



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN
PRIMARIA**

TEMA:

**LA INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO DE LA CIUDAD DE
QUITO**

AUTORA:

ANA CLEOTILDE ALMEIDA ENCALADA

DIRECTOR:

Dr. ROBERTO ROMERO GALLARDO

QUITO

2015

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la señorita Profesora Ana Almeida Encalada, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención EDUCACIÓN PRIMARIA cuyo título es: LA INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO DE LA CIUDAD DE QUITO.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D. M. a los 26 días del mes de noviembre del 2015.

MGS. Roberto Romero Gallardo

**TUTOR DE LA CARRERA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTORÍA

Yo, Ana Cleotilde Almeida Encalada, autora de la tesis titulada “LA INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO DE LA CIUDAD DE QUITO”, mediante el presente documento dejo constancia de que esta tesis es de mi exclusiva autoría y elaboración, realizada con el correspondiente reconocimiento de los autores quienes con sus conocimientos han sido base para la elaboración del presente trabajo, para cumplir con uno de los requisitos previos a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Primaria, en la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador.

Atentamente,

Ana Cleotilde Almeida Encalada.

AUTORA

DEDICATORIA

A la comunidad educativa de la Escuela Leonidas Proaño de la ciudad de Quito, por su generoso aporte a mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros por compartir generosamente sus conocimientos.
Al personal Directivo y Administrativo de la Facultad por brindarme todas las facilidades a lo largo de estos años de formación académica. Y a mis compañeros de trabajo y estudio, por brindarme su amistad y apoyo moral.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación del tutor	ii
Autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen ejecutivo	xiv
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del problema.	3
1.3. Formulación del problema.	3
1.4. Preguntas directrices.	3
1.5. Objetivos.	
1.5.1. Objetivo general.	4
1.5.2. Objetivos específicos.	4
1.6. Justificación.	5
1.7. Estudios relacionados con el tema de la investigación.	6
1.7.1. A nivel internacional.	6
1.7.2. A nivel nacional.	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del clima institucional.	9
2.1.1. Definición de clima institucional.	9
2.1.2. Origen del término clima organizacional.	10
2.1.3. Los enfoques: estructuralista, subjetivista y eclético.	11
2.1.4. Influencia del clima en otras variables.	13

2.1.5. Dimensiones del clima institucional.	14
2.1.6. Importancia del clima institucional.	17
2.2. Antecedentes sobre las relaciones interpersonales.	18
2.2.1 Origen de la teoría de las relaciones humanas.	21
2.2.2. Definición y dimensiones de relaciones interpersonales.	23
2.3. Marco institucional.	28
2.3.1. Visión.	28
2.3.2. Misión.	28
2.3.3. Objetivos institucionales	29
2.3.4. Principios metodológicos.	30
2.3.5. Organigrama institucional	30
2.4. Fundamentación legal.	31
2.5. Hipótesis.	32
2.6. Variables de la investigación .	32
2.6.1. Variable independiente.	32
2.6.2. Variable dependiente.	32
2.7. Operacionalización de variables.	33

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación	
3.1.1. Tipo de investigación	34
3.1.2. Métodos de investigación	34
3.2. Población	35
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	35
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de los resultados	36

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de la encuesta realizada a los padres de familia	37
4.2. Encuesta realizada a los profesores	49

4.3. Encuesta realizada a los alumnos	61
4.4. Comprobación de la hipótesis	73

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	80
5.2. Recomendaciones	82

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Tema	83
6.2. Presentación	83
6.3. Objetivo general	84
6.4. Objetivos específicos	84
6.5. Fundamentación teórica	84
6.5.1. La integración familia / escuela en el quehacer educativo.	84
6.5.2. El liderazgo y su influencia en el clima relacional de convivencia.	86
6.5.3. Sobre las relaciones interpersonales.	87
6.6. Actividades	88
6.6.1. Listado de contenidos	88
6.6.2. Desarrollo de los contenidos	90
Taller de la unidad I	90
Taller de la unidad II	102
Taller de la unidad III	112
6.7. Evaluación de la propuesta.	117
Bibliografía	118
Webgrafías	121
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 4. 1. – Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.	37
Tabla 4. 2. – Percepción de la valoración personal en la escuela.	38
Tabla 4. 3. – Percepción del apoyo de los directivos.	39
Tabla 4. 4. – Actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	40
Tabla 4. 5. – Percepción del manejo de conflictos en la escuela.	41
Tabla 4. 6. – Reacciones al ambiente físico de la escuela.	42
Tabla 4. 7. – Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.	43
Tabla 4. 8. – Percepción del trato que reciben del profesorado.	44
Tabla 4. 9. Percepción de la empatía en la relación con el profesorado.	45
Tabla 4.10. – Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.	46
Tabla 4.11. – Percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	47
Tabla 4.12. Influencia del clima escolar en la autorrealización de los hijos.	48

ENCUESTA A LOS PROFESORES

Tabla 4.13. – Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.	49
Tabla 4.14. – Percepción de la valoración personal en la escuela.	50
Tabla 4.15. – Percepción del apoyo de los directivos.	51
Tabla 4.16. – Actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	52
Tabla 4.17. – Percepción del manejo de conflictos en la escuela.	53
Tabla 4.18. – Reacciones al ambiente físico de la escuela.	54
Tabla 4.19. – Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.	55
Tabla 4.20. – Percepción del trato que reciben de los padres de familia.	56
Tabla 4.21. – Percepción de la empatía en la relación con los compañeros.	57
Tabla 4.22. – Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.	58
Tabla 4.23. – Percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	59
Tabla 4.24. – Influencia del clima escolar en la autorrealización personal.	60

ENCUESTA A LOS ALUMNOS

Tabla 4.25. – Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.	61
Tabla 4.26. – Percepción de la valoración personal en la escuela.	62
Tabla 4.27. – Percepción del apoyo de los directivos.	63
Tabla 4.28. – Actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	64

Tabla 4.29. – Percepción del manejo de conflictos en la escuela.	65
Tabla 4.30. – Reacciones al ambiente físico de la escuela.	66
Tabla 4.31. – Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.	67
Tabla 4.32. – Percepción del trato que reciben de los padres de familia.	68
Tabla 4.33. – Percepción de la empatía en la relación con los compañeros.	69
Tabla 4.34. – Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.	70
Tabla 4.35. – Percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	71
Tabla 4.36. – Influencia del clima escolar en la autorrealización personal.	72

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla 4.37. – Características de la dimensión identidad.	73
Tabla 4.38. – Características de la dimensión liderazgo.	74
Tabla 4.39. – Características de la dimensión solución de conflictos.	75
Tabla 4.40. – Características de la dimensión ambiente físico	75

VARIABLE DEPENDIENTE RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 4.41. – Características de la dimensión autenticidad	76
Tabla 4.42. – Características de la dimensión comunicación	77
Tabla 4.43. – Características de la dimensión autorealización	78

ÍNDICE DE FIGURAS

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Figura 4. 1. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.	37
Figura 4. 2. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela.	38
Figura 4. 3. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos.	39
Figura 4. 4. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	40
Figura 4. 5. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela.	41
Figura 4. 6. Representación porcentual sobre la percepción del ambiente físico de la escuela.	42
Figura 4. 7. Representación porcentual sobre las reacciones de sinceridad ante el clima escolar.	43
Figura 4. 8. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben del profesorado.	44
Figura 4. 9. Representación porcentual sobre la percepción de empatía en la relación con el profesorado.	45
Figura 4.10. Representación porcentual sobre la percepción del trato del Profesorado hacia el alumnado.	46
Figura 4.11. Representación porcentual sobre percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	47
Figura 4.12. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización de los hijos(as).	48

ENCUESTA A PROFESORES

Figura 4.13. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.	49
--	----

Figura 4.14. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela.	50
Figura 4.15. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos.	51
Figura 4.16. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	52
Figura 4.17. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela.	53
Figura 4.18. Representación porcentual sobre la percepción del ambiente físico de la escuela.	54
Figura 4.19. Representación porcentual sobre las reacciones de sinceridad ante el clima escolar.	55
Figura 4.20. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben de los padres de familia.	56
Figura 4.21. Representación porcentual sobre la percepción de la empatía entre compañeros de trabajo.	57
Figura 4.22. Representación porcentual sobre la percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.	58
Figura 4.23. Representación porcentual sobre percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	59
Figura 4.24. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal y profesional.	60

ENCUESTA A LOS ALUMNOS

Figura 4.25. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.	61
Figura 4.26. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela.	62
Figura 4.27. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos.	63

Figura 4.28. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.	64
Figura 4.29. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela.	65
Figura 4.30. Representación porcentual sobre la percepción del ambiente físico de la escuela.	66
Figura 4.31. Representación porcentual sobre las reacciones de sinceridad ante el clima escolar.	67
Figura 4.32. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben del profesorado.	68
Figura 4.33. Representación porcentual sobre la percepción de la empatía en la relación con los compañeros.	69
Figura 4.34. Representación porcentual sobre la percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.	71
Figura 4.35. Representación porcentual sobre percepción de las relaciones entre directivos y profesores.	70
Figura 4.36. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal y estudiantil.	71



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

TEMA:

**LA INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS RELACIONES
INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD
EDUCATIVA DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO DE LA CIUDAD DE QUITO**

AUTORA: ANA CLEOTILDE ALMEIDA ENCALADA

DIRECTOR: Dr. ROBERTO ROMERO GALLARDO

QUITO, 2015

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente estudio se establece la relación entre el Clima institucional y las relaciones interpersonales en base a la percepción del personal docente, los padres de familia y los alumnos de quinto y sexto años de educación básica matriculados en la escuela Leonidas Proaño de Quito, Ecuador durante el año lectivo 2012 -2013. El estudio tiene relevancia para el ámbito educativo al poner de manifiesto como el Clima Institucional (modelado por un liderazgo orientado hacia la participación y el apoyo, un modelo pedagógico basado en el respeto al ser humano y a la naturaleza, que ha incorporado el ritmo y el arte en su metodología, la solución adecuada y oportuna de conflictos) puede constituirse en un ambiente que contribuya favorablemente al desarrollo de relaciones interpersonales, sinceras, cordiales y de empatía, entre los miembros que conforman la comunidad educativa lo cual incide favorablemente desarrollo de la calidad y calidez de las actividades educativas. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 70 personas: 30 alumnos, 30 padres de familia y 10 docentes. Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas de opción múltiple. El tratamiento estadístico se realizó mediante la tabulación de resultados y la graficación de los mismos para su análisis e interpretación. Se verificaron como verdadero o falso, cada una de las preguntas a través de tablas de comprobación de los resultados esperados y los resultados obtenidos, para luego proceder a la comprobación de la hipótesis. Por el alto porcentaje de resultados verdaderos se puede inferir la hipótesis como verdadera.

Palabras clave: Clima Institucional, Relaciones Interpersonales.

INTRODUCCIÓN

Entre los objetivos establecidos en la legislación ecuatoriana vigente y el Plan Nacional del Buen Vivir se plantea el educar para la participación democrática, la convivencia armónica, fomentando una cultura de solidaridad, justicia, paz y no violencia a fin de lograr una educación de calidad con calidez.

En este contexto, amerita que se evalúe las condiciones organizativas con las que cuentan las instituciones educativas para asumir este nuevo reto.

Si bien es cierto que los estudios del clima institucional u organizacional y las relaciones interpersonales tuvieron su origen en el campo laboral e industrial, este tipo de investigaciones han evolucionado en sus enfoques e instrumentos de análisis, de tal manera que han posibilitado ampliar el universo de estudio a todo tipo de organización, y particularmente al ámbito educativo, donde se ha relacionado estas variables al desempeño institucional.

En este sentido, se ha considerado apropiado y como apoyo al ámbito de la Gerencia Educativa, plantear como objeto de estudio de la presente investigación de campo, el determinar si el clima institucional influye positivamente o negativamente en las relaciones interpersonales, de tal manera de que los directivos y más miembros de la comunidad educativa de la Escuela Leonidas Proaño, cuenten con los elementos de juicio para controlar los diferentes factores que intervienen en las variables de estudio y en esta forma incidir en la calidad y calidez del quehacer educativo.

La presente investigación ha sido estructurada en seis capítulos, de la siguiente manera:

En el primer capítulo se exponen el tema de investigación, el planteamiento, la formulación del problema, la importancia y el alcance de la misma.

En el segundo capítulo se desarrolla el Marco teórico, que fundamenta la investigación presentando los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas que justifican la importancia del Clima Institucional u Organizacional y la determinación de las Relaciones interpersonales. También se integran el Marco Institucional y la Fundamentación Legal, así como la formulación de hipótesis y operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo se explica el diseño y la metodología de la investigación, la población objeto de estudio, las técnicas e instrumentos tanto para la recolección de la información como para el procesamiento y análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo se procede a presentar, mediante las tablas y los gráficos correspondientes, el análisis e interpretación de los resultados.

En el quinto capítulo se concretizan las conclusiones de la investigación y las recomendaciones, que si bien es cierto se dirigen a los miembros de la comunidad educativa, también es factible extrapolarlas hacia otras instituciones educativas.

En el sexto capítulo se desarrolla como propuesta de fortalecimiento de la integración, la participación, el liderazgo y las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la escuela Leonidas Proaño de Quito,

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA:

La influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Escuela Leonidas Proaño de la ciudad de Quito.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los objetivos de la nueva Política Educativa es lograr grandes transformaciones en el sistema educativo ecuatoriano, tanto en lo pedagógico como en lo institucional resumidos en los términos calidad y calidez. El clima institucional educativo y las relaciones humanas pueden obstaculizar o favorecer el cumplimiento de este objetivo. Todos sabemos lo placentero que es convivir y trabajar en un ambiente de relaciones humanas armónicas y lo difícil que se torna para el individuo y para el grupo cuando no se cuenta con ellas. Varios estudios demuestran que las relaciones humanas contribuyen a moldear el clima institucional.

La interrogante que nos surge es saber si un clima institucional positivo o negativo puede influenciar o no en el desarrollo de buenas o malas relaciones. Esto será materia de estudio de la presente investigación.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Influye el clima institucional en las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa de la Escuela Leonidas Proaño de la ciudad de Quito?

1.4. PREGUNTAS DIRECTRICES

1.4.1. ¿Qué es el clima institucional?

1.4.2. ¿Cuáles son las dimensiones del clima institucional

1.4.3. ¿Qué significa relaciones interpersonales?

1.4.4. ¿Cuáles son las dimensiones de la relaciones interpersonales

1.4.5. ¿Cómo influye el clima institucional escolar en las relaciones interpersonales?

1.5. OBJETIVOS.

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar a través de la investigación de campo si el clima institucional influye en las relaciones interpersonales, entre los miembros de la Comunidad Educativa, a fin de sugerir alternativas para su fortalecimiento en el campo educativo.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Describir el clima institucional y sus dimensiones que posibiliten identificar factores para incidir en su mejoramiento o fortalecimiento.
- b) Explicar las relaciones interpersonales y sus dimensiones que permitan identificar factores a ser relacionados con aquellos que se definan en la variable independiente.
- c) Determinar el grado de influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales percibida por los miembros de la comunidad educativa de la escuela Leonidas Proaño.
- f) Desarrollar una propuesta de acciones para el fortalecimiento del clima institucional y el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

1.6. JUSTIFICACIÓN

Los nuevos paradigmas que han surgido en las últimas décadas respecto a los modelos pedagógicos, reflejados en las políticas estatales, sus reformas y sus leyes, se han constituido en una exigencia de renovación de la gestión educativa, provocando que las instituciones educativas se vean avocadas a realizar grandes esfuerzos para lograr una educación de calidad con calidez, como demanda la Nueva Constitución. Hoy más que nunca, se requiere hacer uso de los nuevos conceptos y esquemas teóricos gerenciales válidos para posibilitar tanto la reestructuración funcional formal como la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y sobre todo de los recursos humanos, para lograr el objetivo de la formación de seres humanos acordes a las exigencias del siglo XXI, con conocimientos, capacidades y valores que posibiliten la concretización del SUMA KAUSAY: “el buen vivir.”

El clima institucional es un tema que, durante los últimos 50 años, ha generado numerosas investigaciones sobre su impacto en una amplia categoría de resultados como, por ejemplo, la calidad de la educación, los resultados académicos de los estudiantes, el bienestar psicológico, la seguridad, el desempeño financiero de la institución. Sin embargo, no se han realizado estudios de su incidencia en las relaciones interpersonales; esto último, es tema del presente estudio.

De manera particular, el presente proyecto de investigación tiene relevancia científico - social, porque nos permite tener nuevo conocimiento acerca de la relación que actualmente existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Leonidas Proaño, lo que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento Institucional y para otros investigadores interesados en profundizar y/o complementar el tema (relevancia académica). Además, tiene una relevancia práctico-institucional por que permitirá a sus directivos y

miembros integrantes de la comunidad educativa valorar el clima institucional y las relaciones interpersonales con miras a la toma de decisiones que conlleven a mejorar los aspectos deficientes y reforzar los positivos. Esta experiencia, también puede ser replicada en otras instituciones educativas.

1.7. ESTUDIOS RELACIONADOS CON EL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

Durante el proceso de revisión bibliográfica, se ha podido observar en las diferentes investigaciones que unos autores utilizan el clima institucional como una variable independiente y otros como variable dependiente. Cabe señalar que no se ha encontrado estudios específicos sobre la influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales en instituciones educativas.

Sin embargo, existen investigaciones que estudian el grado de relación entre el clima institucional u organizacional y otras variables como la incidencia del clima institucional en el grado de compromiso laboral, la relación de liderazgo y relaciones interpersonales con el clima institucional o sobre los diferentes factores que influyen en el clima institucional.

Se presentan a continuación algunos estudios de mayor relevancia en relación al tema de la presente investigación.

1.7.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En el ámbito educativo se han realizado estudios sobre el clima institucional relacionado con otras variables como por ejemplo:

Simbrón, M. (2010) llevó a cabo una investigación correlacional con diseño transversal para “determinar el grado de incidencia del clima organizacional

en el grado de compromiso laboral de los docentes de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú” (Simbrón López, 2010, pág. 6). En esta investigación se puntualiza que un clima organizacional negativo es percibido por el 58.3% del personal docente, y a su vez, el 47.7 de ellos tiene un grado de compromiso laboral medio (Simbrón López, 2010). Dicho estudio concluye lo siguiente:

Que el clima laboral, la motivación laboral, las relaciones interpersonales y la adaptación a la estructura organizacional tienen incidencia directa en el nivel de compromiso del personal docente (Simbrón López, 2010, pág. 61).

Arteaga, Ch. (2006) utilizando el diseño correlacional y el método cuantitativo, realizó una investigación, basada en la percepción de los trabajadores, sobre el nivel de relación que existe entre el liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima Organizacional, en una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos 58 docentes y 8 administrativos (Arteaga, 2006, pág. 2). El estudio aporta las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional es predominante percibido como regular, Esto incide en la manera como se comportan los trabajadores. En cuanto a la correlaciones entre la variable liderazgo con las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, fueron altamente positivas, al igual que la que existe entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional (Arteaga, 2006, pág. 70).

Córcega, A y Subero, L. (2009) llevaron a cabo una investigación correlacional de carácter descriptivo en el Liceo Bolivariano Creación Cantarrana de Cumaná, Venezuela sobre los factores que influyen en el clima organizacional (Córcega, A.; Subero L., 2009, pág. i).En base al análisis concluyeron con las siguientes observaciones:

El personal directivo de la institución centraliza la toma de decisiones y no se toma en cuenta los criterios y sugerencias de los demás, quienes no sienten satisfacción con este estilo de liderazgo lo que afecta negativamente las relaciones interpersonales con los directivos. Además, opinan que la carga de trabajo exigida por los directivos, es excesiva y se encuentran desmotivados por la falta de reconocimientos y salarios adecuados (Córcega, A.; Subero L., 2009, pág. 73).

1.7.2. A NIVEL NACIONAL.

Hay pocos estudios realizados en el país sobre el clima organizacional, la mayoría de ellos, circunscritos a empresas como, por ejemplo, el efectuado por Ortiz, T. (2012): “Evaluación del clima laboral en el contexto de los procesos de reestructuración del grupo metro, sede Quito”.

En el ámbito escolar hay una investigación llevada a cabo por Tibanquiza, G., de diciembre 2009 a febrero 2010, sobre la influencia de la práctica de valores en el ambiente escolar en la escuela República de Uruguay, del cantón Pelileo (Tibanquiza, 2010, pág. 1), llegando a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la práctica de valores incide en el ambiente escolar. Que no existe correlación, entre la práctica de valores de la escuela y los valores que se practican en el ambiente familiar, que se encuentra afectado por factores económicos que dificultan la práctica de valores (Tibanquiza, 2010, pág. 42).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

2.1.1. DEFINICIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL.

El término Clima Institucional no es común en la revisión bibliográfica realizada para fundamentar la presente investigación. En efecto, para evaluar el ambiente de las instituciones u organizaciones se emplean términos como: clima organizacional, clima laboral, clima escolar, clima psicológico, cultura organizacional, cultura escolar, ambiente laboral, entorno laboral, situación organizacional.

Tomando como referencia el objetivo de la investigación, en determinar el grado de influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales, de todos estos términos, se considera el “clima organizacional” como el que más se ajusta a los requerimientos de la investigación.

Sin embargo, amerita realizar algunas precisiones sobre los términos institucional y organizacional, los mismos que, a pesar de guardar cierta relación entre ellos, no son sinónimos.

Schvarstein, L. (citado en (Nadia, 2011, pág. 1) puntualiza a algunas diferencias entre estos términos. Por un lado, señala que institución es un concepto abstracto, es decir, un cuerpo normativo, jurídico y cultural, (conformado por ideas, valores, creencias, leyes, etc.) “que pretende ordenar, legitimar y normalizar el comportamiento a través de la adjudicación de funciones y roles. Son ejemplos de institución el trabajo, la vejez, la justicia, la religión, entre otras”.

