el manejo de sus sentimientos y emociones, el control de la ansiedad, la toma de perspectiva y estrategias comunicativas, ya que les estaremos preparando para el éxito, entendido éste como un elemento que contribuye a una mayor calidad de vida.

El autor (Rafael Bisquerra, 2003) manifiesta que la educación emocional atañe un objetivo el cual revaloriza el bienestar social y personal, a través de un proceso educativo permanente que genera el crecimiento emocional y el cognitivo, porque estos son necesarios para el progreso de la calidad completa.

De acuerdo con este autor, la educación emocional facilita actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social.

9.1.1.8. Los procesos comunicacionales existentes en los docentes.

En los últimos tiempos, la educación se torna importante en el sentido comunicacional y las relaciones interpersonales de los ejes y pilares de las instituciones como son los docentes, quienes deben propiciar mejores condiciones en el ambiente laboral que ayuden a la construcción de un ambiente favorable que propicie la calidad educativa.

Es acertado contar con una buena comunicación puesto que hace cada vez más eficaz la organización, pues la amistad de los compañeros de trabajo hace que se dividan actitudes de fraternidad, los objetivos del equipo de trabajo tienden a concretar los asuntos institucionales y llevar un buen ambiente de comunicación, en tal sentido la actuación de comunicaciones posibilita en toda entidad educativa con voluntad, capacidad innovadora desarrolle sus potenciales, alcancen de esta forma buenos resultados en la comunicación institucional.

Toda organización educativa contribuye a incrementar las comunicaciones y las relaciones interpersonales entre el personal. Como lo establece (Davis, 2003), *“la comunicación como la transferencia de información y su comprensión entre una persona y otra, es una forma de ponerse en contacto con otros mediante la transmisión de ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores”*.

Sin embargo, en las instituciones se ha percibido que el personal administrativo probablemente no se sienta identificado con la cultura y las necesidades de la entidad educativa. Por su parte (Chiavenato, 2000), señala:

“La comunicación es esencial para ir alcanzando gradualmente la consonancia y la consistencia del comportamiento de las personas en las organizaciones. La comunicación representa el proceso mediante el cual la información se mueve y es intercambiada entre las personas de una organización” (p.427).

La comunicación no hay que concebirla únicamente como el puntal que sustenta las distintas actividades de la institución educativa; la comunicación es un recurso, un activo que hay que gestionar. El mismo autor establece, que la comunicación implica cambios de hechos, ideas, opiniones y emociones entre dos o más personas.

A partir de esta configuración conceptual, se constituye la información como un tema de estudio para mejorar los procesos gerenciales. Sin ella no existiría sociedad ni cultura dentro de las instituciones educativas, pues es imposible imaginar una organización sin comunicación.

El autor describe que el proceso de comunicación más empleado se debe a los trabajos de Shannon y Weaver y los de Schramm, puesto que el punto de partida es el propósito que se tiene al transmitir un mensaje de determinada manera.

Al hacer referencia sobre los principales atributos en el proceso comunicacional por seis componentes que cumplen a cabalidad la funcionabilidad de un sistema de información efectivo, donde generalmente el objetivo principal es la comprensión del mensaje por el destinatario final. En sí la función del mismo es comunicar entre sí.

Es así que se pudiera deducir que el proceso, puede ser abordado desde el punto de vista probabilístico, porque no toda señal emitida por la fuente de información recorre todo el proceso hasta llegar a su destino, pues existen barreras y ruidos que distorsionan el mensaje. Lo que puede generar inconvenientes futuros.

9.1.1.9. Los flujos de comunicación interna de los docentes.

Es significativo sobresalir que las comunicaciones internas representan todo un transcurso fundamental dentro de la institución, puesto que la misma es la que interviene entre todo el personal docente. En esta perspectiva, (Elías, 2000)

afirman se ha transformado en un mecanismo imprescindible para evaluar la integración de las ideas y sugerencias de los trabajadores en una visión compartida por todos. Por tanto, la comunicación es un acto influyente de alguna u otra manera en una organización, pues ayuda a lograr todas las funciones administrativas básicas, planeación, organización, dirección, control para la misma logren su objetivo, enfrenten sus dificultades.

En este caso los gerentes o directivos de los niveles jerárquicos, desarrollan su trabajo basándose en un sistema de comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Por consiguiente, la comunicación brinda análisis, un amplio repertorio de herramientas las cuales permitan acercarse de la mejor manera posible de esta forma sujetar el carácter informativo, afectivo de los mensajes, así

El mismo establece, que consiste en un proceso el cual requiere de iniciativa, acciones positivas, sensibilidad, capacidad de adaptación a los diferentes canales de información provenientes de los implicados.

Para finalizar se ha evidenciado que toda organización educativa es necesaria que exista información relevante, debido a permitir a los encargados mejorar la calidad de trabajo, con mayor rendimiento, donde se transmitan mensajes honestos, positivos y abiertos para todo el personal administrativo que persigue en la misma.

De esta forma se resalta la comunicación, la integración por parte del personal docente, a fin de garantizar la motivación que se está trabajando correctamente hacia los objetivos trazados por las institucionales. El mismo autor señala que es menester comenzar una coordinación del trabajo con miembros de otros departamentos.

Ahora bien, en las instituciones es menester mantener una corriente de información, con el fin de dar a conocer conscientemente al personal lo relacionado con ella. Sus compromisos, grado de autoridad para lograr la armonía dentro de la institución, y de esta forma conseguir una comunicación que se aclare, regularice e influencie el desarrollo laboral.

Los flujos de comunicación interna forman un valor importante para una institución educativa, pues urgen la participación e iniciativa, con actitudes provechosas, entre el personal, instituyendo ante todo conciencia en los mensajes en todo el cuerpo interno de la misma organización.

9.1.1.10. El trabajo en equipo de los docentes de los centros educativos.

En el proceso educativo las relaciones interpersonales constituyen un complemento para el. Las relaciones interpersonales son un factor primordial en la dirección de las instituciones educativas, al no existir la concordancia, el desarrollo de las ideas de los trabajos sería una desorganización, así mismo, (Robbins, 2004) señala que los grupos como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, para obtener equitativos cambios.

En este proceso, (Escobar, 2002) nos manifiesta que la comunicación humana logra utilizar el feedback como un enlace mucho mayor para la captación. De la misma manera poder decir que las relaciones humanas o relaciones interpersonales no son más que interacciones recíprocas entre dos o más personas, en la cual se ven implicados aspectos como el ser un buen oyente.

Ahora bien, si las instituciones educativas cuentan con docentes proactivos, se pueden presentar ciertas rivalidades entre los grupos, generando a lo mejor desafíos, ya que cada uno maneja la investigación de manera diferente, y podría considerarse que tal situación soportaría a un desperfecto gradual de las instituciones educativas.

Los docentes de las instituciones educativas son pocos extrovertidos al momento de expresar espontáneamente sus gustos e intereses personales, cabe destacar que en defender sus derechos legítimos y aceptar los cumplidos del grupo. Como lo establece (Gil ‘Adi, 2000) la asertividad inicialmente fue descrita como un rasgo de la personalidad.

Creímos que algunos individuos la tenían, de la misma forma como estos interactúan con las demás personas cabe destacar que esto podría generar un ambiente agotador y poco afectivo.

Urdaneta (2003), en un enunciado que cito (Ballesteros, 2004), atañe que *“un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar las meta de la empresa”*. Lo que nos hace pensar que se debe recoger vivencias de grupos que tengan ganas de sobresalir en el ámbito laboral que alcancen sus propósitos y trabajen en favor de las instituciones. Haciendo otro análisis (Vera, 2003) propone:

Lo antedicho, constituye el trabajo en grupo o equipo dentro de una entidad educativa es considerado como un elemento fundamental o como factor clave para el desarrollo de las actividades y la interacción social dentro de los equipos de trabajo. De esta forma queda claro que el trabajo en equipo fortalece la participación y compañerismo entre los mismo. Por otra parte, Muzafer, citado por (Soto, 2001) lo define como:

“Ecuanto a la unidad social consiste en un número determinado de individuos que en un momento dado, están en una posición interdependiente más o menos definida y en relación según sus roles sociales entre lo que implícita que tienen un conjunto normas que regulan el comportamiento de los miembros individuales, al menos en asuntos importantes para el grupo” (p.141).

Continuando con esta proporción conceptual de la conceptualización que se crea si un grupo tiene objetivos y metas como tal, obviamente se presupone una serie de relaciones previas entre sus componentes y un conocimiento mutuo.

Los grupos suelen formarse dentro de las organizaciones, pero es cierto que en las instituciones educativas se conforman grupos con características informales, puesto que la mayoría es por amistad y por la formación de cadena de rumores que ha formarse por metas comunes de las instituciones u organizaciones educativas.

(Soto, 2001) se hace el siguiente planteamiento: ¿Qué características requieren los grupos de trabajo para funcionar debidamente? En primer término, los grupos de trabajo efectivos se suelen formar porque existen metas e intereses en común. Los equipos que se forman tan solo debido a las necesidades en común, la proximidad física o incluso la similitud cultural tal vez no sean tan eficaces.

En segundo lugar, un grupo efectivo es atractivo y está unido. El atractivo, que representa la medida en que las personas quieren pertenecer al grupo, aumenta conforme se considera que el grupo coopera más. Adquiere prestigio, fomenta la interacción entre los miembros del grupo, relativamente pequeño y los demás los perciben como exitoso.

Como tercer aspecto, un grupo de trabajo efectivo pasa por un fuerte proceso de grupo. Los miembros comparten una meta y usan los recursos disponibles para alcanzarla. El equipo cuenta con mecanismos para fomentar las diferencias de opinión entre sus miembros, y es capaz de manejar los conflictos que se podrían presentarse.

Resulta claro aún cuando las personas tienen cierto albedrío para elegir los grupos a los que pertenecerán, sobre todo cuando acaban de entrar en la organización, en su mayor parte tienen relativamente pocas opciones para elegir a cuál grupo unirse.

9.2. Marco Referencial sobre la problemática de investigación.

9.2.1 Conflictos en las relaciones interpersonales.

Según el libro Debates y propuestas sobre la problemática educativa escrito por (Ander-Egg, 2005) la escuela tiene clara idea que debe enseñar en la convivencia, desde unos ejes prioritarios: la consideración de la persona como lo más importante de la vida, el fomento de actitudes que eliminen el dominio de unos frente a otros, y la enseñanza para resolver los diferentes conflictos. En toda organización y en toda institución existen desacuerdos, conflictos, tensiones. Estos pueden ser de mayor o menor intensidad; muy difícilmente exista una armonía plena. Sin embargo, cuando la conflictividad sobrepasa ciertos niveles, el problema se vuelve preocupante. Esto es lo que acontece hoy en muchas instituciones educativas. No puede decirse que la violencia en la escuela sea un hecho generalizado pero, desde hace alrededor de dos décadas, en todos los países del mundo se ha ido produciendo un creciente y preocupante deterioro de la convivencia en los centros educativos, especialmente en los de nivel medio.

9.2.2. Las relaciones interpersonales y la comunicación en la educación.

La comunicación es una condición necesaria para la existencia del hombre y uno de los factores más importantes de su desarrollo social. Al respecto (Casales, 2000), plantea que la comunicación refleja la necesidad objetiva de los seres humanos de asociación y cooperación mutua, como uno de los elementos de su propio desarrollo.

Desde el plano de la orientación educativa también se han realizado estudios relacionados a la comunicación y a las relaciones interpersonales, mostrando que ambas forman parte del desarrollo humano, estableciendo entre ambas una relación de interdependencia, constituyéndose en elementos que permiten plasmar el potencial de cada persona; por lo que son imposibles de desvincular de la

condición humana. Los investigadores mencionados plantean que la comunicación es uno de los factores fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, es una herramienta, un elemento clave que juega un papel primordial en el mantenimiento de cualquier institución. Por cuanto su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y/o posiciones jerárquicas. De allí que entre los miembros de cada organización se establecen patrones típicos de comportamiento comunicacional en función de variables sociales y esto supone, que cada persona realiza un rol comunicativo específico.

9.2.3. La constitución sobre valores.

Tanto los educadores como los padres de familia debemos ser conscientes, que la modernidad y la posmodernidad han puesto en crisis los valores; por lo tanto el trinomio familia, escuela y sociedad están llamados a despertar aquellos valores dormidos.

Según los filósofos existencialistas manifiestan que el “ser” del hombre se concibe hoy como un permanente “hacerse”, o mejor dicho se dice que es “la esencia del hombre es su existencia”, es decir, que la esencia no nos es dada de antemano y para siempre, sino que somos nosotros mismos quienes, a través del diario quehacer, vamos poco a poco construyendo nuestro ser, y con lo que hacemos vamos aportando a la sociedad.

Frente a los numerosos desafíos, que hoy estamos viviendo, la educación constituye un instrumento indispensable para la humanidad, ya que esto ayuda a progresar a la sociedad hacia una vivencia de paz, libertad y justicia social. Por lo tanto es necesario definir lo que es educación y vivencia de valores.

Muchos autores manifiestan que la educación en valores es conocida como “la pedagogía del amor” porque se centra en los distintos aspectos de la educación.

