



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y
LIDERAZGO EDUCATIVO**

TEMA:

**GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
PARTICULAR CATÓLICA “JULIO MARÍA MATOVELLE” DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

Trabajo de Investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación
Mención Innovación y Liderazgo Educativo.

Autora:

Toalongo Quezada Blanca Azucena

Tutora:

PhD. Heredia Gálvez Sonnia Alexandra

AMBATO – ECUADOR

2020

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Blanca Azucena Toalongo Quezada, declaro ser autora del Trabajo de Investigación con el nombre “GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA JULIO MARÍA MATOVELLE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, como requisito para optar al grado de Magíster en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, febrero del 2020, firmo conforme:

Autora: Toalongo Quezada Blanca Azucena

Firma:

Número de Cédula: 0703968974

Dirección: Provincia Guayas, Ciudad Guayaquil, Parroquia Febres Cordero, Barrio

Correo Electrónico: madreful@yahoo.es

Teléfono Fijo: 044546-999 Móvil: 0982775825

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA JULIO MARÍA MATOVELLE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL” presentado por Blanca Azucena Toalongo Quezada, para optar por el Título de Magíster en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, febrero del 2020

.....
PhD. Sonnia Alexandra Heredia Gálvez
CI. 1802914539

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quién suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autora.

Ambato, febrero del 2020

.....
Toalongo Quezada Blanca Azucena
CI.0703968974

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA “JULIO MARÍA MATOVELLE” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, previo a la obtención del Título de Magíster en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, febrero del 2020

.....
Lic. Cecilia Chacón, Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Lic. Jorge Guevara, Mg.
VOCAL

.....
Sonnia Alexandra Heredia Gálvez, PhD.
VOCAL

DEDICATORIA

A mis Hermanas Religiosas de la Congregación de Oblatas, a los Docentes de la Unidad Educativa “Julio María Matovelle” y a todos quienes fueron artífices en la construcción del mismo para contribuir con las buenas Relaciones Interpersonales que benefician a toda la Comunidad Educativa Matovellana.

Blanca Azucena

AGRADECIMIENTO

A la Congregación de Religiosas Oblatas de los CC. SS de Jesús y María a la cual pertenezco, por darme la oportunidad de seguirme preparando para beneficio de nuestras Obras Educativas Oblatas según nuestro Carisma y Apostolado.

Blanca Azucena

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE IMÁGENES	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
Importancia y actualidad.....	1
Justificación.....	3
Planteamiento del problema	7
OBJETIVO.....	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO	9
Antecedentes investigativos (estado del arte)	9
Base teórica del objeto y campo de estudio	11
Relaciones interpersonales	11
Teorías.....	13
Teoría de las necesidades de Abraham Maslow	14
Teoría de la Motivación	14

Teoría de habilidad personal y social.....	15
Factores que influyen en las relaciones interpersonales	17
La primera impresión:.....	17
La percepción:	17
La Simplificación:.....	18
El persistir	18
La inteligencia emocional	18
El Estrés	20
El estrés en los Docentes.....	20
El desempeño docente.....	22
Entorno Laboral.....	22
Convivencia en el entorno laboral.....	24
La motivación laboral	24
El clima organizacional.....	26
Tipos de clima Organizacional.....	28
Consultivo	28
Autoritario	28
Participativo.....	28
Autoritario Paternalista:	28
Clima organizacional en función del comportamiento del trabajador:.....	28
Clima organizacional como constructor de grupos de trabajo:.....	29
La Disposición y la satisfacción de los empleados.....	29

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO	32
Paradigma y tipo de investigación.....	32
Población y muestra.....	33
MUESTRA POR CONVENIENCIA	33
Técnicas e instrumentos	34
Instrumento.....	34
Operacionalización de las variables.....	35

Análisis y procesamiento de la información	38
Análisis del contenido.....	38
Informe Final del Grupo Focal sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica Julio María Matovelle.....	38
Objetivo General.....	39
Objetivos Específicos.....	39
Metodología.....	39
Muestra.....	40
Descripción de los integrantes del grupo focal.....	40
Grupo Focal.....	40
Categorías sobre las relaciones interpersonales en los docentes	44
Resultados de las categorías	44
Procedimiento.....	44
Fortalezas y Debilidades	46
Puntos Fuertes:	46
Puntos Débiles	49
Conclusiones.....	51

CAPÍTULO III

PRODUCTO / RESULTADO.....	53
Propuesta de solución al problema	53
Nombre de la propuesta	53
Definición del tipo de producto.....	53
Objetivo.....	54
Contribuciones de la propuesta en la solución de las insuficiencias	54
Premisas para su implementación.....	54
Elementos que la conforman	55
ESTRATEGIA N° 1	61
ESTRATEGIA N° 2	62
ESTRATEGIA N° 3	63
ESTRATEGIA N° 4	64

ESTRATEGIA N° 5	65
ESTRATEGIA N° 6	66
ESTRATEGIA N° 7	67
ESTRATEGIA N° 8	68
ESTRATEGIA N° 9	69
ESTRATEGIA N° 10	70
VALIDACIONES ESPECIALISTAS.....	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Muestra por conveniencia.....	33
Tabla N° 2. Operacionalización de las variables.....	35
Tabla N° 3. Muestra de la Población	40
Tabla N° 4. Caracterización de los actores	42
Tabla N° 5. Categorías por colores.....	44
Tabla N° 6. Categorías y subcategorías	45
Tabla N° 7. Codificación de sujetos	45

ÍNDICE DE IMÁGENES

Gráfico N° 1. Pirámide de Maslow.....	14
Gráfico N° 2. Formato de análisis de datos.....	46

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

TEMA: GUIA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA “JULIO MARIA MATOVELLE” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

AUTOR: Toalongo Quezada Blanca Azucena

TUTOR: PhD. Heredia Gálvez Sonnia Alexandra

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación trata sobre la importancia de las relaciones interpersonales docentes entre los profesores de la unidad educativa particular católico “Julio María Matovelle” puesto que en dicha institución representa una problemática latente, debido a factores como los rumores, el mal manejo de situaciones de conflicto, el estrés laboral la poca asertividad e inteligencia emocional entre otros factores que afectan el clima organizacional y el desempeño docente. Por ello, la investigación está centrada en fundamentar la importancia de las relaciones interpersonales, los factores que influyen y de qué forma inciden en la labor docente y así mismo diagnosticar el estado actual de sus relaciones mediante la realización de grupos focales con los docentes de la unidad educativa de los cuales se desea obtener información relevante para la investigación. Así también, este estudio tiene como finalidad diseñar una guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales entre los docentes. Entonces, teniendo en cuenta la problemática en cuestión y la metodología empleada en la investigación, se puede concluir que las relaciones interpersonales son un factor clave para el éxito organizacional de una institución educativa, pues pueden potenciar el desempeño laboral docente y mejorar considerablemente la percepción de los trabajadores respecto al clima laboral donde se desenvuelven. Así pues, en definitiva, se considera fundamental la implementación de una guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales que ayuden a estimular los niveles de interacción docente.

Descriptores: clima organizacional, desempeño docente, inteligencia emocional, relaciones interpersonales.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

THEME: STRATEGIC GUIDELINES TO PROMOTE INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN TEACHERS AT “JULIO MARIA MATOVELLE” PRIVATE CATHOLIC HIGH SCHOOL IN GUAYAQUIL CITY.

AUTHOR: Toalongo Quezada Blanca Azucena

TUTOR: PhD. Heredia Gálvez Sonnia Alexandra

ABSTRACT

This research focuses on the importance of teachers' interpersonal relationships at “Julio Maria Matovelle” Private Catholic High School. This institution was chosen because there is strong evidence that this problem affects teachers. The organizational environment and teachers' development are affected by rumors, mismanagement of conflict situations, work stress, lack of assertiveness and emotional intelligence; therefore, this research focuses on demonstrating the importance of interpersonal relationships, determining the factors which influence teachers' work and in what way they influence it. The current state of teachers' relationships was diagnosed through the implementation of focal groups, who provided relevant information for this research. The main goal of this research is to design a strategies guideline to promote interpersonal relationships between teachers. Consequently, taking into consideration the problem described and the methodology applied, it is concluded that interpersonal relationships are the key factor for organizational success of an educational institution. They can strengthen teachers' work development and considerably improve the perception that workers have about their work environment. In conclusion, the implementation of a strategies guideline is very important to promote interpersonal relationships which allow stimulating the levels of teachers' interaction.

Keywords: emotional intelligence, interpersonal relationships, organizational environment, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Importancia y actualidad

La presente investigación está orientada bajo la línea de investigación del liderazgo y sublínea organizacional puesto que, en la actualidad es de suma importancia para las instituciones académicas tener mayor conocimiento sobre cómo dirigir el proceso de habilidades sociales en el interrelacionamiento del talento humano con el que dispone, para así facilitar la consecución de las metas y objetivos que persiguen. Siendo así las relaciones interpersonales de acuerdo con Silviera son el compuesto de interacciones que manifiestan las personas entre sí, (citado por Bolaños, 2015); por lo que son una herramienta efectiva en el liderazgo organizacional y los trabajadores.

Así mismo, dentro del contexto en el que se desarrolla el presente proyecto investigativo es indispensable hacer mención del respectivo sustento legal en el que se ampara el mismo y que se procede a detallar a continuación:

A nivel mundial el Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo [CIFOIT] de Turín Italia describe la necesidad que desde las esferas del liderazgo organizacional de las instituciones educativas, se instruyan y den mayor relevancia a la labor que desempeña su personal docente puesto que, dicha labor tiene situaciones de conflictos intrínsecas en su desarrollo, pues no es un trabajo mecánico o automatizado de un proceso inerte, sino más bien, es una labor personalizada donde el elemento fundamental es el factor humano conjunto con sus destrezas y una conciencia crítica detrás de cada procedimiento que se lleva a cabo. Por lo que finalmente se puede concluir que ante un mundo que demanda cada vez más conocimientos, técnicas y profesionalismo es de vital importancia para una organización estar actualizados en cuanto a métodos y estrategias que permitan desarrollar exitosamente el trabajo en equipo por parte de cada uno de sus integrantes. ([CIFOIT], 2013)

Además, a nivel regional también encontramos sustento puesto que según un estudio avalado por la UNESCO en el 2005 (Citado por Toalongo, Cabezas y

Peñaherrera, 2018) se estima que el trabajo docente está direccionado por objetivos socialmente definidos: siendo así que las condiciones sociales de este trabajo sean de suma importancia para la obtención de los objetivos pedagógicos y así también para la salud y bienestar de los propios docentes.

Así mismo, estudios realizados por la UNESCO reflejan datos precisos sobre como las relaciones entre docentes suelen ser un poco más satisfactorias y placenteras en contraste a las relaciones con las autoridades de los establecimientos educativos. Hay que tener en cuenta que estos datos corroboran la importancia de las relaciones interpersonales en la labor docente con el fin de mejorar el trabajo en equipo para que así éstas no se conviertan en un limitante del desarrollo y crecimiento del grupo de trabajo y la institución.

Luego, en lo concerniente a nivel nacional la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo II del Buen Vivir, en su artículo 27 establece que *“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su progreso holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, (...); será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la (...) iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”*. Teniendo presente que el artículo citado previamente engloba la educación de forma integral; es decir, no solo refiriéndose a los estudiantes sino a los directivos y docentes también: es válido destacar la importancia de las relaciones interpersonales entre docentes como factor clave del entorno laboral de las instituciones educativas. Constitución de la República del Ecuador, (2008).

A continuación, también se puede enfatizar que el Estado ecuatoriano en su Plan Nacional de Desarrollo tiene como prioridad afirmar la visión plena del trabajo como un derecho y deber social, resaltando su valor en cuanto al derecho económico y como fuente de realización humana. Además, en su apartado de Visión a largo plazo donde con el enunciado de Ecuador 2030 también declara que el Estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas; así como también el respeto a su dignidad y al desempeño de un trabajo saludable libremente escogido o aceptado. Plan nacional de desarrollo, (2017).

Por consiguiente, esto nos da la pauta precisa para abordar el estudio de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos ya que es un rubro al que también se le está dando su debida atención; por ejemplo, el Gobierno de Ecuador a través de diversos medios promueve la sana convivencia, la integración en la formación ciudadana en todos sus sectores, e impulsar una excelente comunicación activa, ejerciendo dicha profesión con esmero y responsabilidad tal y como se indica en la Ley orgánica de educación intercultural ([LOEI],2015).

Así pues, podemos concluir que el abordaje investigativo sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil, es muy importante por lo que es evidente observar un ambiente laboral no adecuado, donde carece de comunicación asertiva, empatía, compañerismo, complicando así el trabajo en equipo; es por eso que las relaciones interpersonales son un tema absolutamente necesario, pues éstas son el pilar fundamental de la estructura organizacional y tienen incidencia directa en la labor profesional docente.

Justificación

Con respecto a las relaciones interpersonales, es preciso saber que tanto en la actualidad como a lo largo de la historia son un factor fundamental en el desarrollo individual y colectivo de los seres humanos; puesto que como menciona Toalongo et al., (2018), es primordial el instinto de pertenencia que tienen los individuos y su necesidad de ser parte de un grupo ya que les permite exteriorizar sus pensamientos, emociones, y actitudes, llegando a crear una atmósfera de empatía.

Siendo así, por lo que se refiere a relaciones interpersonales se han realizado diferentes estudios e investigaciones que sirven de sustento para el presente proyecto.

Por ejemplo, dentro del contexto macro se han elaborado diversos tipos de estudios, así en España: M. Sánchez, P. Sánchez, Cruz, y F. Sánchez, (2014), realizaron una investigación respecto a cómo las característica organizacionales ayudan a la satisfacción laboral; dicho análisis fue llevado a cabo con una

metodología empírica y un modelo explicativo-cuantitativo, cuyo instrumento fundamental fue un cuestionario de la ECVT (Encuesta de calidad de vida en el trabajo) donde se evidenció un descontento por parte de los empleados debido a la falta de incentivos económicos, provocando la desestabilidad emocional de los mismos.

Luego, mencionando otro estudio en cuanto al tema en cuestión; en Almería-España, que aborda el tema de cómo influye la autoestima en las relaciones interpersonales dentro de un centro educativo de acuerdo con Álvarez, (2013) es evidente la relación significativa entre el rendimiento académico de los niños niñas y adolescentes de un centro educativo, con las relaciones interpersonales que existen entre los mismos. En este estudio se realizó una encuesta a una muestra del alumnado donde se evidencio que, si el estudiante mantiene buenas relaciones sociales con sus compañeros, las tareas se realizarán en un entorno placentero; ya que se halló que la mayor parte de los alumnos (98.6%) encuestados con buen rendimiento escolar, expuso tener buenas relaciones fraternas con sus amigos.

En efecto, hay que tener en cuenta que el entorno donde se desenvuelve habitualmente un individuo influye totalmente en el rendimiento del mismo, ya sea el individuo un adolescente o un adulto, o a su vez este entorno sea familiar, fraternal, laboral o académico. Puesto que, dentro de un sistema educativo, la integración genuina es el saber convivir, respetando criterios, ideales, y opiniones, lo cual ayudará a potencializar el trabajo en equipo, donde podrá desenvolverse con éxito sus funciones, y fortalecer sus habilidades personales y sociales para integrarse manteniendo relaciones afectivas con sus compañeros de cátedra y una conciencia crítica frente a cada suceso que pueda llevarse a cabo. (CIFOIT, 2013)

Por otra parte, en el contexto latinoamericano, también se han realizado estudios sobre relaciones interpersonales; como por ejemplo uno llevado a cabo en San Pedro – Costa Rica por Barquero, (2014) sobre la convivencia en el contexto familiar donde se aborda la problemática respecto a la deficiente armonía familiar, así como las situaciones de conflictos que normalmente desembocan en discusiones debido a la falta de estrategias o recursos para la promoción de la sana convivencia. En este caso el autor diseño un cuestionario semiestructurado para grupo focal aplicado a

diez familias cuyos resultados muestran que las relaciones interpersonales son fundamentales en el contexto familiar y la sana convivencia siendo así que el 100% de los casos concordó en que la autoestima positiva facilita el sentimiento de bienestar personal y por ende mejora su entorno.

Así mismo, en Perú – Arequipa: Arias, Masías, Muñoz, y Arpasi, (2013) realizaron un estudio sobre espiritualidad y felicidad del personal docente de la Universidad Católica San Pablo, en el cual se analizó la influencia del factor espiritual en la felicidad de los trabajadores o a su vez dicha premisa a la inversa, para lo cual se emplearon métodos probabilísticos, mediante la técnica de la tómbola, usando fichas de datos personales, el cuestionario de espiritualidad en el trabajo y la escala de felicidad de Lima; a una muestra de 48 personas conformada por 32 varones y 16 mujeres, en donde se evidenció que el 89,6% de los profesores se sienten altamente felices por diversos factores que se presentan en su diario vivir lo cual los motiva a tener un alto grado de espiritualidad en su desempeño laboral; por el contrario el 10,40% de los educadores manifiestan no tener un espíritu positivo, es decir displicente. Una vez terminado el estudio se obtuvo como resultado que los docentes que poseen un alto grado de espiritualidad desarrollan mejores habilidades sociales y actitudes positivas en relación a su práctica profesional.

Considerando los estudios a los que se hace mención, se puede concluir que las relaciones interpersonales son una habilidad social que debe tener todo ser humano y que tienen influencia y repercusión en todo ámbito en el que se desempeñe; ya sea en la familia, con las amistades, en el estudio o en el trabajo, pues son el pilar fundamental de todo grupo humano u organización, (Toalongo et al., 2018) ya sea por factores como la autoestima positiva o la felicidad que pueden encontrar en el cumplimiento de su trabajo.

Ahora bien, en cuanto al ámbito local, en Ecuador, precisamente en Guayaquil se realizó un trabajo sobre el clima laboral percibido por los profesionales de enfermería de un hospital, en este caso se realizó una investigación de enfoque cuantitativo mediante la aplicación de un cuestionario con la finalidad de medir el clima laboral. En este estudio se pueden evidenciar datos como que el 67.39% de

los profesionales a quienes se les aplicó el cuestionario creen que es mejor mantenerse callados para evitar desventajas o desacuerdos, mientras que 63.04% asevera que no existe un ambiente de confianza entre los compañeros de la organización. Franco, (2015).

Así mismo, en Ecuador existen códigos de convivencia o de conductas que se debe cumplir en el campo profesional y laboral, pero esto va más allá de una disposición por un artículo establecido, sino que a su vez se refiere al comportamiento social y actitudinal, en el relacionamiento entre los docentes de nuestro país, frente a todo lo que engloba la comunidad educativa sean estas autoridades, compañeros alumnos o padres de familia.

En efecto, para alcanzar el éxito institucional, las autoridades de la localidad de Guayaquil, presentan mayor interés al fomentar trabajar en equipo, mediante capacitaciones, orientan al personal docente, para poder lidiar con estos temas. Ahora bien, para obtener estos logros es necesaria la motivación, ya sea esta por méritos, reconocimientos económicos, ascenso profesional, respaldado o por el apoyo de la comunidad educativa en general tal y como lo describe Potayo, (2016).

En la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle”, encontramos un personal docente calificado para el área en que se desarrollan cognitivamente, unos con muchos años de experiencia impartiendo sus conocimientos con los estudiantes, y otros relativamente nuevos pero con mucho potencial para aportar a la institución, no obstante, es evidente que el entorno laboral no ha sido el más placentero para el desempeño laboral; puesto que, carece de empatía y sufre la falta de asertividad al momento de comunicarse. Motivo por el cual resulta sumamente complicado el poder integrar de forma espontánea, sociable y afectiva a los nuevos docentes, desfavoreciendo todo objetivo de sana convivencia que el centro educativo se ha proyectado.

Cabe destacar que, en la institución, el clima laboral se ve afectado por un patrón que es la formación de pequeños grupos donde surgen discrepancias y rumores, creando un ambiente hostil y fragmentando la sana convivencia en los demás docentes que están predispuesto a cumplir el propósito del establecimiento

educativo en beneficio de fomentar las relaciones interpersonales,

Es trascendental la integración docente, ser proactivos, siendo seres colaborativos, mediante estrategias convivenciales en la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle”, con el objetivo crear un ambiente armónico y equilibrado, donde la comunidad educativa sea la beneficiada, de este logro obtenido. (Toalongo et al., 2018)

Planteamiento del problema

En Ecuador es poco común que se de relevancia al tema de las relaciones interpersonales en función de la estructura organizacional de una compañía o empresa; siendo así, es menos probable aún que se les de importancia en el entorno laboral docente. No obstante, se ha comprobado con el pasar de los años que las relaciones interpersonales son fundamentales en el éxito institucional e incluso de acuerdo con Bolaños (2015) varias investigaciones han demostrado que las relaciones interpersonales tienen un rol importante en el éxito o fracaso del manejo de situaciones de conflictos. p. 18

Es preciso saber que todo ser humano debe manejar de forma óptima sus relaciones interpersonales puesto que se desarrolla día a día en comunidad como un ser social; ahora bien, teniendo en cuenta esto, cuanto más un profesor debe aprender a relacionarse ya que en sus funciones habituales debe convivir con todos los miembros de la comunidad educativa, más aún con sus compañeros docentes (Bolaños, 2015).