Por otro lado, afirma que la organización es una construcción social caracterizada por tener una racionalidad, con un orden simbólico y preceptos a partir de los cuales el sujeto le da sentido a lo que percibe. Dentro de ella se forman grupos cuyos miembros son los individuos que cumplen diferentes papeles a partir de los mecanismos de adjudicación y asunción de roles. Todo esto equivale a decir que la organización es la materialización de la institución (Nadia, 2011).

Luego concluye que a pesar de estas diferencias, las instituciones y las organizaciones, guardan entre sí alguna relación. En principio, las organizaciones materializan el orden social que establecen las instituciones. Por otra parte, ambas comparten el hecho de ser superestructuras dinámicas. Son superestructuras en tanto están por encima de los individuos (los preceden y los suceden) y son dinámicas porque no están cristalizadas sino que cambian de acuerdo a la sociedad y el momento histórico. Finalmente, las instituciones atraviesan a las organizaciones (Nadia, 2011, pág. 1)(párr. 4).

Tomando en consideración los criterios de los diferentes autores arriba mencionados, se estima conveniente puntualizar que en el presente estudio, para proceder a describir el ambiente escolar del centro educativo Leonidas Proaño, se emplea el término clima institucional como sinónimo de clima organizacional, ya que este último refleja con mayor exactitud la conformación y la dinámica del ambiente educativo objeto de la presente investigación. En este sentido se considera necesario profundizar, a continuación en su significado.

2.2.2. Origen del término clima organizacional.

De acuerdo a la investigación realizada por Fernández, T. (2004) la diversidad de investigadores coinciden en que las utilidades preliminares del término "clima" se remontan a los trabajos de Lewin, Lippit (1938) en

cuyos estudios aparece el primer registro de su definición en el marco de un experimento hecho con estudiantes de 10 a 11 años de edad, con el objetivo de describir el efecto de tres tipos de liderazgo en el comportamiento individual (Fernández, 2004, pág. 44).

Desde entonces, muchos otros autores han realizado una diversidad de propuestas de conceptos, enfoques, componentes evaluables y metodologías para su estudio, dando énfasis al ámbito empresarial. Sin embargo, aún no existe un consenso en cuanto al significado del término, dando lugar a la pluralidad de conceptualizaciones. Amerita, entonces, realizar una breve revisión de la evolución del término.

2.2.3. Los enfoques: estructuralista, subjetivista y ecléctico.

Por un lado, se encuentran las conceptualizaciones que abordan los factores organizacionales puramente objetivos como la estructura, de allí que se los agrupa en el Enfoque Estructuralista, promovido según (Fernández, 2004, pág. 48) por la psicología industrial, y por otro, están aquellas que se centran en los atributos percibidos subjetivamente, como el apoyo que recibe un miembro dentro de una organización, esto último, de acuerdo a la investigaciones de García, R. e Ibarra, V. (2012), bajo la influencia de la escuela de pensamiento de Gestalt y la Escuela Funcionalista (García,R.; Ibarra,V., 2012, pág. 5).

Posteriormente, surge un enfoque liderado por Litwin y Stringer (1968 en (Fernández, 2004) loc. cit.) que integra los dos anteriores tomando en cuenta lo estructural y lo subjetivo. Por un lado, según afirma (Noriega Bravo, 2010) se encuentra la amplia gama de valores organizacionales, como son la estructura organizacional, la comunicación la supervisión y el liderazgo con sus respectivos estilos. Por otro lado, el resultado final en cuanto a nivel de productividad o de satisfacción (Noriega Bravo, 2010, pág. 3) .

A partir de estas experiencias de acuerdo a Noriega, V. (2009) se da una tendencia por “sintetizar el concepto de clima organizacional resumiéndolo en base a variables conductuales, estructurales y de los procesos que se dan en una organización”. En este contexto, según Noriega, los investigadores han utilizado indistintamente este concepto, ya sea como variable independiente que influye en variables consideradas como dependientes como por ejemplo, la satisfacción, la motivación, o la productividad, o también ha sido empleada como variable dependiente influenciada por variables como las condiciones de trabajo, la experiencia, las relaciones, entre otras, o también “como variable intermedia entre las realidades sociales y orgánicas”, por un lado, y las individuales, por el otro (Noriega Bravo, 2010, pág. 3).

Entonces se puede apreciar que en las últimas décadas, en el intento de explicar su naturaleza y medirlo, se han dado diferentes enfoques sobre los cuales continúa el debate.

De todos estos enfoques, Peralta, R. atribuye a Alexis Goncalves (1992) como el investigador que ha desarrollado el concepto mayormente utilizado sobre el Clima Organizacional o Institucional. En este concepto se toma en consideración las percepciones que los trabajadores tienen sobre los procesos y las estructuras que existen en un lugar de trabajo o medio laboral (Peralta, 2002, pág. 2).

Más tarde, Stephen Robbins (1995) en (Peralta, 2002), en sentido contrario al anterior enfoque, considera que el clima institucional es un ambiente que incluye, tanto a las instituciones, como los factores externos que constituyen fuerzas que pueden presionar o influir en el desempeño de la organización (Peralta, 2002, pág. 3).

La integración de estas dos posturas encuentra sintetizada en la definición dada por Cornejo y Redondo (2001) quienes definen el clima organizacional (en el contexto escolar) como “la percepción que tienen los sujetos de las

formas de interactuar... y del contexto en el cual estas interacciones se dan” (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 15).

Por otra parte, Soto, L. (2011) refiriéndose a las evaluaciones del clima de los centros educativos, resalta las características que proponen Fernández Díaz y Asensio Muñoz (1993), cuando describen el Clima Institucional:

Para estos autores, el concepto de clima institucional u organizacional, es de carácter globalizador y multidimensional ya que en el primer caso señala el tono o el ambiente de una institución educativa y en el segundo, que el centro educativo puede ser influenciado por una variedad de factores institucionales de carácter estructural, formal como también dinámicos o de funcionamiento (Soto, 2011, pág. 3).

Más aún, el clima organizacional constituye la personalidad de la institución, que se caracteriza por ser permanente en el tiempo, que influye en los resultados del proceso educativo, tales como el rendimiento académico, la motivación, entre otros; en su definición, el factor humano y sus características deben ser consideradas como variables de gran relevancia, siendo el liderazgo una de las más importantes (Soto, 2011, pág. 3).

Además del clima de una institución, pueden distinguirse en su interior diferentes microclimas específicos como, por ejemplo, el clima de aula. Todos ellos pueden ser evaluados, diagnosticados e intervenidos posibilitando su mejoramiento permanente. La percepción de las personas que los integran es un indicador fundamental al realizar un acercamiento hacia el estudio del clima (Soto, 2011, pág. 3).

2.2.4. Influencia del clima en otras variables

En relación al clima institucional, referido a centros educativos, según Cornejo y Redondo (2001), en los estudios realizados por Anderson en

1982, se llegó a la conclusión de que “el estudio del clima de un centro podría considerarse la mejor medida de la eficacia institucional” (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 16).

Efectivamente, diversos estudios realizados entre 1969 y el 2000, en diferentes contextos y con distintos instrumentos demuestran que existe una “relación directa del clima positivo” de un centro educativo “con variables académicas como el rendimiento, aprendizaje efectivo, adquisición de habilidades cognitivas, desarrollo de actitudes positiva hacia el estudio”. Además varios autores señalan que “existe una relación significativa entre la percepción del clima en la escuela y el desarrollo emocional y social” del alumnado y el profesorado, asociado con la sensación de bienestar general, de confianza en sus propias habilidades para aprender e interactuar con sus pares y maestros, así como la capacidad de retención de los centros educativos (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 18).

2.2.5. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Es cierto que en relación a la naturaleza y definición de clima, a pesar de la diferencia de los enfoques, se pueden apreciar ciertos acuerdos especialmente en el aspecto psicológico en general, esto es, percepciones individuales de atributos organizacionales.

En relación a las dimensiones no sucede lo mismo, “siendo el único acuerdo que existen múltiples dimensiones de las cuales es muy difícil determinar las variables que impactan más en una organización que otra”. (Marín, D.;Cano,C.,Cevallos, M.; Mora, R., 2010, pág. 18).

Más aún, debido a la “indiscriminada utilización de las variables, es difícil encontrar consistencia entre las dimensiones propuestas por distintos autores” y al mismo tiempo, determinar cuales se relacionan con el clima y cuáles son las que lo afectan. (Chilla, M.; Marín, M., 2011, pág. 20).

A manera de ejemplo se mencionan algunas de las que han sido utilizadas: Ransden (1979), según registra Chiclla y Marín (2011) define el clima a través de las siguientes dimensiones:

1. Conflicto y ambigüedad organizativa
2. Liderazgo: consideración y apoyo
3. Cooperación, amistad y sinceridad en el grupo de trabajo
4. Liderazgo en relación con la orientación de las metas.
5. Espíritu profesional y organizativo.

Peralta, R (2002) señala que para Litwin y Stringer, éstas son las escalas del Clima Organizacional, según la percepción de los miembros a cerca de:

1. Estructura: La burocracia es el elemento de mayor importancia para la organización versus más informal o menos jerarquizado
2. Responsabilidad: Contar con autonomía en las decisiones inherentes a su trabajo.
3. Recompensa: Que al trabajo bien realizado se corresponda con reconocimiento y recompensa.
4. Desafío: El cumplimiento de objetivos en base al establecimiento de retos y metas.
5. Relaciones: La existencia de buenas relaciones entre los miembros, complementado con un ambiente laboral agradable.
6. Cooperación: Que exista un espíritu de colaboración y apoyo entre los miembros en dirección horizontal y vertical.
7. Estándares: Establecidos en relación a la productividad.
8. Conflicto: Identificación y adecuada solución de los conflictos, sin disimularlos.
9. Identidad: Valoración como persona y sentido de pertenencia y sintonía de los objetivos personales con los institucionales (Peralta, 2002, págs. 8-10).

Según Soto (2011) una diferente caracterización comúnmente utilizada es aquella realizada por Likert, quien llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales y de toma de decisiones, cada uno de ellos con un clima particular (Soto, 2011, pág. 4). Estos son:

1. Sistema autoritario. En el cual las decisiones son adoptadas en la cima de la organización desde donde descienden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de instituciones se caracteriza por desconfianza, temor e inseguridad generalizados (Soto, 2011).

2. Sistema paternalista. Igual que en el autoritario, las decisiones se toman en el nivel superior. Sin embargo, existe una mayor delegación que en el anterior. Se fundamenta en relaciones de confianza condescendiente desde arriba hacia abajo. Para las personas subordinadas, mientras se sujeten a las reglas establecidas desde el nivel superior, el clima de la organización les parecerá ser estable y estructurado y es que parecerán estar cubiertas sus necesidades de carácter social (Soto, 2011).

3. Sistema consultivo. En el que existe un clima de confianza y gran nivel de responsabilidad en razón que se da lugar a cierto grado de descentralización y delegación de la toma de decisiones a nivel de los mandos medios (Soto, 2011).

4. Sistema participativo. Que se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Los mecanismos de comunicación son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. Esto da como resultado un clima de confianza entre los diferentes estamentos y se logran altos niveles de compromiso de los miembros con la organización y sus objetivos (Soto, 2011).

2.2.6. Importancia del Clima Organizacional.

En el clima Institucional, considerado como organización, se encuentra reflejado en las actitudes, creencias y valores de todos quienes la integran, por lo tanto, por su naturaleza, estos se constituyen en elementos claves del clima. De allí que las personas encargadas de gerenciar las organizaciones o los directivos, en el caso de una escuela, consideran importante analizar y diagnosticar el clima organizacional de una institución para orientar la toma de decisiones.

Amorós (2007), refiriéndose al comportamiento organizacional y más específicamente a la cultura organizacional manifiesta que cuando las personas reaccionan o deben tomar decisiones ante la realidad de una institución, no lo realizan en razón de ésta, sino ante todo por la manera de percibirla o cómo se la representan; y, esta percepción puede variar en cada uno de los departamentos o áreas, así como por la antigüedad, género, o nivel de educación de sus miembros (Amorós, 2007, pág. 244).

De allí la importancia, de profundizar en el conocimiento de esa percepción grupal que los miembros tienen del “clima, para entender sus acciones y reacciones”. (Amorós, 2007, pág. 244)

Más aún, Peralta (2002) resalta la importancia que Goncalves (1999) concede a este enfoque en el sentido de que el comportamiento de los trabajadores no son fruto de los factores que existen en la organización sino que depende de las percepciones que ellos tengan de los mencionados factores (Peralta, 2002, pág. 4).

No obstante, Cornejo y Redondo (2001), en el estudio realizado sobre el clima escolar percibido por estudiantes de enseñanza media, puntualizan que las percepciones de los miembros, en gran parte dependen de las interacciones, actividades y otros tipos de experiencias que cada uno de ellos tienen con la institución educativa, De allí que la interacción entre las

características administrativas y las características personales se refleja en el clima de la institución educativa (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 13).

La importancia del estudio del clima Institucional en la escuela Leonidas Proaño radica en posibilitar que los directivos y demás miembros involucrados en el proceso educativo conozcan los factores que influyen en el ambiente de trabajo y estudio, y, a la vez que puedan administrarlos lo más eficazmente posible.

Para cumplir con la finalidad de la presente investigación se procedió a determinar el clima institucional de la escuela Leonidas Proaño mediante el estudio de cuatro dimensiones:

- a) Identidad (el sentido de pertenencia, identificación con la filosofía educativa, y de ser valorado como persona);
- b) Liderazgo (orientado hacia la motivación, el apoyo, la participación o viceversa);
- c) Conflicto (existencia y forma de solucionarlos); y,
- d) Ambiente Físico (Funcionalidad y ambientación).

2.2. ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

En las últimas décadas se han realizado un número significativo de investigaciones sobre los factores socio-ambientales e interpersonales en la escuela. Todas coinciden, según Cornejo y Redondo (2001) en lo siguiente:

- Las instituciones se caracterizan por que en ellas prevalece un sistema social dinámico y con cultura propia.
- Que el logro significativo en el aprendizaje de los alumnos está directamente relacionado con la adecuada organización y dirección de las instituciones.

- Que el factor pobreza no es determinante para el logro de mejores resultados.
- Que los factores que favorecen el aprendizaje escolar se deben resaltar principalmente el clima escolar y el tiempo real de aprendizaje, siendo los elementos centrales de este la frecuencia de las interacciones y la calidad de estas. (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 12).

En el estudio sobre las relaciones interpersonales realizado por Zupiria, X. (2001) se destaca las siguientes conclusiones:

- “Las relaciones interpersonales constituyen una necesidad básica”.
- “Determinan nuestra personalidad”.
- “Muchas de las características de la personalidad son aprendidas en las relaciones que hemos mantenido”.
- "Este aprendizaje hace posible el cambio, pero el mismo siempre se dará en el seno de otras relaciones”. (Zupiria, 2001, pág. 71)

Por otra parte, según Sarria, G, (2007) las relaciones al interior de una institución educativa, en gran medida se van configurando “por los rasgos particulares de la personalidad y tendencias de los directores, los profesores y los demás miembros que la conforman”. Sin embargo, “la figura clave en la determinación de la estructura de estas relaciones es la del director” o directora debido a que “su personalidad juega un papel fundamental en el funcionamiento satisfactorio de la escuela”. (Sarria Garcia, 2007, pág. 15)

Luego agrega que la infinidad de personalidades posibles de identificar se las puede clasificar en dos amplias categorías:

- Personalidades autocráticas, que fomentan relaciones de desconfianza y temor.
- Personalidades democráticas, entorno a quienes se desarrollan relaciones de confianza y autorrealización personal o profesional

Cada individuo contiene una gama combinada de estas, manifestándose en su accionar la tendencia hacia una de estas categorías (Sarria Garcia, 2007, pág. 16).

Complementando lo anterior y para fines de la presente investigación, se estima necesario presentar los aportes y conclusiones señaladas en el estudio realizado por Cornejo y Redondo sobre la percepción que tienen los jóvenes sobre el clima escolar, enfocado desde las relaciones interpersonales que establecen con sus profesores y de otros aspectos de su vivencia en la institución llegaron a las siguientes conclusiones:

- La imagen con que nos quedamos, tal como nos ocurrió al revisar otros estudios, no es muy alentadora. Vemos a un gran porcentaje de jóvenes desmotivados respecto de las actividades educativas, que perciben a la escuela como una institución cerrada y lejana, que los obliga a realizar diariamente rituales de actividades estereotipadas, a las cuales no les ven mayor sentido y que son ajenas a sus formas de ser.
- Al menos para estos jóvenes, la escuela no logra incorporar las vivencias de sus educandos y, por lo tanto, no logra movilizar sus emociones, su energía, su creatividad. En definitiva no logra involucrarlos como personas integrales en tareas de aprendizaje. (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 37)

Sobre las propuestas de mejora del clima escolar (que posibiliten el aumento de su satisfacción y la mejora de su predisposición hacia la dinámica escolar y las tareas educativas) aportan lo siguiente como uno de los “ejes de mejora de convivencia”:

La afectividad y relaciones interpersonales de mayor cercanía e intimidad. En el clima escolar, de enseñanza media, el aspecto que peor perciben los jóvenes en las relaciones que establecen con sus profesores es la falta de cercanía, intimidad y afectividad. Relaciones marcadas por la distancia, la frialdad y el contacto desde el rol. Relaciones interpersonales de mayor intimidad y cercanía contribuirían a mejorar el clima escolar, y también a

retirar esto que constituye una piedra de tope para la «mejora de la calidad de los aprendizajes (Cornejo,R.; Redondo,J., 2001, pág. 38).

En las diferentes investigaciones sobre las relaciones interpersonales se ha utilizado este término como una variable independiente para evaluar los efectos que esta produce en diferentes ámbitos de una organización, incluyendo al clima organizacional.

También se ha empleado esta variable como sinónimo de relaciones humanas. Si bien es cierto están muy relacionadas la una con la otra, amerita que se analicen sus diferencias entre los significados de relaciones interpersonales y relaciones humanas, asunto que se aborda en los siguientes acápites.

2.2.1. ORIGEN DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Pachao (2010) ubica el origen del uso del Término Relaciones Humanas, a fines del siglo XIX, época en la cual, tanto los científicos como los empresarios empezaron a preocuparse del comportamiento de las personas (Pachao, 2010, pág. 7). En tanto que el movimiento y la doctrina de las relaciones humanas surgieron en los Estados Unidos de Norte América durante los años 20, adquiriendo fuerza como consecuencia del desarrollo de la industria y debido a que la producción en serie aumentó la tensión nerviosa de los obreros; situación que obligó a los empresarios y los estudiosos de la administración a analizar el problema desde el punto de vista psicológico. (Pachao, G. 2010, loc. cit.)

Alrededor de 1929 el mundo fue azotado por la gran depresión económica, lo cual incentivó la búsqueda de una mayor eficiencia organizacional (Pachao, 2010, pág. 7). Esto provocando que los principios administrativos, entonces aceptados con su carácter dogmático y prescriptivo, sean reelaborados y reevaluados (Reyes, 2005)(Cap. II párr. 4-6).

Efectivamente, los resultados obtenidos del experimento llevado a cabo en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company durante dos décadas dieron origen a la teoría de las relaciones humanas o escuela humanística de la administración. Nutriéndose en el desarrollo de las ciencias sociales (principalmente de la psicología), esta teoría, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, básicamente surgió en contraposición a las teorías clásicas de administración de aquella época en las que se fundamentaba el trabajo de carácter deshumanizante, con procedimientos científicamente y rigurosamente aplicados y a los que tenían que someterse los trabajadores de manera forzada (Gallaga García, 2003, págs. 4-5).

De esta manera surgió la Escuela de las Relaciones Humanas superando el concepto de “hombre económico” por el de “hombre humano”, contribuyendo con el aporte de un nuevo lenguaje enfocado hacia la motivación, comunicación, liderazgo, organización informal, dinámica de grupos, etc. (Pachao, 2010, pág. 7), hasta llegar hoy en día a constituirse en una ciencia multidisciplinaria orientada al desarrollo de principios y técnicas para lograr, mediante el manejo adecuado de las relaciones humanas, el mejoramiento del clima laboral y la productividad (Reyes, 2005) (párr. 19).

De acuerdo al manual de Mac Graw-Hill Company la ciencia de las Relaciones Humanas se desarrolló en la década de los cuarenta, y fue reconocida, por derecho propio, como una disciplina a fines de los años setenta. Sus postulados se basaron “principalmente en la psicología (que trata de determinar por qué los individuos se portan de tal o cual manera) y la sociología (que intenta determinar cómo la dinámica del grupo afecta el desempeño de la organización)”. Esta ciencia, a cuyo desarrollo también han contribuido las ciencias políticas y económicas, popularmente se la conoce como comportamiento organizacional, que “con su práctico enfoque trata de prevenir los problemas antes de que ocurran o de resolver los problemas de relaciones interpersonales que existan en las organizaciones” (The Mac Graw; Hill Company, 2010, p. 11)

2.2.2. DEFINICIÓN Y DIMENSIONES DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

En las investigaciones sobre las organizaciones, realizadas durante varias décadas, no existe referencia alguna respecto al origen del término relaciones interpersonales, tampoco se ha determinado claramente cuáles son sus dimensiones. Solamente en los últimos años se ha hecho un esfuerzo por elaborar este concepto.

Basándose en un enfoque psicológico Zupiria (2001) considera que las Relaciones Interpersonales, por estar estrechamente vinculadas con la satisfacción de las necesidades básicas, constituyen en si una necesidad básica (Zupiria, 2001, pág. 12). Entre las necesidades básicas del ser humano destaca las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: respirar, comer, dormir.
- Necesidades Afectivas: contacto visual, verbal, corporal afectuoso o apoyo afectivo.
- Necesidad de contacto físico: especialmente en la primera infancia y niñez en que cobra importancia la estimulación sensorial.
- Necesidad de intimidad: Este tipo de relaciones constituyen un elemento importante de apoyo, que nos dan seguridad y debido a ellas no nos sentimos solos.
- Necesidad de pertenencia al grupo: fundamental desde la infancia, puesto que nos da identidad personal y social. Primero somos parte de la familia, luego de un grupo de amigos y luego de varios grupos.