No obstante nos preguntamos ¿qué es la pedagogía del amor? Se podría decir que ésta, reconoce al espíritu como el sustento y la raíz de la personalidad y al amor como la energía primordial e inagotable que mueve al ser humano; por eso educar.

9.2.4. .Ética Profesional.

Todas las profesiones tienen su ética específica, es el compromiso que adquiere el hombre de respetar a sus semejantes dentro de la profesión que ejerce considerando al profesor como uno de los recursos humanos más importante para la comunidad educativa, porque él representa la posibilidad de transformación.

La ética profesional puede definirse como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos profesionales de cada profesión. También se le llama Deontología. Al decir profesional no solo se refiere a que la ética es solo para quienes tienen un cartón o son profesionales, sino que está en especial va destinada a la persona que ejercen una profesión u oficio en particular.

La ética profesional tiene como objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio, esta parte del postulado de que todo valor está íntimamente relacionado con la idea de un bien.

La ética profesional se sustenta o toma bases fundamentalmente en la naturaleza racional del hombre. Esta naturaleza es espiritual y libre, por consiguiente tiene una voluntad que apetece al bien moral. Haga el bien y evite el mal.

9.2.5. Comportamiento del docente.

El comportamiento es la manera de proceder que tienen las personas, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

El docente tiene obligaciones morales para con la institución donde ejerce, sus compromisos son con el establecimiento. El trabajo de una institución fracasará si

no se cuenta con una estrecha colaboración entre la el cuerpo docente, de modo que los esfuerzos de uno u otros deben confluír con un mismo objetivo: la educación del alumno.

Las conversaciones reservadas, los cambios de ideas con la dirección y los debates que surgen de las reuniones de docentes, no deben ser objeto de divulgación pública ni entre el cuerpo de alumnos. No es ético "hacer política" entre los alumnos, comentando desfavorablemente las cuestiones pendientes del profesor con la dirección o las decisiones y medidas adoptadas por ésta. Esta actitud transmite intranquilidad al ambiente educativo.

9.2.5.1. Relación de Docente con la Unidad Educativa.

El profesor tiene obligaciones morales para con la Unidad Educativa donde ejerce sus compromisos, son con la dirección del plantel y con la propia Unidad Educativa.

El trabajo de una Unidad Educativa fracasará si no se cuenta con una estrecha colaboración entre la dirección y el cuerpo docente; de modo que los esfuerzos de uno y otro deben influir en un mismo objetivo.

La educación del estudiante; es indispensable, pues que haya coordinación y entendimiento entre el profesor y la dirección, de modo que la acción de la Unidad Educativa influye sobre el estudiante en un solo sentido las conversaciones reservadas, los cambios de ideas con la dirección y los debates que surgen de la reunión de profesores no debe ser objeto de divulgación pública ni entre el cuerpo de estudiantes.

No es ético hacer polémicas entre los estudiantes comentando desfavorablemente las cuestiones pendientes del profesor con la dirección, y las decisiones y medidas adoptadas por esta. Esta actitud trasmite intranquilidad al ambiente escolar.

9.2.5.2. Relación del Docente con sus Colegas.

Como nos manifiesta (Delgado, 2005) en su tesis la comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes son de vital puesto que cuando más unificada sea esta acción, tanto mejores serán los resultados, en consecuencia es necesario que exista entendimiento entre los profesores de modo que constituyan un todo de acción coherentes en sus objetivos de índole educativa. Siendo así hay normas de comportamiento que los profesores deben observar, con relación a sus colegas para que, cada vez más, haya mayor entendimiento entre ellos y, así mismo, para que sea mejor la interrelación e integración con los estudiantes.

9.2.5.3. Relación del docente con los padres de familia.

En la obra convergencias, confrontaciones y ausencias (Coronado, Monica) nos expone que las relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de boletas de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera.

9.2.5.4. Relación del docente con los estudiantes.

El psicólogo y educador (Cámere, 2009) ,nos manifiesta que sin duda el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor – alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal.

9.2.5.5. Relación entre estudiantes.

Una publicación de (Firgermarr, 2012) sobre la relación entre alumno-alumno, manifiesta que se trata de interactuar en grupos escolares unidos, así crecerán las relaciones interpersonales, y el proceso se verá muy favorecido, pues no solo se aprende del maestro sino de los compañeros. Compartir grupos de investigación o de estudios, discutir un tema sacando conclusiones, contar experiencias personales, explicarse de modo menos formal lo que no se comprendió es una función muy importante entre alumnos.

9.2.5.6. Conflictos en las relaciones con los docentes.

En el contexto específico de las instituciones, estos tres elementos afectan la calidad y cantidad de la interacción que se desarrolla entre los miembros de su personal directivo y docente, en ocasiones la imagen de sí mismo, de los otros y de la situación no se corresponden, por lo general, suelen valorar sus acciones de modo más favorable que las de los demás miembros de la institución y ver las situaciones de modo positivo si favorecen a esa imagen de sí mismos y negativo si van en contra de ella.

Toda esta realidad repercute en la gestión institucional porque muchas veces se generan conflictos interpersonales que dificultan el desarrollo oportuno, pertinente, eficaz y eficiente de las actividades planificadas. La imagen que de sí mismo tiene cada sujeto, depende en buena medida del resultado de las interacciones e intercambios que haya tenido con personas significativas (relaciones interpersonales), tales como padres y maestros. De la calidad de estos vínculos, de la manera en la que el sujeto ha sido confirmado o descalificado, depende la imagen de sí mismo y la autoestima; cómo cada quien se ve y cuánto se estima son dos factores que inciden positiva o negativamente en la forma en que se comunica y se vincula con los demás

9.2.5.7. Normas para mejorar las relaciones entre colegas.

Existe la tendencia por parte de cada profesor a súper valorizar su trabajo. Hasta aquí no hay nada malo, en cuanto a esta actitud no conduzca a menospreciar a los otros colegas, lo que les disgustaría, es preciso resaltar que ninguno quiere ser disminuido, principalmente en estas circunstancias, en que todos los maestros son medios y no fines en si, por lo que tienen el mismo valor. Es condenable la actitud de ridiculizar a los colegas, sea por un motivo o por otro. Nunca deben hacerse referencias que desairén a los colegas. Los incidentes con los demás profesores no deben ser criticados negativamente junto a los estudiantes. Cuando tuviese lugar un entredicho entre profesores relacionado con un asunto de la institución, lo más conveniente es una conversación privada entre ellos.

9.3. Postura Teórica.

(Casales, Psicología Social. Contribución a su estudio. , 2000) plantea que la comunicación refleja la necesidad objetiva de los seres humanos de asociación y cooperación mutua, como uno de los elementos de su propio desarrollo.

Desde el plano de la orientación educativa también se han realizado estudios relacionados a la comunicación y a las relaciones interpersonales, mostrando que ambas forman parte del desarrollo humano, estableciendo entre ambas una relación de interdependencia, constituyéndose en elementos que permiten plasmar el potencial de cada persona; por lo que son imposibles de desvincular de la condición humana

Según este autor, un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquél que cuenta con recursos personológicos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas en los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve.

En las relaciones humanas de acuerdo a lo establecido por (Zaldívar, 2008) los conflictos constituyen la regla y no la excepción; la cuestión estriba según este autor en conocer cuál es la mejor manera de darles solución. Para esto, considera que una comunicación interpersonal efectiva en el manejo de los conflictos implica un diálogo constructivo, que se apoya en tres actitudes básicas para favorecer la comunicación y la expresión de percepciones y actuaciones positivas en la relación con los otros: la empatía, la aceptación y la congruencia.

La empatía implica la capacidad de ver un asunto desde la perspectiva del otro, de ponerse en su lugar; la aceptación se evidencia a través de la tolerancia a las diferencias ajenas sin que se sienta amenaza ante éstas y la congruencia, es sinónimo de autenticidad en el sentido que se actúe sin dobleces, sin disociación entre pensar, sentir y actuar. Por otra parte, el mismo (Zaldívar, 2008) considera que una comunicación interpersonal efectiva requiere mensajes claros, coherentes, directos y precisos.

Cuando estos requisitos no se cumplen, los mensajes resultan obstructores de la comunicación, ejemplo de esto son los reproches, la generalización sobre la manera de ser, las descalificaciones y las etiquetas, el sarcasmo y las amenazas.

Por el contrario, cuando los mensajes cumplen estos requisitos, resultan facilitadores de la comunicación, ejemplo de ello son las declaraciones de deseos, sentimientos, agrado y desagrado; el acuerdo parcial con una crítica o un argumento, las impresiones de sentimientos.

En cuanto a las relaciones interpersonales, encontramos que estas vienen determinadas principalmente por el contexto familiar, (Manning, 2007; Delgado, 2005) siendo el período de la educación obligatoria, el momento clave para su desarrollo y asentamiento, junto con otras competencias básicas (Vilá, 2003).

Dos años después, (Soria, 2004), las explicó como: *“un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y*

predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha.” (pp. 19).

Como podemos comprobar a primera vista, el concepto de relaciones interpersonales ha ido evolucionando de manera positiva a lo largo de las últimas décadas. Ha pasado de (Davis, 2003) entenderse simplemente como otro de los elementos imprescindibles para la vida del individuo, a percibirse como el grupo de conocimientos que nos facilitará la comprensión de nuestra manera de actuar, además del proceso a partir del cual lograremos una sociedad íntegra.

Estas relaciones son también denominadas como comunicación interpersonal, la cual también ha recibido diversas definiciones por parte de varios autores.

Más adelante, (García, 2010) , la reconoció como un elemento necesario en la vida humana, para finalizar este apartado, sería interesante comentar un trabajo elaborado por (Garveth, 2006), en el que llevó a cabo el desarrollo de un programa de orientación, teniendo como objetivo primordial el de reforzar las relaciones interpersonales a partir del empleo de la comunicación e interacción eficaz.

Dicho programa se desarrolló a lo largo de 2 jornadas, tomando una muestra de 20 docentes de género femenino. Algunas actividades de las realizadas, tenían como finalidad: la aportación de materiales para el enriquecimiento de las relaciones interpersonales, el fomento de habilidades que den lugar a la mejora de estas relaciones, promover la comunicación e interacción dentro del grupo para que sea posible el fortalecimiento de dichas relaciones, etc. Como resultados a destacar, matizar que este programa sí ha llegado a provocar cambios relevantes en relación a las relaciones interpersonales de las maestras; puesto que se pudieron desarrollar habilidades para alcanzar una mejor empatía, escuchar de manera receptiva, etc. En definitiva, se consiguieron cumplir los objetivos marcados en un principio.

10. Hipótesis.

10.1. Hipótesis General o Básica.

Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales influirán en el comportamiento pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.

10.2. Subhipótesis o Derivadas.

1. Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales tendrán características que influyen en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.
2. Las relaciones interpersonales que generan los conflictos tendrán formas de manifestarse en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.
3. La socialización de formas seleccionadas de comunicación interna superarán los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.

10.2.1. Operacionalización de Variables.

10.2.1.1. Correccional Primario

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLES GENERALES	INDICADORES
De qué manera influyen los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.	Investigar la influencia de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.	Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales influirían en el comportamiento pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.	Sociología de la educación.	Disciplina que estudia los grupos sociales y las relaciones interpersonales en la educación.	VIG: <u>Independiente.</u> Relaciones interpersonales	VIG: Los docentes intervienen en: Aulas, patios, canchas, bares, baños, biblioteca, laboratorios, corredores.
			Administración de educación.	Disciplina de las ciencias de la educación.	VDG: <u>Dependiente.</u> Comportamiento pedagógico de los docentes.	Cuando los docentes participan en. Planificar, administrar, evaluar, tomar

						decisiones referentes a la institución asisten a seminarios, cursos, sesiones de trabajo, juntas de curso, reuniones con inspectores, reuniones de área.
--	--	--	--	--	--	--

10.2.1.1.1. Cuadro correlacional secundario

SUBPROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS DERIVADA	CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLES ESPECIFICAS	INDICADORES
1¿Cómo son las características de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales y	1. Estudiar las características de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales	1. Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales tendrán características	Sociabilidad	Capacidad humana de alcanzar la socialización, es decir, el “compartir” con la		Reproches, injusticia.