Así pues, en la U. E. P. C. Julio María Matovelle se ha detectado que las relaciones interpersonales del personal docente se han visto afectadas debido a la falta de comunicación, la división del personal docente ya sea por factores de antigüedad laboral o por la segmentación en pequeños grupos por áreas de trabajo llevados por rivalidades insanas. Estos problemas han sido causados por personas que a pesar de ser excelentes en sus áreas de conocimientos; entienden poco de inteligencia emocional, comunicación efectiva, manejo de estrés y situaciones de conflicto: ocasionados por malos entendidos, expansión de rumores, poca apertura

a nuevos métodos o conocimiento entre otras cosas que desembocan en el desinterés y la desmotivación de los trabajadores además de propiciar un ambiente laboral tóxico con generación de problemas personales e interpersonales; repercusiones claras en el ejercicio profesional, dificultad para la consecución de resultados y afectación del desempeño institucional.

Por esta razón la problemática de esta investigación se centraliza en la importancia de las relaciones interpersonales en el clima laboral, éxito institucional y desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil.

En definitiva, de lo expuesto surge la interrogante:

¿Cómo fomentar las Relaciones Interpersonales en los docentes de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil?

OBJETIVO

Objetivo general

Diseñar una guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Fundamentar la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- Diagnosticar las relaciones interpersonales de los docentes de la U.E.P.C. Julio María Matovelle.
- Proponer una guía de estrategias para fomentar las Relaciones Interpersonales en el personal docente de la U.E.P.C. Julio María Matovelle.
- Validar la guía de estrategias para FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES en los docentes de la U.E.P.C. Julio María Matovelle.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos (estado del arte)

En este capítulo se llevará a cabo una revisión de estudios teóricos e investigaciones realizadas sobre las relaciones interpersonales en los docentes; es así que se han elaborado varios estudios: como por ejemplo uno llevado a cabo en Guatemala-Quetzaltenango realizado por José Bolaños (2015), sobre la incidencia que tienen las relaciones interpersonales entre docentes y sus repercusiones en el manejo de conflictos administrativos educativos. Misma que fue abordada mediante un estudio cuantitativo y descriptivo, cuyos instrumentos de evaluaciones fueron dos tipos de cuestionario común y el de sentido psicológico; por lo que tomaron una muestra de 53 personas, donde el 54,7% consideran que a veces dentro de su labor docente existen situaciones conflictivas, dando como resultado que en el clima laboral normalmente se presentan condiciones o circunstancias dadas a confrontaciones, discordia o discrepancias.

Así mismo, en México: Ariadna Mendieta, (2015) en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 098, D.F. Oriente; desarrolló un estudio relativo a las relaciones interpersonales y sus mejoras en el desempeño docente en el clima laboral. Para dicha investigación se emplearon entrevistas, instrumentos de diagnóstico con escala de Likert y una lista de cotejos, los mismos que fueron aplicados a una población de 309 personas, donde el 14% no creen que sus compañeros docentes tengan un espíritu de equipo, mientras que a un 41% les es indiferente, por otro lado, el 14% de la población desconocen si poseen un espíritu de equipo y el 29% cree que lo tiene. Una vez terminada la investigación se identificó la falta de

integración y la deficiente interacción entre los profesores, así como preponderante actitud negativa por parte de los mismos.

Por otra parte, en Huari-Perú se realizó una investigación sobre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada; ejecutada por Arce & Malvas, (2014) donde se hizo un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Este estudio se realizó con una muestra no probabilística de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. Esto fue recopilado por medio de un cuestionario de 35 ítems, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que arrojó $\alpha = .944$ (excelente confiabilidad). Lo cual dio como resultado que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari se evidencia una alta correlación.

Además, López y Villacis, (2018) en Guayaquil-Ecuador realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la unidad educativa particular bilingüe “Santiago Mayor” de dicha ciudad; donde aplicó una encuesta al personal docente y administrativo del centro educativo con la finalidad de medir la satisfacción laboral y el nivel de productividad de los encuestados. Así pues, se encontraron datos relevantes como que los encuestados consideran que solo el 50% de los profesores se ayudan los unos con los otros en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución; así como también se evidenció que solo el 31% de los encuestados participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.

En definitiva, respecto de los trabajos mencionados se puede concluir que el estudio de las relaciones interpersonales es un tema de suma importancia y totalmente preponderante para el éxito de toda organización, empresa o institución educativa; es más se puede decir que estas trascienden el ámbito corporativo tal como se evidencio en la justificación, las R.I. son un eje fundamental e intrínseco en la vida de cualquier individuo en cualquier circunstancia o contexto. Además, se puede acotar en base a los datos aportados por los estudios previamente citados que

la influencia de las relaciones interpersonales tiene repercusión en todo nivel de gestión administrativa, en el personal de trabajo, así como también en el desempeño y rendimiento laboral del mismo; esto a su vez, tiene relación directa con la consecución de los objetivos y metas trazadas por la institución educativa.

Base teórica del objeto y campo de estudio

El presente trabajo tiene como objetivo valorar la importancia y sustentar las implicaciones que tienen las relaciones interpersonales en el personal docente de una institución educativa, por lo cual es necesario adentrarse en teorías que den sostenibilidad a las variables de la investigación.

Relaciones interpersonales

Silviera (citado en Bolaños, 2015) define a las relaciones interpersonales, como el compuesto de interacciones que manifiestan las personas entre sí, que constituyen un método eficiente para exponer sentimientos u emociones, las distintas expresiones de una libre opinión, y una eficaz comunicación, dando origen al enriquecimiento personal y poder llegar a una autorrealización social.

Mientras que Soria (citado en Álvarez, 2013) explica que:

Relaciones interpersonales son 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. (p.30)

Así mismo, Méndez, I. & Ryszard, M. (2005) afirman que las relaciones interpersonales se van desarrollando a grandes escalas sin establecer algún tipo de límites, desde que nace el ser humano empieza a desarrollar de manera progresiva el radio de sus relaciones, inicia con sus familiares y luego se exterioriza al círculo social.

Existen factores como la motivación, la sana convivencia y los diversos entretenimientos de los seres humanos, que se convierten en generadores de aprendizajes, los cuales mediante sus principios y valores van creando frutos como

el compartir, la empatía y la interacción positiva en su diario vivir. (Bolaños, 2015)

Por otra parte, Rosa Clemente (2015) indica que una base científica que ayuda en las relaciones interpersonales es mediante la teoría de la mente, el sujeto puede intuir o predecir la conducta ajena, lo cual en grandes ocasiones facilitaría la decisión de cómo actuar frente a dichos sucesos.

Al mismo tiempo se evidencian las distintas reacciones emocionales, conductuales, conjunto con sus intenciones y voluntades que las personas han adquirido conforme pasa el tiempo que, si no fueron tratadas dentro de un entorno armónico, el resultado del mismo, será de una persona tóxica provocando malestar a sus alrededores.

Es preciso comprender que las relaciones interpersonales son un conjunto de herramientas que inducidas de manera eficiente, nos brinda la facilidad de poder sobrellevar un clima de estabilidad en cualquier circunstancia si se lo aplica de manera efectiva en cualquier círculo social; sin embargo, algunos autores consideran que “la idoneidad de comunicarse con nuestros congéneres, así como que la mente procese las conductas de otros humanos, constituye un logro sobresaliente de la especie” (Clemente, 2015, p.10).

Puggina, A., y Paes da Silva, M. (2014), señalan que:

“Interpersonal competence can be defined as the ability to relate effectively with others, as appropriate to the needs of each one and the requirements of the situation. It is a process that achieves the goal of communicators, it assumes a basic knowledge of communication, verbal and non-verbal awareness in interactions, clarity and objectivity, as well as promoting self-knowledge.” (p. 111) “La competencia interpersonal se puede definir como la capacidad de relacionarse efectivamente con otros, según sea apropiado para las necesidades de cada uno y los requisitos de la situación. Es un proceso que logra el objetivo de los comunicadores, asume un conocimiento básico de comunicación, conciencia verbal y no verbal en

interacciones, claridad y objetividad, además de promover el autoconocimiento”. (p. 111).

Todo en la vida se apoya en las relaciones interpersonales, el 99% de lo que el ser humano realiza a diario consiste en ellas, desde que nos levantamos, saludamos e interactuamos con la primera persona que observamos hasta al acostarnos y despedirnos, el compartir con el conyugue, o con los más cercanos, la familia. (Clemente, 2015)

Toalongo et al., (2018) mencionan de un estudio realizado por Arcila, que aquel que sabe relacionarse correctamente le va bien en la vida, puesto que una persona cerrada, con un aura de soledad o con un espíritu de egoísmos, no es fácil de sobrellevar; pudo haber logrado ser el mejor alumno, con las mejores calificaciones, tener títulos de gran trayectoria colgados en su oficina, pero si no eres excelente en tu forma de relacionarte con los otros, carecerás de tener un red de conexión extensa de convivencia y tus resultados serán reducidos llegando en su etapa final que es la nada.

Dentro de una organización o establecimiento pedagógico, el poder del enlace humanístico y la excelente comunicación, conlleva al éxito socio-cognitivo, (Clemente, 2015) convirtiéndose en una fortaleza, en que las personas logran medir su progreso social, puesto que si una institución educativa tomará como filosofía, el evitar diversos tipo de conflicto, a través de aplicar soluciones inmediatas y respaldado por la empatía de todos los miembros de la comunidad educativa, sería digno de admirar por quienes anhelan poseer el sistema que se ha logrado implementar en dicho lugar.

Teorías

Existen muchas teorías en torno al ser humano y su capacidad de relacionarse con otros individuos, por lo que a continuación se detallan aquellas que se han considerado como sustento para el estudio.

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Según López y Villacis, (2018) Maslow define 5 tipos de necesidades del ser humano que se ven reflejadas en una pirámide respetando un orden jerárquico, algunas de ellas son las necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento e incluso autorrealización comprenden factores elementales como la amistad, el afecto, el respeto, la confianza, familiaridad, moralidad resolución de conflictos entre otras que están directamente ligadas a las relaciones interpersonales del individuo. Además, se puede enfatizar que, así como los niveles de dicha pirámide responden a un orden jerárquico de la misma forma repercute en la capacidad de relacionamiento del o los individuos en distintos grupos de personas en distintas áreas de desarrollo social.

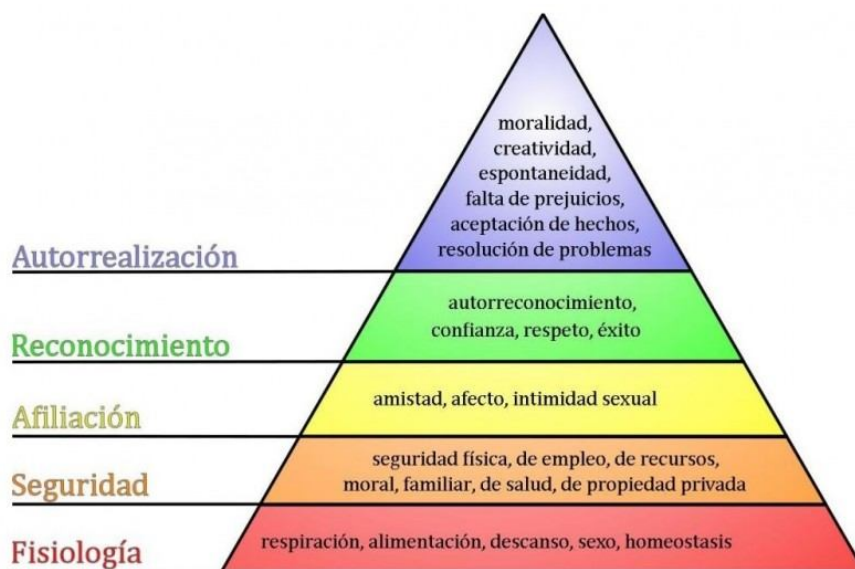


Gráfico N° 1. Pirámide de Maslow

Elaborado por: López y Villacis, (2018)

Fuente: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10410/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-458.pdf>

Teoría de la Motivación

Según Gonzales, D. J. (2008), se comprende por motivación a la integración compleja de diversos procesos como la intensidad del mismo, puesto que la puede fortalecer o debilitar y el sentido del comportamiento y la regulación inductora del comportamiento hacia la meta del sujeto. Así también López y Villacis, (2018)

mencionan que los autores Herzberg, Mausner, y Snyderman en 1959 desarrollan consecutivamente la Teoría de la motivación –higiene. Dicha teoría está centrada en el trabajo como factor fundamental del bienestar; el cual consta de dos dimensiones que son la satisfacción y la insatisfacción individual. En esta teoría la insatisfacción considera factores extrínsecos o de higiene y a la satisfacción se la denomina intrínsecos y motivadores.

En el caso de la insatisfacción como factores de higiene, Herzberg estableció que actúan de forma analógica, cuyos elementos son las supervisiones, las relaciones interpersonales, el espacio físico o de trabajo el salario o la remuneración, entre otros.

Hay que destacar que la idea central es que las instituciones educativas deben atender dichos factores de la motivación en su personal docente y administrativo como parte de sus responsabilidades de liderazgo, además del reconocimiento institucional a sus trabajadores por el trabajo realizado, la oportunidad de ascender en base al esfuerzo y logros de un colaborador y así también la oportunidad de crecer y superarse tanto a nivel personal como profesional.

Teoría de habilidad personal y social

Ahora bien, también es necesario abordar la teoría sobre habilidad personal y social pues, aunque no existe una única definición respecto a ello, se sabe que engloban un conjunto complejo de aspectos de relación con los demás; como lo son el comportamiento, pensamiento y las emociones. De la Cruz Lablanca, (2015).

Según Flores, E.; García, M.; Calsina, W. & Yapuchura, A. (2016), manifiestan que dicha habilidad es un conjunto de conductas por la que el ser humano expresa correctamente sus actitudes, sus ideas, sus criterios, deseos y sentimientos de acuerdo a la situación en que se encuentre el mismo, respetando y teniendo empatía con los demás, buscando soluciones inmediatas para evitar conflictos.

Las habilidades sociales están constituidas por un conjunto de hábitos y estilos de relacionamiento que facilitan crear y mantener relaciones interpersonales adecuadas. En efecto, las habilidades sociales posibilitan que una persona se

relacione de forma constructiva y armoniosa con los demás.

Visto que la gran parte de la sociedad considera que los conflictos interpersonales es parte de nuestro diario vivir. Mediante diversas entrevistas realizadas a los docentes del área de enfermería de la Universidad pública de Natal-Brasil, se encontraron argumentos muy particulares.

“When professors were asked about the interpersonal relationships in the nursing department, they said that relationship difficulties are normal in any work environment. This difficulty is inherent to the process of interaction between people since the affinities and sympathies may or may not be developed while they establish their working relationships” (Pereira, F. & Nogueira, L. & Pereira, N. & de Souza, I. & Filgueira, C. & Pereira, V., 2016, p. 4611). “ Cuando se les preguntó a los profesores sobre las relaciones interpersonales en el departamento de enfermería, dijeron que las dificultades en las relaciones son normales en cualquier entorno laboral. Esta dificultad es inherente al proceso de interacción entre las personas, por lo que las afinidades y simpatías pueden o no desarrollarse mientras establecen sus relaciones de trabajo” (Pereira F. et al., 2016, p. 4611)

No obstante, un déficit de este tipo de habilidades se puede transformar en mantener un comportamiento agresivo, excesivamente permisivo, inexpresivo o inadecuado al momento de expresar sus sentimientos o actuar de forma intransigente; es decir, tiene consecuencias muy negativas en el ámbito social y más aún en el laboral.

Hay que hacer notar que las relaciones interpersonales son un tema al que se le da por sentado en toda organización y que por ende no se le da la relevancia y atención necesaria para optimizar el desarrollo de las mismas en el entorno laboral y desempeño de funciones. En conclusión, teniendo en cuenta todo lo teorizado hasta el momento se entiende que las relaciones interpersonales van más allá del compañerismo o amistad entre individuos en la familia, trabajo o estudios; sino que son factores intrínsecos en el desarrollo integral del ser humano como ser intelectual, emocional y social, además de ser la clave en la autorrealización del

mismo como parte de un núcleo familiar, grupo social o equipos de trabajo independientemente de contexto en el que se desarrolle en su diario vivir. En definitiva, se puede decir que las relaciones interpersonales son claves para el éxito organizacional de una institución educativa.

Factores que influyen en las relaciones interpersonales

Existen diversos factores que mencionan Toalongo et al., (2018) que influyen en los docentes en cuanto a las relaciones interpersonales, siendo estas las esferas que predominan de la siguiente manera:

La primera impresión:

Silviera (citada en Bolaños, 2015) destaca que desde el primer instante que el sujeto se relaciona con el medio, indiferente que sea una buena o mala primera impresión, ya se habrá marcado la relación interpersonal, mediante el estilo de expresión oral y corporal, el trato con los demás, y la disponibilidad de ser empático; aquello determinará la convivencia con quienes lo rodea. En el instante de conocer a una persona, se activan una lista de conocimientos previos, experiencias y prejuicios, en el cual por segundos nuestra parte cognitiva analiza que respuesta de trato dar ante la contraparte.

Así mismo, si no se logró obtener una buena impresión, debido a imprudencias, malos entendidos, falta de afinidad u otros factores, se puede ver condicionada la percepción, ya que esta no es neutral. Por otro lado, esto puede dar como resultado un punto favorable para poder mejorar las relaciones interpersonales, siempre y cuando se logre actuar bajo una ética y madurez profesional, siendo personas integras y honestas, ante la comunidad educativa. (CIFOIT, 2013)

La percepción:

Por lo que se refiere a la percepción, se afirma que esta es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, por lo cual se convierte en la base en la que giran los pensamientos, las reacciones, entre otros; siendo así de suma importancia para las relaciones interpersonales.

Ahora bien, es necesario que los docentes se muestren tal como son, para que puedan enrolarse en un grupo en base a sus habilidades, cualidades y características propias y no solo preocuparse por encajar según la percepción de los demás compañeros de trabajo.

La Simplificación:

Es poder reducir aquello que perciben las demás personas, descartando toda información errada, o supuesta creada por la percepción que tuvieron desde un principio. El humano puede emprender rápidamente procesos de juicios desde lo particular a lo general, debido a que fragmenta lo que ha percibido, pero no lo evalúa como un sujeto completo.

En muchas ocasiones, desconocemos lo que tenemos que mejorar, por lo que se cree que la personalidad y la forma de relacionarse es la correcta, sin embargo, una vez que la comunidad educativa ha podido compartir con el docente y ha podido analizar a dicha persona, podrá evaluarle y observar que áreas debe mejorar, lo cual quedará en el educador si lo toma para su beneficio o lo ignora restándole importancia.

El persistir

Además de la simplificación, un individuo tiende normalmente a quedarse o encasillarse en la primera impresión que le generó una persona. Siendo así que, aunque se puedan observar comportamientos diferentes que deberían generar un cambio de opinión o de la percepción primaria; el ser humano prefiere mantenerse, persistir y reafirmar su percepción primaria, en lugar de abrir su mente a las nuevas informaciones que pueden modificar la primera idea.

La inteligencia emocional

Salovey y Mayer (citado en Pinedo, 2015), definen a la inteligencia emocional como “la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlo como guía del pensamiento y la acción”. Cada ser humano tiene la habilidad de poder desarrollar su área emocional o afectiva en cada esfera social

que pueda encontrarse.

Mientras que Goleman (Citado de Fragoso, 2015) afirma que la inteligencia emocional es un conjunto de características esenciales para resolver con eficiencia los problemas transcendentales entre las que destacan: el ingenio de automotivarse y perseverar sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; normalizar el humor; eludir diversos trastornos que merman las destrezas cognitivas; mostrar empatía, y difundir esperanza.

Así mismo, Fernández, M. (2013) menciona que la inteligencia emocional pertenece a un rasgo de personalidad del ser humano, la cual se puede ir desarrollando de manera progresiva y poder ejercitarla para adaptarse en cualquier entorno y tener éxito en todo lo que emprenda.

Podemos aplicar la inteligencia emocional en el campo laboral, según Ángela Solano (citado en Pinedo, 2015) está compuesta por dos factores: el intelectual y emocional, que la suma de ambos da como resultado una vida fructífera, tanto a nivel intrapersonal como interpersonal, es decir individual como sus triunfos y fracasos, y de forma colectiva donde es notorio el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Ahora bien, en los docentes el poder equilibrar las relaciones interpersonales mediante la inteligencia emocional, repercute en aspectos como la persuasión, y el grado de influencia que se pueda tener con los demás compañeros profesionales, Salovey y Mayer (citado en Fragoso, 2015), se focalizan en la perspectiva contemporánea de la emoción, y destacan que el encauzamiento cognitivo la mente humana se ha dividido en tres esferas fundamentales: cognición, afecto y motivación.

Es necesario desarrollar una inteligencia emocional madura, por lo que puede ser académicamente inteligente pero, a su vez se puede carecer de inteligencia emocional que es necesaria en el contexto social (Pinedo, 2015), considerando que el educador está expuesto a comprender varias emociones que los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa expresan; tales

como la alegría, molestia, tristeza, felicidad, etc., es sumamente importante el desarrollo de este tipo de habilidades sociales.

Pinedo, (2015) manifiesta que la inteligencia emocional en los docentes, muestra un impacto a nivel personal que repercute en una salud mental de los mismos, basada en un ambiente de tranquilidad, en el cual estará confiado de poder lograr soluciones inmediatas frente a las situaciones complicadas que se presentan día a día, como los malos entendidos, fracasos, sobrecarga de trabajo, entre otros; es decir, lo que en la actualidad conocemos como el estrés.

El Estrés

De acuerdo con Shturman (Citado en Marzo, 2015) “el estrés es la respuesta de nuestro organismo a cualquier demanda exterior o interior, pudiéndose dar signos de respuesta en el ámbito físico o en el emocional”. Así mismo, Pérez, J.; Echaury, M. & Salcedo, A. (2002), mencionan que el estrés es una reacción habitual que se manifiesta en el cuerpo como un cúmulo de energía cuando está frente a los desafíos que se propone el ser humano. Hay que destacar que, aunque el estrés habitualmente se asocia con problemas, dificultades y malestar; también tienen repercusiones positivas como por ejemplo en la activación de nuestros procesos cognitivos.