Luego agrega que “las necesidades afectivas deben ser satisfechas desde el comienzo de una vida, caso contrario habrá consecuencias negativas para la persona. En los niños pequeños pueden costarles hasta la vida”. (Zupiria, (2001, pág. 12)

En relación a las habilidades relacionales, siguiendo el punto de vista de Bandura (1987), Zupiria, X. (2001) afirma que la mayoría de conductas, actitudes y temores los hemos aprendido en nuestro entorno social por observación. A esto se lo denomina aprendizaje social o aprendizaje observacional, que se inicia en el entorno familiar y continúa en el transcurso de toda la vida (Zupiria, 2001, pág. 43). Es básico el aprendizaje de las siguientes habilidades relacionales:

- Autenticidad.
- Saber escuchar.
- Empatía.
- Aceptación incondicional.
- Comunicación eficaz.
- Asertividad.

Posteriormente resalta la importancia de la asertividad, puntualizando que el individuo que la posea prácticamente tiene desarrolladas las demás habilidades debido a que “es auténtico, pues manifiesta lo que piensa y lo que siente. Puesto que respeta las ideas y sentimientos de los demás, sabe escuchar, y le será más fácil empatizar y aceptar incondicionalmente a los demás. Puesto que explica su punto de vista y muestra claramente sus preferencias y se comunica de forma eficaz.” (Zupiria, 2001, pág. 70).

A lo largo de toda la vida se establece numerosas relaciones; al inicio con los miembros de la familia, luego con amistades y compañeros de estudio y de trabajo. “A través de estas relaciones se intercambian las formas de sentir y de ver la vida y se comparten los intereses, las necesidades y afectos. Estas relaciones constituyen lo que se denomina relaciones interpersonales” (Susana, 2007, pág. 1)(párr. 1).

La comunicación constituye uno de los factores importantes en las relaciones interpersonales, debido a que en esta interacción se transmiten, en

doble vía, las experiencias, “valores, ideas, actitudes o sentimientos y posibilita el conocimiento de sí mismo, de los demás y del entorno (Susana, 2007, pág. 1) (párr. 7)”.

De allí la importancia de entender que es la comunicación y cuáles son las habilidades comunicativas que requieren ser desarrolladas.

En este contexto se analiza los elementos de la comunicación, iniciando por las características recopiladas de (García, 1996, págs. 1-8), (Marcuello García, 2012, pág. 2)(párr. 11) y (Grossman, 2011, pág. 7):

- Es un proceso de interacción social que se da entre dos o más personas.
- Este proceso se da a través de símbolos (fonemas o grafemas) con un significado, en un contexto, temporal, espacial y sociocultural.
- Estos símbolos sirven de estímulo a la reacción de otra persona.
- Este proceso puede ocurrir por vía verbal o no verbal.

Según afirma Marcuello, A. (2012, pág. 2) (párr. 12) a pesar de la importancia que “por costumbre atribuimos a la comunicación verbal, sucede que entre un 65% a un 80% del total de la comunicación se realiza mediante canales no verbales.” Consecuentemente, una comunicación eficaz requiere que tanto los “mensajes verbales y no verbales coincidan entre sí”; caso contrario se producirán muchas dificultades en la comunicación.

En un estudio más reciente, Grossman, C. describe cómo las relaciones interpersonales están estrechamente relacionadas con la comunicación, de allí que propone que la relación interpersonal constituye una interacción recíproca que tiene lugar entre dos personas y “que puede darse en una infinidad de contextos. El vínculo puede ser de corto, mediano y largo plazo; y para llevarlo a cabo es necesaria la comunicación” (Grossman, 2011, pág. 7).

Cuando habla de contexto se refiere a las circunstancias temporales, espaciales y socioculturales que rodean la interacción o acto comunicativo. Para Grossman uno de los elementos de la comunicación es el código, al que comúnmente se lo clasifica en lenguaje verbal y no verbal. Albert Mehrabian en su libro "Silent Messages" (Mensajes Silenciosos) citado por Grossman (2011), indica cómo influyen los diferentes factores en la comunicación observándose el gran peso que tiene el lenguaje no verbal.

Efectivamente, al lenguaje verbal, esto es las palabras, le atribuye el 7% de influencia, mientras que en el lenguaje no verbal, el tono de voz influye un 38% y el lenguaje corporal en un 55% (Grossman, 2011, pág. 8).

Posteriormente, desarrolla esta conceptualización en base a los aportes de Gardner (1983) y Goleman (1999) sobre la teoría de las Inteligencias Múltiples, de las cuales, la inteligencia emocional tiene dos ámbitos: una, *la competencia personal* (autoconocimiento, autoconciencia, autorregulación y automotivación), la otra, *la competencia social* (el modo como nos relacionamos con los demás, o las características que se debe poseer para tener relaciones interpersonales exitosas).

Según Grossman, Gardner se refiere a esta última competencia como la "Inteligencia Interpersonal" y la conceptualiza como la capacidad de comprender las necesidades de los demás y de establecer una interacción adecuada. Es entonces, que a partir de esta propuesta que se empieza a evaluar las relaciones interpersonales en base a criterios vinculados con la inteligencia emocional (Grossman, 2011, pág. 11) y se establece las siguientes competencias emocionales de las relaciones interpersonales:

La empatía: "Capacidad de interpretar los sentimientos y pensamientos del otro y ponerse en su lugar".

Autocontrol: Habilidad para "gestionar los propios impulsos y adaptarlos a la situación de interacción con el otro".

Asertividad: La “forma de expresión en que se ponen de manifiesto las ideas propias, y aunque no coincidan con las ajenas se expresan si perjudicar o crear malestar”.

Comunicación: La destreza en el manejo de los diferentes tipos de lenguaje. Ya sea verbal o no verbal, como transmisión de pensamientos o ideas pero, sobre todo, las de emociones que son las que más influyen en la calidad de las relaciones interpersonales

Otro aporte interesante es el concepto de Educación Emocional que se refiere a la posibilidad de formarse para ser capaz de construir las competencias emocionales y sociales para lograr relaciones interpersonales positivas. Esta educación se inicia desde el nacimiento y continúa durante toda la vida de una persona. Más aún, Grossman resalta las palabras de Goleman (1999), citado de su libro “Inteligencia Emocional”: “el cerebro humano es asombrosamente plástico y se halla sometido a un continuo proceso de aprendizaje, de modo que las falencias emocionales pueden corregirse “ (Grossman, 2011, pág. 13). Tomando en consideración, que este aprendizaje se realiza interactuando con otras personas en un contexto específico, los aportes realizados por Zupiria y Grossman son relevantes para el presente proyecto que pretende determinar si las relaciones interpersonales pueden ser influenciadas por el clima institucional.

En este sentido, para seleccionar las dimensiones de las relaciones interpersonales a ser empleadas en el desarrollo del presente estudio, se ha estimado conveniente tomar en consideración el aporte realizado por Grossman, C. (2011) quien en los párrafos anteriores describe cómo las relaciones interpersonales están estrechamente relacionadas con la comunicación. Igualmente, es importante el señalamiento y descripción que realiza Zupiria (2001) de las habilidades relacionales. Tomando en cuenta que los requerimientos de la investigación se limita a la utilización de tres dimensiones por variable, se estima conveniente seleccionar las siguientes dimensiones de las relaciones humanas:

- a) Autenticidad (relaciones de sinceridad que permiten expresar lo que uno opina o siente);
- b) Comunicación (interacción cordial, manifestación de afecto y empatía); y,
- c) Autorrealización (como persona, y como profesional).

2.3. MARCO INSTITUCIONAL

La escuela particular Leonidas Proaño, fue creada mediante Acuerdo DPEP No 095 de fecha 2 de julio de 1979, con las características de una institución con una propuesta organizativa y pedagógica tradicional.

A partir del año 1986 se inició un proceso de transformación hacia un modelo pedagógico alternativo y participativo basándose en los aportes de la pedagogía a través del arte y del movimiento constructivista. (Fuente Escuela L. Proaño. “P.E.I 2010 – 2015”) Su misión y objetivos son los siguientes:

2.3.1. VISIÓN

La Escuela Particular Leonidas Proaño de Quito se habrá consolidado como un centro de formación humana funcionando con calidad y calidez, y habrá fortalecido su cultura escolar, innovadora, armónica, participativa e inclusiva, que promueve el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, así como su preparación ciudadana, para que sean capaces de asumir y enfrentar constructivamente los retos que nos depara el siglo XXI (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

2.3.2. MISIÓN

Somos una institución educativa que, en medio de una sociedad pragmática y materialista, propone una educación alternativa dirigida a los niños, niñas, adolescentes y a sus familias, especialmente aquellas de medianos recursos económicos. Nuestro propósito es contribuir al desarrollo armónico del ser

humano como unidad de mente, cuerpo y espíritu, basándonos en la práctica del arte como método educativo y elemento armonizador del ser humano.

Creemos que la responsabilidad de construir un presente y un futuro dignos debe partir del fortalecimiento, personal y comunitario, de los sentimientos de respeto, solidaridad, honestidad, tolerancia y, sobre todo, amor profundo a la naturaleza y al ser humano. Para cumplir este reto buscamos el intercambio vivencial, cultural y científico con personas, organizaciones e instituciones afines (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

2.3.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Uno de los principales objetivos de la propuesta educativa es lograr la formación y el desarrollo armónico del ser humano, en los ámbitos físico mental y espiritual, a través de la interacción con el medio, promoviendo su sentido de identidad socio-cultural mediante el ejercicio consciente del lenguaje, las creencias, las costumbres, las tradiciones y las expresiones artísticas; fomentando su compromiso con la Historia, la realidad y los problemas de la sociedad ecuatoriana. Lo anterior implica, considerar como nuestro mayor reto, la formación de personas comprometidas con la vida, la naturaleza, el rescate de su propia historia; solidarias y conscientes de su misión histórica (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Promover el desarrollo integral del niño. Para ello, además de los aportes del Constructivismo, tomamos como base la concepción Antroposófica del hombre así como los últimos aportes de la Ciencia Cuántica que considera al ser humano constituido por cuerpo, mente y espíritu; con leyes que rigen su desarrollo y que requieren ser respetadas. Este respeto, requisito indispensable, debe plasmarse en la forma de preparar el ambiente y desarrollo educativo, tanto en el ámbito escolar como en el familiar (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Fomentar espacios de autoformación y crecimiento personal, para los adultos responsables del Proyecto (Padres y Maestros) procurando un

cambio de actitud que permita establecer un ambiente educativo (familiar y escolar) que, mediante el respeto el afecto y el ejemplo, logre satisfacer las necesidades naturales (físicas, mentales y espirituales) de los niños (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

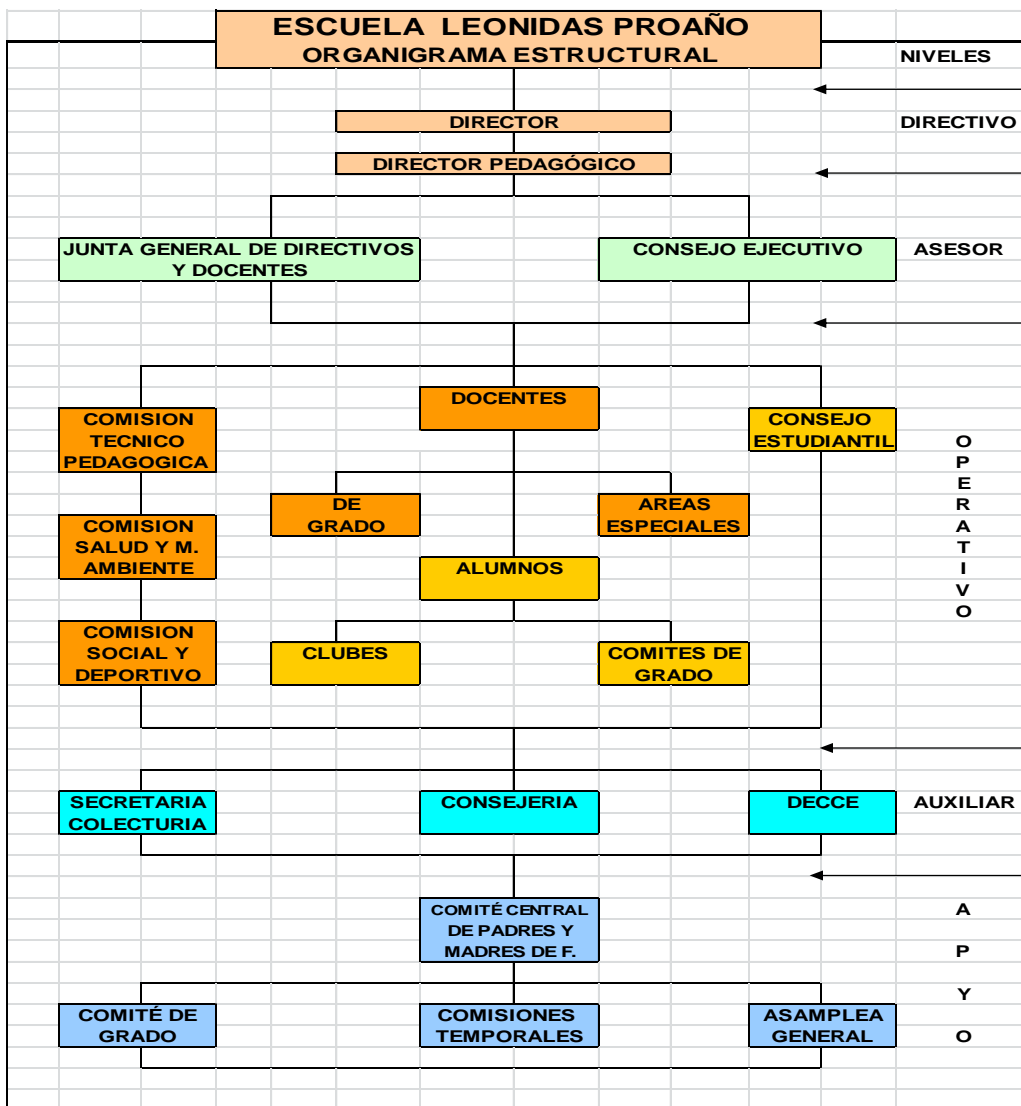
2.3.4. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

- Lo esencial: aprender a aprender.
- Nadie aprende solo, todos aprendemos en comunidad.
- La formación es más importante que la información.
- Lo afectivo es decisivo en el interaprendizaje.
- El arte es el mejor camino de autoformación y desarrollo
- La crítica se fundamenta en la posibilidad de experimentación.
- Lo que no se vivencia no se entiende.
- Aprendo el amor y respeto si soy amado y respetado (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

En este contexto institucional se puede apreciar elementos favorables tanto en el clima institucional como en las relaciones interpersonales, pero no han sido evaluadas o investigadas en forma científica, de allí la motivación del presente estudio.

2.3.5. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

Se presenta continuación el Organigrama estructural de la Escuela Leonidas Proaño con los diferentes estamentos y niveles de decisión. La fuente del gráfico es tomado de los anexos del Reglamento de la Escuela Leonidas Proaño.



2.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución de la República vigente establece la educación como un derecho dentro del cual traza el perfil que se persigue del ambiente educativo que debe promoverse en las instituciones educativas conforme reza en su Artículo 27:

“la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará

el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de las competencias y capacidades para crear y trabajar”.

Por otra parte, la nueva Ley de Educación Intercultural, en su Artículo 2, sobre la declaración de principios que rigen a la educación ecuatoriana, dos de ellos están explícitamente relacionados con el clima institucional y las relaciones humanas, tema de nuestra investigación. Citamos a continuación los literales correspondientes:

t. “Cultura de paz y solución de conflictos...la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social...”

k. k. “Convivencia armónica. La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa”

2.5. HIPÓTESIS

Un buen clima institucional influye positivamente en las relaciones interpersonales.

2.7. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.7.1. Variable independiente: Clima Institucional

Definición: “Es el resultado de percepciones que los miembros de la comunidad educativa tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio escolar”.

2.7.2. Variable dependiente: Relaciones Interpersonales

Definición: “Son las interacciones recíprocas entre dos o más miembros de la comunidad educativa, que ocurren en el contexto escolar

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	CUESTIONARIO
Variable Independiente: Clima Institucional	- Identidad	- Pertenencia - Valoración	16.67%	6
	- Liderazgo	- Apoyo - Toma de decisiones y Cooperación	16.67%	6
	- Conflicto	- Manejo de conflictos	8.33%	3
	- Espacio físico	-Funcionalidad - Ambientación	8.33%	3
Variable dependiente Relaciones Interpersonales	- Autenticidad	- Sinceridad	8.33%	3
	- Comunicación	- Cordialidad - Afecto - Empatía	25.00%	9
	Autorrealización	- Personal -Profesional	16.67%	6
TOTAL			100%	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de la presente investigación, de acuerdo a su profundidad, es Correlacional, pues se orienta a evaluar el grado de relación existente entre dos variables. De acuerdo a las fuentes de consulta es Bibliográfica y de Campo.

3.1.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La Investigación Científica es definida como un proceso metódico, riguroso y sistemático que se orienta hacia la solución de problemas (como los gerenciales) o hacia el aporte respuestas a interrogantes científicas (vacíos de conocimiento), produciendo, en ambos casos, nuevos conocimientos o alternativas de solución viables (Mendoza, 2006, pág. 1).

En este sentido, para el desarrollo del presente estudio se utilizó el Método Científico para la formulación del problema y el planteamiento de la hipótesis a ser verificada. En el primer caso se refiere a la importancia de trabajar en un ambiente escolar agradable de relaciones armónicas. En el segundo, se trata de verificar si el clima Institucional (escolar) influye en las relaciones interpersonales. Como se expondrá más adelante, se utilizaron instrumentos para la recolección de la información a ser analizada e interpretada.

Complementando lo anterior, para la verificación de la hipótesis se emplea el método cuantitativo, mediante la utilización de técnicas matemáticas y estadísticas que posibiliten realizar inferencias durante el análisis e interpretación de los resultados (Mortis, 2006).

3.2. POBLACIÓN

La población de estudio está conformada por 70 personas: Personal docente, padres y alumnos matriculados en quinto, y sexto años de educación básica de la escuela Leonidas Proaño de Quito. La composición de la población se distribuye de la siguiente forma:

MATRIZ POBLACIONAL

PERSONAS	NÚMERO	PORCENTAJE
Alumnos	30	42.86
Maestros	10	14.28
Padres de familia	30	42.86
TOTAL	70	100.00

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento un cuestionario de 12 preguntas cerradas en escala de valoración: una para el personal docente, una para los padres de familia y otra para los alumnos, en base a los siguientes contenidos y variables:

ITEM	ÁMBITO DE LAS PREGUNTAS
1	Identificación con la filosofía y objetivos de la Institución.
2	Valoración como persona.
3	Aceptación de opiniones en la toma de decisiones
4	Percepción del espíritu de colaboración y apoyo

5	Resolución adecuada y oportuna de los conflictos
6	Ambiente físico
7	Percepción de la sinceridad de los miembros de la escuela
8	Percepción del trato cordial
9	Percepción del trato o (apoyo) afectivo
10	Percepción de sentirse comprendido (empatía)
11	Autorrealización como persona
12	Autorrealización profesional

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el efecto del tratamiento estadístico se realizó una tabulación de los resultados y la graficación de los mismos para su análisis e interpretación.

La comprobación de las hipótesis se llevó a cabo verificando como verdadero o falso, cada una de las preguntas a través de tablas de comprobación de los resultados esperados y los resultados obtenidos

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS PADRES DE FAMILIA

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

Tabla 4.1. Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me gusta esta escuela	0	0,00
2	Me es indiferente	1	3,33
3	Me siento como un extraño en ella	1	3,33
4	me siento orgulloso de pertenecer a ella	28	93,33
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

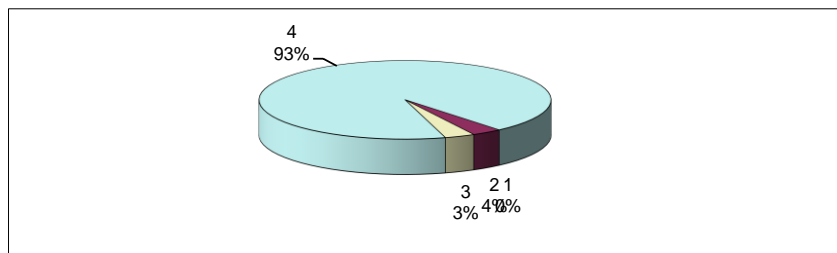


Figura. 4.1. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia

Elaborado por: Ana Almeida

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 93.33% dicen sentirse orgullosos de pertenecer a la escuela, y en iguales proporciones de 3.33%, otros refieren sentirse indiferentes o extraños.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje de padres de familia se sienten orgullosos de pertenecer a la escuela, lo que constituye un indicador del sentido de pertenencia e identificación con la misma. Sin embargo, se requiere trabajar en la integración de un pequeño grupo de padres.

2. ¿Cómo le valoran a usted dentro de esta escuela?

Tabla 4.2. Percepción de la valoración personal en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me siento vaslorado como persona	1	3,33
2	Me siento como uno más del montón	1	3,33
3	Me siento como un número estadístico más	1	3,33
4	Me siento valorado como persona	27	90,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

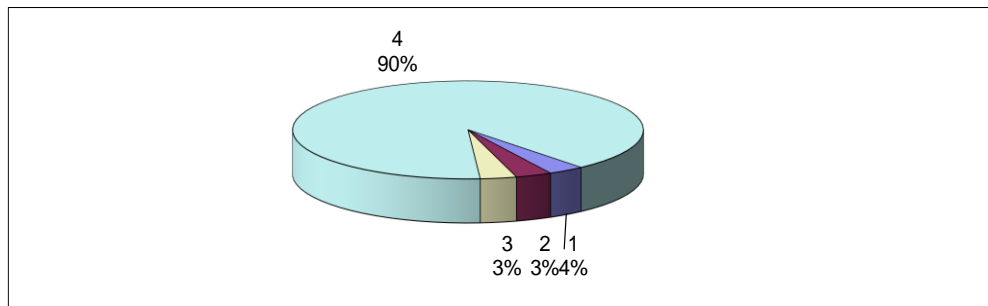


Figura. 4.2. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 90% responde sentirse valorados como personas., y en iguales proporciones de 3.33%, unos refieren sentirse como uno más del montón, otros como un número estadístico más, y un tercer grupo afirma no sentirse valorados como personas.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que debido a la respuesta de un alto porcentaje de padres de familia, el clima institucional se caracteriza por una alta valoración de las personas. No obstante se hace necesario revisar, los niveles y mecanismos de comunicación con el resto de padres.