<p>tienen influencia en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos?</p>	<p>que inciden en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos</p>	<p>que influyen en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.</p>	<p>Conflictos interpersonales</p>	<p>sociedad a la cual pertenece</p> <p>Son aquellos conflictos que tenemos con otras personas por falta de sociabilidad, empatía o escasa inteligencia emocional.</p>	<p>VIE 1: <u>Independiente.</u> Conflictos interpersonales</p>	<p>Trabajo en equipo, competencia, polémica.</p>
			<p>Comportamiento</p>	<p>En sociología el comportamiento es la manera de proceder que tiene las personas u organismos en relación con su entorno o mundo de estímulos.</p>	<p>VDE1: <u>Dependiente.</u> Influyen en el comportamiento de los docentes.</p>	<p>Comunicación, Cortesía, Respeto, Ética, Comprensión, Colaboración, Amistad, convivencia.</p>

10.2.1.1.2. Cuadro correlacional secundario

SUBPROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS DERIVADA	CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLES ESPECIFICAS	INDICADORES
2. ¿En qué formas se manifiestan las relaciones interpersonales que generan los conflictos, incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?	2. Identificar las manifestaciones de las relaciones interpersonales que generan los conflictos influyentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.	2. Las relaciones interpersonales que generan los conflictos tendrían formas de manifestarse en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.	Relaciones Interpersonales	Interacción recíproca entre dos o más personas. En ella interviene la comunicación que es la capacidad de las personas para obtener información de su entorno.	VIE2: <u>Independiente.</u> Relaciones interpersonales	Interactuar de forma asertiva Entre docentes, compañeros de trabajo así como padres de familia y estudiantes.
			Comportamiento Psicosocial	Personalidad de un sujeto en relación con los demás y en su condición de miembro de una sociedad, desde la infancia y a lo largo de su vida.	VDE2: <u>Dependiente.</u> Manifestación en el comportamiento de los docentes.	No participar en conjunto con otros docentes en actividades de la institución, no mantener un trato afectivo entre

						compañeros de trabajo, no existen criterios acordes a los de los demás. El hecho de ser contratado.
--	--	--	--	--	--	---

10.2.1.1.3. Cuadro correlacional secundario

SUBPROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS DERIVADA	CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLES ESPECIFICAS	INDICADORES
3.¿Cuáles podrían ser las formas de comunicación interna que superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el	3.Socializar las formas de comunicación internas y externas que superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el	3.La socialización de formas seleccionadas de comunicación interna superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales	Comunicación interna	Es un conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros.	VIE3: <u>Independiente.</u> Formas seleccionadas de comunicación interna.	Agresiones verbales entre compañeros docentes. Se refiere si en las reuniones de trabajo se respeta la opinión de los demás compañeros,

comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?	comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.	incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.				
			Comportamiento Humano	Conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por las actitudes, las emociones, los valores de la persona.	<u>VDE 3:</u> <u>Dependiente.</u> Incidentes en el comportamiento de los docentes.	Mal comportamiento , relaciones respetuosas o sin respeto, ambiente de confianza y seguridad, discrepancias, colaboración e actividades.

11. Resultados Obtenidos de la Investigación.

11.1. Población y Muestra

Elemento	: Todas las personas que forman parte de la Institución directa e indirectamente.
Unidad Muestral	: Directivos y docentes.
Extensión	: Estudiantes y padres de familia.

En base a los detalles de la población se calculó de la siguiente manera:

Población de la Unidad Educativa Quevedo.

Tabla 1. Población de la Unidad Educativa Quevedo

PERSONAS	TOTAL
Directivo	3
Docentes	20
Padres de Familia	80
Estudiantes	100
TOTAL	203

Fuente: Dirección de la Unidad Educativa Quevedo, año 2013

11.1.1. Prueba estadística aplicada a la verificación de las hipótesis.

El cálculo de la muestra es tomado para una población finita que define al número de habitantes que son consideradas necesarias para este estudio. Con un grado de confiabilidad del 95%. Para determinar la muestra, se considera los siguientes puntos:

Tabla 2. Cálculo de la población muestra

CÁLCULO DE LA POBLACIÓN	NUMERO
Todos las personas partes de la institución	203

Fuente: Dirección de la Unidad Educativa Quevedo, año 2014

11.1.2. Muestra.

Para los casos del personal directivo, docente no se requerirá cálculo alguno ya que su población es pequeña, además el resultado no ha sido significativo. No así con los padres de familia y estudiantes que presentan una población representativa y grande la cual ha sido calculada para facilidad y manejo cuantitativo/ cualitativo de la investigación, se aplicó los siguientes pasos

Muestra para estudiantes

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$
$$n = \frac{100}{(0.05)^2(100 - 1) + 1}$$
$$n = \frac{100}{(0.0025)(100) + 1}$$
$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = \textit{personas a encuestas}$$

Se obtiene un resultado de 80 estudiantes a encuestar

Muestra para padres de familia.

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$
$$n = \frac{80}{(0.05)^2(80 - 1) + 1}$$
$$n = \frac{80}{(0.0025)(80) + 1}$$
$$n = \frac{80}{1,20}$$

$$n = \text{personas a encuestas}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N = Población o universo

E= Error de muestreo 0.05 (5%)

Se obtiene un resultado de 67 padres de familia a encuestar

Se construyó encuestas, tanto dirigidas a los señores directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

El trabajo investigativo en la Unidad Educativa “Quevedo” del cantón Quevedo, compuesto por el personal directivo, docente, padres de familia y estudiantes del centro educativo, se procederá al análisis e interpretación de los resultados y se llegará a la conclusión de que la hipótesis que nos habíamos planteado al inicio de nuestra investigación está verificada según los datos estadísticos que se obtengan.

Por lo tanto los procedimientos serán:

- Definida la hipótesis, se harán operables los términos o variables, las mismas que nos darán su aceptación o no-aceptación.
- Comprobación de hipótesis mediante análisis estadísticos, el mismo que se fundamenta en modelos y experiencias.
- La verificación de la hipótesis también será conocida por el diseño de la prueba y consistirá en la elección de la técnica más apropiada para su verificación o comprobación.
- Mediante la teoría estadística se probará el grado de relación y significación de las variables de correlación.

11.2. Análisis e interpretación de datos.

Constituye la fase de ordenamiento, consolidación y presentación de los datos que se recogieron, mediante los instrumentos que se aplicaron para la obtención de la información.

Etapas:

Seriación.

Se procedió a reconocer las características de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.

- La crítica y análisis de consistencia y,
- Codificación y caracterización de las mismas.

Programación de procesamiento.

- El tipo de procesamiento; estadístico,
- Cuadros de frecuencia,
- Se utilizó formatos de datos como instrumentos técnicos, que acumulan los datos originales y que facilitaron la obtención de las particularidades estadísticas y sus cuadros respectivos.

11.3.1. Tabulación de los datos proporcionados por el personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia.

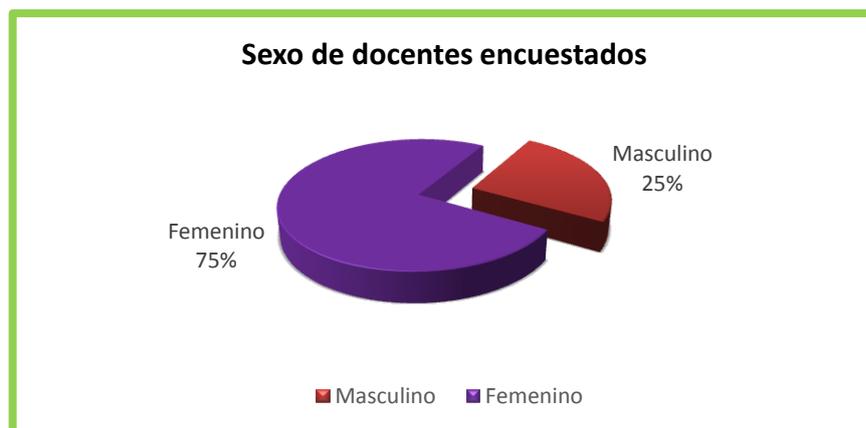
11.3.1.1. Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa Quevedo.

PREGUNTA 1.- ¿Seleccione su sexo?.

Tabla No. 3 Sexo de Docente encuestado

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Masculino	9	25
Femenino	11	75
TOTAL	20	100%

Gráfico No. 1¿Sexo?.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Se puede visualizar el sexo de los docentes que fueron encuestados en su gran mayoría son docentes mujeres teniendo un rango de un 75%, lo que da a conocer que existen menos hombres como docentes en la institución.

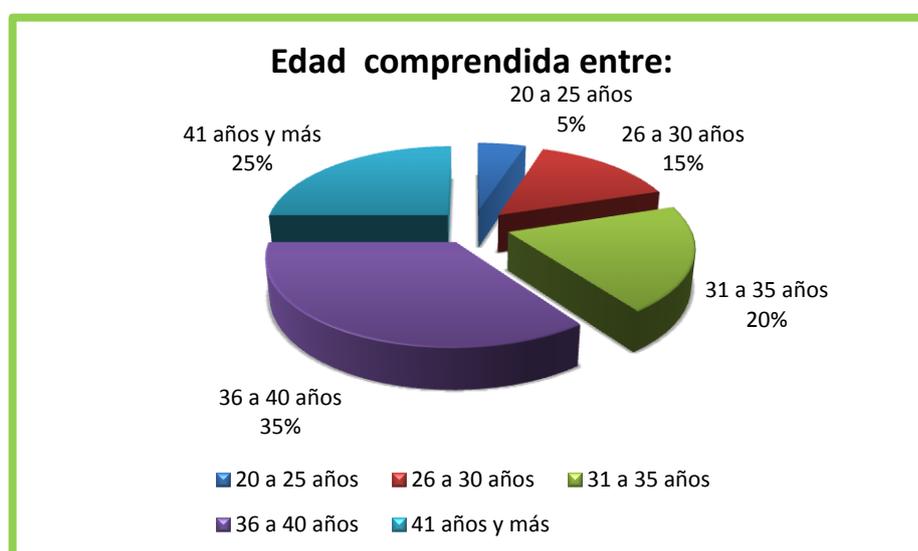
Interpretación: Prevalece entre los docentes el sexo femenino lo que puede ser parte de los problemas interrelacionales dentro de la institución.

PREGUNTA 2: Edad:

Tabla No. 4. ¿Edad de los docentes?.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
20 a 25 años	1	5
26 a 30 años	3	15
31 a 35 años	4	20
36 a 40 años	7	35
41 años y más	5	25
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 2 ¿Edad?.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Los datos nos permiten identificar que los docentes de la Unidad Educativa Quevedo tienen un rango de edad de 36 a 40 años lo que nos supone que con la edad referenciada en un 35% tienen una experiencia adecuada frente a los estudiantes. Sin embargo se evidencia que los docentes que tienen un rango de edad mayoritario casi no interactúan con sus alumnos adecuadamente.

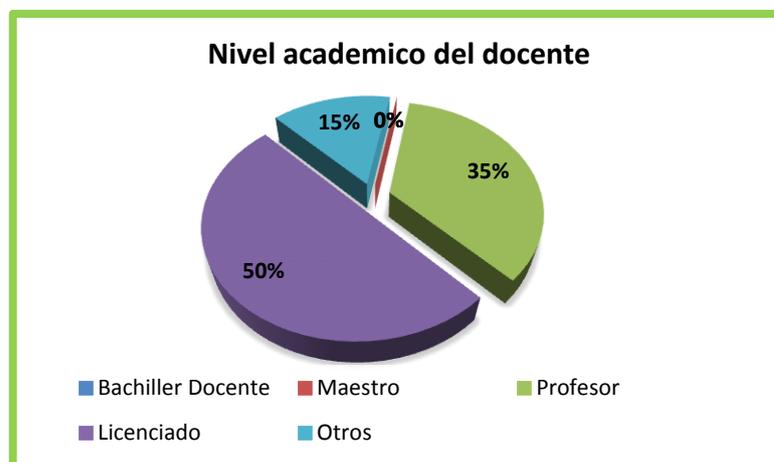
Interpretación: La edad denota agotamiento físico y mental frente a las labores educativas que prestan ciertos docentes lo que estaría influenciando en las interrelaciones en las aulas.

PREGUNTA 3. Nivel académico o profesional:

Tabla 5. ¿Nivel académico profesional?.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Bachiller	0	0%
Maestro	0	0%
Profesor	7	35%
Licenciado	10	50%
Otros	3	15%
TOTAL	20	100%

Gráfico No. 3 ¿Nivel académico profesional del docente?.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Aquí se plantea el nivel profesional que tienen los docentes de la institución, en un 50% son Licenciados, en un 35% son Profesores y en un 15% tienen otros títulos como los de tecnología e ingeniería. Eso evidencia que en su mayoría cuentan con los conocimientos y la titulación necesaria para ejercer la docencia en la institución.

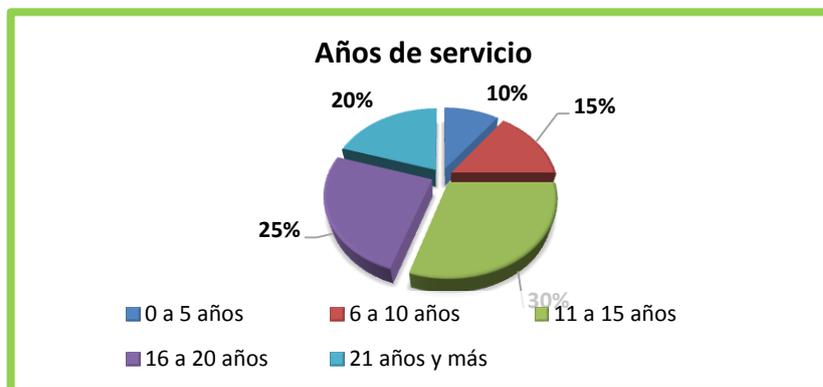
Interpretación: Se evidencia que en su mayoría cuentan con los conocimientos y la titulación necesaria para ejercer la docencia en la institución.