Con respecto a esto, Holmes menciona que tenemos dos tipos de estrés: el primero, el estrés positivo, que es aquel que mediante la presión y la exigencia, estimula al ser humano a ser creativo y tomar iniciativa, lo cual nos permite sentirnos llenos de energía y de vida; y el segundo, el estrés negativo, el cual ocasiona una desestabilidad entre lo que anhelamos obtener frente a lo que tenemos, ocasionando que nuestro desempeño tenga un déficit, genere daños en el organismo humano y desasosiego en la persona. (Marzo, 2015).

El estrés en los Docentes

Marzo Andreu (2015) indica que es inevitable que, dentro de una sociedad del siglo XXI, donde se incrementan las demandas y obligaciones; las personas se vean tentadas a caer en una sobrecarga de tareas debido a los ajetreos del día a día, hallar equilibrio entre la familia, los estudios y el círculo social, entre otras cuestiones. Si

bien es cierto todo individuo tiene altas probabilidades de ser afectado negativamente por el estrés, también hay que mencionar que el campo donde el ser humano tiene mayores posibilidades de verse afectado por la sobrecarga profesional y de su entorno laboral, es la profesión docente

Según Naranjo, M. (2009) menciona los docentes se enfrentan diariamente a diversos caracteres, como la inseguridad, sus emociones, situaciones que presenta cada miembro de la comunidad educativa, hasta violencia física y psicológica, llegando a afectar las actividades que realiza y la armonía de los mismos. Siendo así, también vale la pena mencionar que los docentes se ven afectados ante tantas exigencias laborales, diversos acuerdos estipulados en el Ministerio de Educación, la excesiva gestión de documentación, el capacitarse constantemente y ser especialista en su área, ha incrementado el estrés en los laboriosos.

Marzo Andreu (2015) señala en un estudio basado en análisis investigativos realizado por Moriana y Herruzo 2004, que las principales circunstancias que ocasionan dicho malestar en los educadores son las siguientes:

Conflictos interpersonales con compañeros, padres y superiores, puesto que como la comunidad educativa es amplia, así también las funciones del profesor en su interacción con todos sus miembros, por lo cual aumenta la complejidad del desempeño docente, aumentando su estrés y causando irregularidad en sus funciones.

Las conductas variables de los alumnos, que presentan síntomas como estar desanimados, irritados, e incluso volviéndose agresivos, afectando en su rendimiento escolar, en el que debe lidiar cada educador constantemente. Así como también, el excedente laboral, requerido por las abundantes tareas que desarrollan los docentes, tanto en su parte administrativa como en su labor de enseñanza con los estudiantes.

Estos factores son una gran realidad que viven constantemente los docentes y que pueden ocasionar una frustración profesional, depresiones, la desmotivación por su vocación, e incluso querer optar por otro tipo de trabajo, debido a los

sinnúmeros de exigencias propias del oficio; más aún sumado un ambiente tóxico que desemboca en altos niveles de estrés que perjudican su salud y su desempeño laboral como educadores.

El desempeño docente

En la actualidad según Martínez, G.; Guevara, A. & Valles, M. (2016) mencionan que el desempeño docente tiene más relevancia en el país ya que refleja la calidad educativa que se ha estado empleado, y dicha calidad se refleja en los estudiantes mostrando la eficiencia y la eficacia como producto final.

El educador tiene una gran influencia en sus estudiantes, ya sea en el área cognitiva, o humanística (Subaldo y González, 2015), en el cual dicha profesión se la considera un arte, puesto que cincela con conocimientos a un ser humano en desarrollo e implementa métodos de enseñanza para tener un modelo de estudiante óptimo y productivo para la sociedad con principios y discernimiento moral.

De acuerdo con Elacqua, Hincapie, Vegas, Alfonso, Montalva y Paredes, (2018) "Los docentes efectivos son aquellos que logran promover el aprendizaje entre sus estudiantes" (p.6). Todo maestro para obtener un excelente desempeño debe dar algo extra al ejercer su profesión, puesto que él es aquel que ha podido sobrellevar tanto el estrés laboral y su estabilidad en las relaciones interpersonales; si bien es cierto, los errores son parte del mejoramiento de la práctica diaria, el presentar aquel valor agregado produce la efectividad del educador.

Según Triolo, M. (2017), manifiesta que el docente debe crear ambientes saludables, para darle un excelente sentido académico en sus estudiantes, orientándolos a la sana reflexión, construcción de conocimientos, mediante estrategias pedagógicas correctas y prácticas, que vayan acorde a las necesidades de los mismos.

Entorno Laboral

Ahora bien, Bedoya, Posada, Quintero y Zea (2016) concretan que el entorno laboral se presenta como un fenómeno cultural y social que implica a los seres

humanos de una manera dinámica y metodológica, por la cual, las personas transforman ese espacio de trabajo en un sistema de aprendizaje en el que crean, exploran y desarrollan experiencias de forma individual o colectiva, para mejorar la calidad de vida y adaptarse a los diversos cambios progresivos que se ejecuta con el pasar del tiempo (...) logrando articular al empleador y empleado mediante estrategias psicológicas y estructurales (Bedoya et al., 2016).

Así pues, se vincula a los procesos que atraviesan todas las organizaciones, teniendo en cuenta que el motor para el correcto funcionamiento de una empresa son sus empleados, por ende, el bienestar de los mismos debe estar en constante supervisión para producir una mayor satisfacción laboral. (Bedoya et al, 2016).

Es importante considerar que dentro de un entorno humano es necesario la comunicación de estilo formal, la cual según Rubio (citado por Toalongo et al., 2018) es aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización, es decir siguiendo protocolos de buenos modales como la prudencia, cortesía y amabilidad; y la de estilo informal que "surge de los grupos informales de la organización, este tipo de comunicación es de gran importancia, puesto que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal".

Hay que tener en cuenta la percepción de los empleados sobre el entorno laboral sobre esa base, Niven (citado en Arias et al., 2013), afirma que es productivo asignar actividades en las que son hábiles, y brindando la disponibilidad de las herramientas técnicas, el ambiente psicosocial, e inclusive la disposición de los mismo, puesto que son factores esenciales que denotan una estabilidad en el clima organizacional.

Los docentes son parte de un entorno laboral exigente, en la que cada día demanda de tiempo, esfuerzo, actualización constante y vocación, por lo cual es necesario tener una salud laboral estable así como menciona Fernández, V. (2014), que los educadores realizan actividades estipuladas mediante un contrato firmado en que ambas partes están de acuerdo en cumplir sus obligaciones, y en dicho contrato se asegura un ambiente estable y acorde al empleado, y para un docente es

una sana convivencia, condiciones laborales homogéneas como las cargas horarias, tipo de asignaturas, horas de reunión, entre otros, las condiciones de los materiales para desarrollar con eficiencia su labor, y un espacio limpio y saludable.

Convivencia en el entorno laboral

Con respecto a la convivencia, es el estilo de la personalidad humana, donde está sujeta a parámetros como la libertad de expresión, la tolerancia y el respeto a los derechos humanos, de igual forma procede a enlazar amistad entre el conjunto social, en este caso en su campo laboral (Toalongo et al, 2018). Dentro de una coexistencia la equidad es un factor primordial, que garantiza el bienestar de una corporación que incluye a todos los participantes de la misma.

Es necesario, que en todas las instituciones pedagógicas, los docentes se rijan bajo un código de conducta, en la que puntualice normas de comportamiento profesional del personal y una disponibilidad para la resolución de conflictos ya sea estos los estudiantes, los padres de familia, autoridades o entre los mismos compañeros del gremio (CIFOIT, 2013), con la finalidad de ayudar al personal docente a asumir sus obligaciones y responsabilidad para con la comunidad educativa, pero así mismo incluir que el empleado pueda también manifestar sus disconformidades, para ser atendidas y llegar a una mediación.

Para obtener una excelente convivencia, se necesitan personas influyentes de manera positiva, que encamine al grupo de docentes a respetarse uno con otros, a enseñarle con ejemplo sobre la empatía, y a alcanzar los objetivos trazados, y ese ser se lo conoce como líder. Salguero y García, (2017). Así mismo Gil, M. (2015) menciona que es ventajoso convivir con personas que sean productivas, puesto que unifica el trabajo, optimizan el tiempo, y se trabaja en equipo, con el objetivo de generar calidad humana.

La motivación laboral

Frederick Taylor (citado por Huilcapí, Castro, y Jácome, 2017), mencionan que, dentro de una administración científica, se potencializaba la eficiencia laboral a través de un sistema de incentivos salariales para los empleados, produciendo en

ellos una fuerza interior de querer rendir un poco más de lo que habitualmente pueden realizar.

Así mismo Sum, M. (2015) menciona que en las entidades actualmente es vital la motivación, puesto que un buen desempeño laboral se obtiene por un generador activo que es la motivación para poder rendir las diversas actividades, y obtener sus objetivos y metas con gran productividad en su espacio de trabajo.

Un sueldo básico otorgado legalmente por sus honorarios, es parte del cumplimiento de su labor, pero si se llegará a implementar la posibilidad de los sistemas de motivación como el tener algún ingreso económico extra, reconocimientos, comisiones, ascensos para los empleados, los mismos llegarán a esmerarse por brindar un trabajo de calidad y optimizar recursos como tiempo e inversión de materiales y vendiendo en grandes cantidades de productos que posee la empresa, lo cual son las comisiones o brindar un excelente servicio.

En el caso de los equipos de trabajo la motivación es la esencia del equipo, puesto que mientras se congenian las diferentes actitudes, impulsar al respeto de ideologías y los diversos factores que una persona pueda poseer, la visión que van desarrollando para lograr los objetivos establecidos será el principal propulsor para no abandonar los ideales en conjunto.

Si se pretende alcanzar una cultura de paz, es necesario que las organizaciones brinden facilidades y el cumplimiento de sus derechos, evitando malestar, más bien todo empleado en la lista de propósitos está el superarse profesionalmente y poder reconocer aquel esfuerzo y ser honrado y motivados (Arias et al., 2013).

Aquello compromete aquel empleado a dar más de lo que ha podido dar y provocar en los demás ese espíritu de competitividad para poder lograr dichos méritos que las organizaciones están promoviendo, siendo esto una estrategia ganar – ganar, es decir gana la empresa al tener trabajadores con eficiencia y el empleado al poder superarse profesionalmente. Bertola y Checchi (citada por Toalongo et al., 2018).

El clima organizacional

El clima organizacional, según Mónica García, (2009) menciona que:

Surge de la idea en que el ser humano habita en entornos dinámicos y complejos, ya que están compuesto por diversos sujetos, colectividades en la que expresan diferentes reacciones y actitudes que pueden afectar de manera positiva o negativa el clima de la organización. (p.45).

González Burboa (Citado en Iglesias y Sánchez, 2015), puntualiza que el clima organizacional, ha llamado el foco de atención de diversos investigadores, causando un gran impacto al querer estudiar la evolución del desarrollo de la especie humana en las empresas, junto con los cambios tecnológicos que avanza rápidamente, los factores económicos y la relación social que puede a travesar un empleado en la vanguardia de las organizaciones del siglo XXI. "El desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo" (Sánchez et al., 2014, p.545).

Mientras que Bernal (Citado por Iglesias y Sánchez, 2015), argumenta que, en efecto, el estudio del clima organizacional, debe ser de suma importancia por parte de los directivos, empleando estrategias motivacionales para amenizar el hábitat laboral, observando el desempeño profesional de sus empleados, contribuyendo al mejoramiento de la empresa.

La productividad de las organizaciones es un fenómeno influenciado por la disposición de los trabajadores, la calidad de vida que anhelan tener, y el compromiso que tienen consigo mismo y el lugar donde labora. (Sánchez et al., 2014).

La satisfacción dentro de un clima organizacional surge del cumplimiento de las expectativas generadas por el empleado, si dicha persona tiene pocas exigencias, es probable que pueda quedar satisfecho debido al grado de conformidad que el sujeto pueda encontrarse.

La respuesta afectiva de compañeros, es una estrategia asertiva, para garantizar

la permanencia de un trabajador, porque crea el ambiente propicio para poder desenvolverse de manera eficiente, al igual que la comunicación con su empleador sea profesional, respetando sus derechos y dándole el grado de importancia a las necesidades que esté presente, el clima laboral será exitoso. (Sánchez et al., 2014)

El comprender la naturaleza y sus características del campo laboral, es necesario observar la interacción, el grado de cooperación entre el individuo y la sociedad, y el del manejo de conflictos (CIFOIT, 2013). Es común visualizar que en las empresas o instituciones educativas sea fundamental buscar optimizar la competitividad de sus empleados con el objetivo de alcanzar un mayor rendimiento de calidad. Toalongo et al, (2018)

Tagiuri y Litwin (Citado en Salguero y García, 2017) mencionan que “el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización.” p.23, pues deben potencializar las destrezas del grupo humano fomentando el respeto por sus derechos y el respeto a su comunidad laboral, puesto que el comportamiento influye gran parte de este proceso para obtener un equilibrio convivencial. Toda persona desarrolla habilidades conforme va evolucionando el tiempo, pero también existen las habilidades innatas. (I. Barzola, V. Barzola, & Flores, 2017).

Las diversas actitudes en el campo laboral según Davis y Newstrom “responden a un modelo tridimensional, que comprende la dimensión afectiva, cognitiva y comportamental”. En el trabajo la satisfacción o el no poder estar satisfecho depende de “un conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables” Davis y Newstrom con los que los empleados perciben su ocupación. (Citado en González J. & Subaldo L., 2015) p.96

Según Guevara, X. (2018) el clima organizacional en especial en las entidades educativas el clima tiene una gran importancia porque su estrategia organizacional se enfoca en la integración, en generar una misión y visión realista y amplia, para alcanzar las metas enfocadas.

Tipos de clima Organizacional

De acuerdo con González Henao (2015), los tipos de clima organizacional son:

Consultivo

Se fundamenta en el respaldo y la confianza entre sus superiores y el equipo que tiene a cargo, en el cual existe una integración e interacción de todos los actores.

Autoritario

Es donde el empleador desconfía abiertamente en la capacidad de sus empleados, donde el entorno se ve influenciado por el miedo, la comunicación es escasa entre los superiores y subordinados, y las decisiones son tomadas sin la participación de grupo.

Participativo

Se fundamenta en escuchar a los empleados, lo cual aportan con ideas, donde la comunicación es efectiva, y los empleadores tienen la absoluta confianza en su equipo de trabajo.

Autoritario Paternalista:

En este tipo de clima, el núcleo es la confianza entre todos los miembros del equipo, a diferencia del clima consultivo, el paternalista utiliza métodos de recompensas y castigos, como estrategias motivadoras para los empleados, logrando crear un ambiente estable y productivo.

Así mismo, Chiang-Vega, Heredia-Gálvez, & Santamaría-Freire, (2017) en su artículo publicado en la Revista de Dimensión Empresarial describen diversas conceptualizaciones del clima organizacional, establecidas en base a las dimensiones analizadas; mismas que se detallan a continuación:

Clima organizacional en función del comportamiento del trabajador:

Esta visión establece que el clima organizacional tiene relación directa con el

“tamaño, nivel de autoridad, liderazgo, estructura y complejidad de la organización”, definido como “el conjunto de características que describen una organización y que distinguen a la organización de otras organizaciones, son relativamente perdurable en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p. 75)

Clima organizacional como constructor de grupos de trabajo:

Según este criterio “las experiencias vivenciales que cada trabajador tiene en su entorno laboral son las que determinan las percepciones de los componentes organizacionales” (p. 75)

La Disposición y la satisfacción de los empleados

De acuerdo con Gonzales J. y Subaldo L., (2015) la satisfacción o insatisfacción en el trabajo abarca varios aspectos, entre los que se destacan; “Una actitud positiva o negativa de la persona hacia su trabajo o un sentimiento de agrado o desagrado que la persona experimenta frente a su labor profesional” (p. 95).

Lapeña Y., Cibanal L., Pedraz A., y Macía M., (2014) en base a una investigación sobre el personal de enfermería de un hospital en España, mencionan que:

“Nowadays, it has become ever more common to observe problems regarding labor dissatisfaction among hospital nursing staff. These are due in part to problems with labor organization in the hospital units and how such problems are managed. This dissatisfaction is also due to relationship problems and the absence of adequate communication, which encompasses active listening, empathy and authenticity. These skills would help express problems effectively and thus improve the working lives of professionals who work in hospitals every day ” (Lapeña et al., 2014, p. 556) “Hoy en día, es cada vez más común observar problemas relacionados con la insatisfacción laboral entre el personal de enfermería del hospital. Esto se debe en parte a los problemas con la organización laboral en las unidades hospitalarias y a cómo se manejan dichos problemas. Esta

insatisfacción también se debe a los problemas de relación y la ausencia de comunicación adecuada, que abarca la escucha activa, la empatía y la autenticidad. Estas habilidades ayudarían a expresar los problemas de manera efectiva y, por lo tanto, mejorarían la vida laboral de los profesionales que trabajan en los hospitales todos los días ” (Lapeña et al., 2014, p. 556).

La satisfacción laboral según Pujol, L. & Dabos, G. (2018) la definen como el grado en que a los empleados en este caso los docentes, les agrada su labor y lo realizan con dedicación involucrando sus procesos cognitivos y emocionales. Es esencial que todo educador, manifiesten la disposición de mejorar el ambiente laboral en el que se encuentra la institución educativa, que muchas veces puede evidenciarse el desánimo debido al estrés por el trabajo, la situación económica, entre muchos otros factores, lo cual llega a una condición donde nada le causa interés.

La satisfacción laboral es un área que toda institución educativa debe cuidar celosamente, puesto que el talento humano es el motor para el rendimiento de la misma, un docente dichoso, manifiesta un mejor desempeño en sus actividades, muestra una buena actitud frente a quienes le rodean, por ende, influirá de manera positiva y significativa en sus objetivos. (Gonzales & Subaldo, 2015).

Ahora bien, hay que mencionar que la disposición que presente el educador, no solo se limita al campo laboral, pues dicho entorno también se ve afectado por factores personales como la salud, su parte afectiva, o por tener un espíritu conformista e inestable, y si a eso se le añade la complejidad en la preparación de su cátedra, los resultados de una buena disposición serán lejanos. Con base en toda la estructuración presentada de este estudio sobre las relaciones interpersonales, y en relación con los antecedentes expuestos, la incidencia de la falta de integración entre los docentes, más la carencia de compañerismo al momento de trabajar en equipo, ha ocasionado una desintegración en la comunidad educativa e induciendo a diversos conflictos, llegando a manifestar dentro del clima laboral un espíritu negativo entre los empleados; por lo cual es pertinente, aplicar las teorías mencionadas, como la de Maslow, la teoría de la motivación y las habilidades sociales y personales.

Se destaca que en las relaciones interpersonales, la inteligencia emocional, es de vital importancia, por lo que se manifiestan los sentimientos, emociones y las adecuadas respuestas para los diferentes problemas, y que sin su correcta aplicación, llegaremos a caer en un estrés laboral, más aun en los docentes que se enfrentan a diversas situaciones complejas y sin importar que tipo de clima organizacional que puedan encontrarse, provocará a una insatisfacción en los trabajadores, afectando su desempeño, la convivencia y la cooperación entre los mismos.

Con todos estos argumentos, podemos concluir que existen factores adecuados, para que este proyecto sea llevado a cabo, y que a continuación se aborde mediante instrumentos de investigación tales como un guion para grupo focal; facilitando así el respectivo análisis de la situación real de cómo está el clima laboral docente y posteriormente realizar la guía de estrategias metodológicas para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma y tipo de investigación

En relación al origen de la investigación, es de tipo cualitativo, considerando que esta metodología permitió que se analice la situación de las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa particular católica Julio María Matovelle con base en datos descriptivos y conductas observables que permitieron realizar inferencias y valoraciones subjetivas de los resultados obtenidos en la investigación.

Este paradigma se aplicó para observar los fenómenos de la forma que se manifiestan en su contexto usando la técnica de grupo focal; puesto que, permitió un análisis cualitativo recabando información valiosa mediante las expresiones y opiniones de los participantes dirigidos. Esto fue logrado por un guion previamente elaborado y complementado con una informe post realización del grupo focal para conseguir conclusiones que permitieron tomar decisiones adecuadas para la solución del problema de estudio.

En relación con los objetivos de la investigación, se constituye un estudio descriptivo/explicativo y propositivo que se detalla a continuación.

Descriptiva porque se basó en la observación, interpretación y descripción de los factores comportamentales y fenómenos relacionales de la interrelación entre los docentes de la unidad educativa, teniendo en cuenta su contexto, circunstancias y demás elementos a tener en consideración en este tipo de investigación.

Propositiva: por cuanto la intención del estudio tuvo entre sus principales

premisas establecer alternativas de soluciones para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo y así también brindar pautas y estrategias para fomentar e impulsar los lazos de relacionamientos entre los profesores de la institución.

En el proceso se aplicó los siguientes tipos de investigación:

De campo; puesto que, la investigación se realizó en el lugar de los hechos, precisamente en la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle de la ciudad de Guayaquil, mediante la aplicación de grupos focales como se mencionó para conocer con mayor exactitud la problemática del relacionamiento interpersonal inadecuado entre los miembros de su personal docente.

Población y muestra

La población con la que se realizó la investigación estuvo conformada por **41** docentes que representó el universo completo del profesorado de la unidad educativa particular católica Julio María Matovelle correspondientes a los niveles de educación inicial, básica elemental, media, superior y bachillerato. Por lo cual se utilizó una muestra por conveniencia de **1** grupo focal de **8** integrantes.