PREGUNTA 4: Años de servicio:

Tabla 6.¿ Años de labor en la institución?.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
0 a 5 años	2	10
6 a 10 años	3	15
11 a 15 años	6	30
16 a 20 años	5	25
21 años y más	4	20
TOTAL	20	100

Gráfico No. 4 ¿Años de servicio en la Institución como docente?.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Los años de servicio que presentan los docentes encuestados de 0 a 5 años que corresponde a un 10% por contrato, en un 15% están en funciones de 6 a 10 años aportando sus servicios a la institución, en un 30% corresponde a los que tienen entre 11 a 15 años y en un 25% los que oscilan de entre 16 y 20 años esto denota que tienen una experiencia y vivencias dentro de la institución. Los docentes que sobrepasan los 21 años de servicio e la institución se están acogiendo a la jubilación voluntaria.

Interpretación: Los años de servicio extensos denotan una rutina que les produce cansancio en los docentes lo que se puede evidenciar en su comportamiento.

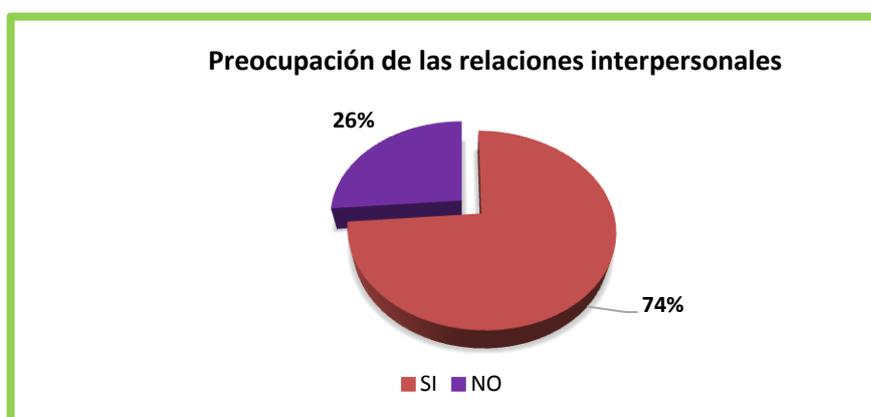
II. ASPECTOS RELACIONALES DEL DOCENTE.

PREGUNTA 5: ¿Le preocupan las relaciones interpersonales que existen en la Institución?

Tabla No. 7. Preocupación de los docentes con las relaciones interpersonales.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	14	74
NO	5	26
Total	20	100

Gráfico No. 5 Preocupación de las relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En un 74% hay existencia de preocupación en las relaciones interpersonales dentro de la institución y entre la mayoría de los docentes, esto causa preocupación porque tiende a influir en los aspectos de compañerismo que debe prescindirse en la institución.

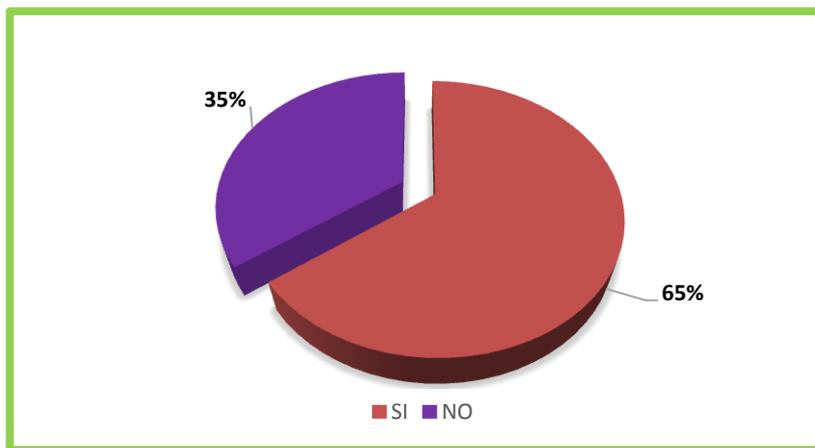
Interpretación: Muchos son los aspectos que preocupan a los docentes como la falta de diálogo entre compañeros, así como las actividades para el mejoramiento de la institución preocupan y están incidiendo en las interrelaciones personales.

PREGUNTA 6: ¿Evidencia la falta de buenas relaciones entre los docentes de la institución?

Tabla No. 8 Evidencia la falta de buenas relaciones interpersonales

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	13	65
NO	7	35
Total	20	100

Gráfico No. 6 Evidencia falta de relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Las buenas relaciones son la base para fomentar el ambiente laboral y al realizar la tabulación de la encuesta 13 docentes sustentan que existe falta de relaciones interpersonales lo que resume en un 65% y parte del 35% nos dice que no ha evidenciado la falta de relaciones interpersonales que podrían existir.

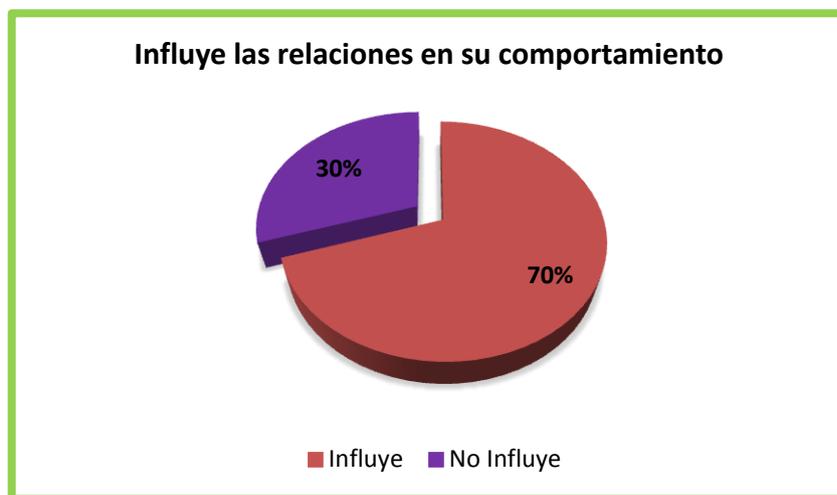
Interpretación: Las relaciones entre docentes no son buenas dentro de la institución lo que denota un clima laboral poco comunicativo y conflictivo.

PREGUNTA 7: ¿Para usted las relaciones interpersonales influye en su comportamiento?.

Tabla No. 9 Influye las relaciones en su comportamiento

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Influye	14	70
No influye	6	30
Total	20	100

Gráfico No. 7 Influencia en el comportamiento de los docentes



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Como pregunta si existe influencia en el comportamiento por no tener un ambiente de buenas relaciones interpersonales el 70% de los docentes coinciden que en su calidad de trabajador y docente se siente influenciado en su comportamiento la falta de interés que existe en las relaciones interpersonales.

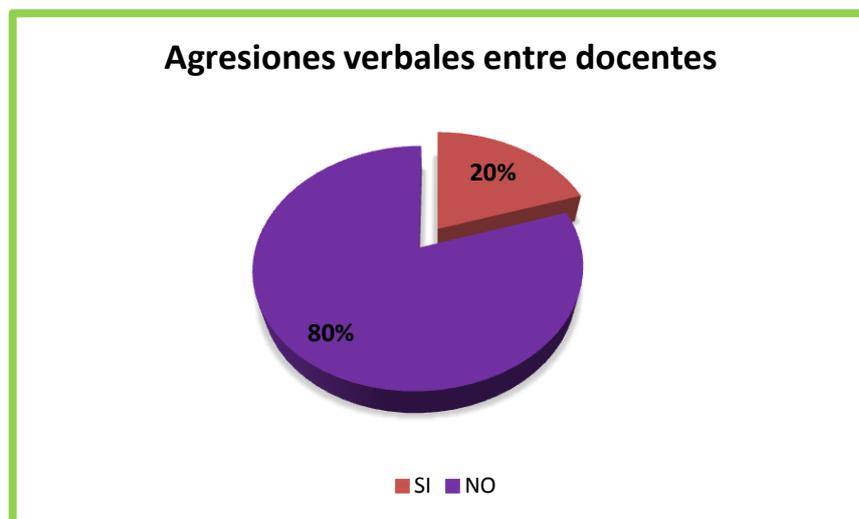
Interpretación: Interactuar dentro del ambiente de trabajo produce la buena comunicación lo que se evidencia muy poco dentro de la institución y ha generado influencia en el comportamiento asertivo de los docentes.

PREGUNTA 8: ¿Evidencia agresiones verbales entre los docentes de la institución?.

Tabla No. 10 Evidencia agresiones verbales

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	4	20
NO	16	80
Total	20	100

Gráfico No. 8 Agresiones verbales entre docentes



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En cuanto a las agresiones verbales que pudiesen existir que en un 20% pueden afirmar que hay sido participes de dichas agresiones directa e indirectamente, y en un rango mayoritario como el 80% no han presenciado ningún tipo de inconvenientes o agresiones verbales entre docentes trabajadores.

Interpretación: Se puede decir que existe un límite de respeto entre docentes en tanto no existen agresiones verbales que puedan atentar contra la integridad de cualquiera de ellos.

PREGUNTA 9: ¿En las reuniones de trabajo se respetan las opiniones de los docentes?.

Tabla No. 11 Se respetan las opiniones de los docentes

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	7	35
NO	13	65
Total	20	100

Gráfico No. 9 ¿Se respetan las opiniones de los docentes?.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En un 65% manifiestan que no existe un respeto en los criterios y opiniones que debe existir entre docente, factor prevalente para que existan buenas relaciones entre compañeros de labores. Hay que manifestar que en un 35% que equivale a un 35% están seguros de que existe respeto o en el medio han respetado sus opiniones.

Interpretación: Al no existir respeto en las opiniones por divergencias entre docentes se evidencia conflictos en las relaciones interpersonales, produciendo actitudes negativas entre los docentes.

PREGUNTA 10: ¿Usted ha participado en talleres para mejorar las relaciones interpersonales?.

Tabla 12 Ha participado en talleres para mejorar las relaciones interpersonales.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Ha participado	3	15%
No ha participado	17	85%
Total	20	100

Gráfico No. 10 Ha participado en talleres de relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Un 15% de nuestra población de docentes ha participado en talleres o seminarios para el prevalecimiento y búsqueda de buenas relaciones interpersonales, pero en un 85% nunca ha asistido a un taller sobre las relaciones interpersonales lo que denota falta de interés en aplicar las normas que podría generar el buen vivir en la institución.

Interpretación: Es evidente que se necesita un mejoramiento en cuanto a las relaciones interpersonales puesto que en su mayoría nunca han participado en talleres que promuevan las buenas relaciones institucionales.

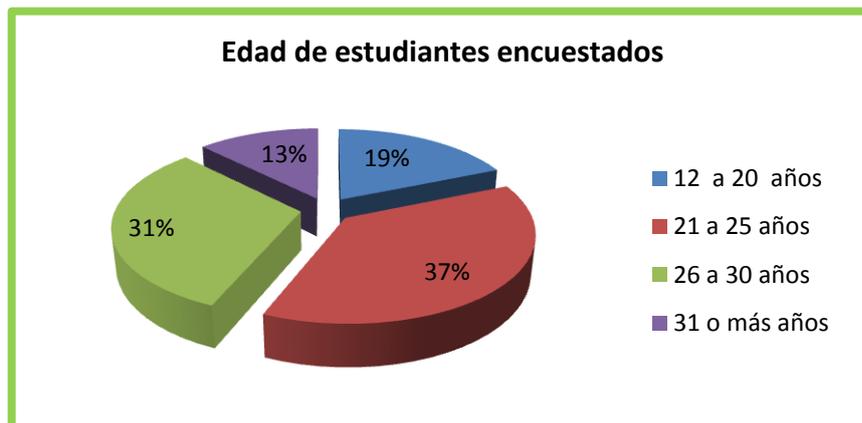
11.3.1.2. Encuesta aplicada a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

PREGUNTA 1: ¿Qué edad tienes?.

Tabla 13 Rango de edad de estudiantes encuestados

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
12 a 20 años	15	19
21 a 25 años	30	37
26 a 30 años	25	31
31 o más años	10	13
Total	80	100

Gráfico No. 11 Edades de estudiantes encuestados



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En las entrevistas realizadas a los estudiantes se les constato el rango de edades. Los resultados de la encuesta arrojaron que de 12 a 20 años oscilan en un 19% y de 21 a 25 años en un 37% de entrevistados así mismo de 26 a 30 años un 31%, queda demostrado que de 31 años y más existen estudiantes que se están preparando por motivos que nunca es tarde para ser bachiller un 13% de los estudiantes.

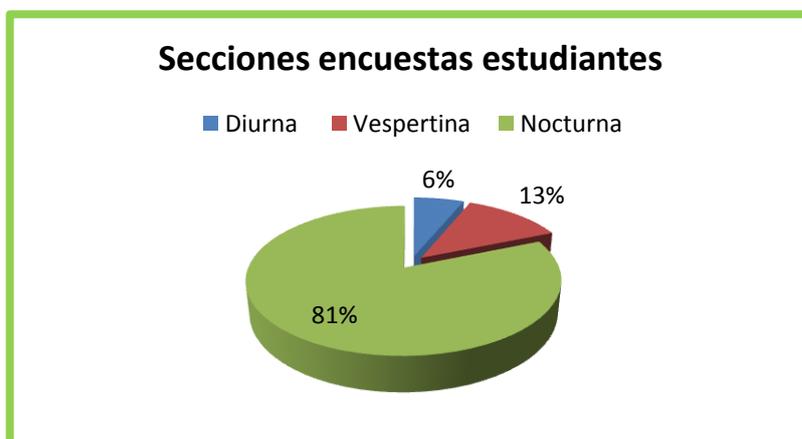
Interpretación: Existe un rango unificado de encuestados entre las edades de 21 a 30 años. Los cuales nos proporcionaron información de interés para el análisis situacional de comportamiento de los docentes y la influencia que tiene en las relaciones interpersonales.

PREGUNTA 2: ¿A qué sección pertenece?

Tabla 14 Sección que pertenece el estudiante.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Diurna	5	6
Vespertina	10	13
Nocturna	65	81
Total	80	100

Gráfico No. 12 Secciones de encuesta a estudiantes



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Se evidencia que en un 81% de estudiantes encuestados pertenecen a la sección nocturna, otro 13% a la sección Vespertina y un 6% a la sección diurna. Se tomó como referencia más entrevistas en la sección nocturna puesto que ya son adultos y tienen un criterio formado.

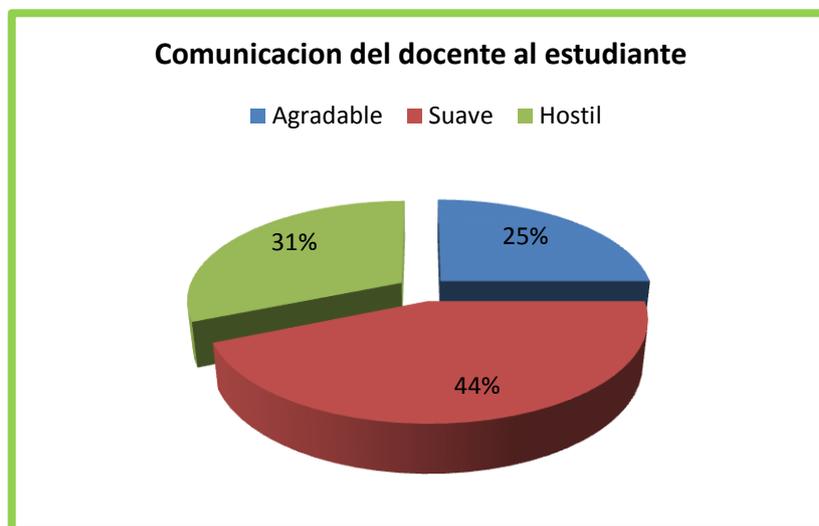
Interpretación: Los encuestados dieron a conocer realmente las inquietudes y falencias que existen en el trato del docente en cuanto a las relaciones interpersonales.

PREGUNTA 3: ¿Cuándo el maestro (a) se comunica con ustedes ¿Qué tono de voz utiliza?

Tabla 15 Comunicación docente al estudiante

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Agradable	20	25
Suave	35	44
Hostil	25	31
Total	80	100

Gráfico No. 13 Comunicación docente al estudiante.



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Los estudiantes ha demostrado mediante la encuesta que un 44% de los docentes tienen un tono de voz agradable al dirigirse hacia ellos, otro porcentaje como es el 31% coincide en que el tono de voz del docente es suave, y un 25% de ellos cabe recalcar les ha tocado un docente que tiene un mal trato hacia ellos por el tono de voz hostil o mal genio.

Interpretación: Todo lo descrito demuestra la no tenencia de una buena interacción en las relaciones interpersonales que debe prevalecer para el buen trato al estudiante.

PREGUNTA 4: ¿El docente promueve los valores de fraternidad y armonía dentro y fuera del aula?

Tabla 16 El docente promueve los valores

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Siempre	20	25
A veces	15	19
Nunca	45	56
Total	80	100

Gráfico No. 14 Promueve el docente los valores



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Los porcentajes analizados nos muestran que un 56% de los docentes nunca promueven los valores de fraternidad, armonía institucional que son factores y bases fundamentales para tener una buena convivencia en la institución, el resto del análisis nos manifiesta que en un 25% siempre promueve los valores y un 19% a veces trata de que exista armonía y fraternidad dentro de la institución.

Interpretación: Estos valores son pilares para el buen en la interacción que debe existir entre docente y estudiante para contribuir con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

PREGUNTA 5: ¿Ha presenciado discusiones entre los docentes?

Tabla 17 Ha presenciado discusiones entre los docentes

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	10	12%
No	70	88%
Total	80	100

Gráfico No. 15 Ha presenciado discusiones entre los docentes



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Como factor mayoritario en un 88% de los estudiantes aseguran que nunca han presenciado discusiones entre los compañeros docentes. Y de los encuestados un 12% permite demostrar que han sido testigos de cómo han discutido ciertos docentes en la institución, pudiendo ser criterios diferentes o problemas netamente laborales.

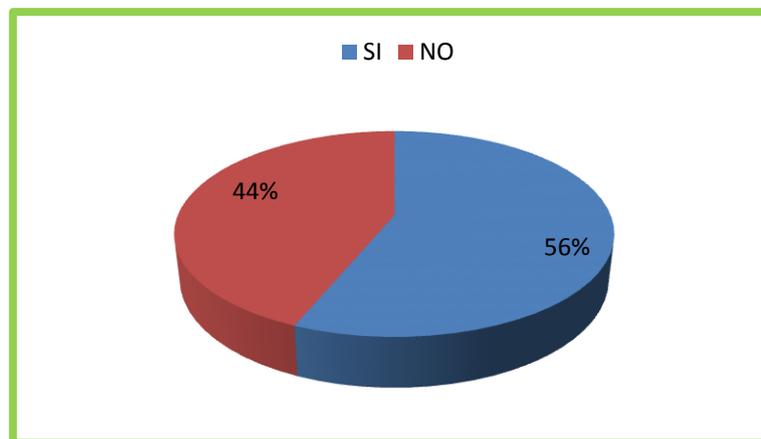
Interpretación: Es bueno que los docentes no tengan sus discrepancias frente a los estudiantes puesto que esto denotaría falta de respeto ante los estudiantes.

PREGUNTA 6: Las relaciones de trabajo educativo entre los estudiantes son respetuosas.

Tabla 18 Relaciones entre estudiantes son respetuosas.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	45	44
NO	35	56
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 16 Relaciones entre estudiantes son respetuosas.



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Un 56% de los estudiantes responde que en cuanto a la interacción en las aulas o trabajo educativo no son respetuosas, este motivo puede ser la causa principal para que no se afiancen las relaciones interpersonales entre estudiantes así mismo en un 44% manifiesta que si son respetuosas las relaciones de trabajo en la institución.

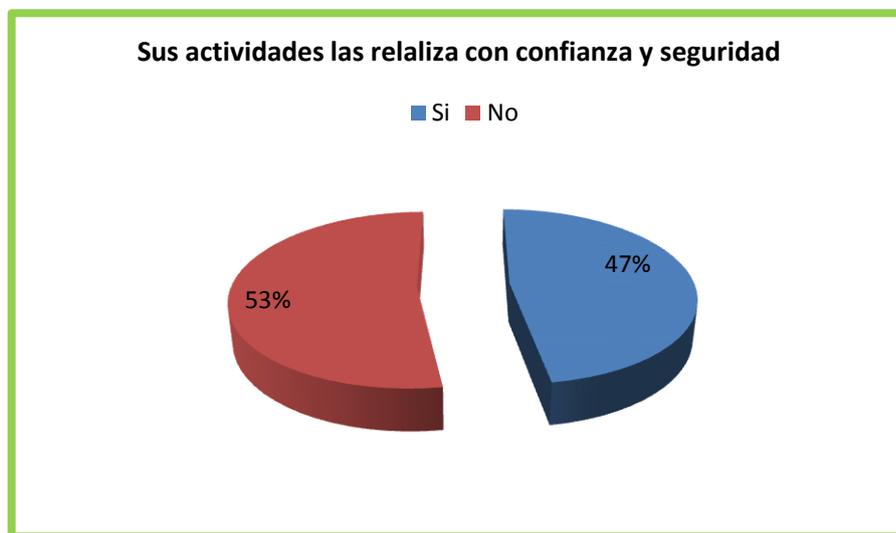
Interpretación: Las diferencias que existen en las aulas de clase y los grupos que se generan influyen en el comportamiento entre estudiantes que no permite las buenas relaciones interpersonales.

PREGUNTA 7: Las actividades las realiza en un ambiente de confianza y seguridad.

Tabla 19 Realiza sus actividades en ambiente de confianza y seguridad

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	38	47
NO	42	53
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 17 Realiza actividades en ambiente de confianza y seguridad



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Se constata que en un 47% si se sienten en confianza al realizar las actividades en el ambiente institucional y en un 53% se sienten inseguros y descontentos no asumen la confianza que debería transmitir el ambiente institucional.

Interpretación: Existe una mínima diferencia entre el ambiente de confianza que sienten los estudiantes lo que denota las diferencias entre los estudiantes.

PREGUNTA 8: ¿Existen estudiantes con actitud agresiva?.

Tabla 20 Estudiantes con actitud agresiva.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	38	53
NO	42	47
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 18 Estudiantes con actitud agresiva.



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Se constató las reacciones de algunos estudiantes al preguntárseles que si existen estudiantes con actitudes agresivas u ofensivas en la institución en un 47% asegura haber presenciado o sido víctima de agresiones por parte de otro estudiantes, y en un 53% no presencia agresividad en estudiantes.

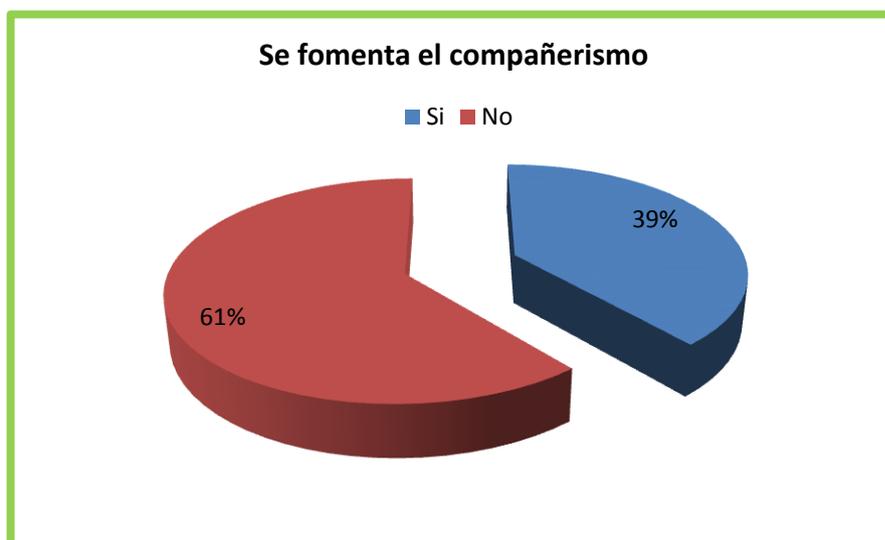
Interpretación: Los estudiantes han manifestado la existencia de actitudes agresivas o conflictivas entre estudiantes que conforman ciertos grupos que en circunstancias llegan a tener conflictos.

PREGUNTA 9: El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes durante la jornada estudiantil.

Tabla 21. El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
SI	31	39
NO	49	61
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 19 El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes.



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Se constata en la encuesta que un 39% de los estudiantes manifiestan que el docente fomenta las actividades en clase para afianzar las relaciones entre estudiantes y otro 61% de los estudiantes no son participes del fomento que el docente promueve para el compañerismo.

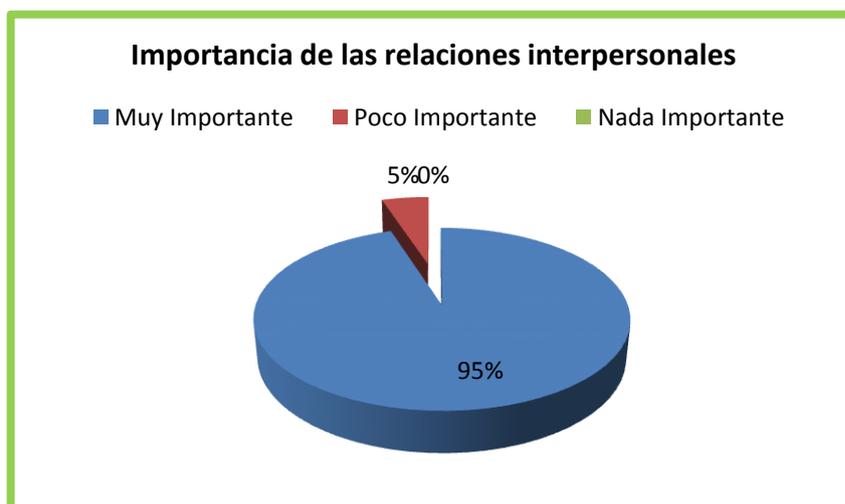
Interpretación: El compañerismo es el pilar para las buenas relaciones entre los estudiantes los docentes deben poner énfasis en la participación que fomente prácticas de convivencia entre alumnos.

PREGUNTA 10: ¿Según su apreciación, señale el grado de importancia que usted le asigna a las relaciones interpersonales?.