MUESTRA POR CONVENIENCIA

Tabla N° 1. **Muestra por conveniencia**

POBLACION	HOMBRES	MUJERES
Docentes de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle, profesores de los niveles de inicial, básica y bachillerato.	2	6
TOTAL	8	

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Docentes de la UEPC. Julio María Matovelle de la Ciudad de Guayaquil

Técnicas e instrumentos

La recolección de información se realizó mediante un guion para grupo focal, lo que permitió captar la opinión, percepción, sentimientos y vivencias de la población objeto de estudio, la dinámica se debe a que es particularmente útil para conocer los puntos de vista y experiencias de los individuos mediante conversaciones concretas y concentradas, dirigidas a responder las interrogantes de esta investigación.

Esta técnica se llevó a cabo de forma protocolar, definiendo la temática específica que respondía al planteamiento de preguntas de investigación justificadas, la operacionalización de variables y los objetivos establecidos

Para la aplicación del grupo focal se contó con un lugar de fácil acceso, espacio conocido, no intimidante, con una mesa amplia con asientos cómodos que permitió fluir a los individuos y facilitó a la investigadora en su papel de moderadora.

Instrumento

La primera parte se centra en definir los aspectos básicos: necesarios que, según Sandoval, (2002, p. 146) son:

- a) “Número del grupo que se estructuró”

En este caso debido a que el universo total es de 41 docentes, se conformó 1 grupo focal.

- b) “Tamaño de grupo

El grupo de trabajo estuvo conformado por 8 integrantes; respondiendo al rango estimado de participantes recomendado por Sandoval y otros autores.

- c) “La determinación del nivel de involucramiento del investigador como moderador”

La moderadora fue justamente la rectora de la institución debido a que ha sido la investigadora que ha llevado a cabo el desarrollo total del proyecto y que a su vez tiene más contacto con la problemática a tratar. Tal como lo indica Mella, O., 2000

Operacionalización de las variables

Tabla N° 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
Objeto: Relaciones interpersonales. Compuesto de interacciones que manifiestan las personas entre sí.	Interacción social	Relaciones interpersonales	¿Qué entiende por relaciones interpersonales en general?	Grupo Focal través de un guión estructurado
		Necesidad de las R.I	¿Qué tan importante y necesario creen que es relacionarse con otras personas?	
		Teoría de la motivación	¿Qué opina sobre la motivación en general?	
		Habilidades personales y sociales	¿Qué entiende por habilidad personal y social?	
	Entorno laboral.	R.I. en el trabajo y la institución.	¿Qué opina sobre las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo?	Grupo Focal través de un guión estructurado
			¿Creen que es necesario relacionarse con los compañeros de trabajo más allá del trato profesional?	
		Motivación en el trabajo.	¿Qué creen sobre la motivación laboral? ¿Es necesaria o no? ¿Es intrínseca o no?	

		Habilidades personales y sociales para el trabajo	¿Cuáles son las habilidades personales y sociales que usted considera importantes en el entorno laboral? ¿Cree que la habilidad personal y social debe ser un requerimiento a la hora de contratar personal, o se puede ir trabajando en ellas poco a poco?	
Campo de estudio: Docentes de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle. Grupo de personas que laboran impartiendo sus conocimientos a los estudiantes en la unidad educativa.	Desempeño docente	Factores que influyen en las R.I Inteligencia emocional	¿Qué factores cree usted que influyen en el relacionamiento interpersonal docente dentro de la institución? ¿Cree usted que las relaciones interpersonales entre el personal docente influyen en el desempeño laboral de los profesores de la institución? ¿Cuándo hablamos de inteligencia emocional a qué nos referimos? ¿Cree usted que la inteligencia emocional es	Grupo Focal través de un guión estructurado.

			¿Qué estaría dispuesto a hacer para fomentar las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución? ¿Cómo se ha sentido en todo el tiempo que lleva trabajando en la institución?	
--	--	--	---	--

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Docentes de la UEPC. Julio María Matovelle de la Ciudad de Guayaquil

Análisis y procesamiento de la información

Análisis del contenido

De acuerdo con Berelson (citado por Gálvez y Garcés, 2011) el análisis de contenido se define como “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”. Dicho análisis muestra tres espacios fundamentales que se conforman por el pre-análisis que realiza una indagación previa mediante una observación de campo para obtener una apreciación sin ningún tipo de presión ya sea directa o indirecta; el otro momento es la exploración del material ya que puntualiza los parámetros de codificación para la mejor comprensión del documento, y para finalizar tenemos el tratamiento de los resultados que es la interpretación en que los resultados presenten un enfoque significativo.

En el siguiente apartado se procede con el respectivo informe sobre la realización de grupos focales realizados con los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle de la ciudad de Guayaquil.

Informe Final del Grupo Focal sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica Julio María Matovelle

Objetivo General

Conocer las diferentes percepciones del personal docente de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” sobre las relaciones interpersonales con sus compañeros de profesión.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado de las relaciones interpersonales de los docentes de la U.E.P.C. Julio María Matovelle
- Conocer las opiniones de los docentes sobre su relacionamiento con sus compañeros
- Indagar / examinar las posibles causas que afectan las relaciones interpersonales en el personal docente
- Recopilar sugerencias y observaciones para mejorar las relaciones interpersonales docentes en la institución.

Metodología

Para la obtención de la información se realizó una guía de preguntas esquematizadas en los apartados de reconocimiento, transición, preguntas clave, preguntas de resumen, preguntas de síntesis; aplicado dentro de un campo sociolaboral, lo que facilitaría alcanzar los objetivos determinados a través del grupo focal basándose en la siguiente estructura:

- La sesión del grupo focal se realizó el día 8 de abril del 2019, tomando una muestra de 8 personas tal y como sugiere Mella, O., (2000) y teniendo una duración aproximada de 90 minutos.
- La sesión fue conducida por la investigadora Blanca Toalongo Q. en el papel de moderadora
- Después de la sección se procedía a intercambiar opiniones, dar sugerencias y los respectivos agradecimientos, cerrando con una sesión de foto grupal.

Se contó con un espacio físico amplio y cómodo en un ambiente ameno con una mesa decorada, aperitivos y bebidas y acorde a la temática que se iba a participar, con el fin de ayudar a que los participantes puedan fluir de manera espontánea.

Muestra

Tabla N° 3. **Muestra de la Población**

POBLACION	HOMBRES	MUJERES
Docentes de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle, profesores de los niveles de inicial, básica y bachillerato.	2	6
TOTAL	8	

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Docentes de la UEPC. Julio María Matovelle de la Ciudad de Guayaquil

Descripción de los integrantes del grupo focal

Se realizó el grupo focal formado por una media de 8 personas, para lo cual cada uno se lo representa con una codificación de ese **S** (Sujeto) y el número de participante (1, 2, 3...). La moderadora les pidió presentarse basándose en el nombre, edad, área y nivel donde desempeña sus funciones, antigüedad laboral en la institución; ¿Quién es?; ¿Cuál es su experiencia?; ¿Cuál ha sido el entorno de trabajo más agradable en el que laboró?; ¿En qué punto de su vida considera que esta?; ¿Se siente satisfecho con lo su trabajo/profesión?; dentro de los cuales unos se presentaron de manera formal y otros informales:

Grupo Focal

S1. Soy de sexo femenino, mi estado civil es soltera, aunque tengo dos hijos maravillosos, el último trabajo en el que estuve fue ayudante en inicial de una institución educativa cerca de mi hogar, soy de creencia católica y firmé un contrato fijo en el I.E. Julio María Matovelle. En la actualidad, soy docente en el área de inicial, llevo 7 años trabajando en la institución, una de las cosas que más me gusta

es la oración de la mañana en cada día, además me gusta aprender cada día con los niños, también puedo decir que me molestan las preferencias para muchos docentes a los que les tapan las cosas y no les llaman la atención.

S2. Soy de sexo femenino, soltera, pero tengo mi pareja y tengo 1 niña, anteriormente laboraba en un call center hasta obtener mi título universitario, profeso la fe católica. Tengo 5 años trabajando en la institución como profesora en el nivel básica por un contrato fijo, me siento bien en mis funciones y quiero que podamos mejorar en muchos aspectos en la institución.

S3. Mi sexo es femenino, actualmente vivo en unión libre y tengo un varoncito, soy católica y llevo 10 años trabajando en la institución y este fue mi primer trabajo como docente por contrato fijo y por eso me siento agradecido.

S4. Soy de sexo femenino, soy católica, tengo un niño y estoy soltera. El último trabajo antes de ingresar a la institución en la que trabajo fue de docente de una escuelita por el norte de la ciudad, ahora soy docente en el área de sociales, llevo más de 8 años en la institución y me siento agradecida con las autoridades por el contrato fijo que tengo.

S5. Mi sexo es femenino, estoy casada pero aún no tengo hijos y soy cristiana, pero respeto todas las creencias, mi último trabajo fue de asistente comercial y llevo 2 años en la institución trabajando en el área técnica con la asignatura de comercio por contrato fijo, puedo decir que me siento bien en la institución y trato de socializar con todos para no tener un entorno laboral pesado

S6. Soy de sexo femenino, tengo 2 hijos ya adultos mi estado civil es soltera, soy totalmente católica, pertenezco a la comisión social y docente, y estoy agradecida ya que tengo más de 15 años en la institución por contrato fijo, siendo novata y ahora experimentada, creo que no hay unión y eso afecta.

S7. Soy de sexo masculino, no tengo hijos y estoy soltero, en la actualidad soy docente del área de inglés, puedo decir que me siento satisfecho en mi trabajo y muy agradecido con la institución por la oportunidad, por los consejos y me siento parte de la institución ya que mis diez años de experiencia laboral los he vivido aquí

por contrato fijo.

S8. Mi sexo es masculino, vivo en unión libre y tengo un bebé, vengo de un colegio del sur de la ciudad, y llevo 2 años trabajando por contrato fijo en la institución de los 6 años que tengo de experiencia como docente y me siento bien y acogido por parte de la institución, creo que me he podido adaptar a pesar de mis errores también contando mis aciertos pudo decir que he aprendido mucho y trato de llevarme bien con todos mis compañeros

Estos participantes son los que se han tomado en cuenta para el respectivo grupo focal con la finalidad de obtener la mayor y veraz información para la respectiva investigación:

Tabla N° 4. **Caracterización de los actores**

Tabla de actores	
Personajes	Características
Docente de Inicial	S1. Sexo: femenino Soltera 2 hijos Trabajo anterior: ayudante de inicial Creencia: Católica. Contrato fijo Grupo de 3 a 4 años
Docente de Básica Elemental	S2. Sexo: femenino Soltera 1 hija Trabajo anterior: call center Creencia: Católica. Contrato fijo Lenguaje 2do a 4to básica
Docente de Básica Elemental	S.3 Sexo: femenino Unión Libre 1 hijo Creencia: católica. Contrato fijo Matemáticas 2do a 4to básica

Docente de Básica Media	S4. Sexo: femenino Soltera 1 hijo Creencia: católica. Contrato fijo Trabajo anterior: docente Sociales 5to a 7mo básica
Docente de Básica Superior	S5. Sexo: femenino Casada 0 hijo Creencia: cristiana Contrato fijo Trabajo anterior: Asistente Contable Comercio 8vo a 10mo EGB
	S6. Sexo: femenino Soltera 2 hijos Creencia: católica. Contrato fijo Sociales 8vo a 10mo EGB
Docente de Bachillerato	S7. Sexo: masculino Soltero 0 hijos Creencia: católico Contrato fijo Inglés 1ero a 3ero BGU y BTE
	S8. Sexo: masculino Unión libre 1 hijo Trabajo anterior: docente Creencia: católica. Contrato fijo Química 1ero a 3ero BGU y BTE

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Docentes de la UEPC. Julio María Matovelle de la Ciudad de Guayaquil

Categorías sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica Julio María Matovelle

Tabla N° 5. **Categorías por colores**

Categorías	Colores
Interacción social	AZUL
Entorno Laboral	AMARILLO
Desempeño Docente	VERDE
Entorno laboral / Clima organizacional	ROSADO

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Elaboración propia

Resultados de las categorías

Procedimiento

El grupo focal se realizó en un espacio acondicionado para los participantes en un ambiente armónico y las opiniones de los mismos fueron grabadas con el previo consentimiento, además de que las expresiones de los participantes eran digitadas para el beneficio de la investigación.

Para el guion del grupo focal, el análisis de cada pregunta se dispuso en asignar un código a cada participante, en el orden que fueron respondiendo siendo la primera persona en responder como S1 y así de manera progresiva.

Tabla N° 6. **Categorías y subcategorías**

1.Interacción Social	
1.1	Relaciones interpersonales
1.2	Necesidad de las Relaciones Interpersonales
1.3	Teoría de la motivación
1.4	Habilidades personales y sociales
2. Entorno Laboral	
2.1	Relaciones Interpersonales en el trabajo y la institución.
2.2	Motivación en el trabajo.
2.3	Habilidades personales y sociales para el trabajo
3.Desempeño Docente	
3.1	Factores que influyen en las R.I
3.2	Inteligencia emocional
3.3	Estrés en los docentes
4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.1	Entorno laboral
4.2	Convivencia en el entorno laboral
4.3	Disposición y satisfacción de los empleados.

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Datos propios

Tabla N° 7. **Codificación de sujetos**

S	SUJETO
S1	Docente inicial
S2	Docente básica elemental
S3	Docente básica elemental
S4	Docente básica media
S5	Docente básica superior
S6	Docente básica superior
S7	Docente bachillerato
S8	Docente bachillerato

Elaborado por: Blanca Toalongo Q.

Fuente: Docentes de la UEPC. Julio María Matovelle de la Ciudad de Guayaquil

Para finalizar, mediante un ejemplo se escogió la pregunta número 11 del guión que se realizó en el grupo focal, donde se tomó las respuestas de los participantes, en el cual cada uno tiene su codificación (S1, S2, S3...S8) basada en el análisis de contenido, con su respectivo color de categoría y subcategoría.

11. ¿Cree usted que las relaciones interpersonales entre el personal docente influyen en el desempeño laboral de los profesores de la institución?

- S1. Si influye y afecta la mala comunicación porque si algo se dice mal, es fácil que todo se venga abajo sobretodo porque muchos manejan la información y entonces se tergiversa la realidad y eso molesta mucho
 S2. Si influye y más aun con la falta de sinceridad y eso afecta el trabajo que realizamos y la desestabilidad laboral
 S3. Si influye y afecta la mala comunicación
 S4. Si influye y afecta la falta de comunicación
 S5. Si influye bastante sobre todo al no saber escuchar las opiniones o sugerencias salen las discordias
 S6. Si influye y afecta la falta de comunicación
 S7. Si influye por la falta de comunicación y coordinación
 S8. Si influye mucho por la falta de comunicación

3.Desempeño Docente	
3.1	Factores que influyen en las R.I

Gráfico N° 2. Formato de análisis de datos

Elaborado por: Blanca Toalongo, (2019)

Fuente: Datos propios

Fortalezas y Debilidades

Puntos Fuertes:

Interacción social: La opinión de gran parte de los participantes es que comprende que la interacción social es saber convivir mediante el respeto, la integración y el compromiso con los demás para afrontar soluciones, poseer esa habilidad personal y social para relacionarse con los demás de manera óptima, con una buena comunicación, facilidad de palabras sin ningún tipo de perjuicio, puesto que como educadores debemos ser hábiles y dinámicos, sin opción a aislarnos o tener discordia, para trabajar en equipo, por ende es notable la percepción que muchos colaboran con diversos aspectos con las personas que los rodean, ya que es fundamental vincularse con la colectividad y mantener buenas relaciones, para caminar bajo la misma dirección, por lo cual es la carta de presentación que tienen los educadores ante la comunidad y que la mayoría cuida dicha imagen para trabajar

de forma unida y saberse apoyar, con el objetivo de tener una motivación siendo esta la base principal, el motor para impulsar a seguir adelante y llegar al éxito y un incentivo en el ser humano, ya que los docentes mencionaban que en algún momento fueron motivados ya sea espiritual, reconocimiento social o económico y que ayudaba mucho en su autoestima.

S1: Fuente principal para seguir adelante y venir siempre motivado

Entorno Laboral: Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo es vital para convivir, es evidente que la gran parte de los participantes presentan una sana relación y una buena comunicación en el espacio donde laboran, además opinaban que es primordial relacionarse y saber socializar con los compañeros más allá del trato profesional, con la finalidad de conocerse, aumentar la confianza y afinidades, ser personas más empáticas ya que conviven tantas horas juntos, que se fomenta la amistad y sentimientos de hermandad, teniendo un vínculo ameno con la comunidad educativa ya sea por hobbies, creencias y compartir sus problemas con los demás y observar ese lado humano de los compañeros y que este entorno debe ir de la mano con la motivación laboral siendo el motor de arranque en las diversas actividades que se realiza en el establecimiento educativo y que todos deberían ser motivados, lo cual es notable que los docentes sienten que deben ser incentivados ya sea por un abrazo, gestos de apoyo o reconocimientos, independientemente sea la forma, porque eso los ayuda a seguir avanzando y dando validez en el trabajo.

Dentro de las habilidades personales y sociales consideran sustancial en el entorno laboral que la comunicación, la humildad, la sinceridad, la tolerancia, el respeto y la empatía es primordial, lo cual dicha destreza la poseen los participantes y es parte de sus tareas diarias para aprender a conocerse los unos con los otros, el cual debe ser un requerimiento a la hora de contratar trabajadores, ya que ayudará a reducir el periodo en que el nuevo integrante pueda adaptarse al equipo de trabajo y que sume con una buena convivencia al mismo y a su vez detectar a tiempo sus habilidades sociales para prevenir algún posible malestar.

S8: Considero que, si es muy necesario, incluso dejar lo profesional de lado por un momento para relajarnos, bromear y desestresarse, para motivarnos los unos a los otros como en ocasiones si pasa.

Desempeño Docente: En cuanto al desempeño docente, el personal de trabajo piensa que influye las relaciones interpersonales entre ellos en cuanto a la comunicación , la responsabilidad de sus funciones de cada integrante que pertenece al equipo de trabajo y a la gestión de valores, para lo cual ellos usan la inteligencia emocional que validan como saber dominar las emociones y saber cómo reaccionar ante las diferentes eventualidades con buenas ideas, y a su vez el yo interno pueda sobrellevar el entorno donde se encuentre, ya que existen diversos factores en el ser humano donde ejercitamos dicha capacidad y podemos corregir a tiempo nuestros errores y presentar mejoras, mediante el autocontrol ya el ser humano es inteligente y puede asimilar las correcciones que se le realicen, independientemente quien sea lo tomará con el objetivo de avanzar profesionalmente y por el simple hecho de los diferentes problemas que afrontan los educadores ante la comunidad educativa.

S5: La comunicación es un factor que influye en las relaciones interpersonales con los compañeros

Entorno laboral / Clima organizacional: Los participantes en gran parte describen el entorno laboral de la institución en tres alternativas que predominan la cual consideran su trabajo como su bendición, metamorfosis y su hogar por la comodidad y estabilidad del mismo, otros opinan que es el sitio donde adquiere experiencia, el lugar de entrenamiento profesional, en el cual expresan que se llevan bien, es decir lo necesario, aunque muchos detallan su propio relacionamiento con sus compañeros docentes en torno a la convivencia en el medio profesional como muy buena y colaboradora, y es notable que la mayoría hace el intento por mantener un clima de trabajo estable manteniendo una predisposición a la hora de compartir con los demás, ya que se consideran personas amables y amigables y pueden relacionarse con todos y validan que la coexistencia en el espacio laboral si incide en la consecución de los objetivos institucionales, ya que si no se unen siendo un solo equipo no podrán lograr las metas propuestas.

La muestra en su totalidad manifestó estar de acuerdo en participar de estrategias que fomenten las relaciones interpersonales docentes, es decir de manera integral, que es necesario aplicar dichas habilidades en la institución educativa para restablecer la sana convivencia entre los mismos y que estarían dispuestos a mejorar la comunicación con los demás, el carácter el fomentar las diversas ideas positivas, lo cual es evidente que están predispuesto a cooperar a beneficio de la comunidad y del entorno laboral y que a pesar de diversas dificultades, la mayoría de los educadores se han mantenido debido por el trato de algunos compañeros, el ambiente con los estudiantes y otros factores que ha influido para que aun permanezcan en el establecimiento educativo.

S6: De mi parte estaría dispuesta a todo para que seamos un solo equipo unido.

Puntos Débiles:

Interacción social: Algunos de los participantes consideran que las relaciones interpersonales solo es compartir, lo cual es limitado su criterio para tal habilidad social pero que la comunicación debe ser limitada aunque ellos consideran que es importante comunicarse, muchos de ellos no le es fácil ejecutarlo, por ende, la motivación es un factor muy importante pero debe ser equilibrada con la sencillez en realizar las cosas, puesto que si no se le brinda esta característica podría obtener consecuencias negativas y aunque es una competencia que todos tenemos, existe un grupo que manifiestan que no son tan expresivos para enlazarse, a pesar del contacto día a día con las personas desde estudiantes, padres de familias, docentes y directivos es complicado desarrollar esta habilidad por sus antecedentes personales y sociables.

S3: Es muy importante ya que se señala lo que hacemos mal, pero no se resalta lo que se hace bien, por eso nos sentimos desmotivados.