Tabla 22 Grado de importancia de las relaciones interpersonales.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Muy Importante	76	95
Poco Importante	4	5
Nada Importante	0	0
TOTAL	80	100%

Gráfico No. 20 Grado de importancia de las relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Analizadas las encuestas se constató que en un 95% de los estudiantes afirman que las relaciones interpersonales son de vital importancia en la institución educativa en un 5% manifestaron que son poco importantes, y un 0% nada importante lo que nos da una valoración afirmativa de que para llevar a cabo un cambio constructivo en la institución se debe hacer conciencia a la importancia de las relaciones interpersonales.

Interpretación: Como se evidencia se debe hacer hincapié en las relaciones interpersonales que son fundamentales para el buen ambiente institucional.

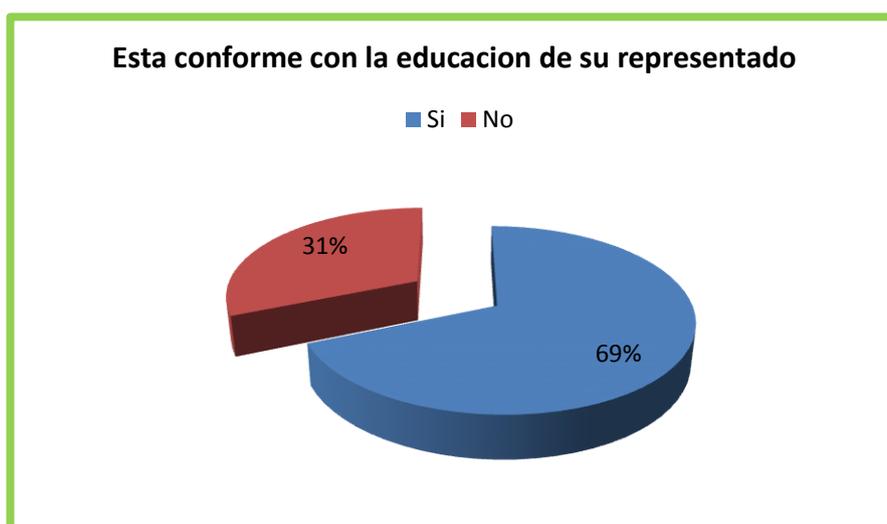
11.3.1.3. Tabulación de datos proporcionados por los padres de familia.

PREGUNTA 1: ¿Está conforme con la educación que recibe su representado?.

Tabla 23 Esta conforme con la educación de su representado.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	46	69
No	21	31
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 21 Está conforme con la educación de su representado.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En un 69% de los padres de familia están conformes con la educación que se le imparte a sus representados en la institución, y en un 31% manifestaron que no están conformes con la educación que se imparte en la institución pudiendo ser por la pedagogía del docente.

Interpretación: La educación ha mejorado satisfactoriamente en los últimos años es así que no existen quejas por parte de los padres de familia pero hay practicas con los docentes que deben mejorar como son las socializaciones.

PREGUNTA 2: Según su apreciación, señale el grado de importancia que usted le asigna a las relaciones interpersonales con el docente.

Tabla 24 Grado de importancia que le asigna a las relaciones interpersonales.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Muy Importante	67	100
No tan Importante	0	0
No es Importante	0	0
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 22 Grado de importancia que le asigna a las relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: El 100 % de los padres de familia encuestados están de acuerdo en que las relaciones interpersonales tienen una importancia relevante en el medio tanto educativo como social.

Interpretación: Todos los padres de familia coinciden en que las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen vivir.

PREGUNTA 3: ¿En las reuniones el maestro (a) promueve el respeto con los Padres de Familia?

Tabla 25 Promueve el respeto con los Padres de Familia.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Siempre	51	76
A veces	16	24
Nunca	0	0
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 23 Promueve el respeto con los Padres de Familia.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Como arrojaron las tabulaciones los padres de familia en un 76% aseguran que siempre el docente promueve el respeto con los padres de familia y en un 24% afirman que a veces se promueve el respeto en las reuniones.

Interpretación: Cabe destacar que los docentes mantienen el respeto con los padres de familia en todas las interacciones que se realicen en la institución.

PREGUNTA 4: ¿Ha evidenciado que los docentes han tenido discrepancia entre ellos?

Tabla 26 Evidencia discrepancia entre docentes.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Siempre	16	24
A veces	28	42
Nunca	23	34
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 24 Evidencia discrepancia entre docentes.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Un 24% de los padres de familia ha evidenciado discrepancias entre docentes en un 34% nunca ha sido partícipe de observar discrepancias y en un 42% a veces ha sido testigo de las discrepancias por falta de opiniones entre docentes de la institución.

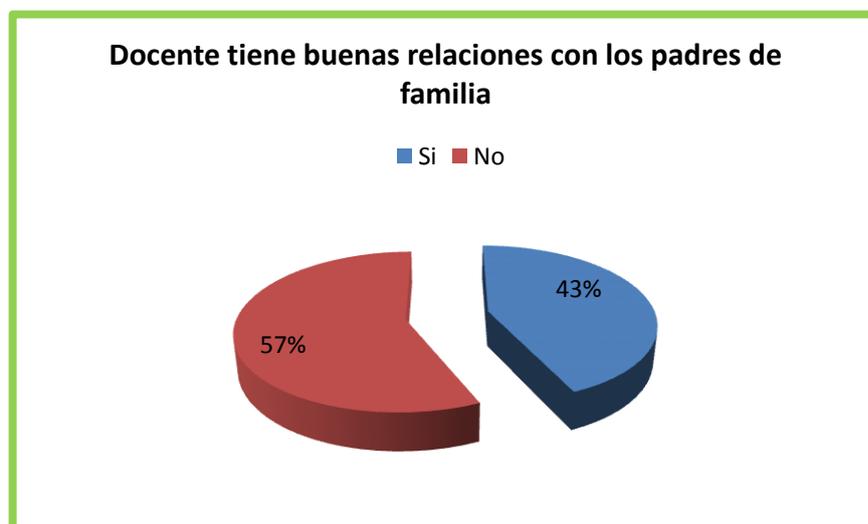
Interpretación: Las diferencias siempre pueden surgir por cambios de opiniones o diferencias entre los docentes que son evidenciados por los padres de familia en ciertos casos.

PREGUNTA 5: ¿El docente tiene buenas relaciones interpersonales con los padres de familia?

Tabla 27 Relación del docente con padres de familia.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	29	43
No	38	57
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 25 Relación del docente con padres de familia.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: En un 43% los docentes si tienen buenas relaciones con los padres de familia pero en un 57% manifiestan que las relaciones con los docentes no son buenas.

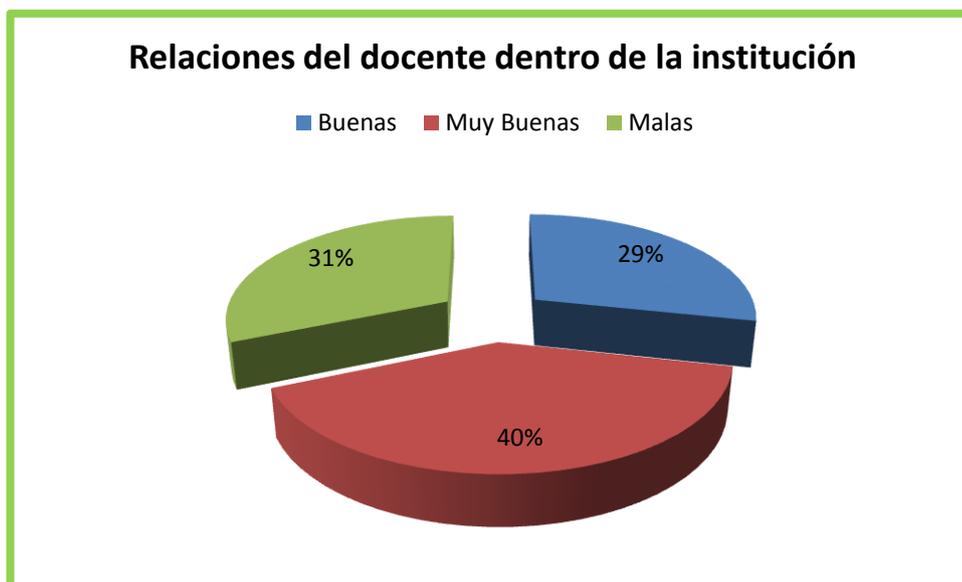
Interpretación: Los padres de familia mencionaron que ciertos docentes tienen buenas relaciones en las aulas con ellos y en caso porcentual casi similar los docentes no afianzan sus buenas relaciones siempre fuera del aula.

PREGUNTA 6: ¿Las relaciones interpersonales del docente dentro de la institución son?

Tabla 28 Relaciones interpersonales del docente dentro de la institución.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Buenas	19	29
Muy Buenas	27	40
Malas	21	31
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 26 Relaciones interpersonales del docente dentro de la institución.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Dentro de la institución los padres de familia han evidenciado que las relaciones que el docente mantiene son muy buenas en un 40% , pero en unos 29% buenas, y en un 31% manifiestan que las relaciones interpersonales son malas dentro de la institución.

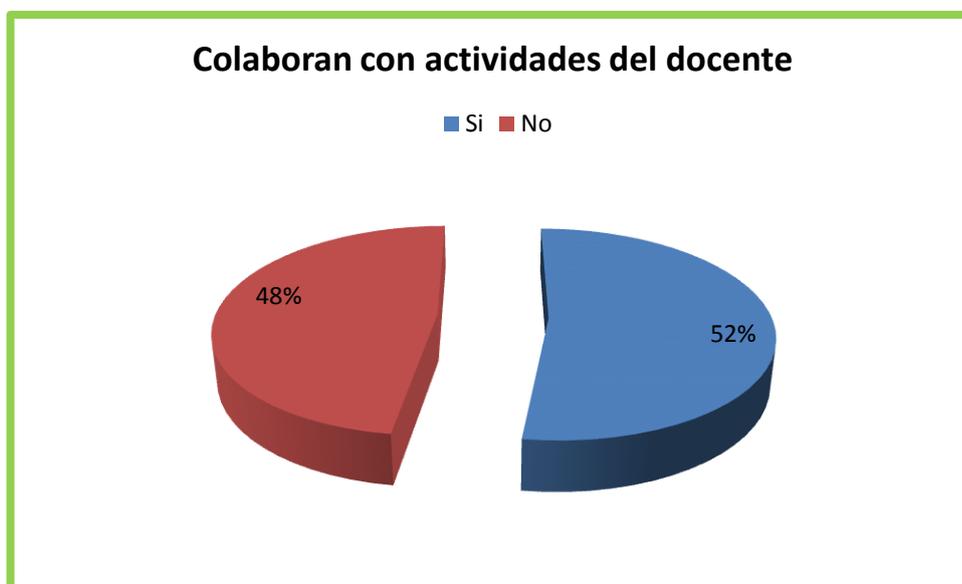
Interpretación: Los padres de familia han manifestado las reacciones que constatan en cuanto a las relaciones entre docentes en la institución se nota la falta de compañerismo.

PREGUNTA 7: ¿Los padres de familia colaboran con actividades educativas de los docentes?

Tabla 29 Colaboran con actividades educativas de los docentes.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	35	52
No	32	48
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 27 Colaboran con actividades educativas de los docentes.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

ANÁLISIS: Los padres de familia en un 52% manifestaron que si colaboran en actividades educativas con el docente, pero en un 48% fueron sinceros puesto que por trabajo no pueden estar pendientes de las actividades que se realizan conjuntamente con el docente.

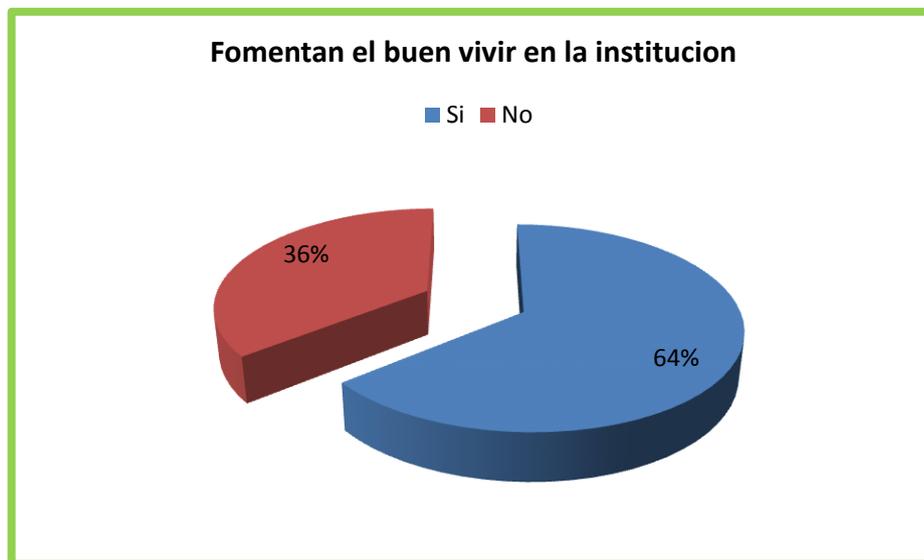
Interpretación: Siempre que existen actividades están prestos a colaborar por el beneficio de los estudiantes y de la institución y afianzar el comportamiento y las relaciones.

PREGUNTA 8: ¿Fomentan el buen vivir dentro de la institución?.

Tabla 30 Fomentan el buen vivir dentro de la institución.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	43	64
No	24	36
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 28 Fomentan el buen vivir dentro de la institución.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: Al realizar la tabulación en un 64% de los padres manifiestan que los docentes si fomentan el buen vivir en la institución al igual que ellos, pero en un 36% no lo fomentan permitiendo que este sea un obstáculo para el mejoramiento de relaciones interpersonales.

Interpretación: El buen vivir fomenta el fortalecimiento institucional tanto en alumnos docentes padres de familia se deben hacer prácticas que lo promuevan y así afianzar los lazos entre todos los responsables del mejoramiento institucional.

PREGUNTA 9: ¿Cree que se deba realizar un taller para los docentes que fomente el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Tabla 31 Cree que se deba realizar un taller para docentes de relaciones interpersonales.

RESPUESTA	VALORES ABSOLUTOS	PORCENTAJE (%)
Si	67	100
No	0	0
TOTAL	67	100%

Gráfico No. 29 Cree que se deba realizar un taller para docentes de relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a los padres de familia de la Unidad Educativa Quevedo.

Autora: Lcda. Lidia Tixe Postgradista del CEPOS.

Análisis: El 100 % de los padres de familia encuestados están de acuerdo en que las relaciones interpersonales tienen una importancia relevante en el medio tanto educativo como social, así que afirman que se debe realizar un seminario taller de las relaciones interpersonales.

Interpretación: Coinciden en que mientras existan prácticas que promuevan el compañerismo entre docentes como talleres que fomenten las buenas relaciones interpersonales está de acuerdo y tienen total apoyo por parte de ellos.

12. Conclusiones.

En base a la información obtenida en las tabulaciones de las encuestas, se procede al análisis las cuales arrojan las siguientes conclusiones:

1. Las autoridades de la institución deben estar atentos a todos los procesos sociales en el establecimiento educativo, puesto que son ellos los que deben propiciar el buen entendimiento entre los docentes y todos quienes conforman la Unidad Educativa Quevedo.
2. Los docentes deben enseñar con el ejemplo, por lo que deben preocuparse por su comportamiento, dentro y fuera del aula, para reflejarlo ante los estudiantes.
3. Los docentes deben mantener una buena interrelación entre ellos; de esta manera ser ejemplo para toda la comunidad educativa.
4. La comprensión de la o las personas que ejercen como autoridades educativas debe fundamentarse en el conocimiento de sus fortalezas y debilidades y a partir de ello estimular las acciones a favor de sus dirigidos, fomentando el desarrollo de diversas actividades que promuevan la comprensión, el entendimiento y la solidaridad de sus dirigidos.
5. La libertad de expresión y la libertad de acción son libertades naturales, las mismas que se deben robustecer y defender, solamente así demostraremos que se actúa con prestancia, equilibrio y respeto, creando un clima de bienestar en la comunidad educativa que se dirige.

13. Recomendaciones.

1. Priorizar y entender que ninguna persona debe estar supeditada al carácter de la otra, por el contrario toda manifestación donde se pongan de manifiesto las actitudes subjetivas, deben dar ejemplos de entendimiento y amistad.
2. Preocuparse por llegar a un entendimiento que no se transforme en conflicto para propiciar un mejor ambiente laboral en la Unidad Educativa Quevedo.
3. Analizar como verdaderos líderes los procesos de enseñanza aprendizaje y del buen vivir, mediante el aseguramiento de la armonía laboral la participación en grupo para un buen entendimiento y socialización entre docentes, promoviendo actividades continuas.
4. Buscar tipos de procesos, que no contradigan las dinámicas, para aplicarlo en la institución con la finalidad de mejorar las relaciones entre docentes.
5. Establecer programas que vinculen al docente con los Padres de familia, estudiantes quienes están demandando una mayor participación dentro del proceso educativo, promoviendo capacitaciones constantes sobre relaciones interpersonales, lo cual hay que tener muy en cuenta para crear los espacios necesarios de convivencia entre docentes.

14. Propuesta de Aplicación de Resultados.

14.1. Título de la Alternativa.

Una vez realizada y analizada la investigación a partir de las conclusiones y resultados de las tabulaciones de datos obtenidas por parte del personal docente, padres de familia y estudiantes, se han considerado los reajustes y correcciones para la estructura de la siguiente propuesta alternativa:

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa “Quevedo” de la Ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, que contribuya en mejoras de la comunidad educativa, a partir del periodo lectivo 2015– 2016.

14.2. Alcance de la Alternativa.

El propósito de la propuesta está encaminada hacia mejorar las relaciones interpersonales existentes en la institución educativa entre los docentes, estudiantes y padres de familia. Desde el hecho que han existido conflictos institucionales lo que ocasiona un comportamiento poco agradable entre docentes y compañeros de la institución lo que denota preocupación en las relaciones interpersonales partiendo desde una propuesta encaminada a realizar talleres sobre el mejoramiento de las relaciones humanas e interpersonales, que conlleve al buen trato, afecto y armonía laboral.

14.3. Aspectos Básicos de la Alternativa.

Fortalecimiento, responsabilidad y compromiso que tendrán que asumir cada uno de estos actores con la gestión, rendimiento, función y logros del establecimiento educativo, en aras de lograr el mejoramiento académico y de relaciones interpersonales a través de una buena orientación fundamentada en un liderazgo, y se fortalece con la aplicación de una conducta basada en valores éticos y de respeto mutuo.

Actividades:

- a. Contacto con profesionales en Comunicación Social, que serían los potenciales facilitadores.
- b. Ejecución de la propuesta programática para el seminario.
- c. Adecuación de las herramientas tecnológicas a utilizarse en el seminario.
- d. Preparación del aula donde se realizará el seminario.
- e. Informe de actividades realizadas en el seminario.

14.3.1. Antecedentes.

Dentro del contexto investigativo que enmarca la institución educativa la comunicación desarrolla un papel muy importante, puesto que es por medio de ella que se crean y sustentan todo tipo de relaciones; por esto se hace necesario valerse de la comunicación como instrumento de ayuda para desarrollar relaciones firmes que beneficien a todas las partes involucradas de la institución.

Las relaciones humanas en la actualidad priorizan que la comunicación la base fundamental para el buen entendimiento lo cual crea un buen ambiente laboral y por ende las relaciones en los grupos humanos y las interrelaciones personales.

Con el estudio, se puede crear alternativas para la superación de los conflictos entre docentes de la Unidad educativa Quevedo para un buen ambiente laboral donde predominen las relaciones interpersonales sin conflictos, siendo la comunicación una determinante principal para emprender el fortalecimiento de las relaciones interpersonales mediante un seminario que tendrá éxito y se pueda obtener lo que se espera.

14.3.2. Justificación.

La presente propuesta pretende, sobre la base de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los principales actores de la comunidad de la Unidad Educativa “Quevedo”, provincia de Los Ríos, promover las acciones pertinentes

que canalicen los conflictos y propicien un ambiente de armonía y buenas relaciones entre sus miembros.

El fortalecimiento de las relaciones interpersonales hace énfasis a demostrar la factibilidad de la propuesta mediante la cual se proporcionarán una serie de ejercicios que permitirá a los docentes que vivan y sientan lo que se va aprendiendo (relaciones humanas, autoestima, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, trabajo). Esta forma de aprendizaje vivencial garantiza un mayor porcentaje de retención del conocimiento, y motiva a que el participante experimente y no solo lea y vea la información.

14.3.3. Objetivos.

14.3.3.1. Objetivo General.

Desarrollar un programa de relaciones personales e institucionales entre docentes, estudiantes y padres de familia en la Unidad Educativa “Quevedo” de la Ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, para fortalecer las relaciones interpersonales de la comunidad educativa de la Unidad Educativa Quevedo.

14.4. Estructura General de la propuesta.

Programa de fortalecimiento de Relaciones Humanas.

14.4.1 Título.

Fortalecimiento de las Relaciones Humanas en la Unidad Educativa “Quevedo” de la Ciudad de Quevedo.

14.4.2. Plan de Trabajo.

El presente plan de capacitación se inaugurará y llevará a cabo, en el coliseo de la Unidad Educativa Quevedo, con la presencia de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, tendrá una duración de 20 horas académicas; dando inicio al seminario taller de acuerdo a lo planificado y con la temática que se detalla a continuación:

EVENTO	MODALIDAD	DURACION	RESPONSABLE
A. Relaciones Humanas	Seminario	4	Psic. Jose Torres
B. Comunicación	Seminario	4	Psic. Jose Torres
C. Aprender a escuchar.	Seminario	4	Psic. Pablo Parra.
D. Las Relaciones Humanas y las Interrelaciones	Seminario	4	Psic. Mariuxi Herrera.
E. Autoestima	Seminario	4	Psic. Mariuxi Herrera.

EVENTO A

RELACIONES HUMANAS

Contenido del seminario	Actividades	Recursos	Duración	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> Introducción al taller Relaciones Humanas: ¿Por qué y para qué? Recomendaciones de principios generales que garantizan mejorar las 	<p>Los participantes intercambiaron ideas y realizaron comentarios y preguntas.</p> <p>Incentivar las buenas</p>	<p><u>Materiales</u></p> <p>Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Audios</p> <p>Videos</p> <p><u>Humanos:</u></p> <p>Capacitador</p> <p>Asistentes</p>	4 horas	16/03/2015

relaciones humanas.	relaciones entre el profesorado y los alumnos			
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la evaluación personal. 				

EVENTO B

COMUNICACIÓN.

Contenido del seminario	Actividades	Recursos	Duración	Fecha
<p>Importancia de la Comunicación Verbal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la Comunicación Gestual. • La Comunicación Efectiva. · Estilos de comunicación. · La comunicación eficiente para la toma de decisiones. · La comunicación eficiente para la resolución de conflictos. · La comunicación eficiente para los 	<p>Demostración de vivencias.</p> <p>Interactuar entre los presentes.</p> <p>Se fundamentara que la comunicación es principal herramienta para lograr el éxito profesional.</p>	<p><u>Materiales</u></p> <p>Proyector Folletos Audios Videos</p> <p><u>Humanos:</u> Capacitador Asistentes</p>	5 horas	17/03/2015

procesos de motivación.				
-------------------------	--	--	--	--

EVENTO C

APRENDER A ESCUCHAR.

Contenido del seminario	Actividades	Recursos	Duración	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es escuchar? • ¿Qué importancia le asignamos a la tarea de escuchar? • Valoración Propia y Ajena 	<p>Revisión de material audiovisual utilizando el proyector.</p> <p>Mediante materiales e instrumentos proporcionado s a los asistentes pongan en práctica el taller.</p>	<p><u>Materiales</u></p> <p>Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Audios</p> <p>Videos</p> <p><u>Humanos:</u></p> <p>Capacitador</p> <p>Asistentes</p>	4 horas	18/03/2015

EVENTO D

LAS RELACIONES HUMANAS Y LAS INTERRELACIONES.

Contenido del seminario	Actividades	Recursos	Duración	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y controlar mis emociones desarrollando la habilidad de y mejorando mi relación con los demás 	<p>Actividades en grupos para fomentar la comunicación y las relaciones.</p> <p>Mejorar las</p>	<p><u>Materiales</u></p> <p>Proyector</p> <p>Folletos</p> <p>Audios</p> <p>Videos</p> <p><u>Humanos:</u></p> <p>Capacitador</p>	4 horas	19/03/2015

<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las emociones de otros para comprenderlos y motivarlos; empatía, liderazgo, trabajo en equipo, disposición para el cambio, reconocimiento y empatía. 	relaciones existentes entre los docentes y el cuerpo colectivo de la institución	Asistentes		
--	--	------------	--	--

EVENTO E

AUTOESTIMA

Contenido del seminario	Actividades	Recursos	Duración	Fecha
<ul style="list-style-type: none"> El darse cuenta yo me doy cuenta. ¿Qué es el autoestima?. Autoestima = autoconocimiento. Viaje a mi pasado. La línea de la vida. Síntesis y conclusiones del tema. 	Fomentar el sentido del autoestima superando los miedos y proponiéndon os aplicar el buen vivir.	<u>Materiales</u> Proyector Folletos Audios Videos <u>Humanos:</u> Capacitador Asistentes	4 horas	20/03/2015

14.4.3. Beneficiarios:

Directivos – Docentes

14.4.4. Local:

El seminario se realizará en el auditorium institucional.

14.4.5. Horario:

De lunes a viernes de 8h00 a 12h00 (Con una duración de dos semanas, que equivalen a 20 horas académicas).

14.4.6. Recursos:

14.4.6.1. Recursos humanos:

- Conferencistas :Psic. José Torres.
Psic. Mariuxi Herrera.
Psic. Pablo Parra
- Directivos
- Docentes

14.4.6.2. Recursos Materiales

- Folletos
- Proyector
- Videos
- Laptop
- Pantalla
- Pizarra
- Tiza líquida

➤ **Aplicabilidad.**

**14.5. Cronograma de Seminario de Relaciones Humanas
2015 – 2016.**

Tabla 32 Cronograma de Seminario

ACTIVIDAD	FEB				MARZ				ABL
	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contacto con profesionales reconocidos del medio para el fortalecimiento de las relaciones.									
Invitaciones a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución									
Preparación de los procesos de logística									
Adecuación de herramientas, equipos informáticos y tecnológicos									
Inicio del Seminario									
Taller 1									
Taller 2									
Taller 3									
Taller 4									
Taller 5									
Finalización del seminario.									