Entorno Laboral: En la esfera del entorno laboral manifiestan un porcentaje de la muestra que no hay tiempo en poder tener alguna afinidad, teniendo poca comunicación y que no es indispensable, provocando malos entendidos y generando la falta de confianza y de unión a tal extremo de tener una envidia profesional que

en muchas ocasiones pueden llegar a verse involucrado en el ámbito personal, lo cual es evidente que ellos no desean establecer algún nexo con el grupo o que existen la formación de pequeños grupos segmentos de personas los cuales solo se relacionan lo necesario de manera profesional y que gran parte de la motivación en el trabajo se ha dejado a un lado y que años anteriores si se reconocía y era forma constante y eso reduce las energías de mejorar; y al momento de contratar algunos piensan que las habilidades personales y sociales las pueden ir adquiriéndolas con el tiempo pero muchas ocasiones no resulta que dichas contrataciones no se adaptan al entorno organizacional, presentado resultados disfuncionales en el equipo de trabajo.

S4: Si es necesario, pero a veces el tipo de trabajo no lo permite

Desempeño Docente: De una u otra manera las relaciones interpersonales si repercute en el desempeño del personal docente, puesto que si no existe una buena convivencia va a tener como consecuencia un mal desarrollo en el grupo y debido a la carencia de comunicación y coordinación, siendo estos unos de los mayores factores que influyen en el relacionamiento interpersonal docente dentro de la institución, y sumándoles los problemas personales, el autoestima de cada uno y la falta de confianza los unos con los otros, es notorio que se presente dificultad al intercambiar información entre los demás compañeros, llegando a tergiversar el mensaje provocando la incomodidad en el personal docente, mientras que otros expresan que es por la falta manejar la inteligencia emocional y por la escasez de empatía en saber ponerse en el lugar del otro frente a sus contrariedades no pueden comprenderse.

Así mismo, el estrés repercute en el desempeño docente en su área motivacional, provocando un rendimiento negativo y mínima disposición para realizar las actividades con eficiencia, lo cual es notorio que muchos han sido afectados por este malestar, debido a los innumerables papeleos y las obligaciones por cumplir en casa y la esfera laboral, y trasciende al poco compromiso y, por ende, dicho estrés influirá en la salud de los mismos, por los que algunos se ausentan de su trabajo por hacerse atender y mengua el desenvolvimiento de los educadores.

S2. El estrés genera desmotivación y cansancio

Entorno laboral / Clima organizacional: Algunos manifiestan que el ambiente no es sociable, y es evidente su inconformidad en el establecimiento educativo, puesto que la cohabitación con sus colegas es regular y es el resultado de que no existe una sana convivencia entre todo el cuerpo docente por diversos factores, generando un retroceso en la consecución de los objetivos institucionales por la poca colaboración y cuando buscan trabajar por separados no optando por la unión.

S8. Mi relación es limitada por falta de tiempo

Conclusiones

En definitiva, podemos concluir según todos los datos recabados y el procesamiento de los mismos que el escenario sociolaboral en el que se desempeñan los docentes de la unidad educativa Julio María Matovelle requiere de estrategias que ayuden a fomentar las relaciones interpersonales entre el personal docente; por lo cual, la elaboración de una guía para abordar esta problemática es de fundamental importancia.

Se ha fundamentado que las relaciones interpersonales deben estar basadas en la comunicación, no obstante, en la institución educativa hace falta reforzarla por lo que no son tan buenas mencionan los participantes; en diversos casos funcionan y en otros no, debido a la carencia de cooperación y porque algunos docentes perjudican a otros mediante el mal manejo de la información.

En otro diagnóstico sobre las relaciones interpersonales frente a la apreciación del desempeño docente, la población manifestó que tiene repercusión directa cuando se forma grupos con el objetivo de dar críticas destructivas afectando el rendimiento laboral, por ende, se necesita más motivación ya sea palabras de apoyo y no solo recalando los errores que se cometen por lo que todo eso influye en la comunidad educativa y que el ambiente se vuelva inestable.

Así mismo las relaciones interpersonales repercuten directamente en el clima organizacional de la institución educativa, puesto que aunque a algunos si les gusta

el trabajo en equipo, la colaboración mutua, y el aprendizaje entre pares con el propósito de alcanzar los objetivos, también hay docentes a los que les gusta ser independientes, aislados e involucrarse lo menos posible con sus compañeros siendo esto perjudicial, tal y como se está evidenciando actualmente en el establecimiento educativo, sumando las críticas, el juzgar a los demás, las preferencias en el momento de llamar la atención, las malas reacciones ante ciertas situaciones de consejo o crítica constructiva y el tomarlas como una ofensa profesional e incluso en el plano personal.

Todos estos factores permitieron proponer la generación de una guía de estrategias que disminuirá el problema notorio en la población de estudio y a su vez a todo el personal docente, puesto que analizando todas las necesidades es imprescindible la implementación de dichas tácticas convivenciales para brindar solución sociolaboral ante esta problemática de relaciones personales entre los educadores.

Eminentemente la institución educativa necesita de una propuesta para solucionar el problema ipso facto, por ende, es pertinente la guía de estrategias partiendo en buscar herramientas en mejorar la convivencia, lo cual la población manifestó estar dispuesto a participar activamente de las mismas e integrar y motivar a los demás para que sean partícipes.

CAPÍTULO III

PRODUCTO / RESULTADO

Propuesta de solución al problema

En este apartado se presenta la propuesta derivada de los resultados de la investigación, teniendo por propósito contribuir a dar una solución a los problemas de las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil.

Nombre de la propuesta

GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA “JULIO MARIA MATOVELLE” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

Definición del tipo de producto

Para la presente, el tipo de producto con el que se ha decidido trabajar es una guía de estrategia prácticas y reflexivas, en que ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes, puesto que dicho material nos da la facilidad de desarrollar sus competencias socio-laborales mediante los lineamientos de trabajo en equipo, metodología comunicativa e interacción entre los mismo y nos brinda el beneficio de un espacio significativo en mejora de la calidad de la institución educativa, con el objetivo de prevenir cualquier eventualidad negativa que influya en los diferentes procesos de convivencia y motivación de los miembros del grupo.

Objetivo

Elaborar y validar una guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil.

Contribuciones de la propuesta en la solución de las insuficiencias identificadas en el diagnóstico

Con el desarrollo de la propuesta se espera como beneficios lo siguiente:

- Conocer diversas estrategias para poder socializar con el grupo laboral y desenvolver sus competencias sociales.
- Desarrollar las estrategias con la disposición de todos los participantes y ponerlo en práctica con los demás compañeros.
- Promover una sana convivencia entre los docentes, que fomente la armonía y la motivación y se refleje en la comunidad educativa.
- Estimular el desarrollo de la inteligencia emocional en los participantes, para manejar de forma eficiente las situaciones conflictos que se les presenten a diario.
- Valorar las virtudes de los compañeros de trabajo, para crear un ambiente laboral solidario.

Premisas para su implementación

- Las relaciones interpersonales son importantes dentro de la sociedad, sobre todo en el campo laboral para poder tener una mejor productividad, ya sea el caso como ser docente.
- Es indispensable en el plano laboral reconocer, percibir y comprender las necesidades y sentimientos de las otras personas, mediante la inteligencia emocional.
- Es un deber construir relaciones positivas y fortalecer la sana convivencia para influenciar en los demás docentes.

- El desarrollo de la conducta de todos de los docentes, está orientada por la motivación laboral, garantizando el bienestar personal de los mismos.

Elementos que la conforman

La propuesta está diseñada en 10 estrategias convivenciales que serán ejecutadas para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes, cada estrategia contiene su respectivo nombre, tiempo, objetivo, descripción, materiales, importancia, beneficios, una imagen de referencia y los resultados esperados.

A continuación, se enumeran las estrategias convivenciales en esta guía para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes.



PRESENTACIÓN

Los seres humanos desde su existencia, han intercambiado información, escuchar opiniones o sugerencias y han aprendido a trabajar en equipo, para lograr una sana convivencia como sociedad. No obstante, dichas características son esenciales dentro de una esfera laboral, en el cual germinan otras cualidades desde el autocontrol hasta el reconocimiento de emociones, en el que se comparte horas con otros sujetos en que se desconoce sus proceder, carácter y actitudes, pero que con el tiempo se va regulando hasta llegar en muchos casos a la empatía o la discriminación

En el campo laboral, muchos escogen por trabajar en empresas, ser emprendedores u otras ocupaciones, pero ninguna oferta se compara con el trabajo docente. Las personas que eligen ser profesores/as, constantemente se exponen a lidiar con el manejo de conflictos desde los estudiantes en las aulas, con los padres de familia y hasta las autoridades, sin contar con las cantidades de obligaciones, requisitos y papeleos que exigen por parte del Ministerio de Educación; por ende, es necesario tener una habilidad personal y social para que se relaciones de forma armoniosa y constructiva con los demás.

Todo aquello que se ha expuesto, según Caro (s.f.) engloba a un solo factor que son las RELACIONES INTERPERSONALES, donde se evidencia las reacciones conductuales del ser humano ante la comunidad, y que ayudan como herramientas sociables para el enriquecimiento personal hasta llegar a la autorrealización dentro de un clima laboral.

Por lo antes mencionado esta guía tiene como propósito el fomentar las relaciones interpersonales en los docentes, facilitando diversas estrategias que promuevan el desarrollo de sus competencias socio-laborales, para optimizar la salud laboral de los profesores/as, y que se refleje en un servicio educativo de calidad.

Esta guía procura abordar definiciones y prácticas docentes de forma precisa, evitando tergiversaciones, y acompañado por un orden de contenidos significativos como la influencia de la motivación en el personal docente, los factores que influyen en las relaciones interpersonales, la inteligencia emocional, el manejo del estrés en el lugar de trabajo. Todos estos lineamientos ayudarán al trabajo en equipo y la comunicación e interacción entre los mismos.

En un segundo plano se propone estrategias convivenciales innovadoras contextualizadas que serán ejecutadas para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes, cada estrategia contiene su respectivo nombre, tiempo objetivo, descripción, materiales, importancia, beneficios, una imagen de referencia y los resultados esperados.

Objetivo

Fomentar las relaciones interpersonales en los docentes, facilitando diversas estrategias que promuevan el desarrollo de sus competencias socio-laborales, para optimizar la salud laboral de los profesores/as, y que se refleje en un servicio educativo de calidad.

Dirigida a. Docentes de la U. E. P. C. Julio María Matovelle de la ciudad de Guayaquil

Metodología

La presente guía cuenta con 10 estrategias tipo taller orientadas al trabajo en equipo y fortalecimiento de relaciones interpersonales entre docentes. Todas las estrategias se llevarán a cabo en el marco de actividades dinámicas y lúdicas bajo el siguiente esquema:

- Modalidad de la formación: presencial
- Sesiones de trabajo: (45 minutos de duración)
- Presentación del nombre, objetivo e importancia del taller
- Presentación de materiales y modo de uso en el taller
- Descripción de la actividad a realizar
- Retroalimentación del desarrollo del taller
- Realización de ficha de evaluación de cambios actitudinales

Este material está elaborado para el uso de directivos y / o capacitadores externos de la U. E. P. C. Julio María Matovelle de la ciudad de Guayaquil.

Perfil de entrada:

Los docentes de la institución presentan:

- Pocas estrategias de inteligencia emocional ante conflictos
- Negatividad en la empatía y asertividad para relacionarse
- Mal manejo de la comunicación efectiva y asertiva de manera eficiente
- Buena disposición para nuevos aprendizajes
- Capacidad reflexiva y creativa

- Respeto ante las opiniones de otros ante distintos temas
- Interés por el relacionamiento entre pares
- Actitud positiva ante el cambio de roles y paradigmas

Fecha de realización. Marzo – abril 2020 (previo al inicio del año lectivo 2020 / 2021)

Competencias a adquirir:

- Motivación personal
- Habilidades personales y sociales
- Inteligencia emocional
- Manejo de estrés
- Estrategias de relaciones interpersonales

Perfil de salida de los participantes del taller.

- Desarrolla habilidades sociales y da soluciones acertadas a diversas problemáticas
- Desarrolla escucha activa
- Expresa ideas, pensamientos y sentimientos en función de mejorar sus vínculos con sus pares colaborativos
- Comprende la importancia de la inteligencia emocional y desarrolla hábitos de mejora
- Adquiere estrategias de manejo de estrés para aplicarlas en situaciones cotidianas

ESTRATEGIA N° 1

Importancia: Permite establecer lazos socioafectivos como la empatía, escucha activa y la comprensión, para analizar los diferentes enfoques de los participantes y las propuestas ante situaciones de conflictos que habitualmente enfrentan los docentes.

Nombre: <i>Te tengo un regalito</i>	Materiales: Cuadros de cartulina, marcadores de colores (rojo, negro, azul y verde). Objetivo: Fomentar en los docentes sus habilidades analíticas y proactiva como mediación de conflictos.	 Tiempo: 45 minutos
Descripción: Se aplica la estrategia ronda de 6 personas, con el objetivo de observar con quienes tiene mayor afinidad ya que una ronda busca unir, enlazar experiencias y compartir metas. Uno de los participantes expone un conflicto que sucedió en su trabajo, siendo este una técnica terapéutica de soltar incomodidades que ha pasado y no ha podido resolver (sin mencionar al implicado/a, se puede usar un seudónimo u otro nombre), y es orientado como un aprendizaje basado en problemas, para fomentar de manera oportuna el análisis y la reflexión de los mismos. Las 4 personas escucharán la problemática, activando en ellos la técnica de escucha activa para poder resolver estos tipos de conflictos que sucede de manera cotidiana y escribirán palabras claves en la cartulina con el marcador y le obsequian las mismas mencionando las ideas de que hacer para mediar los inconvenientes, demostrando empatía por su compañero, realizando un aprendizaje cruzado. Al finalizar, el sexto participante expone el mismo caso, pero aplicando las palabras obsequiadas, para realizar un análisis comparativo, partiendo de los enfoques que han mencionado los demás, desarrollando soluciones acertadas, mediante una correcta habilidad social; y de manera consecutiva se hará con cada uno de los participantes, para poder interpretar su información y comprender la relevancia del contexto y obtener desenlaces satisfactorios.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RIUJ Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Compartir en grupos pequeños ✓ Destrezas cognitivas y afectivas.
Resultados esperados: Se espera que los participantes puedan desarrollar habilidades psicosociales y tengan de forma inmediata soluciones acertadas ante diversas problemáticas.		

ESTRATEGIA N° 2

Importancia: Esta estrategia forja la inteligencia emocional, ya que existirán diversas opciones y deberán ser tolerante al aceptar la mejor y ponerla en marcha, y estimulando las habilidades sociales por el trabajo colaborativo.

Nombre: Dejando la sábana blanca	Materiales: Una sábana o un plástico grande Objetivo: Estimular la búsqueda de soluciones de diferentes posturas y la colaboración del equipo.	 Tiempo: 25 minutos
Descripción: Hacemos la técnica de los abrazos, siendo esta una habilidad participativa para desarrollar la confianza, a la armonía laboral y activar las emociones positivas, mencionando que se formen grupos de 6, luego de 4 y concluimos con grupo de 8 personas. Ubicamos la sábana o el plástico en el suelo, creando un ambiente de misterio, para que desarrollen su capacidad deductiva, y que entre ellos empiecen a descubrir de que trata la actividad y preguntamos que representa para el equipo dicho material puesto en el suelo, así se estimula un entorno informal, potencializando su creatividad en las respuestas y que todos lleguen a un mismo fin. Se les solicitará que cada grupo se pongan encima de la sábana o plástico colocándose todo el grupo en centro de los mismos. Luego se les pedirá que le den vuelta a la sábana, tendrá que colocarla boca abajo sin salir nadie, donde usaran su interacción emocional psicofísica, generando habilidades de aprender a escuchar, siendo esta una técnica de producción grupal, realizando una tarea específica. Al finalizar la actividad se expondrán las diferentes ideas y estrategias de cada grupo y como llegaron a cooperar de manera espontánea y que fortalezas encontraron como equipo.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RlVD Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Respetar las diferentes ideas, posturas tomadas por cada persona. ✓ Trabajo colaborativo.
Resultados esperados: Se espera que los participantes desarrollen la escucha activa y como un equipo logren canalizar las ideas de todos para llegar a un mismo fin, sin excluir a ninguno.		

ESTRATEGIA N° 3

Importancia: Fomentar la veracidad de nuestras palabras, es un gran aporte que debe mantener todo equipo de trabajo, porque estimula la integración social, el ser honesto, y presenta beneficio a la sociedad, mediante el reconocimiento de nuestros actos.

Nombre: <i>Pinocho dice la verdad</i>	Materiales: Una silla alta, un cartel que diga en el centro verdad y su reverso que diga mentira, marcador Objetivo: Conocer personalidad de los integrantes del grupo.	 Tiempo: 30 minutos
Descripción: Se aplica la técnica de la congregación que consiste de relacionarse con participantes que tengan algo en común por ejemplo a quienes le gusta el color amarillo, o a quienes le gusta el cine, entre otros, lo cual debe ser preguntas de índole habitual, completando grupos de 7 personas, en el cual contribuye al poder relacionarse sin prejuicios y la emoción de saber que otras personas que no conocían presentan gustos similares. Una vez formado cada grupo, se narra una pequeña síntesis del cuento de pinocho para introducir la estrategia que consiste en descubrir la mentira sobre "tres verdades" que uno de los integrantes manifestará sentado, creando un ambiente deductivo y analítico, donde el grupo trabaja sus criterios, pensamientos y lo que podemos pensar de una persona y muchas veces sin conocerla, con el objetivo de poder conocer al compañero, mientras que otro participante llevará a cabo el ejercicio, siendo este el moderador informal, sabiendo cual es la mentira dentro de las supuestas verdades. Se explica las reglas del juego a los demás participantes, y tendrán un corto tiempo de 1 minuto para que cada uno piense sus alternativas de manera individual, un participante sale a dar sus "verdades", no importando el orden preferible que sea aleatorios y todo con la misma tonalidad y expresión para que la mentira no sea descubierta con facilidad, eso ayudara a despertar el interés crítico, usar el pensamiento imaginativo, y poder derivar información. El resto de los participantes adivinará cuál es la mentira de entre las tres alternativas, estimulando el desarrollo sociocrítico de conocer al participante y de lo mucho o poco que lo puede conocer. La persona asignada se encargará de poner un punto por cada persona engañada. Luego posteriormente se da el turno al siguiente participante para que de sus tres "verdades".		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RlVj Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Descarta prejuicios y facilita armonía. ✓ Favorece el desarrollo sociocrítico.
Resultados esperados: Se espera que los participantes puedan tener un vínculo más cercano en conjunto, que, al exponer situaciones de su vida, ya sean estas verdades o mentiras producirá el desarrollo de la inteligencia emocional.		

ESTRATEGIA N° 4

Importancia: Mediante esta estrategia se busca la manifestación de vínculos socioafectivos como el cuidado de una verdadera amistad y el aprender a convivir con las demás personas, respetando los criterios del prójimo.

Nombre: Los amigos de Blanquita	Materiales: Huevos, cinta adhesiva, sorbetes y fundas grandes o papel periódico. Objetivo: Desarrollar en los docentes un espíritu amigable para el crecimiento personal y sociolaboral.	 Tiempo: 30 minutos
Descripción: Se pide a los participantes realizar la técnica del reclutamiento, el cual consiste en agruparse de 5 personas para una misión, deberán analizar el personal y deberán tener en sus filas personal creativo, dinámico, y estratégico, y las características que desean reflejar. Esto fomenta apreciar las habilidades que tienen como compañeros, reconociendo sus fortalezas y lo importante que es para el grupo. Cada agrupación recibirá un huevo real que representará la amistad, también una cinta que representa sus fortalezas y una funda de sorbetes plásticos que representa las ideas, aportaciones y sus estrategias, donde utilizarán la imaginación y la creatividad para proteger al huevo de una aparatosa caída creando un soporte, lo cual fomenta la cohesión en los docentes, teniendo como objetivo la complementariedad de cada miembro y la coordinación por el objetivo en común. Se dará un tiempo de 10 minutos, para que los docentes estructuren su base, mediante un plan de acción con los materiales, y puedan en conjunto cuidar su amistad, facilitando la integración de manera informal. Luego se llamará a cada grupo y pondrá la funda o el papel periódico debajo del soporte realizado, uno de los integrantes se colocará el huevo entre el mentón y el pecho y el resto del grupo lo guiará para que pueda caer el huevo seguro dentro de la estructura realizada sin quebrarse, despertando la comunicación efectiva y el compañerismo. Al final cada grupo dirá la estrategia que uso y como han querido cuidar la amistad del grupo, comprometiéndose en que cada día se deben decir una palabra de aliento entre los mismos.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RIVs Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Afecto personal desinteresado. ✓ Valorar la amistad de quienes laboran a su alrededor.
Resultados esperados: Se espera que los participantes puedan socializar mucho más, mediante la estrategia creada entre todos buscaran proteger la amistad, ya que el soporte debe ser algo significativo para ellos para que dicha amistad no pueda sufrir ningún daño.		

ESTRATEGIA N° 5

Importancia: Esta práctica nos permite conocer los intereses, valores y la ética de cada persona, ayuda a la sana convivencia y analizar las conductas que interfiere con las relaciones interpersonales con los demás.

Nombre: Quien da más	Materiales: Marcador azul o negro, lista de cualidades Objetivo: Identificar qué cualidades son más valorados por el grupo y por qué.	 Tiempo: 60 minutos
Descripción: Se aplica la técnica de la consolidación donde se escribirá en la pizarra una lista de alrededor de cincuenta cualidades, llevando a cada uno a la reflexión con el objetivo de enfocarse como calidad humana y que debería empezar a ejercer, teniendo como objetivo un papel activo siendo una actividad auto reflexiva enriquecedora, para superación personal. Es vital dejar un espacio al lado de cada palabra escrita en la pizarra para registrar el número de cada cualidad y el nombre a quien corresponderá, lo cual será la esencia de cada participante, con que se identificará. Se les dará a los participantes un tiempo determinado para que lean todas las cualidades expuestas en el pizarrón, y de manera personalizada y analítica, seleccionen los que describen con su personalidad siendo este un autoconocimiento. Luego se le dará a cada persona una hoja para que escriban al menos diez cualidades que quisieran portar como integrantes de un equipo, ya que tiene como objetivo que es lo que quiere que le rodee en su ambiente laboral. Se les indica que cada uno cuenta con 100 puntos para comprar las cualidades que quiera, deberá ser un buen administrador para adquirir las cualidades anheladas para la cuadrilla que desea formar. La compra es mediante una subasta, ya que garantiza la inteligencia financiera, emocional y la sana armonía entre los participantes y quienes quieran la misma cualidad deberán ofertar más, incentivando el sentido de pertenencia, impulsando la comunicación y aprovechando la diversidad de habilidades. El cupo es de 100 puntos ya que si se le agota no podrán adquirir más cualidades, por ende, debe ser muy cuidadosos con lo que va a querer subastar.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RIWV Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Reflexionar acerca de las cualidades que cada persona considera necesarias para trabajar en equipo. ✓ Afinidades entre los demás.
Resultados esperados: Se espera de los participantes conozcan hasta donde están dispuestos por adquirir los valores, cualidades y características que los definen, así mismo la armonía entre compañeros y el valor que representa en el equipo de trabajo.		

ESTRATEGIA N° 6

Importancia: Es necesario interactuar y relacionarse con los demás de forma efectiva y mutuamente satisfactoria; puesto que, aprender a destacar las virtudes del equipo de trabajo ayudará a las habilidades sociales básicas.

Nombre: <i>Mi amigo TUTU</i>	Materiales: Marcadores, cartulina de colores o adhesivos de colores de tamaño de tarjeta. Objetivo: Reconocer las cualidades, capacidades, valores y creencias que portan los demás integrantes.	 Tiempo: 20 minutos
Descripción: Se pedirá a la audiencia que realicen dos filas paralelas, la fila derecha realiza diversas posturas o gestos y el de la fila izquierda debe seguir la secuencia siendo este el reflejo del otro, activando las neuronas espejos para que puedan analizar cómo se comportan o se reflejan a través de otros, siendo este un trabajo entre pares, ya que el objetivo es que ambos estando cara a cara, presenten empatía. Luego se le dará a cada participante una tarjeta y un marcador y tendrán que escribir un elogio a la persona que está al frente; dicho elogio debe ser genuino, sincero y que fortalezca la amistad, además puedes mencionar frases o pensamientos positivos hacia la persona que le vas otorgar la tarjeta, estableciendo una comunicación socioafectiva. Si en el transcurso de la actividad, existe alguna resistencia entre los pares, se les motivará al grupo, mediante una pequeña reflexión sobre que es más sencillo destacar los defectos que las virtudes, con el objetivo de sensibilizar el ambiente e impulsar a mejorar los canales de comunicación, ya que es necesario que dentro del campo laboral se pueda reconocer y expresar los aspectos positivos entre sus compañeros de trabajo. Cuando todos los docentes tengan escrito su elogio, y el ambiente sea el propicio, se realizará el intercambio de tarjetas, aplicando la técnica de los abrazos, para lograr un lazo de sana convivencia, el tiempo es libre ya que no serviría las presiones o limitaciones para lo que se espera lograr, que es retroalimentar las relaciones interpersonales. Si algunos integrantes desean darles a otros compañeros una tarjeta de elogio se dejará en la mesa para que lo realicen espontáneamente, para cultivar un clima laboral armónico, ya que el resaltar las virtudes del otro fortalece la autoestima de forma colateral.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RIWd Adaptado por: Blanca Toalongo Q. Beneficios: ✓ Generar un clima afectivo para trabajar en equipo. ✓ Reflexionar acerca del comportamiento de que está constituido sus compañeros
Resultados esperados: Se espera en los participantes desarrollar niveles de afinidad, estimular la sana convivencia y poder brindar segundas oportunidades entre quines por diversos motivos no tenian una buena relación, para poder obtener una sincera amistad.		

ESTRATEGIA N° 7

Importancia: Es imprescindible el reconocimiento emocional, se desarrolla mediante la cognición social, sus expresiones, el vocabulario, mostrando sus estados internos, mejorando la autoestima del participante.

Nombre: <i>El rompecabezas de blanquita</i>	Materiales: Bolígrafos y hojas	 Tiempo: 45 minutos
Objetivo: Reconocer mi actual círculo sociolaboral.		
Descripción: Se realizará un ejercicio de autorreflexión, en el que todos los participantes puedan analizar acerca de cómo se considera o se describe cada uno y como creen que el resto de los compañeros los perciben, ya que como objetivo se busca generar la autocritica para poder mejorar los aspectos negativos que se tenga hasta ese momento. Además, deberán pensar en el aquí y ahora y qué esperan para el futuro, siendo este una tarea personal y llevando a los participantes a explorar sus esferas sociales. Se le debe distribuir a cada participante una hoja con cuatro gráficos específicos, para obtener una respuesta directa, estará representada por cada organizador y debajo de cada uno deberá escribir según la referencia que le será indicada, activando la escucha activa. En el círculo se debe describir cómo es uno (será la parte reflexiva personal), destacando su esencia ya sea positiva y negativa, que conlleva a ser sincero con uno mismo. El cuadrado hace referencia sobre como uno cree que los demás lo perciben, cualidades y defectos, ayudará a ejercitar el reconociendo de cómo nos comportamos con los demás, para mejorar la parte sociolaboral. La cruz simboliza cómo se siente uno en la vida, pueda ser que en ese momento nadie se ha percatado de que un compañero este pasando una situación crítica y a través de este punto pueda fluir y que exista empatía entre el grupo. La escalera representa como se ven en futuro, es necesario estimular al grupo a proyectarse a través de sus metas y sueños, motivándolos en su autoestima, si dejaron de lado aquellos proyectos, es necesario inducirlos a retomarlos. Se pondrá de fondo una música ambiental acorde a la reflexión como estimulante para el momento. Luego se les dará unos minutos para que trabajen sobre la información mencionada en cada gráfico. Los participantes expondrán lo que han escrito y el grupo podrá notar las diferencias o aciertos de cómo lo perciben y como es tal cual.	Imagen referencial: 	
	Tomado de: http://cort.as/-RIWq	Adaptado por: Blanca Toalongo
	Beneficios: ✓ Reflexionar acerca de uno mismo y la relación con los demás. ✓ Pensar en el ahora y en el futuro.	
Resultados esperados: Se espera de los participantes que puedan desarrollar un conocimiento propio, el poder evaluar el pro y contra que uno mismo tiene, observando áreas de su vida en que se puede mejorar para un presente o futuro.		

ESTRATEGIA N° 8

Importancia: Potencia la práctica de las relaciones interpersonales, sin importar las variables como la cultura, sociodemográficas u otros factores, con el objetivo de tener un ambiente óptimo.

Nombre: <i>El laberinto de Blanca</i>	Materiales: Una lana roja y una lana azul, lista de preguntas. Objetivo: Reflexionar acerca del contexto grupal en el que nos vinculamos.	 Tiempo: 30 minutos
Descripción: Se pedirá a los participantes que formen la técnica el círculo de la confianza, ya que la forma del anillo es una alianza que establece un vínculo de armonía y en el mismo, se escogerá a dos personas al azar y una de ella se le dará la lana roja y a la otra persona la lana azul, la estrategia se trata de pasarse las lanas de uno a otro sosteniendo el lana a pesar de que se la lance a otra persona sin soltar el mismo, de esta forma se hará una telaraña de hilos de lana entre el grupo, con el objetivo de reconocer quienes pasan situaciones similares y quienes tienen diferencias siendo parte de un mismo vínculo. La lana roja se pasará entre los miembros que presentan un mismo comportamiento, así mismo será con el azul. Se empezará anunciando que deberán pasar la lana roja las personas que son introvertidas y la lana azul las personas extrovertidas, despertando la curiosidad y el interés de los docentes para conocerse, recordando que la lana debe estar sujeta por las personas que se consideran como el enunciado, sin soltarlo en ningún momento; por ende, se deben asegurar que todos los participantes estén integrados, generando una actividad dinámica y psicomotora. Luego sin soltarse o desamarrarse de la telaraña que se formó con la actividad, se procede a realizar otra pregunta con contradicciones en la cual se pondrá pequeños grados de complejidad en el ejercicio para desarrollar la memoria cognitiva y su habilidad social y tratar de ocupar toda la lana que pueda. Al concluir las preguntas se forma la telaraña se realiza un espacio de debate y reflexión, para hacer las respectivas sugerencias de las diversas personalidades que muestra cada docente, mientras que la figura final del ejercicio aplicado, su resultado mostrará que a pesar de nuestras diferencias son un equipo y que las mismas diferencias son las que potencializan el círculo laboral.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RlXr Adaptado por: Blanca Toalongo Beneficios: ✓ Identificar las contradicciones que conviven en los grupos.
Resultados esperados: Se espera de los participantes, que puedan conocerse mediante las características y rasgo que presentan, y al finalizar observar que por más distintos que sean son parte de un equipo.		

ESTRATEGIA N° 9

Importancia: El comprender los enfoques de tolerancia y a respetar las opiniones de los demás, son grandes valores al momento de resolver situaciones interpersonales de forma efectiva y estructurada.

Nombre: ¿Para dónde corro?	Materiales: Cinta de papel ancha, letrero con la palabra SI y otra con el NO. Objetivo: Establecer una comunicación más efectiva	 Tiempo: 20 minutos
Descripción: Se dividirá la sala o auditorio con una tira larga con la cinta adhesiva de papel (como si fuera una grieta en el suelo) y se pondrá en el lado derecho un cartel con la palabra SI y al lado izquierdo con la palabra NO, despertando la curiosidad de las preguntas que se podrían formular. Se les indicarán a los participantes que deberán ponerse encima de la tira y conforme se indiquen las preguntas deberán responder moviéndose al lado de su elección ya sea con un Sí o No, donde los docentes activen sus energías, e induciéndolos a un cuadro socio analítico, ya que las preguntas deben ser orientadas al clima laboral y sus relaciones interpersonales con los demás. Todas las respuestas deberán ser respondidas a través de moverse para cualquiera de las dos opciones ya sea con un SI o No, sin opción a quedarse en el centro de la cinta, se recomienda que para un inicio sea preguntas sencillas para que se comprenda la temática de la actividad y conforme el transcurso puede aumentar su complejidad. Luego se les comunica que en las próximas preguntas deberán argumentar su decisión, ya que es importante la escucha activa entre compañeros y ejercitar la tolerancia, ya que pueden existir respuestas que no vayan acorde con lo que piensa, pero es necesario respetarlo. Se elegirá a un representante de cada grupo quien brindará una pequeña explicación de su decisión, si es posible detallando con ejemplos cotidianos, para poder asociar los demás criterios o analizar las posibles desigualdades de respuesta y si alguno de los participantes de la oposición ha sido convencido del punto de vista argumentativo o está de acuerdo de manera total o parcial con el comentario expuesto por el compañero deberá correr para el otro lado y también deberá sustentar los motivos de su nueva postura, ya que al escuchar otros enfoques dando la apertura a nuevas perspectivas enriquecedoras, crea un hábito de ejercitar la inteligencia emocional, siendo tolerantes, antes de tomar una decisión acertada.		Imagen referencial:  Tomado de: http://cort.as/-RIZK Adaptado por: Blanca Toalongo Beneficios: ✓ Reflexionar sobre las argumentaciones y verdades ajenas
Resultados esperados: Se espera de los participantes el afianzar ideas, relacionar argumentos, y validar el criterio de los demás independientemente sea sus argumentos, ya que estimula el saber convivir mediante la tolerancia y el respeto.		

ESTRATEGIA N° 10

Importancia: Permite desarrollar la inteligencia emocional, de forma adaptiva a las esferas sociales que podemos encontrarnos, conjunto con soluciones lógicas, para manifestar con el comportamiento habitual.

Nombre: El casting de las emociones	Materiales: hojas y bolígrafos. Objetivo: Reflexionar acerca de las experiencias que despiertan emociones y las huellas que quedan en cada sujeto.	 Tiempo: 30 minutos
Descripción: La actividad se la realizará con todo el grupo en general, siendo una participación resolutive e inclusiva, promoviendo un alto grado de compromiso con su vida y permitiendo explorar sus sentimientos, de manera positiva, incrementando su valor personal, mediante la aplicación de la inteligencia emocional, ya que es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, así como los ajenos, de motivarnos y de saber manejar las emociones, con el objetivo de desarrollar la cognición y la afectividad teniendo como resultado la plasticidad cerebral. Se les anuncia a todos los docentes que deberán escoger tres de sus películas favoritas sin importar la categoría, el año o los actores que participan en la misma y deberán anotarlas en una hoja y escribir brevemente el porqué de su elección. Cada participante tendrá que manifestar al grupo sus sentimientos, experiencias personales y emociones mediante la selección de sus filmes. La propuesta es que se registre a lado de cada película que seleccionaron las emociones que les produce recordarlas. Luego de colocar las películas y el por qué, deberán explorar, por qué son significativas en sus vidas y si le producen más de una emoción, las mismas pueden influir positivamente en la capacidad reflexiva, para el desarrollo de la autoestima y el autoconcepto. Al final se procede de manera voluntaria que los participantes mencionen las películas que los representan y su asociación personal, creando un ambiente armónico y manejar adecuadamente sus emociones con el fin de adquirir una personalidad equilibrada, ya que los demás comprenderán el estado emocional, y será reflexiva ya porque cuando se observe alguna película mencionada en el taller se recuerde al compañero y la emoción o sentimiento que estaba pasando, para que cuando vuelva a ver a aquella persona que recordó, le pueda expresar con un abrazo su apoyo y así optimizar las relaciones interpersonales.	Imagen referencial: 	Tomado de: http://cort.as/-RIY- Adaptado por: Blanca Toalongo
	Beneficios: ✓ Que los integrantes puedan identificar las emociones que experimentan a diario.	
	Resultados esperados: Se espera que los participantes puedan desarrollar su memoria emotiva, lo cual estimula la empatía entre todos y analizar la realidad de cada participante.	

VALIDACIONES ESPECIALISTAS

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: Guía de Estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio Maria Matovelle” de la Ciudad de Guayaquil.

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Mónica Elizabet Urrutia Villalba
 Grado académico (área): Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo
 Experiencia en el área: 14 años como Rectora de Instituciones Educativas

2. Autovaloración del especialista

Marcar con un “x”

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
Facilitador gerencial para el desarrollo de habilidades y destrezas en mandos medios y ejecutivos	X		
TOTAL			
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con “x”

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Elementos de aplicación inmediata	X				
Observaciones: propuesta clara, entendible y con enfoque pragmático, presenta actividades de aplicación inmediata enfocada a resultados de mejora de clima laboral y de las relaciones interpersonales.					

MA: Muy aceptable BA: Bastante aceptable A: Aceptable PA: Poco aceptable I: Inaceptable

FICHA DE VALORACIÓN DE ESPECIALISTAS

Título de la Propuesta: Guía de Estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica "Julio María Matovelle" de la Ciudad de Guayaquil.

1. Datos Personales del Especialista

Nombres y apellidos: Bertha Lucía Félix Ruiz
 Grado académico (área): Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional
 Experiencia en el área: 13 años como Rectora de Instituciones Educativas

2. Autovaloración del especialista

Marcar con un "x"

Fuentes de argumentación de los conocimientos sobre el tema	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos teóricos sobre la propuesta.	X		
Experiencias en el trabajo profesional relacionadas la propuesta.	X		
Referencias de propuestas similares en otros contextos	X		
Comunicación asertiva con los docentes de la Unidad Educativa.	X		
TOTAL			
Observaciones:			

3. Valoración de la propuesta

Marcar con "x"

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la propuesta	X				
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados	X				
Beneficio para las buenas relaciones con los Docentes	X				
Observaciones: Propuesta que beneficiará a la Comunidad Educativa Matovellana, siendo un gran aporte en las relaciones interpersonales con los docentes.					

MA: Muy aceptable; BA: Bastante aceptable; A: Aceptable; PA: Poco Aceptable; I: Inaceptable

CONCLUSIONES

- En base a todo lo anteriormente expuesto en la presente investigación queda demostrado lo oportuno e importante que era el desarrollo del mismo, ya que los docentes siendo un pilar fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje deben poseer un perfil humanístico y sociable; siendo éstos parte de la comunidad educativa donde los códigos conductuales son indispensables para una sana convivencia, de lo cual se exponen las siguientes conclusiones:
- Durante el proceso de fundamentación se pudo recabar información valiosa para la sustentación de esta investigación, donde es evidente un problema latente en los docentes que presentan síntomas de una crisis psicosocial llegando a afectar al personal que los rodean. Mediante diferentes fuentes bibliográficas como libros, tesis y revisión de artículos indexados son las bases que sostienen firmemente la importancia de las relaciones interpersonales en el desenvolvimiento de cualquier individuo en todas las áreas o facetas de su vida cotidiana; ya sea familiar, social, laboral, etc; para así fundamentar posteriormente la propuesta de este proyecto.
- La fase del diagnóstico permitió evidenciar que los profesionales conocen teóricamente las bases de las relaciones interpersonales, pero al momento de ejecutarlas les es complicado puesto que no ha existido estrategias mediadoras o humanísticas que ayuden con este proceso y que estimulen el desarrollo de la inteligencia emocional ante cada situación caótica que se les puedan presentar ya que a diario comparten con estudiantes, padres de familia, directivos y sus colegas de cátedra, lo cual ha generado la deficiencia existente en el relacionamiento interpersonal entre los docentes de la institución, debido a los grupos que fomentan críticas destructivas siendo éstos que los problemas profesionales llegaban a convertirse en un plano personal, la competencia laboral mal direccionada, llegando a un resultado para nada alentador generando: situaciones de conflictos, la afectación en el desempeño laboral, la desmotivación laboral, la afectación en el clima organizacional, entre otros.

- Esta guía de estrategias representa esencialmente una herramienta útil para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil mediante talleres prácticos convivenciales que permiten fortalecer los lazos de compañerismo, fomenta el trabajo en equipo, facilita la adquisición de valores, simula situaciones de conflicto con el fin de obtener mecanismos de reacción más adecuados en función del grupo de trabajo y ayuda a desarrollar la inteligencia emocional de los participantes; todo esto diseñado como solución efectiva a los problemas de relacionamiento entre los docentes de esta Unidad Educativa.
- La validación de la guía de estrategias denota la importancia de su elaboración, en canalizar el ritmo psicosocial de cada sujeto de manera positiva llevándolos a que se complemente enérgicamente; la clave de este proceso es una buena comunicación como fuente para las relaciones interpersonales, así como lo apropiado y oportuno que son los contenidos que presenta la guía conteniendo un aprendizaje significativo, provocando experiencias estimulantes para contribuir en la productividad del equipo docente y en el ámbito de liderazgo educativo de dicha institución.

RECOMENDACIONES

- Se puede lograr fomentar las relaciones interpersonales entre los docentes, propiciando un ambiente agradable al momento de implementar las estrategias, para aquello es necesario indicar que la disposición es un factor primordial para efectuar cambios positivos y lograr los objetivos tanto individuales como en equipo.
- En cada participación deberán ejercitar la escucha activa, el cual las diferentes estrategias implementadas permitirán conocer las emociones, sentimientos, pensamientos y la manifestación de actitudes para con los demás compañeros de cátedra.
- Se deben respetar los criterios de los demás docentes, mostrando un respeto y un trato prudente donde se ejercitará la inteligencia emocional, para diversas situaciones futuras.
- Conforme se ejecute cada estrategia los participantes presentarán una madurez en sus habilidades sociales como la empatía, respeto, cooperación compañerismo, entre otros, mostrando una satisfacción personal, laboral y psicológica, por lo cual es recomendable compartir dichas experiencias entre los mismos compañeros.
- Es preciso que los Directivos de la Institución Educativa, observen las participaciones de los docentes ante cada estrategia implementada, añadiendo un control de los diversos procesos sociales que los sujetos ejecutaran y si asimilan de forma positiva los recursos para el beneficio de la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2013). Cómo influye la autoestima en las relaciones Interpersonales (Máster de intervención en convivencia Escolar, Universidad de Almería, Almería, España).
- Arce G. & Malvas Y., (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. Manuel González Prada de Huari – 2013 (Tesis de grado, Magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari. Perú)
- Arias, W., Masías, M., Muñoz, E., & Arpasi, S. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Revista de Investigación. 4. 9-33.
- Asamblea constituyente del Ecuador (2008). Registro Oficial No. 449. Constitución de la República del Ecuador. Del 20 de octubre del 2008. Ecuador
- Barquero, A. (2014). *Convivencia en el contexto familiar: un aprendizaje para construir cultura de paz*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 14 1, 1-19
- Barzola, I., Barzola, V. & Flores W., (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. Ciencias Humanas, 3(3), 21.
- Becerra, C. (2016). *Liderazgo del directivo para mejorar relaciones interpersonales en organizaciones educativas*. Revista arbitrada de ciencias sociales, 1 (1).
- Bedoya, M., Posada, D., Quintero, M., & Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. Pysonex, 8 (12), 1-9.
- Bolaños, J. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos (Licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas, Universidad Rafael Landívar,

Quetzaltenango, Guatemala).

Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo [CIFOIT]. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento.

Chiang-Vega, María M., Heredia-Gálvez, Sonnia, A. & Santamaría-Freire, Edwin J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial* 15(1) 73-86 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Clemente, R. (25 de septiembre de 2015). Relaciones interpersonales y desarrollo humano. Castellón de la Plana.

Consejo Nacional de Planificación (CNP), (2017). Plan nacional de desarrollo 2017 – 2021. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, Semplades. Mediante resolución N.º CNP-003-2017, del 22 de septiembre 2017. Ecuador.

De la Cruz Lablanca, I. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Elacqua G., Hincapie D., Vegas E., Alfonso M., Montalva V. & Paredes D., (2018). Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?

Fernández, M. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Claseshistoria*, (377), 2 – 12.

Fernández, V. (2014). Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente (Tesis doctoral, Universidad Ramón Llull, Barcelona, España).

Flores, E.; García, M.; Calsina, W. & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional Del Altiplano – Puno. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 7 (2), 5 – 14.

- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior, VI (16), 110-125.
- Franco J., (2015). Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del hospital general Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014 (Tesis de grado, Magister en gerencia en servicios de la salud, Guayaquil, Ecuador).
- Gálvez, L. & Garcés, M. (2011). Relación de identidad profesional y desarrollo de carrera en mujeres en posiciones gerenciales (Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga). Instituto de Psicología, Colombia, Santiago de Cali.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de administración, (42), 43 – 61.
- Gil, M. (2015). La convivencia empresarial. “efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de las empresas” (Trabajo final, Programa académico especialización en alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granada – FAEDIS, Bogotá D. C., Colombia).
- Gonzales, D. J. (2008). Psicología de la motivación.
- González Henao, L., (2015). Descripción y Análisis del Clima Organizacional en la Gerencia de Transacciones Inmobiliarias y la Gerencia de Servicio al Cliente de Constructora Colpatria S.A. a través del IMCOC, clima organizacional en Colombia: un método de análisis para su intervención. (Tesis de pregrado, Ciencias Administrativas y Contables, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia).
- González, J. & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. Educación, XXIV (47), 90-114.
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa (Maestría en investigación en educación, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador).

- Huilcapi, M., Castro, G. & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 3(2), 311-333.
- Iglesias, A. y & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Cien fuegos*, 13(3), 455-457.
- Lapeña, Y. &, Cibanal, L. & Pedraz, A. & Macía, M. (2014). Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 23(3), 555-562.
- López S. & Villacis C., (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil (Tesis de pregrado, Ingeniería Comercial, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador).
- Marzo, B. (2015). Estrés percibido y rasgo de mindfulness en el profesorado (Trabajo fin de Máster, Universidad Zaragoza, Zaragoza, España).
- Martínez, G.; Guevara, A. & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123 – 134.
- Mella. O (2000). Grupos focales técnica de investigación cualitativa (documento de trabajo N° 3). Santiago, Chile: CIDE
- Méndez, I. & Ryszard, M. (2005). El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales, una aportación del enfoque centrado en la persona (Tesis para obtener el grado de Maestro en desarrollo humano, Universidad Iberoamericana, México D.F., México).
- Mendieta A. (2015). “El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente” (Tesis de grado, Maestra en educación básica, Secretaría de Educación Pública Universidad Pedagógica Nacional, México D.F., México).
- Ministerio de educación (2015). Registro Oficial No. 417. Ley orgánica de

educación intercultural. Ecuador. 25 de Agosto de 2015.

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*, 33 (2), 171 – 190.

Pereira, F. & Nogueira, L. & Pereira, N. & de Souza, I. & Filgueira, C. & Pereira, V. (2016). *Interpersonal relationship of nursing professors: conflicts and challenges*. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 8 (3), 4609-4615.

Pérez, J.; Echauri, M. & Salcedo, A. (2002). El estrés.

Pinedo, H. (2015). La inteligencia emocional y su repercusión aplicada a la empresa dedicada a consultoría (Tesis de grado, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España).

Potayo, F. (2016). Concepciones y motivaciones sobre la profesión docente en la formación inicial del profesorado de ciencias de enseñanza secundaria (Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba, Córdoba, España).

Puggina, A., & Paes da Silva, M. (2014). Validação e adaptação cultural para o português da Interpersonal Communication Competence Scale. *Acta Paulista de Enfermagem*, 27 (2), 108-114.

Pujol, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3 – 18.

Salguero N., García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín virtual*, 6 (4), 3.

Sánchez-Sellero, M., & Sánchez-Sellero, P., & Cruz- González, M., & Sánchez-Sellero, F. (2014). Características Organizacionales De La Satisfacción Laboral En España. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 54 (5), 537-547.

- Sandoval Casilimas, C. (2002). Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social, Modulo cuatro: Investigación Cualitativa.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala).
- Toalongo, B, Cabezas, M. & Peñaherrera J. (2018) Las relaciones interpersonales en la integración docente en la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil. Congreso Internacional Sobre Tecnología e Innovación-Ciencias e Investigación [CITICI], Memorias CIMTED Onceava Edición CITICI2018. p.104 -113.
- Triolo, M. (2017). Trabajo docente y entorno laboral saludable en universidades públicas. Salud de los Trabajadores, 25 (1), 87 – 92.

A

N

E

X

O

S

ANEXOS

GUIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL GRUPO FOCAL

APERTURA

➤ **Saludo de bienvenida y oración inicial:**

Reciban todos, un cordial saludo.

Oración de acción de gracia y petición

➤ **Foco de investigación:**

Percepciones del personal docente de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” sobre las relaciones interpersonales con sus compañeros de profesión.

➤ **Objetivos:**

- Diagnosticar el estado de las relaciones interpersonales de los docentes de la U.E.P.C. Julio María Matovelle
- Conocer las opiniones de los docentes sobre su relacionamiento con sus compañeros
- Indagar / examinar las posibles causas que afectan las relaciones interpersonales en el personal docente
- Recopilar sugerencias y observaciones para mejorar las relaciones interpersonales docentes en la institución.

➤ **Presentación moderadora:**

Antes de comenzar quisiera presentarme, aunque muchos ya me conocen como la rectora de la institución, quisiera que en este momento me considere una colaboradora más, y me llamen por mi nombre Blanca Toalongo dejando a un lado las formalidades. Vale decirles que soy la encargada de dirigir y moderar este ejercicio.

➤ **Presentación de los participantes:**

Les voy a pedir que iniciemos presentándonos, cada uno va a explicar:

Nombre, edad, área y nivel donde desempeña sus funciones, antigüedad laboral en la institución; ¿Quién es?; ¿Cuál es su experiencia?; ¿Cuál ha sido el entorno de trabajo más agradable en el que laboró?; ¿En qué punto de su vida considera que esta?; ¿Se siente satisfecho con lo su trabajo/profesión?

S	SUJETO
S1	Docente inicial
S2	Docente básica elemental
S3	Docente básica elemental
S4	Docente básica media
S5	Docente básica superior
S6	Docente básica superior
S7	Docente bachillerato
S8	Docente bachillerato

S1. Soy de sexo femenino, mi estado civil es soltera, aunque tengo dos hijos maravillosos, el último trabajo en el que estuve fue ayudante en inicial de una institución educativa cerca de mi hogar, soy de creencia católica y firme un contrato fijo en el I.E. Julio María Matovelle. En la actualidad, soy docente en el área de inicial, llevo 7 años trabajando en la institución, una de las cosas que más me gusta es la oración de la mañana en cada día, además me gusta aprender cada día con los niños, también puedo decir que me molestan las preferencias para muchos docentes a los que les tapan las cosas y no les llaman la atención.

S2. Soy de sexo femenino, soy soltera, pero tengo mi pareja y tengo 1 niña, anteriormente laboraba en un call center hasta obtener mi título universitario, profeso la fe católica. Tengo 5 años trabajando en la institución como profesora en

el nivel básica por un contrato fijo, me siento bien en mis funciones y quiero que podamos mejorar en muchos aspectos en la institución.

S3. Mi sexo es femenino, actualmente vivo en unión libre y tengo un varoncito, soy católica y llevo 10 años trabajando en la institución y este fue mi primer trabajo como docente por contrato fijo y por eso me siento agradecido.

S4. Soy de sexo femenino, soy católica, tengo un niño y estoy soltera. El último trabajo antes de ingresar a la institución en la que trabajo fue de docente de una escolita por el norte de la ciudad, ahora soy docente en el área de sociales, llevo más de 8 años en la institución y me siento agradecida con las autoridades por el contrato fijo que tengo.

S5. Mi sexo es femenino, estoy casada pero aún no tengo hijos y soy cristiana pero respeto todas las creencias, mi último trabajo fue de asistente comercial y llevo 2 años en la institución trabajando en el área técnica con la asignatura de comercio por contrato fijo, puedo decir que me siento bien en la institución y trato de socializar con todos para no tener un entorno laboral pesado

S6. Soy de sexo femenino, tengo 2 hijos ya adultos mi estado civil es soltera, soy totalmente católica, pertenezco a la comisión social y docente, **y estoy** agradecida ya que tengo más de 15 años en la institución por contrato fijo, siendo novata y ahora experimentada, creo que no hay unión y eso afecta.

S7. Soy de sexo masculino, no tengo hijos y estoy soltero, en la actualidad soy docente del área de inglés, puedo decir que me siento satisfecho en mi trabajo y muy agradecido con la institución por la oportunidad, por los consejos y me siento parte de la institución ya que mis diez años de experiencia laboral los he vivido aquí por contrato fijo.

S8. Mi sexo es masculino, vivo en unión libre y tengo un bebe, vengo de un colegio del sur de la ciudad, y Llevo 2 años trabajando por contrato fijo en la institución de los 6 años que tengo de experiencia como docente y me siento bien y acogido por parte de la institución, creo que me he podido adaptar a pesar de mis errores también

contando mis aciertos pudo decir que he aprendido mucho y trato de llevarme bien con todos mis compañeros.

Tabla de actores	
Personajes	Características
Docente de Inicial	S1. Grupo de 3 a 4 años
Docente de Básica Elemental	S2. S3. Lenguaje y Matemáticas 2do a 4to básica
Docente de Básica Media	S4. Sociales 5to a 7mo básica
Docente de Básica Superior	S5. S6. Comercio y Sociales 8vo a 10mo EGB
Docente de Bachillerato	S7. S8. 1ero a 3ero BGU Inglés y Química

➤ **Dinámica para “romper el hielo”:**

El arca de Noé

A los participantes se le entrega un papelito donde está escrito el nombre de un animal, el cual para encontrarse solo lo harán mediante el sonido y gesto que medite o realiza el animal que le toco, formando su pareja.

INTRODUCCIÓN

Bien, quiero comentarles que durante un tiempo he estado realizando un estudio acerca de las relaciones interpersonales entre el personal docente y como potenciar las mismas dentro de la institución. Por esta razón con fines exploratorios y descriptivos estoy realizando estos grupos de enfoque para conocer con mayor claridad y profundidad sus percepciones y opiniones acerca del relacionamiento interpersonal docente en esta institución y cómo podríamos mejorar el mismo.

Categorías	Colores
Interacción social	AZUL
Entorno Laboral	AMARILLO
Desempeño Docente	VERDE
Entorno laboral / Clima organizacional	ROSADO

Preguntas de reconocimiento de conceptos y teorías

1. ¿Qué entienden por relaciones interpersonales en general?

- S1. La relación y el respeto
- S2. La asociación o grupo en el que me puedo desarrollar
- S3. Acción de unirse, formarse y comprometerse con un grupo de personas
- S4. La forma en que cada uno de nosotros debemos llevar a cabo soluciones de lo que hacemos por qué y para qué
- S5. La forma en que convivimos con las demás personas
- S6. La forma en que trabajamos como compañeros
- S7. La forma de integrarnos
- S8. La forma en que convivimos

1.Interacción Social	
1.1	Relaciones interpersonales

2. ¿Qué tan importante y necesario creen que es relacionarse con otras personas?

- S1. Hasta en la familia es necesario para tener unión y alcanzar metas para salir adelante juntos
- S2. Importante ya que lo principal debe ser la comunicación
- S3. Es importante para comunicarse y adaptar muy bien y saber convivir
- S4. Porque debemos trabajar juntos y ser unidos
- S5. Es muy importante para alcanzar objetivos
- S6. Muy importante ya que en un trabajo es bueno llevarse con todos sin juzgar y saber trabajar
- S7. Todos caminar por la misma dirección
- S8. Es necesario para ayudarnos

1.Interacción Social	
1.2	Necesidad de las Relaciones Interpersonales

3. ¿Qué opina sobre la motivación en general?

- S1. La motivación es tan necesaria como comer ya que todos los días deberíamos hacerlo y no solo a nivel de dinero sino también con una palabra gesto o frase de apoyo y de aliento
- S2. Es el motor, la fuerza para impulsar a seguir haciendo bien las cosas sin importar lo que se presente en el camino
- S3. Es la acción para que todo salga bien o trate de salir bien
- S4. Es parte de la formación de cada uno de nosotros para poder salir adelante e interrelacionarnos y estar unidos
- S5. Siempre debe haber motivación para resaltar lo que se está haciendo bien y motivar a corregir lo que se esté haciendo mal
- S6. Es muy importante ya que se señala lo que hacemos mal, pero no se resalta lo que se hace bien, por eso nos sentimos desmotivados
- S7. Es muy primordial para llegar al éxito
- S8. Si, la motivación es importante para los estudiantes, así mismo debe ser para nosotros como docentes

1.Interacción Social	
1.3	Teoría de la motivación

4. ¿Qué entiende por habilidad personal y social?

S1. Es una habilidad que tenemos pero que dejamos por desmotivación, pero como educadores debemos ser hábiles y dinámicos para poder llegar a las personas

S2. Es un factor importante y tener en cuenta los antecedentes para ser una persona social

S3. Habilidades que todos tenemos pero que no siempre la demostramos, prefiriendo aislarnos

S4. Es la formación que cada uno de nosotros debemos tener ya que debemos sabernos relacionar con la vida que tenemos y lo que observamos

S5. La facilidad de palabras que tenga de relacionarme con una persona que de pronto tenga alguna discordia, pero aun así trabajo con esa persona

S6. Se debe llevar esa habilidad para trabajar en equipo

S7. Es la facultad de poderse relacionar bien

S8. En lo personal y lo social es necesario la buena comunicación para el éxito

1. Interacción Social	
1.4	Habilidades personales y sociales

TRANSICIÓN

Conceptos y teorías en base al entorno laboral

5. ¿Qué opinan sobre las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo?

S1. Hay errores entre nosotros y malos entendidos que hace que fallemos como unidad educativa y si es cierto que hay grupos, pero deberíamos juntarnos todos

S2. Falta bastante dialogo por factor tiempo, y eso genera falta de confianza ya que no se ha podido generar

S3. Del 1 al 10 le pongo 3, nos falta bastante ya que los docentes nos relacionamos de forma diferentes y se forman grupos, pero deberíamos socializar con todos

2. Entorno Laboral	
2.1	Relaciones Interpersonales en el trabajo y la institución.

S4. En la institución nos falta unión

S5. Considero que el trato aquí es muy pobre, cuando uno es nuevo es difícil integrarse ya que uno comenta de otros.

S6. En el ambiente se siente mucha discordia, envidia, unos se creen más que otros, igual yo trato de llevarme con todos

S7. Hay mucha pelea por temas profesionales que a veces se toma como algo personal, lo cual el fin de socializar con todos

S8. Falta de comunicación y dialogo, porque hay muchas críticas destructivas y no constructivas.

6. ¿Creen que es necesario relacionarse con los compañeros de trabajo más allá del trato profesional?

S1. Cuando exista mejor relación, habrá más confianza y eso ayudara a decirse las cosas de forma más efectiva y eso ayudara a corregir errores a tiempo

S2. Considero que si debería ser así, ya que ayudaría a ser más empáticos y ayudar a los compañeros ya que lo conocemos más

S3. Considero que, si es muy necesario, incluso dejar lo profesional de lado por un momento para relajarnos, bromear y desestresarse, para motivarnos los unos a los otros como en ocasiones si pasa

S4. ¡Si! Porque eso ayuda a conocernos más y comunicarnos para relacionarnos mejor y de forma más profesional para llegar a los demás

S5. Si es necesario para conocer también el lado humano de las personas más allá del ámbito profesional hasta para poder ayudarnos unos a otros

S6. Yo considero que sí, para estar mejor con los compañeros

S7. Pienso que, sí es necesario, para conocer mejor a los compañeros

2. Entorno Laboral	
2.1	Relaciones Interpersonales en el trabajo y la institución.

S8. Pienso que sí, Porque fortalece lo profesional, pero hay que tener cuidado ya que lo que le confié a la otra persona puede divulgar a los demás

7. ¿Qué creen sobre la motivación laboral? ¿Es necesaria o no? ¿Es intrínseca o no?

S1. Sí, es necesario, pues decir cosas de reconocimiento o tener gestos de apoyo es necesario para seguir adelante y eso falta mucho aquí

S2. Siento que es algo que hace bastante falta aquí, ya que hay mucha desmotivación

S3. Es muy necesario, porque estimula que te den palabras de reconocimiento cuando haces algo bien

S4. Se debe dar motivación, pero no debe ser el centro de atención para el trabajador porque se debe hacerlo de corazón

S5. Pienso que, si es muy importante que la institución motive a sus empleados con abrazos, gestos de apoyo o reconocimientos

S6. Creo que si es necesario que te motiven y te reconozcan en el trabajo que haces

S7. Es muy importante porque da validez a nuestro trabajo para todos

S8. Yo pienso que, si es muy necesario, no solo que nos llamen la atención

2. Entorno Laboral

2.2	Motivación en el trabajo.
-----	---------------------------

8. ¿Cuáles son las habilidades personales y sociales que usted considera importantes en el entorno laboral?

S1. Son habilidades que tenemos pero que a veces no demostramos, no comunicamos y preferimos cohibirnos y mejor que otro lo haga en lugar de ayudarnos

S2. Considero que es empatía, saber escuchar, humildad y expresar nuestros malestares.

2. Entorno Laboral

2.3	Habilidades personales y sociales para el trabajo
-----	---

S3. Considero que saber comunicarnos, saber escuchar y tener mucha tolerancia para saber lo que estamos haciendo bien y lo que se hace mal, hasta para saber reaccionar

S4. Habilidades las tenemos todos, pero no sabemos ejecutarlo y debemos rescatar saberlas dar.

S5. Debería ser la habilidad de saber aceptar nuestros errores para mejorar

S6. La habilidad de comunicarnos y respetarnos entre todos

S7. Comunicarnos con los demás debe ser parte de nuestra tarea diaria y aceptar nuestros errores

S8. De respetar ayudar y de conocer a nuestro compañero bien

9. ¿Cree que la habilidad personal y social debe ser un requerimiento a la hora de contratar personal, o se puede ir trabajando en ellas poco a poco?

S1. Creo que si es necesario al contratarlo ya que eso puede dificultar su adaptación al grupo y no nos podría ayudar a seguir por su falta de disponibilidad o mejorar nuestro relacionamiento y en eso hemos fallado bastante

S2. Creo que debería ser un requisito primordial para no perder tiempo al momento de integrarlo o adaptarlo para el trabajo ya que necesitamos que sean sociables y entre bien en el grupo

S3. Es muy importante en el momento de la contratación para que sepa bien cuál va a ser su función y como trabajar bien con sus compañeros, ya que hay docentes que su relación es pésima con los demás

S4. Creo que cuando se contrate al personal se debe ver eso para que durante su tiempo en la institución sea más fácil su adaptación

S5. Es importante, aunque puede que a la hora de la entrevista parezca que lo hace bien, pero en el día a día de pronto no lo hace bien

2. Entorno Laboral

2.3	Habilidades personales y sociales para el trabajo
-----	---

S6. Si es muy importante y se debe tener en cuenta a la hora de contratar

S7. Es muy importante para integrarse en el grupo de trabajo, porque a muchos se le dificulta interactuar

S8. Es primordial, porque hasta la forma en que saluda dará buen ambiente al grupo

PREGUNTAS CLAVE

Desempeño docente

10. ¿Qué factores cree usted que influyen en el relacionamiento interpersonal docente dentro de la institución?

S1. La comunicación y el respeto son importantes en todo equipo de trabajo

S2. La comunicación y la falta de compañerismo

S3. Los valores que demuestra cada persona con los compañeros

S4. La responsabilidad que tiene cada docente para cumplir sus funciones

S5. El respeto entre sí y la comunicación

S6. La comunicación

S7. Falta de comunicación y coordinación

S8. Problemas personales, autoestima, y no poder desahogarse

11. ¿Cree usted que las relaciones interpersonales entre el personal docente influyen en el desempeño laboral de los profesores de la institución?

S1. Si influye y afecta la mala comunicación porque si algo se dice mal, es fácil que todo se venga abajo sobre todo porque muchos manejan la información y entonces se tergiversa la realidad y eso molesta mucho

3.Desempeño Docente	
3.1	Factores que influyen en las R.I

3.Desempeño Docente	
3.1	Factores que influyen en las R.I

- S2. Si influye y más aun con la falta de sinceridad y eso afecta el trabajo que realizamos y la desestabilidad laboral
- S3. Si influye y afecta la mala comunicación
- S4. Si influye y afecta la falta de comunicación
- S5. Si influye bastante sobre todo al no saber escuchar las opiniones o sugerencias salen las discordias
- S6. Si influye y afecta la falta de comunicación
- S7. Si influye por la falta de comunicación y coordinación
- S8. Si influye mucho por la falta de comunicación

12. ¿Cuándo hablamos de inteligencia emocional a qué nos referimos?

- S1. Es el estado de ánimo que se tiene en un determinado momento y que debemos estar listos para reaccionar a lo que se viene
- S2. Estrategias que usamos para poder reaccionar bien ante los problemas
- S3. Es la acción de buscar ideas para poder solucionar los problemas que se presenten en el ámbito laboral
- S4. Saber informarnos y tener un criterio concreto de lo que queremos hacer y tener una buena comunicación para tener una buena estructura
- S5. Lo que queremos hacer, pero a veces, dependiendo del estado de ánimo podemos hacerlo.
- S6. Controlar las emociones
- S7. Dominio de nuestras emociones
- S8. El yo interno, es eso que queremos hacer pero que a veces no podemos por los diversos problemas que tenemos

3.Desempeño Docente	
3.2	Inteligencia emocional

13. ¿Cree usted que la inteligencia emocional es necesaria en el desempeño docente?

- S1. Es muy importante y un requisito necesario que todos deberíamos tener
- S2. Considero que a diario ejercitamos esa inteligencia emocional, aunque a veces fallamos y reaccionamos mal, pero eso nos ayuda a corregir errores y reaccionar mejor en otras ocasiones
- S3. Autocontrol, saber manejarnos saber controlarnos pues uno nunca sabe cuándo pueda ocurrir un imprevisto, pero hay que saber reaccionar con compañeros, autoridades, estudiantes y padres de familia
- S4. El ser humano es muy inteligente pero no lo sabemos aprovechar para controlar las emociones y es por eso que a veces nos salimos de casillas y cometemos errores
- S5. Es muy importante para saber reaccionar cuando un alumno nos saca de casillas
- S6. Es necesario ya que da mucho coraje que siempre digan que uno hace mal las cosas y a otros les digan que está todo bien cuando no es así
- S7. Si es necesario para poder controlar nuestras emociones ante los diferentes llamados de atención y asimilar cuando nos corrigen
- S8. Si es necesaria porque nosotros nos manejamos con directivos y supervisores por la falta de comunicación

3.Desempeño Docente	
3.2	Inteligencia emocional

14. ¿De qué forma cree usted que el estrés repercute en el desempeño docente?

- S1. Provoca un rendimiento negativo
- S2. Influye en nuestro estado emocional
- S3. Repercute en incumplir con responsabilidades
- S4. Muchas veces en la falta de motivación
- S5. Repercute en tener disposición en hacer las cosas

3.Desempeño Docente	
3.3	Estrés en los docentes

- S6. Genera malestar e inconformidad
- S7. Afecta a nuestra salud por querer cumplir todo
- S8. Genera desmotivación y cansancio

Entorno laboral / Clima organizacional

15. En una frase ¿Cómo describiría el entorno laboral de la institución?

- S1. Hogar
- S2. Metamorfosis
- S3. Lugar donde adquiero experiencias
- S4. Un hogar
- S5. Aprendo mucho, es mi Aprendizaje
- S6. Segundo hogar
- S7. Desarrollo profesional
- S8. Bendición

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.1	Entorno laboral

16. ¿Cómo describiría la forma en que sus compañeros conviven con usted en su entorno laboral?

- S1. Buen ambiente y me siento muy bien, aunque yo a veces me enojo de la nada
- S2. Me tratan muy bien y yo los trato bien, aunque uno que otro no es así, pero los considero buenas personas
- S3. Hay docentes que tienen buena predisposición y hay otros a los que todavía les falta actitud
- S4. Colaboradores
- S5. A veces es un ambiente muy bonito entre compañeros y en ocasiones también es muy incómodo por el estrés
- S6. Normal y yo siempre estoy dispuesta a ayudar
- S7. Dentro de lo normal una manera pasiva
- S8. Bien en lo que cabe, ayudo cuando puedo a todo compañero

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.2	Convivencia en el entorno laboral

17. ¿Cómo describiría su propio relacionamiento con sus compañeros docentes en torno a la convivencia en el entorno laboral?

- S1. Soy enojona pero mi coraje me dura solo 10 minutos, por eso a veces soy indispuesta y sé que eso tengo que mejorar, también me falta alguien que me apoye y me motive con palabras de aliento, yo suelo aislarme y tengo miedo de hacer un exabrupto
- S2. Soy muy empática y extrovertida me gusta llevarme bien con todos
- S3. Con todos me llevo excelente
- S4. Yo con mis compañeros soy muy amable y ayudo a todos en todo lo que puedo
- S5. Me llevo bien con todos y trato de ayudar a todos
- S6. Me considero muy buena porque así no tenga afinidad con algunos yo les brindo la ayuda
- S7. Siempre trabajo con todos
- S8. Sociable y siempre saludo y trabajo con todos

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.2	Convivencia en el entorno

18. ¿Cree usted que la convivencia en el entorno laboral docente incide en la consecución de los objetivos institucionales?

- S1. Creo que si incide y eso a veces hace que demos pasos hacia atrás
- S2. Si incide porque uno o dos que hagan bien no bastan para que todos logremos crecer
- S3. Si incide, porque si hay un objetivo bien planteado y si el grupo no es unido eso afecta
- S4. Si incide porque si hay un grupo de personas que no les gusta colaborar o no les gusta hacer
- S5. Si incide y cuando trabajamos en equipo hay personas que no trabajan al 100% y eso perjudica

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.2	Convivencia en el entorno

S6. Si incide y es muy difícil trabajar por separado para llegar al objetivo

S7. Si incide porque tomamos diferentes direcciones y la falta de unión no permite alcanzar los objetivos

S8. Creo que si ya que vamos estar en lo mismo por la falta de comunicación y colaboración.

19. ¿Le gustaría a usted participar de estrategias que fomenten las relaciones interpersonales docentes?

S1. Si

S2. Si

S3. Si

S4. Si

S5. Si

S6. Si

S7. Si

S8. Si

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.3	Disposición y satisfacción

20. ¿Qué estaría dispuesto a hacer para fomentar las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución?

S1. Mejorar mi carácter y que mis compañeros también colaboren comunicándose

S2. Motivar las cosas buenas de las personas

S3. Más energía más dinamismo con mis compañeros

S4. Fomentar ideas de comunicación

S5. Ser más sociable y cortar los chismes

S6. Ayudar y ser más sociable

S7. A unirme a los demás, ayudar y ser responsable

S8. Ayudar y colaborar a comunicarnos

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.3	Disposición y satisfacción

21. ¿Cómo se ha sentido en todo el tiempo que lleva trabajando en la institución?

- S1. Muy bien
- S2. Excelente
- S3. Excelente, he aprendido mucho
- S4. Excelente
- S5. Muy bien he avanzado
- S6. Muy bien
- S7. Muy bien
- S8. Excelente

4. Entorno Laboral-Clima Organizacional	
4.3	Disposición y satisfacción

PREGUNTAS DE RESUMEN / TERMINACIÓN

Aportaciones generales

Ahora bien, después de todo lo que hemos compartido en este grupo:

22. ¿Qué podemos concluir respecto a las relaciones interpersonales?

- S1. Hay que ser más comunicativos tratar de solucionar cosas a tiempo, relacionarnos un poco más y motivarnos entre nosotros
- S2. Aprovechar las oportunidades de mejorar que tenemos y darles a los demás la misma oportunidad
- S3. Saber relacionarnos en comunicación respeto tolerancia y valores
- S4. Fomentar los valores
- S5. Es importante que siempre haya comunicación y si hay algún inconveniente comunicarlo
- S6. Comunicarnos más y ser más respetuosos, colaboradores con los compañeros predisposición
- S7. Fomentar el respeto entre todos y darnos una mutua ayuda
- S8. Siempre comunicarnos tratar de ayudarnos y dejar los chismes

23. ¿Qué apreciación daría sobre las relaciones interpersonales en torno al desempeño docente?

- S1. Todos tratamos de colaborar, pero por los estados de ánimos o problemas a veces no hacemos lo correcto
- S2. Si hay amistad debe haber más profesionalismo
- S3. Falta compromiso
- S4. Fomentar más nuestra vocación
- S5. Ponerle más amor al trabajo y a las órdenes, hacer mejor el trabajo
- S6. Trabajar con más entusiasmo y más compañerismo
- S7. Falta trabajar por vocación, cumplir con nuestra responsabilidad
- S8. Falta ponerse la camiseta Matovellana

24. ¿Qué repercusiones cree usted que tienen las relaciones interpersonales en el clima organizacional de la institución educativa?

- S1. Será más difícil alcanzar los objetivos si siguen estando esas piedras en el camino cuando un compañero no quiere colaborar, la I.E. demorará más en lo que quiere lograr
- S2. Vamos a carecer de una sana convivencia
- S3. Desestabilización laboral el cual no habrá organización y no se cumplirán objetivos
- S4. Debemos analizar la formación de cada persona y debemos ser todos unidos para poder cumplir nuestros objetivos
- S5. Se necesita más colaboración de todos para hacer las cosas bien hechas
- S6. Falta unión para poder llegar a nuestros objetivos
- S7. La predisposición y la falta de colaboración pueden inferir en los objetivos propuestos
- S8. Mejorar la unidad, caminar en la misma visión, propósito

PREGUNTAS DE SÍNTESIS

Aportaciones generales

1. Podemos validar que sus opiniones respecto a los diferentes temas fueron:

- Concluyeron respecto a las relaciones interpersonales que:

Comprenden el relacionamiento entre las personas, que son necesarias para alcanzar los objetivos y que aquí en la institución educativa Julio María Matovelle no son tan buenas; en algunos casos si, en otros casos no, a veces porque uno mismo falla, a veces porque fallan los compañeros y eso perjudica, sobre todo el tema de los chismes.

- Su apreciación sobre las relaciones interpersonales en torno al desempeño docente es que:

Si estas no son buenas, nos afectan, si no nos dan una palabra de apoyo, si no nos dan una palabra de aliento y por el contrario siempre están recalcando los errores que cometemos, repercute en cómo se desempeñan tanto con los estudiantes, padres de familia, directivos y por su puesto con los compañeros.

- Usted cree que las relaciones interpersonales repercuten en el clima organizacional de la institución educativa ya que:

Si estas no están bien, son más propensos a tener malas reacciones ante ciertas situaciones, serán reacios a cualquier llamado de atención, consejo o crítica constructiva, tomándolo incluso como una ofensa o como un tema personal, pues cuando un equipo de trabajo no está bien, se pueden dar diferencias profesionales y llevarlas al plano personal.

➤ **Agradecimientos:**

Les doy las gracias a cada uno de los participantes el cual, hoy logramos un paso importante al consolidar nuestro ambiente laboral, el poder conocernos un poco más del aspecto profesional,

por tener la predisposición y como dice Albert Camus "Hay más cosas de admirar en el humano que de despreciar".
Gracias.

Registro y tabulación de datos

	1	2	3	4	5
MARIA VERA	comunicación	es la base principal	es la base principal	carta de presentación	fundamental en el crecimiento
MONICA CAPITELLI	relacionarse	es la base principal	es el empuje	capacidad de relacionar	importante para convivir
LORENA QUIMIS	convivir	muy importante	es la base principal	carta de presentación	importante para convivir
MARILEY CARRANZA	convivir	muy importante	es el incentivo	capacidad de organizar	importante para convivir
CLAUDIA LOJA	convivir	indispensable	proceso de comunicación	capacidad de relacionar	importante para convivir
ELVIA GOMEZ	comunicación	muy importante	es la interacción	capacidad de relacionar	importante en la comunicación
ALEJANDRO YAGUAL	convivir	muy importante	es el motor	capacidad de relacionar	beneficia a la institución
EDISON CASQUETE	compartir	es importante	es la base principal	capacidad de relacionar	importante para convivir

6	7	8	9	10
es necesario para llevarse mejor	es importante y debe ser constante	comunicación	brindar oportunidad	falta de comunicación
es importante para conocernos	es muy importante todos deben ser motivados	el respeto	brindar oportunidad	falta de empatía
es necesario para llevarse mejor	es importante y es el motor de arraigo	el respeto	brindar oportunidad	formación de grupos
es importante para conocernos	es importante y es el motor de arraigo	empatía	es necesario	falta de comunicación
no es necesario	es muy importante	comunicación	se debe fomentar	desvalorización del trabajo
no hay tiempo para relacionarse	es muy importante todos deben ser motivados	respeto	es necesario	falta de comunicación
es importante para conocernos	es un plus	empatía	se debe fomentar	falta de comunicación
es necesario para llevarse mejor	es importante y es el motor de arraigo	respeto	es necesario	falta de comunicación

11	12	13	14	15
si influye	la emoción	es necesaria	falta de compromiso	no sociable
si influye	controlar emociones	es necesaria	falta de motivación	no sociable
si influye	controlar emociones	es muy necesaria	influye en la salud	no sociable
si influye	controlar emociones	es necesaria	falta de organización	no sociable
si influye	controlar emociones	es imprescindible	falta de motivación	falta de organización
si influye	controlar emociones	es muy necesaria	falta de compromiso	falta de unión
no afectan si esta bien dirigido	reacciones correctas	es muy necesaria	influye en la salud	agradable
si influye	controlar emociones	es muy necesaria	influye en la salud	falta de unión

16	17	18	19	20	21
regular	neutral	si incide en los objetivos	si	mejorar la comunicación	excelente
un poco difícil	positiva	si incide en los objetivos	si	mejorar la comunicación	muy bien
un poco difícil	muy buena	si incide en los objetivos	si	colaborar en todo	excelente
un poco egoísta	muy buena	si incide en los objetivos	si	colaborar en todo	excelente
regular	intrínseca	si incide en los objetivos	si	disposición	bien
carente de tiempo	distante	no incide en los objetivos	si	apoyar	excelente
colaborativo	muy buena	si incide en los objetivos	si	mejorar la convivencia	muy bien
comunicativa	distante	si incide en los objetivos	si	disposición	excelente

22	23	24
refuerzan la motivación	compartir conocimiento	en la unión
base fundamental para la comunicación	compartir conocimiento	en el desempeño
importante para ayudarnos en la I.E.	compartir conocimiento	en la convivencia
importante para ayudarnos en la I.E.	trabajar en equipo	en la convivencia
importante para ayudarnos en la I.E.	se basa en el respeto	en el éxito
importante para ayudarnos en la I.E.	se basa en el respeto	en el desempeño
importante para ayudarnos en la I.E.	trabajar en equipo	en el éxito
importante para ayudarnos en la I.E.	compartir conocimiento	en la comunicación

FICHA DE EVALUACIÓN DE CAMBIOS ACTITUDINALES

El siguiente cuestionario se aplica con la intención de conocer su criterio y opinión en base a los reactivos que se detallan en la ficha.

Lea detenidamente los siguientes items y estime, según su propia opinión en qué grado o magnitud se encuentra en cada uno de los rasgos mencionados; marcando con una X el casillero que mejor represente su perspectiva.

La escala de valoración numérica del 1 al 5 corresponde a los siguientes parámetros:
1_NADA / 2_POCO / 3_REGULAR / 4_SUFICIENTE / 5_MUCHO

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me siento capacitado para tener relaciones interpersonales sanas y productivas con mis compañeros					
2	Tengo facilidad, casi instintiva para el trato con los demás					
3	Estoy dispuesto a aceptar las críticas de mis compañeros, autoridades y/o alumnos					
4	Soy capaz de intentar ponerme en los zapatos de los demás para comprender sus acciones y actitudes					
5	Me siento capaz de canalizar el estrés de forma positiva para no afectarme a mí ni a los demás a mi alrededor					
6	Estoy abierto a aprender de mis colegas					
7	Estoy abierto a reconocer mis errores y cambiar mi forma de accionar					
8	En un equipo, soy colaborador con quien lo dirige e incluso puedo tomar la iniciativa si la situación lo amerita					
9	Me considero capaz de controlar mis emociones y reacciones ante determinadas situaciones de conflicto					
10	Me considero una persona con “tacto”, delicadeza y prudencia en mi trato hacia los demás					

Fecha y hora de evaluación: _____/2020

_____ horas.



Guayaquil, 12 de Julio del 2019

CERTIFICACION

Yo, GALO MIGUEL ESCALANTE HUAYAMAVE con CI 091534757-9 en calidad de Vicerrector de la Unidad Educativa Particular Católica Julio María Matovelle una vez revisada la propuesta de la "GUÍA DE ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA JULIO MARÍA MATOVELLE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", de acuerdo a la realidad que tenemos en nuestra institución educativa es de suma importancia contar con una Guía como la que nos está proponiendo la Maestrante Blanca Azucena Toalongo Quezada para poder así mejorar el clima laboral ya que esto traerá muchos beneficios en el desempeño docente de nuestros profesionales y también ayudará a fomentar las relaciones entre sí.

Por lo que, valido esta propuesta, la misma que será incluida en la planificación institucional para ser aplicada en el proceso vacacional y en el siguiente año lectivo, en beneficio de toda la comunidad educativa Matovellana.



GALO ESCALANTE H.
VICERRECTOR

II Congreso Internacional de Innovación, Educación, Ciencia e Investigación-CIECI 2019

CONFIERE EL SIGUIENTE CERTIFICADO A:

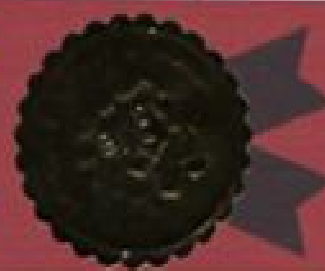
LIC. BLANCA AZUCENA TOALONGO QUEZADA

*Por su participación, destacada con la ponencia: GUÍA DE ESTRATEGIAS
PARA FOMENTAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR CATÓLICA
"JULIO MARÍA MATOVELLE" DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.
Realizada en Orlando Florida EEUU del 25 al 29 de marzo del 2019 con una
duración de 50 horas*



Comité Científico CIECI 2019

DR. PATRICIO AMORÉS G.



HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES



NOMBRES: MÓNICA ELIZABET
APELLIDOS: URRUTIA VILLALBA
CEDULA DE IDENTIDAD: 160026418-6
DIRECCIÓN: REAL AUDIENCIA Y JOSE MARIA BORRERO
TELÉFONO: 0989049322
EMAIL: monicaeli14@hotmail.com

INSTRUCCIÓN FORMAL:

ESTUDIOS PRIMARIOS:

- ESCUELA ANTONIO ALOMIA LLORY
PARROQUIA LAS VILLEGAS CANTÓN QUININDÉ
PROVINCIA DE ESMERALDAS

ESTUDIOS SECUNDARIOS:

- INSTITUTO NORMAL "CAMILO GALLEGOS"
PARROQUIA SHELL, PASTAZA
- COLEGIO NACIONAL "VERACRUZ"
PARROQUIA VERACRUZ , PASTAZA

ESTUDIOS SUPERIORES:

- PROFESORA DE EDUCACION BÁSICA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
- LICENCIADA EN LENGUA Y LITERATURA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
- MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

EXPERIENCIA LABORAL:

- COLEGIO FISCOMISIONAL "FRAY AGUSTIN DE ASKÚNUGA"
GALAPAGOS, ISLA ISABELA
RECTORA DESDE 1998 -2003
- UNIDAD EDUCATIVA JULIO MARÍA MATOVELLE
QUITO
RECTORA DESDE JUNIO 2015 - SEPTIEMBRE 2018

REFERENCIAS PERSONALES

- HNA. REINA LUZON RODRIGUEZ
0992342635
caprilida@yahoo.es
- HNA. BERTHA LUCIA FELIX RUIZ
0990831253
berlu8@gmail.com
- HNA. LEOPOLDINA ANGAMARCA ANGAMARCA
0989740785
liopito2001@yahoo.com

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRES: BERTHA LUCIA
APELLIDOS: FELIX RUIZ
CEDULA DE IDENTIDAD: 1002137915
DIRECCIÓN: VENEZUELA N11-262 Y CALDAS
TELÉFONO: 2959869 / 2284502 / 0990831253
EMAIL: berlu8@gmail.com



INSTRUCCIÓN FORMAL:

EDUCACIÓN PRIMARIA:

- ESCUELA FISCAL MIXTA CINCO DE JUNIO

BACHILLERATO:

- U. E. LA SALLE
BACHILLER EN CIENCIAS, ESPECIALIDAD,
SOCIALES

ESTUDIOS SUPERIORES:

- UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Licenciada en Ciencias de la Educación Mención
Lengua y Literatura
- UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

EXPERIENCIA LABORAL:

Periodo		Tiempo			Institución Educativa	Función	Asignatura
Desde	Hasta	Años	Meses	Días			
1-06-2006	2007-03-31	0	9	30	Escuela Jijón Caamaño y Flores (Cantón Urcuquí-Imbabura)	Docente	Lengua y Literatura
1-05-2007	14-10-2019	12	5	13	Unidad Educativa Julio María Matovelle (Guayaquil)	Docente Rectora	Lengua y Literatura

CARGOS DESEMPEÑADOS:

- UNIDAD EDUCATIVA CORAZÓN DE MARÍA SANTA BARBARA DE BARINAS
Docente del Área de Lengua
- UNIDAD EDUCATIVA CARDENAL DE LA TORRE. QUITO Docente del Área de Lengua
- UNIDAD EDUCATIVA PADRE JULIO MARIA MATOVELLE TRAPICHILLO. Docente del Área de Lengua
- UNIDAD EDUCATIVA LUIS FIDEL MARTINEZ. Docente del Área de Lengua
- UNIDAD EDUCATIVA SATISIMOS CORAZONES PASAJE. Docente del Área de Lengua
- ESCUELA JIJON CAAMAÑO. URCUQUI Docente del Área de Lengua

- RECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JULIO MARÍA MATOVELLE” - GUAYAQUIL, DESDE EL 2007-2019
- RECTORA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “CARDENAL DE LA TORRE” - QUITO DESDE EL 14 DE OCTUBRE DEL 2019

REFERENCIAS PERSONALES

- HNA. ANDRADE ERAZO ANA LUCIA
0997604332
erazito28@yahoo.es
- HNA. LIZA IBARRA PEREZ
0958870790
clary_ibarra@outlook.es
- HNA. LEOPOLDINA ANGAMARCA ANGAMARCA
0989740785
liopito2001@yahoo.com