14.6. Presupuesto

Tabla 33 Presupuesto de Seminario

DESCRIPCIÓN	VALORES
Pago al Facilitador	540.00
Logística	260.00
Papelería	100.00
Copias	40.00
Imprevistos	60.00
TOTAL	1000.00

El financiamiento del costo del seminario está a cargo del maestrante, una vez que se considera un requerimiento para la incorporación, de Magister en Docencia y Currículo.

14.7. Resultados esperados de la alternativa.

Al finalizar el seminario, se pedirá a los participantes que indiquen las experiencias que tienen en el transcurso del taller.

14.7.1. Cambios personales:

Los docentes y autoridades describirán las experiencias en un autoanálisis que le servirá en la convivencia con el ambiente laboral, ellos contarán sus experiencias y corregirán errores en el trato a los demás así afianzaran las relaciones y comunicación que es la base primordial para el buen vivir institucional.

También informaran los cambios en su interacción social, aprenderán a expresarse sin rodeos pero de una forma afectiva y amable, reconocerán sus errores para enmendarlos.

14.7.2. Utilidad práctica:

Que los participantes aprendan a entablar relaciones positivas, constructivas y ampliamente satisfactorias en la audiencia, en el trabajo y en los demás ambientes en que se desenvuelven.

Que adquieran no sólo los conocimientos y capacidades, sino también las habilidades y los hábitos correspondientes. Expresen asimismo la voluntad y la esperanza de poder aplicar en su entorno lo aprendido

14.7.3. Valorar el trabajo en grupo:

Se refieren a la satisfacción de poder dialogar y de llegar a acuerdos ("excelente en términos de unir criterios, fijar metas"), uno puede tomar opiniones que a uno le sirven", "interesante el escuchar opiniones de mis colegas", "ha servido... para plantear soluciones prácticas", "seminario de gran importancia para compartir ideas", "fue positivo... el intercambio de ideas", "posibilidad de intercambiar opiniones", etc.).

14.7.4. Satisfacción por la experiencia:

Conjuntamente con la generalidad de expresiones positivas ya mencionadas expresan agradecimientos a los monitores. Nos parece interesante destacar finalmente que estos resultados que se mostraran en esta técnica conllevan a los participantes a conocer las reacciones de las otras personas, y tomar conciencia de las propias limitaciones en la interacción social.

15. Bibliografía

- Ander-Egg, E. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa*. Santa Fe (Argentina) : Ediciones Homo Sapiens Rosario.
- Ballesteros, Y. (2004). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en institutos tecnológicos universitarios*. Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. .
- Cámere, E. (2009). *Relacion profesor-alumno en el aula*.
- Casales, J. (2000). *Psicología Social. Contribución a su estudio*.
- Casales, J. (2000). *Psicología Social. Contribución a su estudio*. .
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Nomos S,A.
- Davis, K. y. (2003). *Comportamiento humano*. México: McGraw Hill.
- Delgado, R. (2005). *“Educación para el conocimiento, contexto educativo”*.
- Elías, J. y. (2000). *Más allá de la comunicación interna*. Barcelona,España: Ediciones Gestión 2000.
- Escobar, T. (2002). *Las relaciones humanas*. . Venezuela. : Talleres gráficos Mérida.
- Fernández, O. y. (2003). *Relaciones Interpersonales libro de multiculturalidad opiniones del clima organizacional*.
- Firgermarr, H. (2012). *www.educacion.laguia2000.com*. Obtenido de www.educacion.laguia2000.com/general/relacion-alumno-alumno
- García, A. D.-2. (2010). *Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. XXI: Revista de Educación*. Huelva: Norteamérica Universidad de Huelva.

- Garveth, W. (2006). *Programa de orientación grupal para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de educación inicial*. . República Bolivariana de Venezuela. : Universidad del Zulia.
- Gil 'Adi, D. (2000). *Inteligencia emocional en práctica, Manual para el éxito personal y organizacional*. . Colombia. : Nomos S.A.
- Lidia, R. (2000). *Ética Profesional, Relaciones Interpersonales.5ª*. Guatemala: Edición Guatemala Pag, 107 – 142.
- Manning, W. D. (2007). *Adolescents expectations to cohabit and to marry*. Journal of Marriage and Family.
- Miller, D. (2000). *Análisis de los estereotipos de género, Investigaciones No.9*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Monica, C. o. (s.f.). *Competencias docentes Ampliación, Enriquecimiento y consolidación de la práctica profesional*. Editorial NOVEDUC.
- Portel, A. (2001). *Relaciones Humanas en el Trabajo*. México: Kapeleuz.
- Rafael Bisquerra. (2003). *Resolución de Conflictos en el Aula (UCV)*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson educación .
- Soria, V. M. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limusa.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de las emociones*. España: Editorial Thompson editores S.A.
- Vera, C. (2003). *La gestión del gerente educativo para la formación permanente del docente. Tesis Doctoral en Ciencias Gerenciales*. . Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín.
- Zaldívar, D. (16 de Abril de 2008). *www.monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com>

16. Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
EXTENSIÓN QUEVEDO
(CEPOS)
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES

Estimados:

El siguiente instrumento está diseñado para obtener información sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes.

Los resultados obtenidos serán utilizados con carácter anónimo y confidencial en el trabajo de grado para poder optar al título de Magister en Docencia y Currículo.

Instrucciones:

1. Sea lo más sincero posible.
2. Se plantearán 5 preguntas, las cuales deben ser respondidas.
3. En caso de alguna inquietud estoy presta para ayudarlo.

Atentamente;

Lcda. Lidia Tixe Saquina

C.C.

Gracias por su colaboración...

Anexo No. 1 Entrevista a Directivos.

PREGUNTA 1. ¿Cómo influye el comportamiento de los docentes en las relaciones interpersonales?

PREGUNTA 2: ¿Ha resuelto conflictos en la institución de forma asertiva?

PREGUNTA 3. ¿Qué factores considera que inciden en el comportamiento de los docentes para crear conflictos?

PREGUNTA 4.- ¿Qué haría usted para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes?

PREGUNTA 5: ¿Qué valores propone para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes?



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
EXTENSIÓN QUEVEDO
(CEPOS)
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

Estimados docentes:

El siguiente instrumento está diseñado para obtener información sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes.

Los resultados obtenidos serán utilizados con carácter anónimo y confidencial en el trabajo de grado para poder optar al título de Magister en Docencia y Currículo.

Instrucciones:

1. Debe señalar con una (x) la respuesta que juzgue conveniente.
2. Sea lo más sincero posible.
3. Se plantearán 10 preguntas, las cuales deben ser respondidas.
4. En caso de alguna inquietud estoy presta para ayudarlo.

Atentamente;

Lcda. Lidia Tixe Saquina

C.C.

Gracias por su colaboración...

Anexo No. 2 Cuestionario a Docentes.

I ASPECTOS PERSONALES Y PROFESIONALES DEL DOCENTE.

1) Sexo:

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

2) Edad :

- a) 20 a 25 años ()
- b) 26 a 30 años ()
- c) 31 a 35 años ()
- d) 36 a 40 años ()
- e) 41 años y más ()

3) Nivel académico o profesional:

- a) Bachiller Docente ()
- b) Maestro ()
- c) Profesor ()
- d) Licenciado ()
- e) Otros () Especifique : _____

4) Años de servicio:

- a) 0 a 5 años ()
- b) 6 a 10 años ()
- c) 11 a 15 años ()
- d) 16 a 20 años ()
- e) 21 años y más ()
- f)

II. ASPECTOS RELACIONALES DEL DOCENTE.

5) ¿Le preocupan las relaciones interpersonales que existen en la Institución?

SI () NO ()

6) ¿Evidencia la falta de buenas relaciones entre los docentes de la institución?

SI () NO ()

7) ¿Para usted las relaciones interpersonales influye en su comportamiento?.

SI () NO ()

8) ¿Evidencia agresiones verbales entre los docentes de la institución?.

SI () NO ()

9) ¿En las reuniones de trabajo se respetan las opiniones de los docentes?.

SI () NO ()

10) ¿Usted ha participado en talleres para mejorar las relaciones interpersonales?.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
EXTENSIÓN QUEVEDO
(CEPOS)
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

Estimados Estudiantes:

El siguiente instrumento está diseñado para obtener información sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes, como estrategia asertiva para mejorar las relaciones interpersonales.

Los resultados obtenidos serán utilizados con carácter anónimo y confidencial en el trabajo de grado para poder optar al título de Magister en Docencia y Currículo.

Instrucciones:

1. Debe señalar con una (x) la respuesta que juzgue conveniente.
2. Sea lo más sincero posible.
3. Se plantearán 10 preguntas, las cuales deben ser respondidas.
4. En caso de alguna inquietud estoy presta para ayudarlo.

Atentamente;

Lcda. Lidia Tixe Saquina
C.C.

Gracias por su colaboración...

Anexo No. 3 Cuestionario a Estudiantes.

1) ¿Qué edad tienes?.

- a. 12 a 20 años ()
- b. 21 a 25 años ()
- c. 26 a 30 años ()
- d. 31 o más años ()

2) ¿A qué sección perteneces?

- a. Diurna ()
- b. Vespertina ()
- c. Nocturna ()

3) ¿Cuándo el maestro (a) se comunica con ustedes ¿Qué tono de voz utiliza?

- a. Agradable ()
- b. Suave ()
- c. Hostil ()

4) ¿El maestro (a) promueve los valores de fraternidad y armonía dentro y fuera del aula?

- a. SIEMPRE () b. A VECES () c. NUNCA ()

5) ¿Ha presenciado discusiones entre los docentes?

SI () NO ()

6) Las relaciones de trabajo educativo entre los estudiantes son respetuosas.

SI () NO ()

7) Las actividades las realiza n un ambiente de confianza y seguridad.

SI () NO ()

8) ¿Existen estudiantes con actitud agresiva?.

SI () NO ()

9) El docente fomenta el compañerismo entre estudiantes durante la jornada estudiantil.

SI () NO ()

10) ¿Según su apreciación, señale el grado de importancia que usted le asigna a las relaciones interpersonales?.

SI () NO ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
EXTENSIÓN QUEVEDO
(CEPOS)
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA

Estimado Padre de Familia:

El siguiente instrumento está diseñado para obtener información sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes.

Los resultados obtenidos serán utilizados con carácter anónimo y confidencial en el trabajo de grado para poder optar al título de Magister en Docencia y Currículo.

Instrucciones:

1. Debe señalar con una (x) la respuesta que juzgue conveniente.
2. Sea lo más sincero posible.
3. Se plantearán 10 preguntas, las cuales deben ser respondidas.
4. En caso de alguna inquietud estoy presta para ayudarlo.

Atentamente;

Lcda. Lidia Tixe Saquina

C.C.

Gracias por su colaboración...

Anexo No. 4 Cuestionario a Padres de Familia.

1) ¿Está conforme con la educación que recibe su representado?.

SI () NO ()

2) Según su apreciación, señale el grado de importancia que usted le asigna a las relaciones interpersonales con el docente.

a. Muy importante ()

b. No tan importante ()

c. No es importante ()

3) ¿En las reuniones el maestro (a) promueve el respeto con los Padres de Familia?

4) SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

5) ¿Ha evidenciado que los docentes han tenido discrepancia entre ellos?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

6) ¿El docente tiene buenas relaciones interpersonales con los padres de familia?

SI () NO ()

7) ¿Las relaciones interpersonales del docente dentro de la institución son.?

MUY BUENA () BUENA () MALA ()

8) ¿Los padres de familia colaboran con actividades educativas de los docentes?

SI () NO ()

9) ¿Fomentan el buen vivir dentro de la institución?.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

10) ¿Cree que se deba realizar un taller para los docentes que fomente el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

SI () NO ()

Anexo No. 5 Interrelaciones estudiantes.



Interrelaciones de los estudiantes en el receso



Anexo No. 6 Interrelaciones docente - estudiantes.



Interrelaciones durante una clase de nutrición.



Interrelaciones de trabajos en reciclaje

Anexo No. 7 Matriz de la Problemática..

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
De qué manera influyen los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.	<ul style="list-style-type: none"> Investigar la influencia de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos. 	Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales influirían en el comportamiento pedagógico de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS DERIVADAS
<ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo son las características de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales y tienen influencia en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos? ¿En que formas se manifiestan las relaciones interpersonales que generan los conflictos, incidentes en el comportamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar las características de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales que inciden en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos. Identificar las manifestaciones de las relaciones interpersonales que generan los conflictos influyentes en el comportamiento de los docentes de 	<ol style="list-style-type: none"> Los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales tendrán características que influyen en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos. Las relaciones interpersonales que generan los conflictos tendrían formas de manifestarse en el comportamiento

<p>de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?</p> <p>3. ¿Cuáles podrían ser las formas de comunicación interna que superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos?</p>	<p>la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar las formas de comunicación internas y externas que superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de Los Ríos. 	<p>de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.</p> <p>3. La socialización de formas seleccionadas de comunicación interna superarían los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales incidentes en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la Provincia de Los Ríos.</p>
--	--	--

Anexo No. 8 Organigrama Estructural Unidad Educativa Quevedo

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO