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los padres de familia atraviesan momentos difíciles?

Tabla 4.3. Percepción del apoyo de los directivos.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca se enteran	1	3,33
2	Son indiferentes	1	3,33
3	Nos escuchan pero no pasa nada	2	6,67
4	Nos hacen sentir que contamos con su apoyo	26	86,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

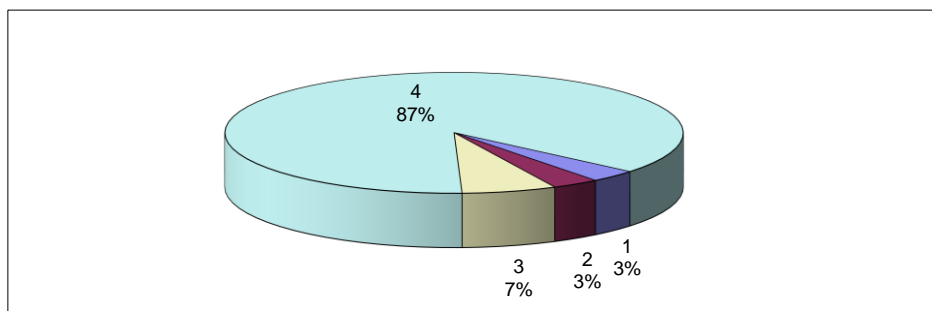


Figura. 4.3. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 86,67% afirma que los directivos los hacen sentir que cuentan con su apoyo, el 6,67% responde que los directivos los escuchan pero no pasa nada, mientras que en iguales proporciones de 3.33%, unos dicen que los directivos no se enteran de las dificultades y otros que son indiferentes.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que una de las características del liderazgo de la escuela es la de brindar apoyo, conforme lo manifiestan un alto porcentaje de padres de familia. Sin embargo, se hace necesario determinar estrategias de acercamiento de los directivos hacia la minoría de padres que no se sienten apoyados.

4. ¿De qué manera toman decisiones los directivos respecto a sus hijos?

Tabla 4.4 Percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No toman en cuenta nuestras opiniones	1	3,33
2	Solamente nos informan de sus decisiones	5	16,67
3	Nos consultan pero no lo toman en cuenta	1	3,33
4	Incluyen nuestra opiniones, se trabaja en equipo	23	76,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

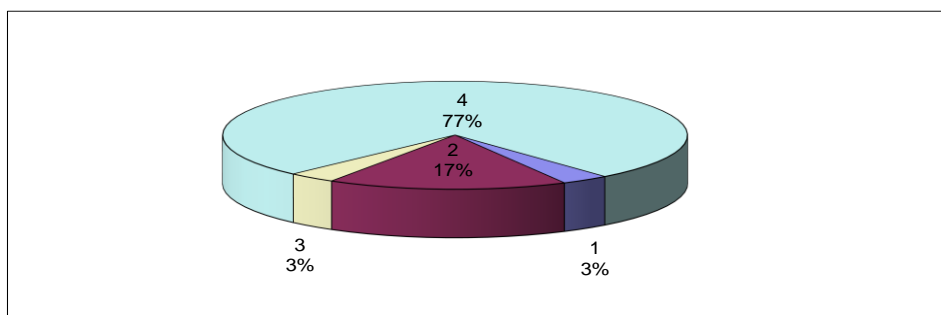


Figura. 4.4. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 76,67% afirman que los directivos toman en cuenta sus opiniones y se trabaja en equipo; el 16,67% dice que solamente les informa de las decisiones tomadas; y, en iguales porcentajes de 3.33%, un grupo responde que son consultados pero que no se toma en cuenta sus opiniones y otro que los directivos no toman en cuenta sus opiniones ni se trabaja en equipo.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que otra de las características del liderazgo de la escuela es la de promover la participación y la colaboración para el trabajo en equipo, conforme lo manifiestan un alto porcentaje de padres de familia. Sin embargo, se debe puntualizar que una cuarta parte del grupo de padres se sienten fuera de este proceso. Se hace necesario evaluar para determinar acciones que mejoren los espacios de comunicación y participación.

5. ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

Tabla 4.5. Percepción del manejo de conflictos en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No tengo información al respecto	1	3,33
2	Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos	1	3,33
3	No se actúa oportuna y adecuadamente	1	3,33
4	Se manejan en forma adecuada y oportuna	27	90,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

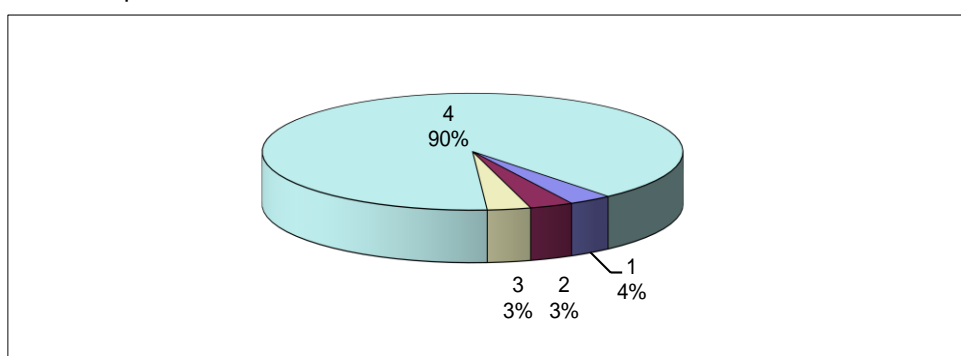


Figura. 4.5. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 90% afirma que en la escuela se maneja los conflictos en forma adecuada y oportuna; en iguales proporciones de 3.33%, un grupo responde que no conocen como se los manejan; un segundo grupo, que se los deja pasar por alto sin enfrentarlos; y, un tercero, que no se actúa en forma oportuna y adecuada.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que una de las características del clima escolar es el oportuno y adecuado manejo de los conflictos según responden un alto porcentaje de padres de familia. Existe alguno que otro caso que deberían ser aclarados.

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

Tabla 4.6. Reacciones al ambiente físico de la escuela

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Le falta áreas verdes	0	0,00
2	Es demasiado pequeño	5	16,67
3	No es funcional ni acogedor	1	3,33
4	Es funcional y acogedor	24	80,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

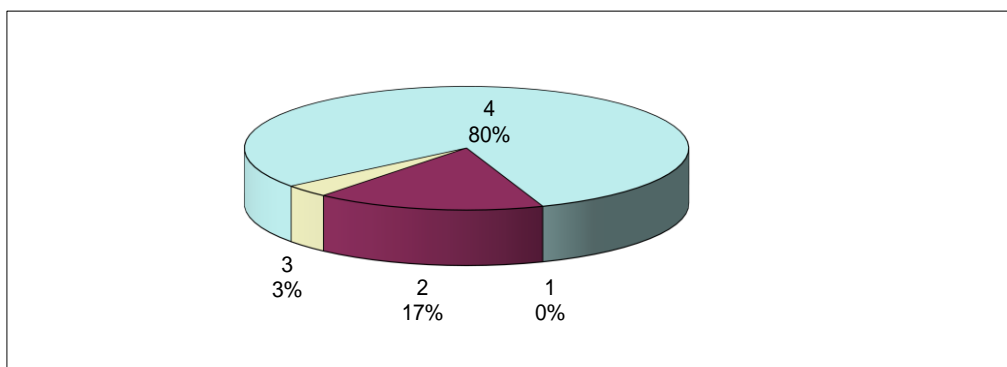


Figura. 4.6. Representación porcentual sobre las reacciones al ambiente físico de la escuela

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 80% afirma que el ambiente físico de la escuela es funcional y acogedor; el 16,67%, responde que es demasiado pequeño; mientras que el 3.33% considera que no es funcional ni acogedor.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje de padres de familia perciben un ambiente físico funcional y acogedor lo que constituye un indicador positivo del clima institucional de la escuela. Aunque debería considerarse que el tamaño de la escuela podría incidir en el futuro crecimiento institucional.

7. ¿A qué conlleva el clima que prevalece en la escuela?

Tabla 4.7. Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que nos mantengamos indiferentes	2	6,67
2	Que nos mantengamos en silencio	1	3,33
3	Al recelo de manifestar lo que pensamos	5	16,67
4	Que no haya temor de expresar lo que pensamos	22	73,33
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

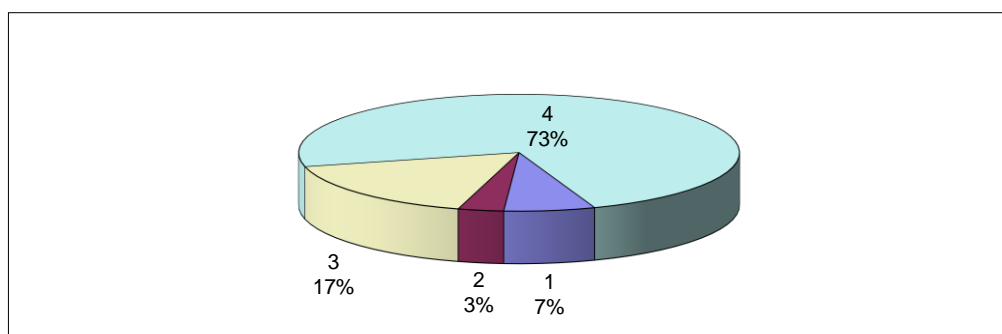


Figura. 4.7. Representación porcentual sobre las reacciones ante el clima escolar.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, en relación al clima escolar, el 73,33% afirma que no siente temor de expresar lo que piensa; el 16,67% dice que tiene recelo de manifestar lo que piensa; el 6,67%, responde que el ambiente que se vive en la escuela conlleva a que los padres se mantengan indiferentes y el 3,33% a que permanezcan en silencio.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de padres de familia no sienten temor de manifestar lo que piensan lo que constituye un indicador de que existe sinceridad y autenticidad en las relaciones de la mayoría. Debe tomarse en cuenta el sentir de la cuarta parte de padres de familia e indagar si este tiene relación con los espacios y mecanismos de comunicación y participación.

8. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia los padres de familia?

Tabla 4.4. Percepción del trato que reciben del profesorado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	0	0,00
2	Es indiferente y frío	1	3,33
3	Es poco cordial	2	6,67
4	Es cordial y se siente el afecto	27	90,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

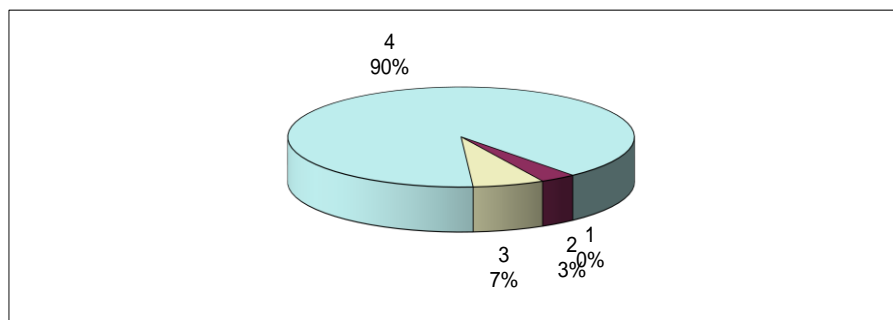


Figura. 4.8. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben del profesorado.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 90% afirma que el trato que los padres de familia reciben del profesorado es un trato cordial en el cual se siente el afecto; el 6.67% dice que reciben un trato poco cordial; y, el 3.33% responde que el trato es indiferente y frío.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que no existe agresividad en el trato del profesorado hacia los padres de familia al contrario, la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma el alto porcentaje de padres de familia que responden en este sentido.

9. ¿Cómo se siente usted en su relación con el Profesorado?

Tabla 4.9. Percepción de la empatía en la relación con el profesorado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que no me aceptan	0	0,00
2	Que no me comprenden	1	3,33
3	Me hacen sentir como un extraño	1	3,33
4	Me siento comprendido y aceptado	28	93,33
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

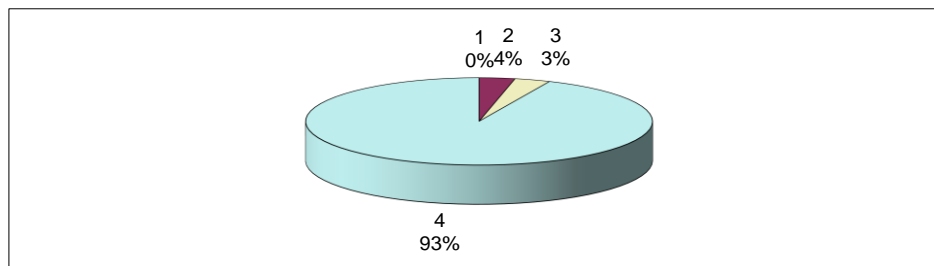


Figura. 4.8. Representación porcentual sobre percepción de la empatía en la relación con el profesorado.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia,

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 93.33% dice que el profesorado los hacen sentir comprendidos y aceptados, y en iguales porcentajes de 3.33 un grupo afirma no sentirse comprendidos y otro, que les hacen sentir como un extraño.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de padres de familia se sienten comprendidos y aceptados como personas, siendo esto un indicador de la empatía que existe en la forma de comunicarse del profesorado. Sin embargo, no se debe pasar por alto en la búsqueda de mecanismos para integrar a un reducido número de padres en el ambiente de empatía.

10. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

Tabla 4.10. Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	0	0,00
2	Es indiferente y frio	0	0,00
3	Es poco cordial	1	3,33
4	Es cordial y reciben mucho afecto	29	96,67
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

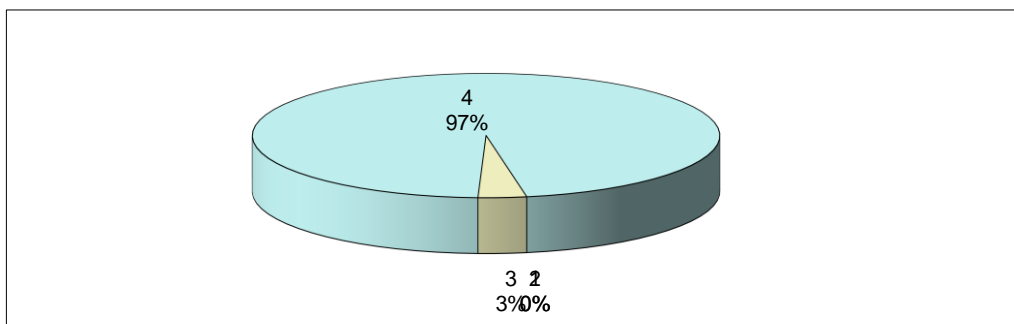


Figura. 4.10. Representación porcentual sobre la percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 96.67% afirma que los alumnos reciben un trato cordial y mucho afecto de parte del profesorado, y el 3.33%, responde que el trato es poco cordial.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que los padres perciben que no existe agresividad, indiferencia o frialdad, en el trato del profesorado hacia el alumnado; al contrario, que la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma el alto porcentaje de padres de familia que responden en este sentido.

11. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores?

Tabla 4 11. Percepción de las relaciones entre directivos y profesores.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Existen relaciones agresivas	0	0,00
2	Se aprecia indiferencia y frialdad	0	0,00
3	Es poco cordial	1	3,33
4	Son cordiales y afectuosas	29	96,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

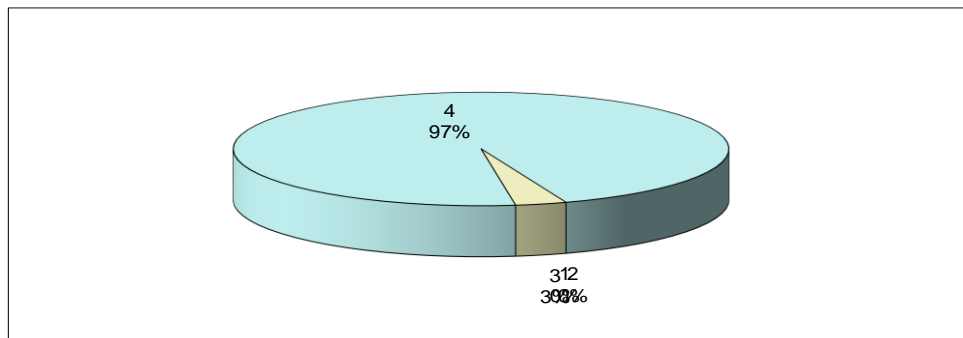


Figura. 4.11. Representación porcentual sobre la percepción de las relaciones entre directivos y profesores.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 96.67% afirma que las relaciones entre los directivos y profesores son cordiales y afectuosas, mientras que el 3.33%, responde que son poco cordiales.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que los padres perciben que en las relaciones entre los directivos y el profesorado no existe agresividad, indiferencia o frialdad; al contrario, que la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma el alto porcentaje de padres de familia que responden en este sentido.

12. ¿Cómo influye el clima escolar en la autorrealización de su hijo(a)?

Tabla 4.12. Percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización de los hijos.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Observo que se siente muy frustrado	0	0,00
2	Se siente un poco frustrado	0	0,00
3	Se siente un poco motivado y autorrealizado	1	3,33
4	Motivado y autorrealizado como persona y estudiante	29	96,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaborado por: Ana Almeida

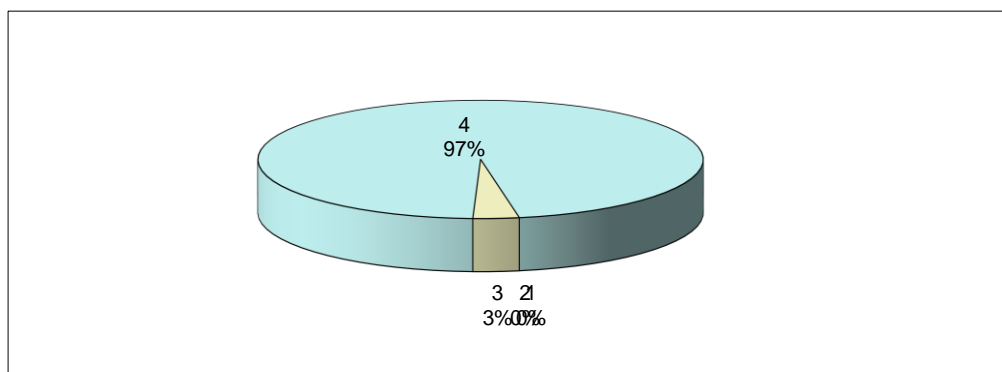


Figura. 4.12. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización de los hijos.

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 padres de familia que constituyen el 100% de los encuestados, el 96.67% afirma que sus hijos(as) se sienten autorealizados como personas y como estudiantes, y el 3.33%, dice que su hijo se encuentra poco motivado y autorealizado.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que los padres perciben que el clima escolar influye positivamente en la autorrealización personal y estudiantil de sus hijos, según lo confirma el alto porcentaje de padres de familia que responden en este sentido

4.2. ENCUESTA REALIZADA A LOS PROFESORES

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

Tabla 4.13. Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me gusta esta escuela	0	0,00
2	Me es indiferente	0	0,00
3	Me siento como un extraño en ella	0	0,00
4	me siento orgulloso de pertenecer a ella	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a los profesores

Elaborado por: Ana Almeida

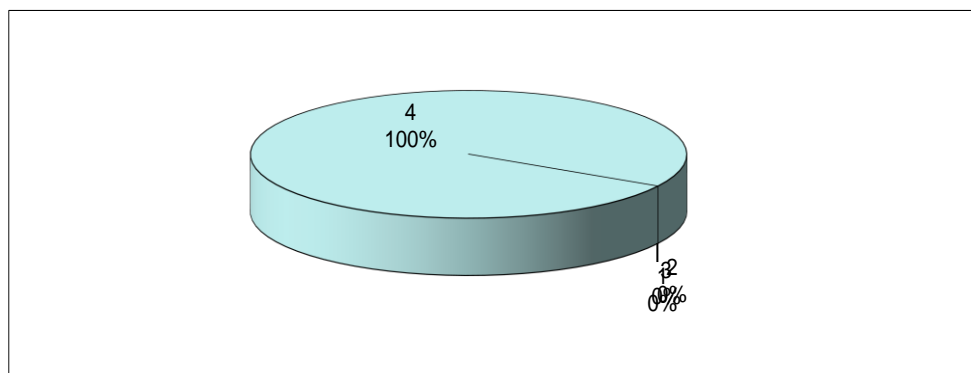


Figura. 4.13. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.

Fuente: Encuesta a los Profesores

Elaborado por: Ana Almeida

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad dice sentirse orgullosa de pertenecer escuela.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la totalidad de los maestros y maestras manifiestan un alto sentido de pertenencia e identificación con la institución.

2. ¿Cómo le valoran a usted dentro de esta escuela?

Tabla 4.14. Percepción de la valoración personal en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me siento vaslorado como persona	0	0,00
2	Me siento como uno más del montón	0	0,00
3	Me sientocomo un número estadístico más	0	0,00
4	Me siento valorado como persona	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

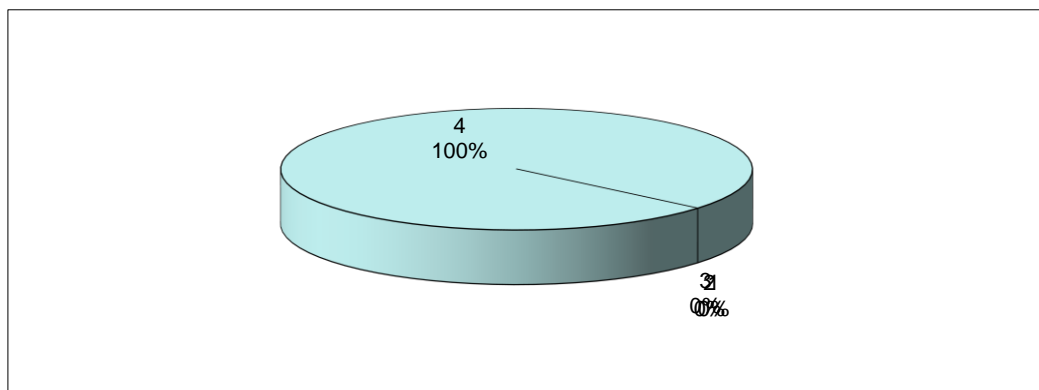


Figura. 4.14. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela.

Fuente: Encuesta a los Profesores

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad dice sentirse valorada como persona.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que debido a la respuesta positiva en la totalidad de maestros y maestros, el clima institucional se caracteriza por una alta valoración de las personas.

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los maestros(as) atraviesan momentos difíciles?

Tabla 4.15. Percepción del apoyo de los directivos.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca se enteran	0	0,00
2	Son indiferentes	0	0,00
3	Nos escuchan pero no pasa nada	1	10,00
4	Nos hacen sentir que contamos con su apoyo	9	90,00
TOTAL		10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

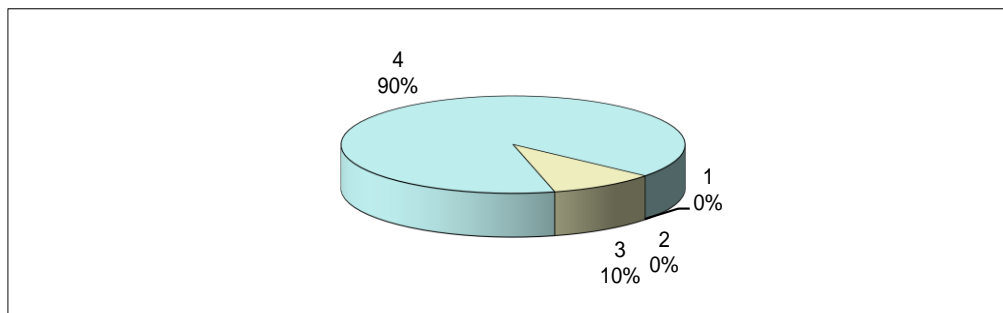


Figura. 4.15. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, el 90% dice sentirse que cuentan con el apoyo de los directivos y 10%, responde que los directivos los escuchan pero no pasa nada.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que una de las características del liderazgo de la escuela es la de brindar apoyo, conforme lo manifiestan un alto porcentaje del profesorado.

4. ¿De qué manera toman decisiones los directivos respecto a la labor docente?

Tabla 4.16. Percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No toman en cuenta nuestras opiniones	0	0,00
2	Solamente nos informan de sus decisiones	0	0,00
3	Nos consultan pero no lo toman en cuenta	0	0,00
4	Incluyen nuestra opiniones, se trabaja en equipo	10	100,00
TOTAL		10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

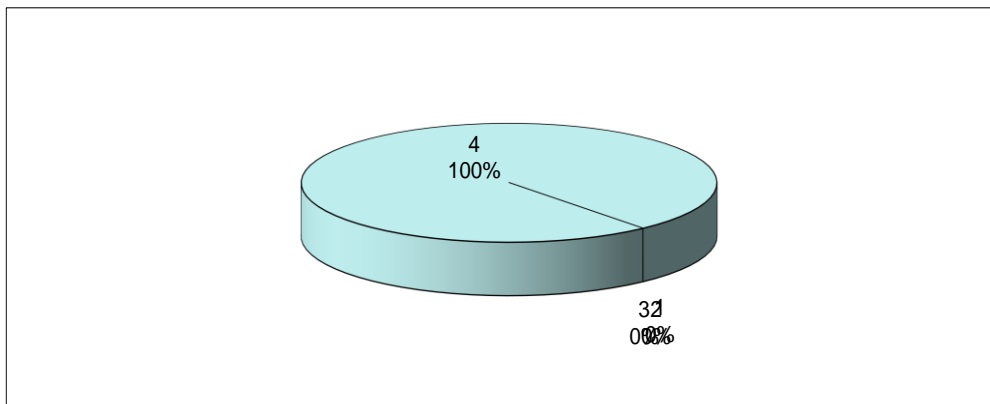


Figura. 4.16. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

Fuente: Encuesta a los Profesores

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que los directivos toman en cuenta sus opiniones y se trabaja en equipo.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que otra de las características del liderazgo de la escuela es la de promover la participación y la colaboración para el trabajo en equipo, conforme lo manifiestan la totalidad de los maestros y maestras.

5. ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

Tabla 4.17. Percepción del manejo de conflictos en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No tengo información al respecto	0	0,00
2	Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos	0	0,00
3	No se actúa oportuna y adecuadamente	0	0,00
4	Se manejan en forma adecuada y oportuna	10	100,00
TOTAL		10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

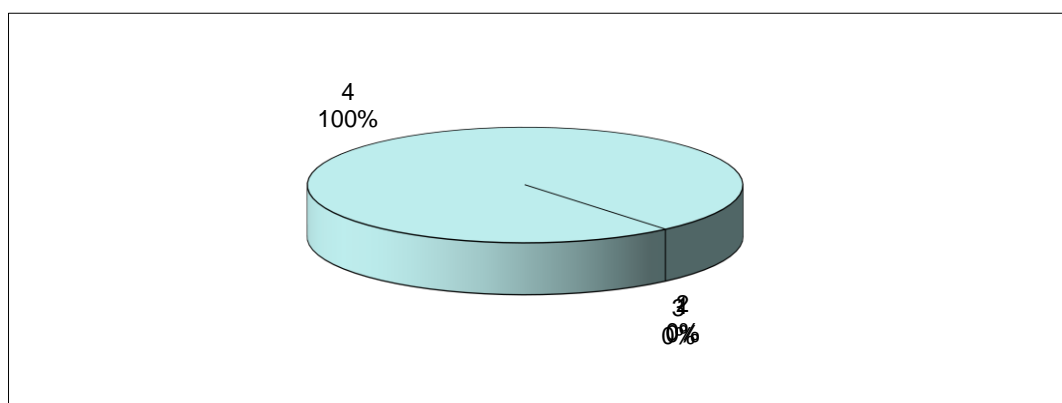


Figura. 4.17. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que se los conflictos se manejan en forma adecuada y oportuna.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que una de las características del clima escolar es el oportuno y adecuado manejo de los conflictos según responden la totalidad de los docentes.

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

Tabla 4.18. Reacciones al ambiente físico de la escuela

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Le falta áreas verdes	0	0,00
2	Es demasiado pequeño	0	0,00
3	No es funcional ni acogedor	0	0,00
4	Es funcional y acogedor	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

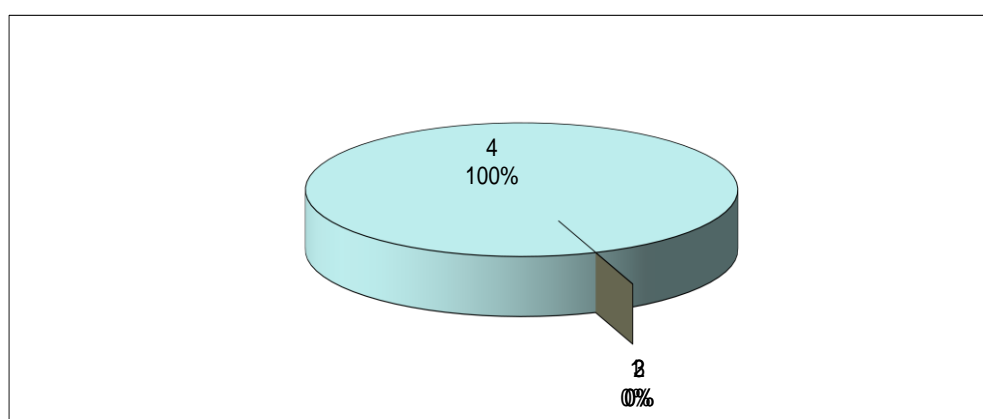


Figura. 4.18. Representación porcentual sobre las reacciones al ambiente físico de la escuela.

Fuente: Encuesta a los Profesores

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que el ambiente físico de la escuela es funcional y acogedor.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la totalidad de los docentes perciben un ambiente físico funcional y acogedor lo que constituye un indicador positivo del clima institucional de la escuela.

7. ¿A qué conlleva el clima que prevalece en la escuela?

Tabla 4.19. Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que nos mantengamos indiferentes	0	0,00
2	Que nos mantengamos en silencio	0	0,00
3	Al recelo de manifestar lo que pensamos	0	0,00
4	Que no haya temor de expresar lo que pensamos	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

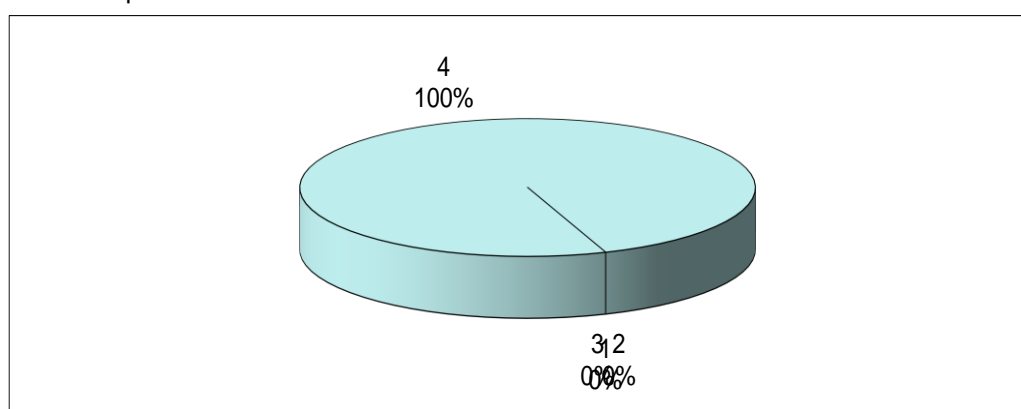


Figura. 4.19. Representación porcentual sobre las reacciones de sinceridad ante el clima escolar.

Fuente: Encuesta a los Profesores

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que el ambiente que se vive en la escuela conlleva a que los maestros y maestras no tengan temor de expresar lo que piensan.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar la totalidad de docentes no sienten temor de manifestar lo que piensan lo que constituye un indicador de que existe sinceridad y autenticidad en las relaciones.

8. ¿Cómo es el trato de los padres de familia hacia profesorado?

Tabla 4.20. Percepción del trato que reciben de los padres de flia.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	0	0,00
2	Es indiferente y frio	0	0,00
3	Es poco cordial	0	0,00
4	Es cordial y se siente el afecto	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

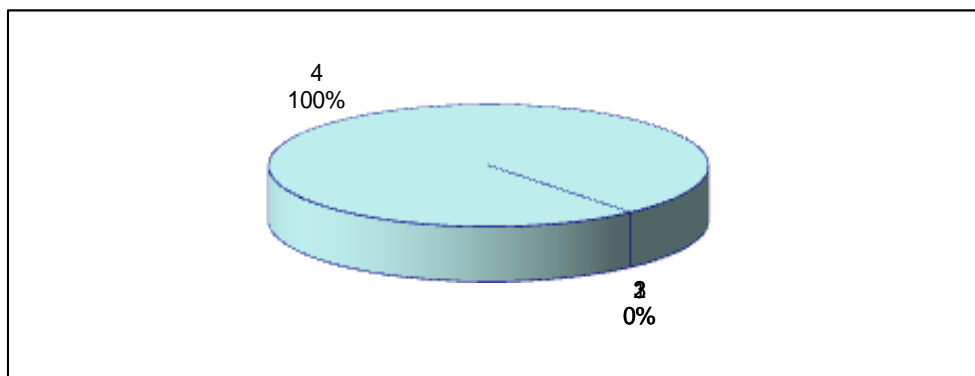


Figura. 4.20. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben de los padres de familia.

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que el trato que los profesores reciben de los padres de familia es cordial en el cual se siente el afecto.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que no existe agresividad en el trato de los padres de familia hacia profesorado; al contrario, la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma la totalidad de docentes que responden en este sentido.

9. ¿Cómo se siente usted en las relaciones con sus compañeros(as)?

Tabla 4.21. Percepción de la empatía en la relación con los compañeros.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que no me aceptan	0	0,00
2	Que no me comprenden	0	0,00
3	Me hacen sentir como un extraño	0	0,00
4	Me siento comprendido y aceptado	10	100,00
TOTAL		10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

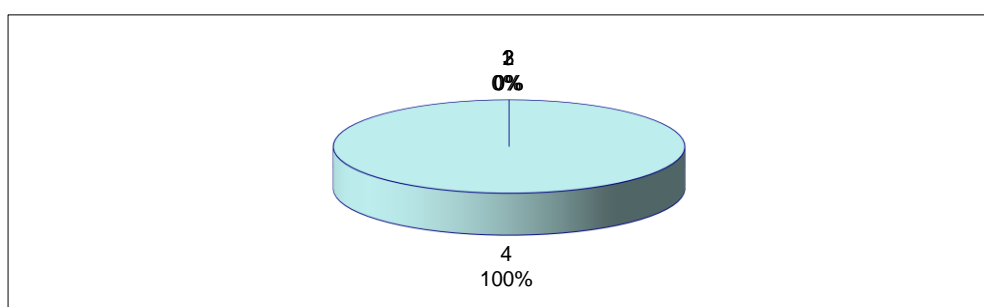


Figura. 4.21. Representación porcentual sobre percepción de la empatía en la relación entre compañeros de trabajo.

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- Análisis De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que sus compañeros(as) los hacen sentir comprendidos(as) y aceptados(as)

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la totalidad de los docentes se sienten comprendidos y aceptados como personas, siendo esto un indicador de la empatía que existe en la forma de comunicarse del profesorado.

10. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

Tabla 4.22. Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	0	0,00
2	Es indiferente y frio	0	0,00
3	Es poco cordial	0	0,00
4	Es cordial y reciben mucho afecto	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

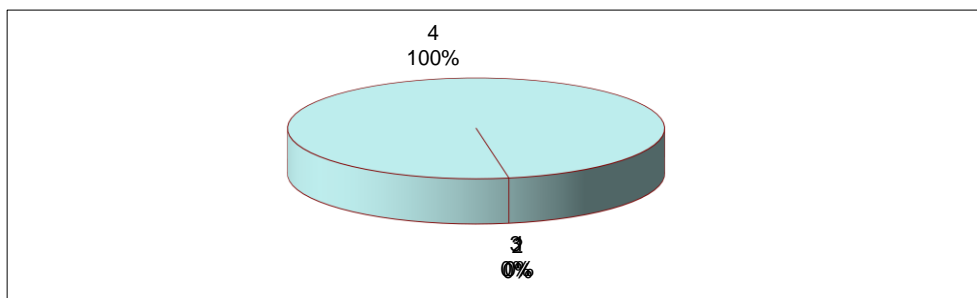


Figura. 4.22. Representación porcentual sobre la percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que los alumnos reciben un trato cordial, con mucho afecto, de parte del profesorado.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que los docentes perciben que no existe agresividad, indiferencia o frialdad, en el trato del profesorado hacia el alumnado; al contrario, que la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma la totalidad de docentes que responden en este sentido

11. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores?

Tabla 4.23. Percepción de las relaciones entre directivos y profesorado

1	Existen relaciones agresivas	0	0,00
2	Se aprecia indiferencia y frialdad	0	0,00
3	Es poco cordial	0	0,00
4	Son cordiales y afectuosas	10	100,00
TOTAL		10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

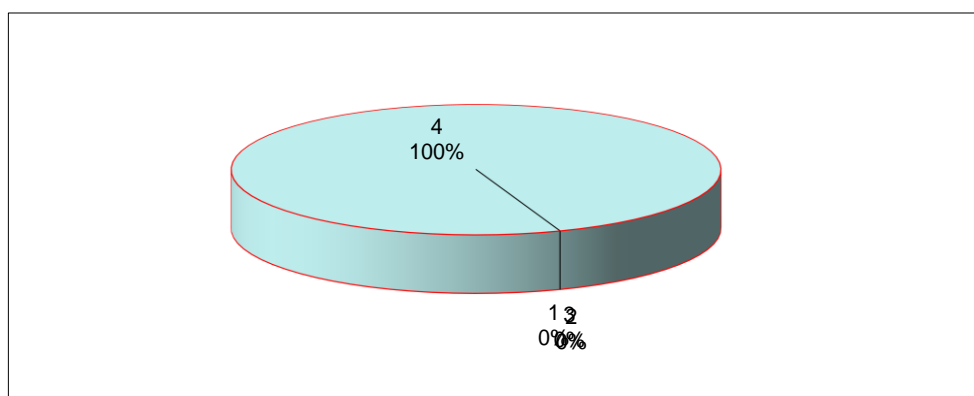


Figura.

4.23. Representación porcentual sobre la percepción de las relaciones entre directivos y profesores.

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde que las relaciones entre los directivos y el profesorado son cordiales y afectuosas.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que los docentes perciben que en las relaciones entre los directivos y el profesorado no existe agresividad, indiferencia o frialdad; al contrario, que la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma la totalidad de docentes que responden en este sentido.

12. ¿Cómo influye el clima escolar en la autorrealización personal?

Tabla 4.24. Percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Me siento frustrado	0	0,00
2	Me siento indiferente	0	0,00
3	Me siento desmotivado	0	0,00
4	Motivado y autorrealizado como persona y profesio	10	100,00
	TOTAL	10	100,00

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: Ana Almeida

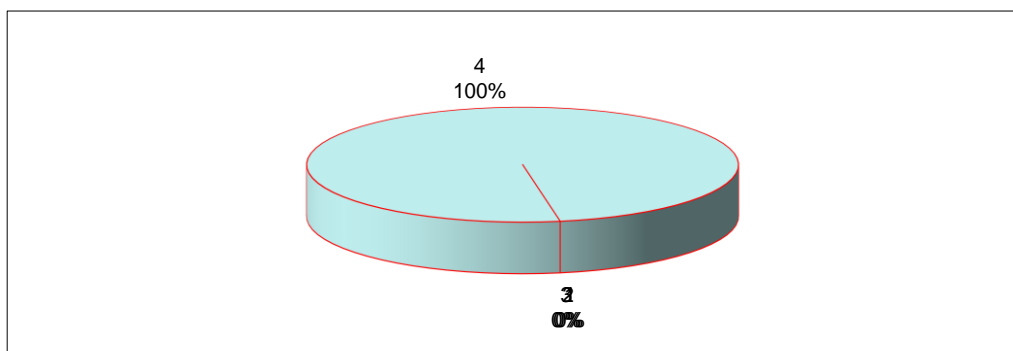


Figura. 4.24. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal y profesional.

Fuente: Encuesta a los Profesores.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 10 profesores y/o profesoras que constituyen el 100% de los encuestados, la totalidad responde haber crecido tanto como personas y como profesionales.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la totalidad de docentes perciben que el clima escolar influye positivamente en su autorrealización personal y profesional.

4.3. ENCUESTA REALIZADA A LOS ALUMNOS

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

Tabla 4.25. Percepción del sentido de pertenencia a la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me gusta esta escuela	3	10,00
2	Me es indiferente	2	6,67
3	Me siento como un extraño en ella	4	13,33
4	me siento orgulloso de pertenecer a ella	21	70,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

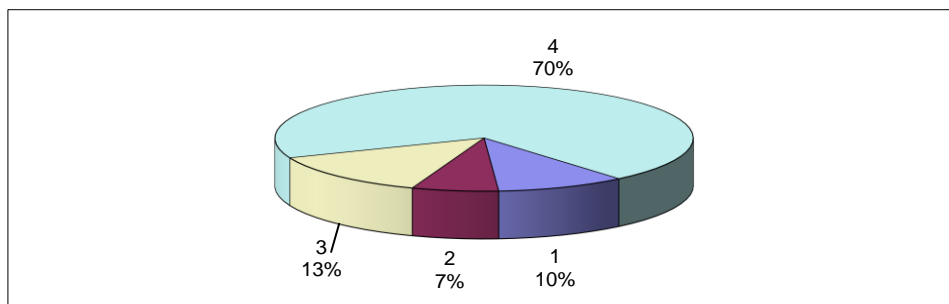


Figura. 4.25. Representación porcentual sobre el sentido de pertenencia a la escuela.

Fuente: Encuesta a los Alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 70% dice sentirse orgulloso de pertenecer escuela; el 13.33% afirma sentirse como un extraño; el 10% responde que no le gusta la escuela; y, el 6,67% se siente indiferente en relación a la escuela.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje de alumnos se sienten orgullosos de pertenecer a la escuela, lo que constituye un indicador significativo del sentido de pertenencia e identificación con la escuela. Sin embargo no se puede desestimar a un tercio del grupo de alumnos que no han logrado desarrollar este sentimiento de pertenencia. Se podría considerar la implementación de algunas actividades de integración.

2. ¿Cómo le valoran a usted dentro de esta escuela?

Tabla 4.26. Percepción de la valoración personal en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No me siento vaslorado como persona	3	10,00
2	Me siento como uno más del montón	2	6,67
3	Me sientocomo un número estadístico más	4	13,33
4	Me siento valorado como persona	21	70,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

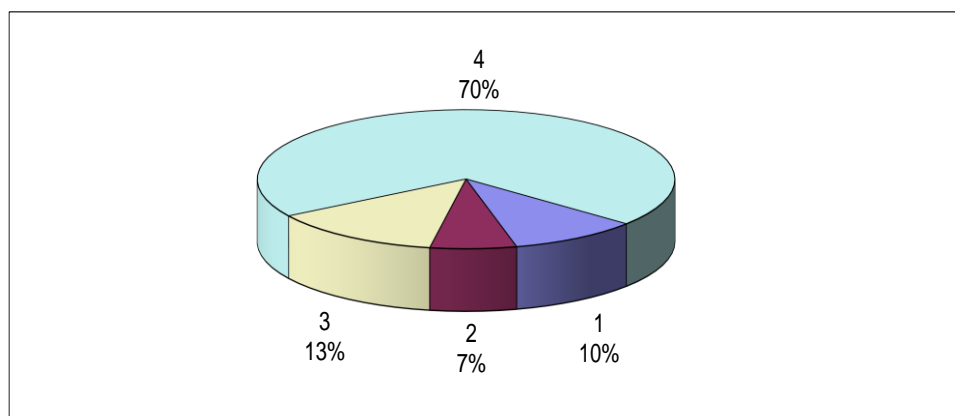


Figura. 4.26. Representación porcentual sobre la valoración personal en la escuela.

Fuente: Encuesta a los Alumnos

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 70% dice sentirse valorados como personas; el 13.33% se siente como un número estadístico más; el 10% no se siente valorado como persona; y, el 6.67%) afirma sentirse como uno más del montón.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que debido a la respuesta de un alto porcentaje de alumnos, el clima institucional se caracteriza por una alta valoración de las personas. No obstante, sería importante indagar los motivos por los cuales un tercio de los alumnos no se sienten valorados como personas.

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los alumnos atraviesan momentos difíciles?

Tabla 4.27. Percepción del apoyo de los directivos.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca se enteran	1	3,45
2	Son indiferentes	1	3,45
3	Nos escuchan pero no pasa nada	12	41,38
4	Nos hacen sentir que contamos con su apoyo	15	51,72
	TOTAL	29	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

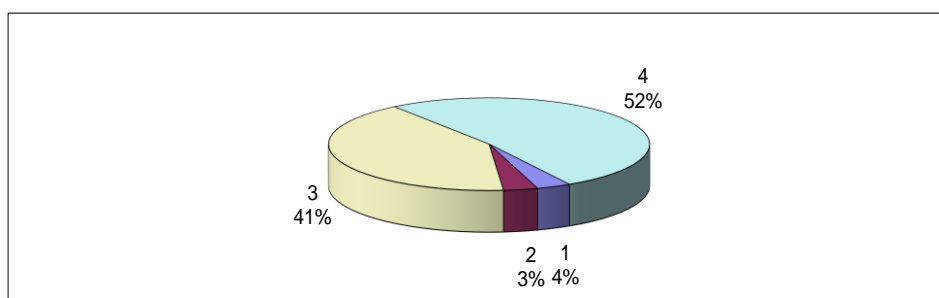


Figura. 4.27. Representación porcentual sobre la percepción del apoyo de los directivos

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 51.72% afirma que los directivos los hacen sentir que cuentan con su apoyo; el 41.38% responde que ellos los escuchan pero no pasa nada; y en porcentajes iguales de 3.33, un grupo dice que los directivos no se enteran de las dificultades y otro, que son indiferentes.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la característica de un liderazgo que brinda apoyo es percibido por un poco más de la mitad del grupo de alumnos. Esto puede ser un indicador de la necesidad de mejorar los canales de comunicación entre los directivos y el alumnado.

4. ¿De qué manera toman decisiones los directivos respecto a las actividades estudiantiles?

Tabla 4.28. Percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No toman en cuenta nuestras opiniones	2	6,67
2	Solamente nos informan de sus decisiones	7	23,33
3	Nos consultan pero no lo toman en cuenta	3	10,00
4	Incluyen nuestra opiniones, se trabaja en equipo	18	60,00
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

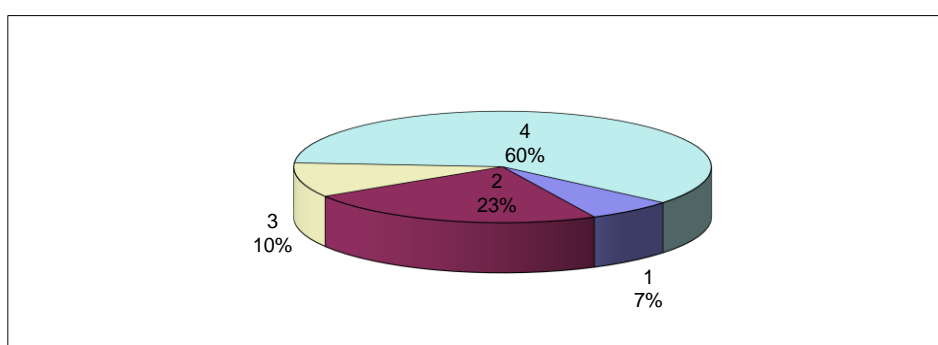


Figura. 4.28. Representación porcentual sobre percepción de la actitud del equipo directivo hacia la toma de decisiones.

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 60% afirma que los directivos toman en cuenta sus opiniones; el 23.33% responde que solamente les informan de sus decisiones; el 6,67% dice que los directivos no toman en cuenta sus opiniones; y el 10% afirma ser consultados pero que no se toma en cuenta sus opiniones.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la característica de un liderazgo participativo es percibida por la mayoría de los estudiantes. Sin embargo, es indispensable evaluar y redefinir los mecanismos de participación vigentes a fin de que el otro 40% de alumnos logren sentirse incorporados.

5. ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

Tabla 4.29. Percepción del manejo de conflictos en la escuela.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	No tengo información al respecto	2	6,67
2	Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos	1	3,33
3	No se actúa oportuna y adecuadamente	5	16,67
4	Se manejan en forma adecuada y oportuna	22	73,33
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

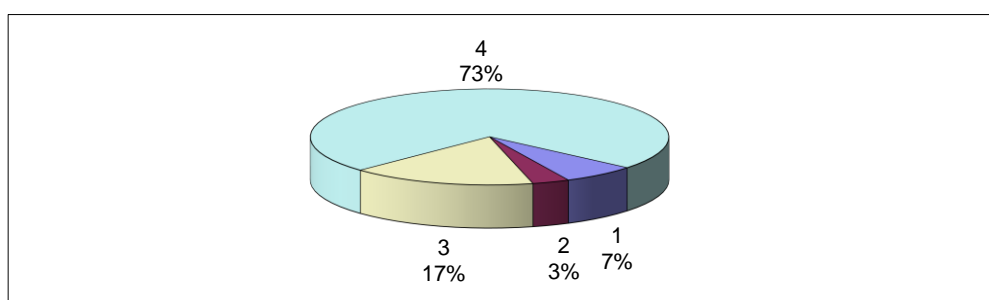


Figura. 4.29. Representación porcentual sobre la percepción del manejo de conflictos en la escuela

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 73,33% afirma que los conflictos en la escuela se manejan; el en forma adecuada y oportuna; el 16.67% responde que no se los maneja adecuada y oportunamente; el 6.67% dice no conocer cómo se los manejan; y 3.33%) afirma que se los deja pasar por alto sin enfrentarlos.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que una de las características del clima escolar es el oportuno y adecuado manejo de los conflictos según responden un alto porcentaje del alumnado. Por otra parte, es importante indagar sobre los motivos que conllevan a que una cuarta parte del grupo de alumnos no concuerden con la percepción de la mayoría.

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

Tabla 4.30. Reacciones al ambiente físico de la escuela

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Le falta áreas verdes	2	6,67
2	Es demasiado pequeño	5	16,67
3	No es funcional ni acogedor	2	6,67
4	Es funcional y acogedor	21	70,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

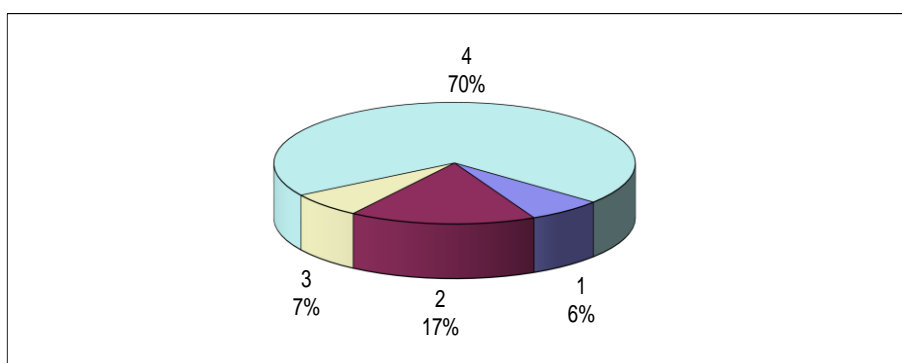


Figura. 4.30. Representación porcentual sobre las reacciones al ambiente físico de la escuela

Fuente: Encuesta a los Alumnos

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 70% afirma que el ambiente físico de la escuela es funcional y acogedor; el 67% dice que es demasiado pequeño; y, en porcentajes iguales de 6,67 otros responden que le faltan espacios verdes o que no es funcional ni acogedor.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje del alumnado percibe un ambiente físico funcional y acogedor lo que constituye un indicador positivo del clima institucional de la escuela. Un tercio del alumnado con concuerda con este criterio. Algo que debe ser tomado para futuras planificaciones de crecimiento institucional.

7. ¿A qué conlleva el clima que prevalece en la escuela?

Tabla 4.31. Percepciones de las reacciones ante el clima escolar.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que nos mantengamos indiferentes	1	3,33
2	Que nos mantengamos en silencio	3	10,00
3	Al recelo de manifestar lo que pensamos	7	23,33
4	Que no haya temor de expresar lo que pensamos	19	63,33
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

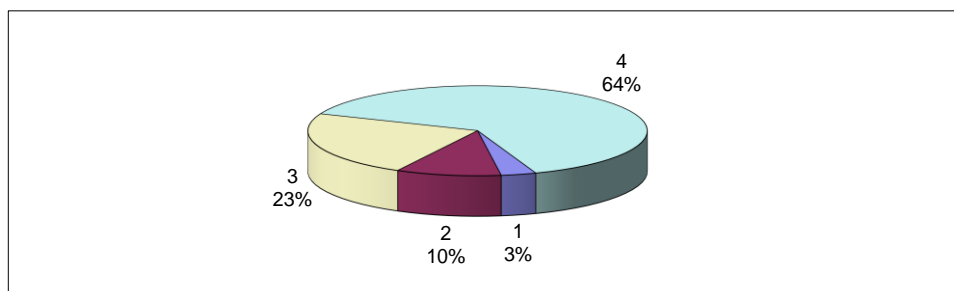


Figura. 4.31. Representación porcentual sobre las reacciones de sinceridad ante el clima escolar.

Fuente: Encuesta a los Alumnos

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 63,33% afirma no sentir temor de expresar lo que piensan; el 23,33% tiene recelo de manifestar lo que piensa; el 10% dice que prefiere permanecer en silencio; y, el 3,33%, responde que el ambiente que se vive en la escuela conlleva a que los alumnos se mantengan indiferentes.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje de alumnos no sienten temor de manifestar lo que piensan lo que constituye un indicador de que existe sinceridad y autenticidad en las relaciones. Aunque un tercio del grupo de alumnos encuestados perciben recelo y temor a expresar lo que piensan, este porcentaje coincide con el manifestado en relación con la existencia de apoyo y participación.

8. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia los padres de familia?

Tabla 4.32. Percepción del trato que reciben del profesorado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	0	0,00
2	Es indiferente y frío	1	3,33
3	Es poco cordial	5	16,67
4	Es cordial y se siente el afecto	24	80,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

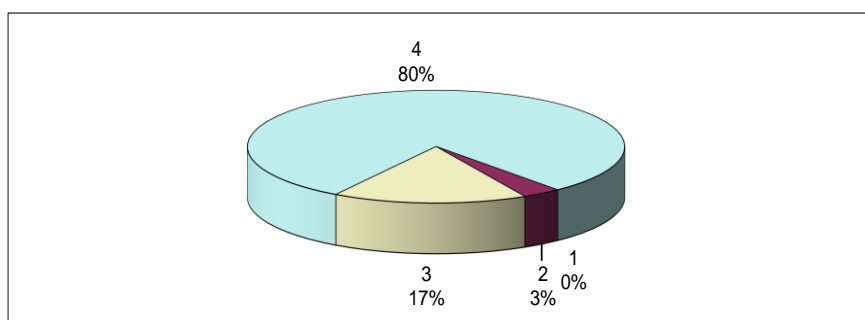


Figura. 4.32. Representación porcentual sobre la percepción del trato que reciben los padres de familia de parte del profesorado.

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 80% afirma que sus padres reciben un trato cordial y afectuoso del profesorado; el 16,67% dice que dicho trato que es poco cordial; y, el 3.33%, que este es indiferente y frío.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que no existe agresividad en el trato del profesorado hacia los padres de familia; al contrario, la comunicación entre ellos prevalece la cordialidad y el afecto según lo confirma el alto porcentaje del alumnado que responden en este sentido. Para una quinta parte del alumnado se requiere mejorar las relaciones.

9. ¿Cómo se siente usted en su relación con sus compañeros?

Tabla 4.33. Percepción de la empatía en la relación con los compañeros.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Que no me aceptan	1	3,33
2	Que no me comprenden	1	3,33
3	Me hacen sentir como un extraño	4	13,33
4	Me siento comprendido y aceptado	24	80,00
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

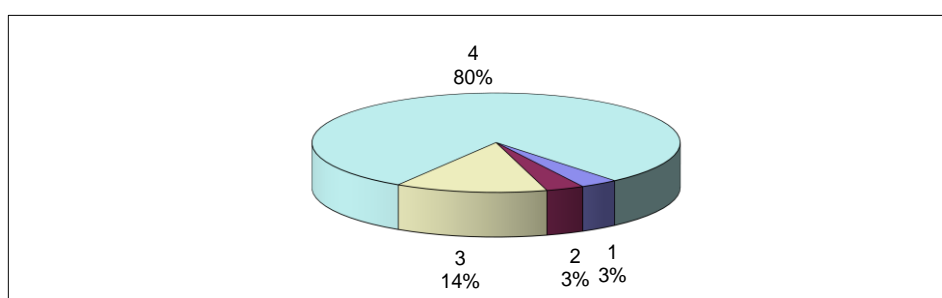


Figura. 4.33. Representación porcentual sobre percepción de la empatía en la relación con los compañeros.

Fuente: Encuesta a los Alumnos,

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 80% afirma que sus compañeros los hacen sentir comprendidos y aceptados como personas; el 13.33% dice que los hacen sentir como un extraño; y. en iguales porcentajes de 3.33 otros responden que no los aceptan o que no se sienten comprendidos.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de los alumnos se sienten comprendidos y aceptados como personas, siendo esto un indicador de la empatía que existe en la forma de comunicarse entre los compañeros. Aunque se requiere implementar acciones para mejorar las relaciones con una quinta parte del grupo de alumnos.

10. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

Tabla 4.34. Percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Es agresivo	2	6,67
2	Es indiferente y frío	4	13,33
3	Es poco cordial	4	13,33
4	Es cordial y reciben mucho afecto	20	66,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

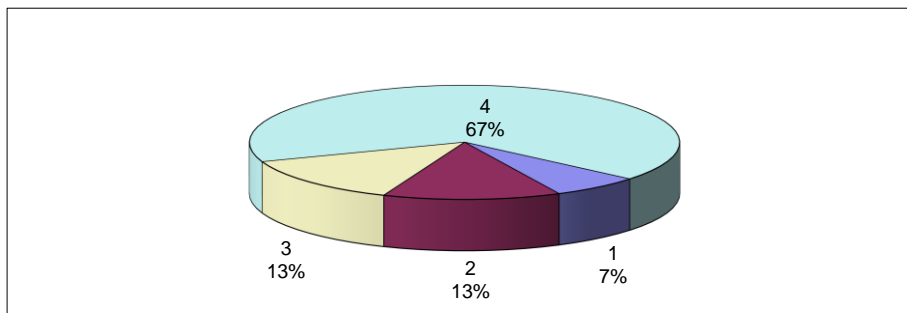


Figura. 434. Representación porcentual sobre la percepción del trato del profesorado hacia el alumnado.

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, en relación al trato del profesorado hacia el alumnado, el 66,67% responde que el trato es cordial y que reciben mucho afecto; en iguales porcentajes de 13,33 otros dicen que es indiferente y frío o poco cordial; mientras que el 6,67%, afirma recibir un trato agresivo.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la mayoría de los alumnos perciben que en las relaciones con el profesorado prevalece la cordialidad y el afecto. Un tercio del grupo de alumnos no comparten este criterio, situación que requiere ser analizada en mayor profundidad por los directivos para implementar los correctivos necesarios.

11. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores?

Tabla 4.35. Percepción de las relaciones entre directivos y profesorado

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Existen relaciones agresivas	1	3,33
2	Se aprecia indiferencia y frialdad	2	6,67
3	Es poco cordial	4	13,33
4	Son cordiales y afectuosas	23	76,67
	TOTAL	30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

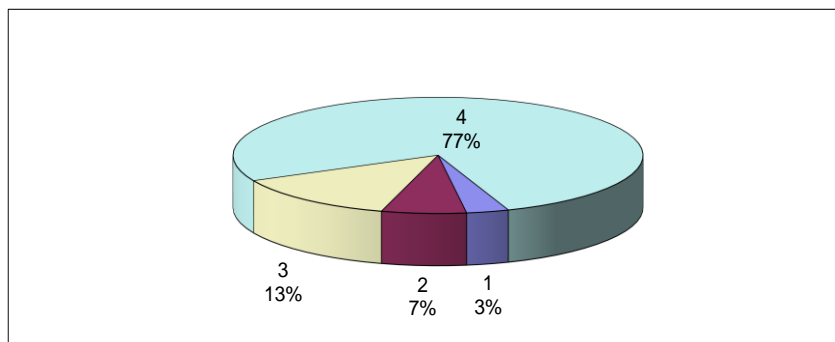


Figura. 4.35. Representación porcentual sobre la percepción de las relaciones entre directivos y profesores.

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 76.67% afirma que las relaciones entre directivos y profesores son cordiales y afectuosas; el 13,33% dice que son poco cordiales; el 6,67% aprecia indiferencia y frialdad; y, el 3.33%, responde que existen relaciones agresivas;

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje del alumnado considera que las relaciones entre los directivos y los profesores se caracterizan por la cordialidad y el afecto. Una cuarta parte del alumnado no coincide con la percepción de la mayoría.

12. ¿Cómo influye en usted el ambiente de la escuela?

Tabla 4.36. Percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal.

No.	O P C I O N E S	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Me siento un poco frustrado	0	0,00
2	Me siento indiferente	4	13,33
3	Me siento desmotivado	3	10,00
4	Aprendo a ser una mejor persona y me motiva al estudio	23	76,67
TOTAL		30	100,00

Fuente: Encuesta a los alumnos

Elaborado por: Ana Almeida

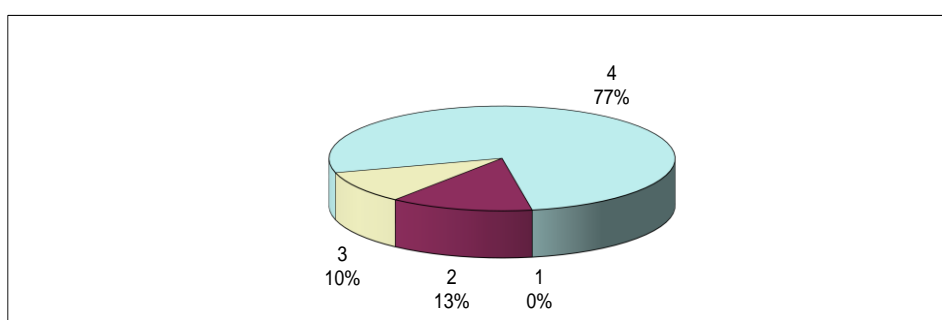


Figura. 4.36. Representación porcentual sobre la percepción de la influencia del clima escolar en la autorrealización personal y estudiantil.

Fuente: Encuesta a los Alumnos.

Elaborado por: Ana Almeida.

Análisis.- De los 30 alumnos que constituyen el 100% de los encuestados, el 76.67% afirma que en el ambiente escolar le ayuda a ser una mejor persona y le motiva para estudiar; el 13,33% responde sentirse indiferente; y el 10% dice sentirse desmotivado.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un alto porcentaje de alumnos perciben que el clima escolar influye positivamente en su autorrealización personal y estudiantil. Una cuarta parte no concuerda con el criterio de la mayoría, aspecto, que de igual manera que en anteriores respuestas, deben ser analizados para establecer correctivos.

4.4. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis a comprobar:

“Existe una influencia positiva del **clima institucional** en las **relaciones interpersonales**”

Para la comprobación de la hipótesis se procedió a verificar mediante tablas de resultado esperados y obtenidos, cada una de las preguntas realizadas a los profesores, a los alumnos de quinto y sexto año de básica, con sus respectivos representantes legales, matriculados en la Escuela Leonidas Proaño en el año lectivo 2012 – 2013

Las tres primeras tablas determinan las características de la variable Clima Institucional según la percepción de los miembros de la comunidad educativa reflejada en los indicadores de las cuatro dimensiones seleccionadas para tal efecto: Identidad, Liderazgo, Solución de Conflictos y Ambiente Físico.

4.4.1. Tablas de verificación de la Variable Clima Institucional

TABLA 4. 37. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN IDENTIDAD

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
1	Orgullo de pertenecer a la escuela.	OPCION 4 >50%	93.33%	X	
2	Valoración como persona.	OPCION 4 >50%	90.00%	X	
Encuesta a Profesores					
1	Orgullo de pertenecer a la escuela.	OPCION 4 >50%	100%	X	
2	Valoración como persona.	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
1	Orgullo de pertenecer a la escuela.	OPCION 4 >50%	93.33%	X	
2	Valoración como persona.	OPCION 4 >50%	100%	X	

La gran mayoría de los padres de familia, profesores y alumnos de la escuela Leonidas Proaño, se sienten orgullosos de pertenecer a la escuela. Igualmente, se sienten valorados como personas. En consecuencia, los ítems relacionados con la dimensión Identidad fueron verificados como verdaderos (ver tabla 4.37).

TABLA 4. 38. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ÍTEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
3	Hacen sentir su apoyo en momentos difíciles	OPCION 4 >50%	86.67%	X	
4	Directivos toman en cuenta opiniones, se trabaja en equipo	OPCION 4 >50%	76.67%	X	
Encuesta a Profesores					
3	Hacen sentir su apoyo en momentos difíciles	OPCION 4 >50%	90.00%	X	
4	Directivos toman en cuenta opiniones, se trabaja en equipo	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
3	Hacen sentir su apoyo en momentos difíciles	OPCION 4 >50%	51.72%	X	
4	Directivos toman en cuenta opiniones, se trabaja en equipo	OPCION 4 >50%	60.00%	X	

Según la percepción de los padres de familia, profesores y alumnos de la escuela Leonidas Proaño, los indicadores de la dimensión Liderazgo tienen las siguientes características: un estilo democrático y participativo; y, se orienta hacia la motivación el reconocimiento y el apoyo en momentos difíciles. Todos los ítems correspondientes a esta dimensión fueron verificados como verdaderos (ver tabla 4.38).

TABLA 4. 39. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
5	Solución adecuada y oportuna de conflictos.	OPCION 4 >50%	90.00%	X	
Encuesta a Profesores					
5	Solución adecuada y oportuna de conflictos.	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
5	Solución adecuada y oportuna de conflictos.	OPCION 4 >50%	73.33%	X	

Según la percepción de la gran mayoría de los padres de familia, docentes y el alumnado, los conflictos se solucionan en forma oportuna y adecuada, quedando la pregunta verificada como verdadera (ver tabla 4.39).

TABLA 4. 40. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE FÍSICO

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
6	Ambiente físico funcional y acogedor.	OPCION 4 >50%	90.00%	X	
Encuesta a Profesores					
6	Ambiente físico funcional y acogedor.	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
6	Ambiente físico funcional y acogedor.	OPCION 4 >50%	73.33%	X	

El ítem relacionado con la Dimensión Ambiente Físico fue verificado como verdadero, pues la gran mayoría de los padres de familia, docentes y alumnado o consideran funcional y acogedor (ver tabla 4.40).

Resumiendo, los indicadores de las dimensiones: Identidad (tabla 4.37), Liderazgo (tabla 4. 38), Solución de Conflictos (tabla 4.39) y Ambiente Físico (tabla 4.40) describen como favorable el Clima Institucional de la escuela Leonidas Proaño. Todos los ítems correspondientes a esta variable fueron verificados como verdaderos.

4.4.2. Tablas de verificación de la Variable Relaciones Interpersonales

En las siguientes tablas se proceda a determinar las características de la Variable Relaciones Interpersonales, que prevalecen en un Clima Institucional favorable. Esto se realiza mediante los indicadores de tres dimensiones: Autenticidad, Comunicación y Autorrealización.

TABLA 4. 41. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN AUTENTICIDAD

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
7	El clima de la escuela permite expresar sin temor lo que se piensa (sinceridad).	OPCION 4 >50%	73.33%	X	
Encuesta a Profesores					
7	El clima de la escuela permite expresar sin temor lo que se piensa (sinceridad).	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
7	El clima de la escuela permite expresar sin temor lo que se piensa (sinceridad).	OPCION 4 >50%	63.33%	X	

La gran mayoría de los padres de familia y el alumnado y la totalidad de docentes perciben que el clima de la escuela permite relacionarse con sinceridad y autenticidad, por lo tanto el ítem de esta dimensión ha sido verificado como verdadero, explicitándose además que el clima de la escuela influye en esta dimensión (ver tabla 4.41).

TABLA 4. 42. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
8	Cordialidad y afecto por parte del profesorado.	OPCION 4 >50%	90.00%	X	
9	Comprensión y aceptación con el profesorado (empatía).	OPCION 4 >50%	93.33%	X	
10	Cordialidad y afecto del profesorado hacia los estudiantes.	OPCION 4 >50%	96.67%	X	
11	Cordialidad y afecto entre el profesorado y los directivos	OPCION 4 >50%	96.67%	X	
Encuesta a Profesores					
8	Cordialidad y afecto por parte de los padres de familia.	OPCION 4 >50%	100%	X	
9	Comprensión y aceptación entre compañeros de trabajo.	OPCION 4 >50%	100%	X	
10	Cordialidad y afecto del profesorado hacia los estudiantes.	OPCION 4 >50%	100%	X	
11	Cordialidad y afecto entre el profesorado y los directivos	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
8	Cordialidad y afecto por parte del profesorado hacia los padres de flia.	OPCION 4 >50%	80.00%	X	
9	Comprensión y aceptación entre compañeros de estudio.	OPCION 4 >50%	80.00%	X	
10	Cordialidad y afecto del profesorado hacia los estudiantes.	OPCION 4 >50%	66.67%	X	
11	Cordialidad y afecto entre el profesorado y los directivos	OPCION 4 >50%	76.67%	X	

Todos los ítems de la dimensión Comunicación han sido verificados como verdaderos y constituyen indicadores de una comunicación caracterizada por la cordialidad y demostración de afecto entre todos los miembros de la comunidad educativa (ver tabla 4.42).

TABLA 4. 43. CARACTERÍSTICAS DE LA DIMENSIÓN AUTOREALIZACIÓN

Encuesta a Padres de Familia					
No	PREGUNTA O ITEM	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
12	Influencia del clima de la escuela en la autorrealización de los hijos.	OPCION 4 >50%	96.67%	X	
Encuesta a Profesores					
12	Influencia del clima de la escuela en la autorrealización personal y profesional.	OPCION 4 >50%	100%	X	
Encuesta al alumnado					
12	Influencia del clima de la escuela en la autorrealización personal y estudiantil.	OPCION 4 >50%	76.67%	X	

La autorrealización personal y estudiantil es percibida por la mayoría de padres de familia y el alumnado. La autorrealización personal y profesional es percibida por la totalidad del profesorado. En los tres estamentos, el ítem ha sido verificado como verdadero, debiendo puntualizarse que se explicita la influencia del clima en esta dimensión.

Resumiendo, los indicadores de las dimensiones: Autenticidad (tabla 4.41), Comunicación (tabla 4.42) y Autorrealización (tabla 4.43) permiten inferir que existen buenas Relaciones Interpersonales en la escuela Leonidas Proaño.

Concretando, los miembros de la comunidad educativa de la Escuela Leonidas Proaño perciben un buen Clima Institucional que se caracteriza por una alta identificación de sus miembros quienes se sienten aceptados y valorados como personas, que cuenta con un liderazgo orientado hacia la participación y al apoyo en caso de dificultad, que disponen de un espacio físico funcional y acogedor donde los conflictos se solucionan adecuada y oportunamente. En este ambiente escolar se han desarrollado muy buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.

Estas relaciones se caracterizan por la autenticidad (sinceridad), la comunicación cordial, afectuosa y la posibilidad de sentirse autorealizado.

Por todo lo anotado, sobre la comprobación de la hipótesis se puede inferir que según la percepción del profesorado, los padres de familia y alumnos de quinto y sexto año de educación básica de la escuela Leonidas Proaño de Quito, “Existe una influencia positiva del **clima institucional** en las **relaciones interpersonales**”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. La totalidad de los docentes, un alto porcentaje de padres de familia y una menor proporción de los alumnos, perciben un clima institucional favorable en la escuela Leonidas Proaño, caracterizado por una alta identificación de sus miembros, basada en el sentido de pertenencia y en la valoración como personas.
2. Para la mayoría de los miembros de la comunidad educativa, el clima institucional se caracteriza por contar con un estilo de liderazgo orientado hacia el apoyo, la participación y el trabajo en equipo, aunque una minoría de padres de familia y de estudiantes no perciben estos espacios de apoyo y participación.
3. Otra característica del clima institucional es la adecuada y oportuna solución de los conflictos, así como también el contar con un espacio físico funcional y acogedor, aunque un reducido porcentaje de padres de familia y alumnos lo consideran algo pequeño.
4. Los docentes, los padres de familia y un menor porcentaje de alumnos, perciben que el clima institucional favorece el desarrollo de buenas relaciones interpersonales entre los miembros de comunidad educativa, las mismas que se caracterizan por la autenticidad y la sinceridad así como una comunicación basada en la cordialidad, afecto y empatía. Aunque debe señalarse que un grupo de estudiantes considera que el ambiente escolar no les permite relaciones de sinceridad. Igualmente, que en el trato que reciben de sus maestros falta cordialidad y afecto.

5. Otra característica de las relaciones interpersonales es que estas se desarrollan en un ambiente que favorece el sentimiento de autorrealización como persona, estudiante, o profesional, según el caso. Sin embargo, debe puntualizarse que los docentes y los padres de familia no perciben el sentir y desacuerdo con la mayoría de un grupo significativo de alumnos.

6. En base a lo expuesto podemos inferir que según la percepción del profesorado, los padres de familia y los alumnos de quinto y sexto año de educación básica, el clima institucional de la escuela Leonidas Proaño influye en las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa.

5.2. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda a los directivos de la institución tomar en consideración el sentir de una minoría de padres de familia y alumnos que no perciben un clima institucional y relaciones interpersonales favorables. En este sentido sería importante ampliar la investigación a la totalidad de los padres de familia y alumnos para confrontar los resultados obtenidos.
2. Aunque la mayoría de los encuestados perciben un estilo de liderazgo democrático, se recomienda evaluar los canales de comunicación y participación con los padres de familia y alumnos, afín de determinar acciones que contribuyan a fortalecer el ambiente de participación y trabajo en equipo que caracteriza a la escuela.
3. Se recomienda a los directivos gestionar y analizar las posibilidades de ubicar y obtener un espacio físico más amplio para asegurar un futuro crecimiento y desarrollo institucional
4. Los directivos deben dar especial consideración a la opinión de un significativo número de alumnos que en cierto modo reclaman una relación más cordial y afectiva de parte de sus maestros.
5. Las recomendaciones expuestas conllevan a establecer como prioridad la elaboración de un programa o plan de acciones formativas orientadas a fortalecer la integración, el sentido de pertenencia, la participación y las relaciones de los miembros de la comunidad educativa y de esta manera consolidar el interesante proyecto educativo que viene desarrollando la escuela Leonidas Proaño.
6. Se recomienda a los directivos socializar los resultados del presente estudio tanto a nivel de la comunidad educativa como Interinstitucional.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TEMA

Talleres para el fortalecimiento de la integración, participación, liderazgo y relaciones interpersonales de la comunidad educativa de la escuela Leonidas Proaño de Quito.

6.2. PRESENTACIÓN

Los resultados de la presente investigación permiten inferir que la gran mayoría de los miembros de la comunidad educativa de la escuela Leonidas Proaño perciben que el quehacer educativo se desarrolla en un clima institucional favorable para el desarrollo de buenas relaciones interpersonales entre los diferentes estamentos y miembros.

Sin embargo, existe un grupo minoritario de padres y alumnos que difieren del criterio favorable de la mayoría y manifiestan una percepción negativa del clima institucional y de las relaciones interpersonales. Sobre esta percepción se puede puntualizar lo siguiente: a) el no sentirse tomados en cuenta en los espacios de participación y toma de decisiones; b) el no recibir manifestaciones de apoyo, por parte de los directivos, cuando atraviesan dificultades; c) el recelo de manifestar abiertamente lo que piensan; d) la falta de sinceridad en la relación entre compañeros; y, e) la falta de afecto en el trato que reciben de parte de los profesores, esto último manifestado únicamente por los alumnos.

En razón de la situación arriba señalada, se ha estimado conveniente desarrollar un plan de acciones que al involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa, prevea el desarrollo de estrategias orientadas a la incorporación de un grupo minoritario de padres de familia y alumnos que disienten de esta percepción.

En el Plan se prioriza el abordaje de los dominios en el que se presentan cuestionamientos por un grupo de padres y alumnos. Por ello se considera pertinente el desarrollo de actividades formativas orientadas a mejorar o fortalecer, el sentido de pertenencia, la integración, la participación, el estilo de liderazgo y los canales de comunicación, lo que a su vez incidirá en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

6.3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la consolidación del Proyecto Educativo de la Escuela Leonidas Proaño mediante la implementación de un Plan de talleres formativos para el fortalecimiento de la integración, participación, liderazgo y relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa.

6.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el sentido de identidad, pertenencia e integración de los miembros de la comunidad educativa, clarificando los roles, los espacios y mecanismos de participación en la toma de decisiones
- Mejorar los mecanismos de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa incentivando el apoyo afectivo de los adultos hacia los estudiantes.
- Fortalecer el estilo de liderazgo orientado hacia la participación, el reconocimiento y el apoyo para consolidar el trabajo en equipo y la participación de los miembros en la toma de decisiones.

6.5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.5.1. La integración Familia / Escuela en el quehacer educativo.

En los últimos cincuenta años, la comunidad internacional ha comenzado a desarrollar una visión de la educación que supera aquella que la ha

considerado como un simple mecanismo por medio del cual los individuos adquieren un determinado rango de habilidades.

Más que lo afirmado, en esta nueva visión, la educación constituye un factor crucial para el desarrollo social y personal, un requerimiento indispensable en “el intento (de la humanidad) de lograr los ideales de la paz. La libertad y la justicia” (UNESCO/ORELAC, 2004, pág. 16).

Es importante la existencia de una armonía entre las expectativas de la familia y las oportunidades de aprendizaje que ofrece la escuela. Cuando los padres y los maestros trabajan juntos los niños aprenden y se desarrollan mejor y sus necesidades pueden satisfacerse más plenamente.

La escuela puede apoyar a las familias para que ofrezcan oportunidades educativas apropiadas a sus hijos e hijas en el entorno natural de su hogar, a través del estímulo del juego y de un contacto social más amplio. (UNESCO/ORELAC, 2004, pág. 89)

Por otro lado, los padres de familia pueden aportar, a la escuela, con el conocimiento que tienen a cerca del desarrollo de su hijo o hija lo cual permite una mejor comprensión de sus necesidades educativas. El maestro que trabaja solamente en la escuela no puede adquirir fácilmente este conocimiento sin la ayuda del padre o de la madre de familia. En este sentido, aunque claramente explicitado en la legislación, la escuela puede reconocer que los padres de familia tienen derecho a participar en las decisiones que involucran a sus hijos o hijas. Por ejemplo, se puede invitar a los padres a participar en reuniones de la escuela, donde se discutirá la situación de su hijo o hija (UNESCO/ORELAC, 2004).

En este contexto, tanto los padres como los alumnos, pueden constituirse en elementos claves en el proceso de evaluación, al aportar con experiencias a las cuales no tienen acceso los maestros; por ejemplo, informando sobre el

comportamiento fuera de la escuela, identificando fortalezas y dificultades no aparentes en el contexto escolar, describiendo el desarrollo del estudiante durante su primera infancia, involucrándose en establecer objetivos y hacer programas de trabajo que reconozcan como “propios” que, como consecuencia, apoyarán con mayor seguridad. También pueden retroalimentar rápidamente a los maestros sobre la efectividad de su trabajo con el estudiante (UNESCO/ORELAC, 2004).

Es importante promover la predisposición de los docentes para involucrar a los padres de familia y a los alumnos, ya que esto depende, en parte, de las actitudes que tienen acerca de ellos y de las expectativas que se fueron forjando durante su preparación profesional (UNESCO/ORELAC, 2004).

Finalmente, este proceso de integración puede favorecer a satisfacer una de las necesidades básicas de todo individuo: el sentido de pertenencia, de ser valorado y de compartir sus objetivos personales con los de la organización (Peralta, 2002, pág. 8).

6.5.2. El liderazgo y su influencia en el clima relacional y de convivencia.

Las relaciones al interior de una institución educativa, en gran medida se van configurando por los rasgos particulares de la personalidad y tendencias de los directores, los profesores y los demás miembros que la conforman. Sin embargo, la figura clave en la determinación de la estructura de estas relaciones es la del director o directora debido a que su personalidad juega un papel fundamental en el funcionamiento satisfactorio de la escuela (Sarria Garcia, 2007, pág. 16).

La infinidad de personalidades posibles de identificar se las puede clasificar en dos amplias categorías: a) personalidades autocráticas y b) personalidades democráticas. Cada individuo contiene una gama combinada

de estas, manifestándose en su accionar la tendencia hacia una de estas categorías. (Sarria Garcia, 2007, pág. 16).

Debe reconocerse que, en las más recientes concepciones, las cualidades del liderazgo, han cambiado convirtiéndose en menos jerárquicas y más colaborativas. No obstante, debido a la posición y a las influencias que mantiene un líder en una organización, sus características constituyen uno de los aspectos que ejerce gran influencia en el clima relacional y de convivencia.

Los líderes, según Murillo y Becerra (2008, pág. 382) no solo poseen creencias propias sobre el tipo de organización que lideran, sino que estas creencias tienen una gran influencia en el ambiente y clima del centro educativo. Más aún, son los líderes los que determinan de manera clara y significativa la receptividad de la organización educativa hacia propuestas alternativas de cambio (Murillo, E.; Becerra, P., 2008).

Por otra parte, en el intento de fortalecer estructuras democráticas, de integración y participación, se hace necesario que el liderazgo de los directivos se compartido con los docentes, por la relación directa que ellos tienen con los alumnos y sus representados.

6.5.3. Sobre las relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales, según Grossman C. (2011) son interacciones recíprocas entre dos o más personas, cuyo vínculo pueden ser de corto, mediano y largo plazo. Para que estas interacciones se lleven a cabo es necesaria la comunicación, cuyos códigos se lo clasifica en lenguaje verbal y no verbal, siendo este último el facto de mayor influencia, como se puede ver a continuación:

En el lenguaje verbal, las palabras tienen un 7% de influencia; en el lenguaje no verbal, el tono de voz 38% y el lenguaje corporal 55% (Grossman, 2011, pág. 7).

En el mismo estudio se establecen las siguientes competencias de las relaciones interpersonales: La empatía, el autocontrol, la asertividad y la comunicación. En este contexto se desarrolla el concepto de Educación Emocional que se refiere a la posibilidad de formarse para ser capaz de construir las competencias emocionales y sociales para lograr relaciones interpersonales positivas.

En este sentido se propone a los miembros de la comunidad educativa de la escuela Leonidas Proaño la implementación de actividades formativas tendientes al desarrollo y fortalecimiento de estas capacidades y de manera particular la comunicación.

6.6. ACTIVIDADES

El primer grupo de actividades dividido en tres Unidades, está orientado a los padres de familia y a los docentes nuevos y contempla orientaciones, mediante dos talleres, sobre la filosofía y metodología de la escuela, así como el conocimiento de las etapas evolutivas del ser humano orientadas, la primera a fortalecer el sentido de pertenencia e integración, y la segunda a la preparación de un clima familiar y escolar favorable para unas buenas relaciones interpersonales y una buena comunicación.

El segundo grupo de actividades desarrolladas en una Unidad, está dirigido a los directivos y docentes. Se prevé realizar un taller de liderazgo, a fin de desarrollar un perfil adecuado a la realidad de la escuela, lo cual incidirá en el mejoramiento de los canales de comunicación y de los espacios de participación.

6.6.1. Listados de Contenidos

UNIDAD I. “Orientaciones sobre la Filosofía y Metodología de la Escuela”

- Visión y Misión
- Filosofía e Ideario

- Metodología
- Importancia del trabajo artístico en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- El Rol de los Padres y Madres de Familia

UNIDAD II. "Preparación del ambiente educativo y familiar en relación a las etapas evolutivas del desarrollo humano".

- Primer septenio de 0 a 7 años de edad.
- Tercer septenio de 14 a 21 años de edad
- Segundo septenio de 7 a 14 años de edad

UNIDAD III. El Liderazgo en la institución educativa

- Estilos de liderazgo
- Perfil del líder

6.6.2. Desarrollo de los contenidos

TALLER DE LA UNIDAD I

TEMA: Orientaciones sobre la filosofía y la metodología de la Escuela Leonidas Proaño.

Objetivo: Difundir entre los padres de familia y docentes nuevos la filosofía y metodología de la escuela para fortalecer su sentido de pertenencia e integración.

Duración: 1 día

Carga horaria 2 horas

Dirigido a: Docentes nuevos y padres de familia

Expositora: Ana Almeida

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál es la Visión y la misión? ¿Cuáles son los objetivos institucionales?2. Filosofía, Ideario y principios metodológicos.3. ¿Cuál es la Metodología? ¿En qué consiste la Clase principal, el trabajo en módulos y los talleres? <p style="text-align: center;">TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none">• Exposición• Preguntas	<ol style="list-style-type: none">1. Dinámica: Tengo el gusto de presentarles a...2. Se realizará una proyección y explicación de la Visión, misión, el ideario, roles y la metodología de la escuela.3. El expositor realizará y responderá un foro abierto de preguntas.4. Conclusiones y compromisos5. Evaluación: Cuestionario <p style="text-align: center;">RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none">• Infocus• Esferos• Hojas de papel bond

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD I.

TEMA: Orientaciones sobre la Filosofía y Metodología de la Escuela

a) Dinámica: Tengo el gusto de presentarles a...

Una vez reunidos los asistentes, el expositor, después del saludo y bienvenida, da las siguientes instrucciones: Cada uno de los participantes tiene un minuto para formar pareja con una persona que no conoce. A la señal se verifica que todos tengan una pareja.

Luego pueden salir al patio por 10 minutos, tiempo en el cual (5 minutos por persona) podrán preguntar el nombre, la profesión, el nombre del hijo(a) y el grado en que estudia y qué le motivó a matricular a su hijo(a) en esta escuela. Dada la orden todos regresarán al salón y cada uno dispondrá de medio minuto para presentar a su pareja (“Tengo el gusto de presentarles a Juan...” y continua compartiendo la información solicitada).

Objetivo de la dinámica: Además de romper el hielo, se persigue lograr que los padres de familia se conozcan y compartan abiertamente sus motivaciones.

b) Exposición de contenidos

Se la realizará mediante el uso de diapositivas en Power Point, en base a los contenidos del P.E.I. (U.E. Leonidas Proaño, 2015):

FILOSOFÍA Y METODOLOGÍA DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO

Visión

La Escuela Particular Leonidas Proaño de Quito se habrá consolidado como un centro de formación humana funcionando con calidad y calidez, y habrá fortalecido su cultura escolar, innovadora, armónica, participativa e inclusiva, que promueve el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, así como su preparación ciudadana, para que sean capaces de asumir y

enfrentar constructivamente los retos que nos depara el siglo XXI. (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Misión

Somos una institución educativa que, en medio de una sociedad pragmática y materialista, propone una educación alternativa dirigida a los niños, niñas, adolescentes y a sus familias, especialmente aquellas de medianos recursos económicos. Nuestro propósito es contribuir al desarrollo armónico del ser humano como unidad de mente, cuerpo y espíritu, basándonos en la práctica del arte como método educativo y elemento armonizador del ser humano (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Creemos que la responsabilidad de construir un presente y un futuro dignos debe partir del fortalecimiento, personal y comunitario, de los sentimientos de respeto, solidaridad, honestidad, tolerancia y, sobre todo, amor profundo a la naturaleza y al ser humano. Para cumplir este reto buscamos el intercambio vivencial, cultural y científico con personas, organizaciones e instituciones afines (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Objetivos institucionales

- Uno de los principales objetivos de la propuesta educativa es lograr la formación y el desarrollo armónico del ser humano, en los ámbitos físico mental y espiritual, a través de la interacción con el medio, promoviendo su sentido de identidad socio-cultural mediante el ejercicio consciente del lenguaje, las creencias, las costumbres, las tradiciones y las expresiones artísticas; fomentando su compromiso con la Historia, la realidad y los problemas de la sociedad ecuatoriana. Lo anterior implica, considerar como nuestro mayor reto, la formación de personas comprometidas con la vida, la naturaleza, el rescate de su propia historia; solidarias y conscientes de su misión histórica (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

- Promover el desarrollo integral del niño. Para ello, además de los aportes del Constructivismo, tomamos como base la concepción Antroposófica del hombre así como los últimos aportes de la Ciencia Cuántica que considera al ser humano constituido por cuerpo, mente y espíritu; con leyes que rigen su desarrollo y que requieren ser respetadas. Este respeto, requisito indispensable, debe plasmarse en la forma de preparar el ambiente y desarrollo educativo, tanto en el ámbito escolar como en el familiar (U.E. Leonidas Proaño, 2015).
- Fomentar espacios de **autoformación y crecimiento personal**, para los adultos responsables del Proyecto (Padres y Maestros) procurando un cambio de actitud que permita establecer un ambiente educativo (familiar y escolar) que, mediante el respeto el afecto y el ejemplo, logre satisfacer las necesidades naturales (físicas, mentales y espirituales) de los niños (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Filosofía: Ideario

Planteamos una escuela que, sin descartar la tecnología, se fundamente en el trabajo rítmico, artístico y manual que persigue:

Posibilitar que el ejercicio artístico ocupe un lugar importante en nuestra vida como elemento integrador del ser humano ya que, contrario a la tecnología, este no se basa en la rutina y proporciona tan diversas y profundas vivencias interiores.

Conseguir un desarrollo completo y armonioso del niño, dando la suficiente importancia no solo al trabajo intelectual, sino a su base motriz. Esta participación emotiva trasciende el plano psíquico e involucra a todo nuestro ser.

Situar al(a) niño(a) en contacto con su entorno para intervenir socialmente en él a través de actividades como trabajar en proyectos, celebrar fiestas tradicionales, estudiar casos y proponer soluciones a los problemas.

Lo que conduce al(a) niño(a) al desarrollo de su autonomía, de la imaginación creativa, del pensamiento crítico, de actitudes colaborativas y sociales y la capacidad de autoevaluación (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Principios metodológicos.

- Lo esencial: aprender a aprender.
- Nadie aprende solo, todos aprendemos en comunidad.
- La formación es más importante que la información.
- Lo afectivo es decisivo en el interaprendizaje.
- El arte es el mejor camino de autoformación y desarrollo
- La crítica se fundamenta en la posibilidad de experimentación.
- Lo que no se vivencia no se entiende.
- Aprendo el amor y respeto si soy amado y respetado.

Metodología

Método

El método refleja de modo práctico, nuestra filosofía educativa y nuestras acciones prácticas que van a permitir que esta filosofía se concrete dando los frutos que esperamos. Si falta uno de los dos elementos ya no hablamos de metodología, estaríamos describiendo una serie de técnicas o didácticas, o enunciando nuestros principios pedagógicos.

Por todo esto, al hablar de nuestra metodología empezamos remarcando la importancia de la relación del maestro y sus alumnos.

El Maestro debe, ante todo, iniciar en sí mismo un proceso de auto educación que le posibilite:

- a.- Un conocimiento profundo del desarrollo del niño y sus necesidades.
- b.- Realizar un trabajo en su personalidad, que le permita sensibilizarse con las necesidades del niño, sin dejar de ser auténtico.

c.- Conocer y participar de los principios de una educación que se fundamenta en la actividad artística.

El Niño es el actor de sus procesos educativos, al maestro le corresponde crear las condiciones y relaciones necesarias para que el niño pueda paulatinamente ir asumiendo su papel protagónico.

Esta afirmación se convierte, entonces, en la meta principal a donde debemos llegar. Por ello, el maestro nunca debe olvidar que él, como ADULTO, necesita tener claro el para qué realiza cada actividad, el cómo y el cuándo presenta tal o cual material.

El ambiente escolar es de vital importancia. Debemos enriquecerlo tanto en su forma física, como en las relaciones que se establecen en el mismo. La existencia de ambientes que nos ayuden a orientarnos y comprender su función, ayudará a niños y adultos a establecer relaciones más saludables.

El material que se utiliza va a definir en gran medida, nuestras posibilidades sensoriales, perceptivas y, sobre todo, facilitan una educación que se fundamenta en la actividad creadora. La actividad creadora es la que va a permitir al niño, además de incorporar todos los elementos culturales, estar en condiciones de dar sus propias respuestas; es decir, cambiar y enriquecer su entorno.

El horario y el currículo, pueden ayudar a enriquecer o dañar un proceso pedagógico. Por ello la estructura que se plantea tiene un fundamento rítmico. Esto se refleja en la forma de organizar las materias (por módulos que engloben varios temas y tengan una duración de al menos tres semanas). En este sentido, el horario diario debe alternar actividades que requieran mucha concentración y otras que provoquen extroversión, de manera semejante a nuestra respiración.

Todo lo afirmado debe reflejarse en nuestro trabajo diario, el mismo que se divide, en el caso de la primaria, en dos momentos básicos: La clase principal y los Talleres (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

La clase principal

El objetivo básico de la clase principal es la transmisión de los conocimientos y desarrollo de destrezas. Una clase, independientemente de la materia a tratarse, debe tener una estructura que facilite y tome en cuenta nuestros principios educativos. La organización de la clase que proponemos es la siguiente:

- Prólogo:

Tiene una duración de 10 a 15 minutos. Aquí se busca la armonización del grupo. Se realizan como actividades: juegos, trabalenguas, ritmos corporales y de palmas; además, se puede incluir el compartir las noticias del grupo o de cada niño.

- Percepción:

Tiene una duración de 15 minutos. Las actividades que se realizan se fundamentan sobre todo en preguntas o presentación de problemas. Es importante hacer un diagnóstico de los conocimientos previos que tiene el niño y sobre todo recordar la clase anterior.

- Presentación:

El maestro, en este momento, introducirá la materia nueva. Para ello utilizará su palabra, enriqueciéndola con imágenes. Con esta finalidad se aconseja el uso de cuentos, historias, fábulas; todas narradas en un lenguaje rico y expresivo. De este modo dejamos que el niño descubra los conceptos por medio del asombro y de acuerdo a la edad en que se encuentra. Este momento requiere, por parte del maestro, un conocimiento profundo de su materia y, al mismo tiempo, el poder relacionar muchos temas a tratarse. (Dependiendo del tema puede durar de 25 a 30 minutos).

- Acción:

El proceso anterior pasa a nivel de acción, es decir, se expresa a través de un trabajo artístico, que guarde relación con el tema tratado. Pintura, modelado, tejido, tallado, dibujo, etc. deben ser realizados, permitiendo la libre expresión del niño. El maestro debe acompañar este proceso de forma activa, sugiriendo y orientando. Esta actividad dura alrededor de 30 minutos.

- **Epílogo:**

La clase debe cerrarse con una actividad que permita al grupo armonizarse y valorar su trabajo. Primero organizamos la clase, luego comentamos lo de mayor significación, hacemos alguna dinámica corta y finalmente se cuenta una historia, para que el grupo pueda normalmente seguir a la siguiente actividad. Todo esto nos ocupará de 10 a 15 minutos.

Es importante señalar que los tiempos pueden modificarse, de acuerdo a la realidad de cada tema y materia, pero la estructura debe mantenerse.

Los talleres

Los talleres son importantes para el desarrollo de ciertas destrezas y la formación del individuo en cuanto su percepción, favoreciendo su interrelación social. El trabajo de talleres no solo debe incorporar el desarrollo de habilidades, sino también el crecimiento personal y la oportunidad de enriquecer el pensamiento.

Los talleres tienen la estructura básica de una clase principal, pero debe ser asumida por un especialista (artista), que conozca su oficio y además tenga una preparación pedagógica.

No pretendemos formar pintores, escultores, etc. pero estamos convencidos de la necesidad de ofrecer al niño espacios que le permitan integrarse como individuo. El arte permite este espacio, pues para realizar dicho trabajo debemos utilizar nuestra cabeza, corazón y manos.

Los principios que rigen los talleres son:

- a.- Las actividades se organizan tomando en cuenta el desarrollo de los niños.
- b.- Respetar la libre creación, pero guiarla.
- c.- Conocer las características de los materiales a trabajarse.
- d.- Incentivar la autoevaluación y promover el esfuerzo.

Lo básico del trabajo en los talleres es la convicción que el trabajo manual estimula y favorece a un trabajo intelectual posterior.

Por último tanto en la clase principal como en los talleres, los contenidos se organizan alrededor de un eje temático unificador, que se expresará en una fiesta o exposición mensual. Este eje permitirá tener un elemento unificador, pero manteniendo una flexibilidad que permita tratar temas de interés de los niños

Importancia del trabajo artístico y manual en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Planteamos una escuela que se fundamente en el trabajo artístico y manual por ello nos parece útil insistir en la importancia de estos dos elementos.

La práctica artística nos enfrenta a problemas (en forma similar a los que nos plantea el entorno) dependiendo de los materiales o recursos empleados: colores, madera, arcilla, un esquema de movimiento, una obra poética, etc...

La resolución de los problemas depende de nuestra apertura para identificar, superar o afianzar, en primer lugar, lo que surge en nosotros mismos al confrontarlos. En este sentido, al familiarizarnos con el material se análoga lo anterior pues implica un proceso que arrastra consigo, no pocas veces, toda una escala de emociones: expectación, decepción, ira, resignación, meditación, sorpresa, nuevas esperanzas, nuevos esfuerzos de la voluntad, gozo intenso en la actividad creadora, etc. Esta participación emotiva trasciende el plano psíquico e involucra a todo nuestro ser.

El ejercicio artístico debe ocupar un lugar importante en nuestra vida como elemento integrador del ser humano. Contrariamente, la existencia, en la era de la técnica, está llena de actos físicos que se realizan más o menos automáticamente: encender la luz, poner en marcha la lavadora, tomar asiento en el transporte, etc... Ciertas actividades exigen, por otra parte, atención aguda: el que conduce un coche o el que perfora una pieza dental no puede distraerse ni un momento, pero la concentración es fría, es cuestión de poner

atención, vigilar, sopesar. De toda la escala de órganos sensoriales y de capacidades volitivas, sólo algunos intervienen activamente.

En cambio, quien está entregado a una actividad artística se encuentra en situación completamente distinta, porque no se basa en la rutina. Desde luego que necesitamos una concentración total pero ésta abarca un vasto registro. Pocas son las experiencias, aparte de las artísticas, que puedan proporcionar tan diversas y tan profundas vivencias interiores, además de lograr esa participación global que se recibe en las artes. Es justamente en este elemento integrador del ser humano donde radica su mayor importancia y urgencia de ser trabajada en esta época.

En cuanto a las actividades manuales (cuando se practican según el punto de vista artístico o artesanal) tienen una función educativa muy amplia, de índole general. Rudolf Steiner la esbozó con las siguientes palabras: "Cuando se sabe que nuestro intelecto no se desarrolla acometiendo directamente la formación intelectual; cuando se sabe, sin embargo, que el que mueve torpemente sus dedos, posee un intelecto torpe e ideas y pensamientos poco flexibles, y que aquel que sabe mover correctamente sus dedos tiene también ideas y pensamientos flexibles y puede penetrar en la esencia de las cosas, entonces ya no se menospreciará lo que significa el desarrollo del hombre externo con la finalidad de que el intelecto surja, como una parte, del dominio completo del hombre exterior" (U.E. Leonidas Proaño, 2015).

Es con este criterio y comprensión que deben realizarse todas las tareas manuales, para conseguir un desarrollo completo y armonioso del niño, dando la suficiente importancia no solo al trabajo intelectual, sino a su base motriz básica.

El rol de los padres y madres de familia

Los padres de familia cumplen una función muy importante dentro de la escuela, a ellos les compete aportar las fuerzas sociales y ser portavoces de

las necesidades tanto individuales (de sus respectivos hijos) como las de la comunidad.

Por ello es importante que exista una junta integrada por dos representantes de cada grado, dicha junta deberá realizar un plan de trabajo conjunto con los maestros y autoridades de la escuela para cumplir de mejor manera con su tarea.

Además de las establecidas en la LOEI y su Reglamento, las tareas más importantes de la junta de Padres son:

- Mantener una comunicación constante entre padres y escuela a través de la organización y apoyo de actividades comunitarias: mingas, mañanas deportivas, etc. además de sesiones de estudio y participación grupal: charlas, seminarios, escuela para padres, actividades sociales y culturales, etc.
- Mantener una constante retroalimentación sobre los procesos que realizan los niños en la escuela, favoreciendo la realización de actividades complementarias: excursiones, visitas, intercambios estudiantiles, etc.
- Colaborar en la búsqueda mecanismos de apoyo para la consecución y mejoramiento de las necesidades económicas, administrativas y de infraestructura de la escuela.
- Ser portavoces de las inquietudes y necesidades de los padres y la comunidad.
- La Junta de Padres debe clarificar sus objetivos de trabajo, y propiciar espacios de reflexión sobre la misión de la escuela.

c) Foro abierto de preguntas y respuestas.

Se dirigirán preguntas al expositor, por el lapso de diez minutos, con la finalidad de clarificar alguno de los puntos tratados en la exposición.

d) Conclusiones:

Los participantes, en forma aleatoria, concluirán sobre los contenidos del tema con los cuales se sienten identificados y realizarán una breve evaluación de lo positivo y aspectos por mejorar del taller. Todos los participantes anotarán en su respectiva hoja estas opiniones.

Al final se entregara a cada participante una copia del documento de apoyo como memoria del taller.

e) Compromisos:

Los docentes se comprometen a profundizar el estudio de la filosofía y metodología de la escuela para aplicarlas en las actividades escolares.

Los padres de familia se comprometen a difundir la filosofía de la escuela y apoyar su propuesta metodológica y buscar aclaraciones cuando surjan inquietudes.

f) Evaluación:

Se entregará a cada participante un cuestionario que permita evaluar la comprensión de los contenidos y el logro del objetivo sobre su identificación con los mismos.

TALLER DE LA UNIDAD II

TEMA: Preparación del ambiente educativo y familiar en relación a las etapas evolutivas del desarrollo humano.

Objetivo: Fortalecer el clima escolar y familiar, mediante el conocimiento de las etapas evolutivas, mejorando las relaciones interpersonales para un aprendizaje de calidad y calidez.

Duración: 1 día

Carga horaria 2 ½ horas

Dirigido a: Docentes nuevos y padres de familia

Expositora: Ana Almeida

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
<p>¿Cuáles son las características del ambiente escolar y familiar en la etapa de 3 a 7 años de edad?</p> <p>- ¿Cuáles son las características del ambiente escolar y familiar en la etapa de 7 a 12 años de edad?</p> <p>- ¿Cuáles son las características del ambiente escolar y familiar en la etapa de 12 a 14 años de edad?</p> <p style="text-align: center;">TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none">• Exposición• Trabajo en grupos• Plenaria• Conclusiones	<p>1. Dinámica: Los miembros de la familia.</p> <p>2. Exposición del tema.</p> <p>3. Trabajo en grupos.</p> <p>4. Conclusiones y compromisos</p> <p>5. Evaluación: Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none">• Infocus• Esferos• Hojas de papel bond

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD II

TEMA: Preparación del ambiente educativo y familiar en relación a las etapas evolutivas del desarrollo humano.

a) Dinámica: Los miembros de la familia.

Preparativos previos: elaborar tarjetas con los nombres de los miembros para cada una de las familias. En este caso, como son tres grupos de trabajo se contará con tres familias: la de los agricultores, la de los ganaderos y la de los artesanos. El número de miembros de cada familia será proporcional al número de participantes; por ejemplo: padre artesano, madre artesana, hijo artesano, hija artesana, etc....

Después del saludo y bienvenida, el facilitador entregará una tarjeta a cada uno de los participantes. Luego les pide que se paseen por el salón, explicándoles que cuando el facilitador diga “reunión familiar” todos deben tratar de encontrar a su grupo familiar lo más rápido posible.

Luego tendrán de 5 a 10 minutos para que se presenten y se conozcan entre los miembros de cada familia.

b) Exposición de contenidos

La exposición de los contenidos se efectuará mediante diapositivas o láminas en base a los siguientes contenidos:

PREPARACIÓN DEL AMBIENTE EDUCATIVO Y FAMILIAR EN RELACIÓN A LAS ETAPAS EVOLUTIVAS DEL DESARROLLO HUMANO.

El presente módulo ha sido preparado sobre la base de la conferencia “La metamorfosis de las fuerzas anímicas de los tres septenios” dictada por Úrsula Vellendor en el marco del Seminario Docente del Colegio Rudolf Steiner, en Florida, en febrero de 1988 (Vellendor, 1997). Debe destacarse que, en la primera parte se resaltan las características que marcan la diferencia entre la infancia y la adolescencia, describiendo cada una de ellas como dos extremos, para luego abordar la segunda etapa, de 7 a 12 años,

como proceso que une las dos etapas anteriores. Simultáneamente se describe el ambiente favorecedor de un sano desarrollo de cada una de las etapas, en base a las actitudes y roles que los adultos deben jugar como parte del mismo.

¿Cómo es el niño en el primer septenio de vida, de 0 a 7 años?

En este período el niño es un órgano sensorio; percibe con todo su ser. Está totalmente entregado, en plena confianza, al medio ambiente y se confunde con él, tanto que no puede sustraerse de esta entrega. Por otra parte, todas las fuerzas anímicas que tiene a su disposición están comprometidas en las tareas de formar su cuerpo físico. Su *esfuerzo está* encaminado a lograr, mediante incontables e incansables repeticiones, mantener el equilibrio, adquirir la habilidad con sus miembros, como también aprender el lenguaje. Si tomamos en consideración que este ser es totalmente blando, maleable como la cera, podemos empezar a vislumbrar la gran incidencia que ejerce el ambiente sobre él, ya que todo penetra en su interior sin barrera protectora alguna y se graba en él de manera indeleble; literalmente, lo marca y se hace carne en él.

Por tanto, es indispensable crear en torno a él un ambiente armónico, no caótico. El niño percibe e interioriza lo que observa, además, vive y recrea un mundo alrededor de ellos; anima a los objetos que cobran vida para él. No solo siente al adulto, sino que lo siente y vivencia sus pensamientos, hasta su disposición de ánimo y estado de salud, pues todo lo que observa imita, pero vivenciando las fuerzas que acompañan los actos del adulto. Y todo se impregna en él. De esta apreciación se desprende que, ningún período es tan importante en la formación del niño, que corresponde a la familia y a la institución educativa, la tarea más importante y fundamental para la educación y formación del niño.

Entonces, ¿cómo debe ser el ambiente escolar y familiar?

La tarea en la escuela y en la familia es la de crear un ambiente ordenado, armónico, bello, acogedor, con muchos y variados materiales naturales y

juguetes no elaborados hasta el detalle, a fin de que sus sentidos aprendan a diferenciar, enriqueciendo sus percepciones para que pueda, dentro del mundo intemporal en el que vive, desarrollar más y más su fantasía, que será la base de su interioridad que se desarrollara más adelante: imaginación y pensamiento creativo, que serán pobres o ricos según lo sea su fantasía. También es importante ofrecerle al niño, buenos ejemplos, dignos de ser imitados, que le posibiliten formar buenos hábitos de manera natural. Está claro que el adulto actúa con su sola presencia sobre el niño. Por ello, debe tener en cuenta que sus pensamientos, sus sentimientos, sus intenciones no son hechos que ocurren y se quedan en el mundo interior del adulto, sino que son realidades que el niño las hace propias y lo van formando.

Lo anterior es sencillo de comprender: Si uno es generoso, valiente, desenvuelto, equilibrado, eso mismo será el niño (esto debería llevarnos a reflexionar sobre lo que realmente somos).

El niño, desde pequeño recibe todo: la vida, el alimento, el cariño, el calor, etc.... Todo es así, no se siente movido a agradecer. Pero para su futuro desempeño social, para ir desarrollando el respeto, su espiritualidad, necesita de una cualidad: la gratitud, que no se encuentra naturalmente en él. Y aquí, con la mayor consciencia, los adultos deben, a través de su propio sentimiento de gratitud, permitirle al niño vivenciarlo, percibirlo, percibirlo, imitarlo hasta que se convierta en un hábito casi reflejo (Vellendor, 1997).

¿Qué sucede en la adolescencia temprana de 12 a 14 años de edad?

El ser que en la infancia se encontraba tan natural y absolutamente relacionado con el ambiente exterior, se encuentra en una nueva situación contraria: “dentro de sí”. Entonces, requiere de un reordenamiento, una nueva forma de conectarse “desde adentro” con los objetos, con los demás. Pero a la vez, al estar “dentro de Sí”, alejado del mundo, se produce un sentimiento de soledad, de incompreensión. Sin embargo, ese poder

“alejarse” interiormente, ese apartarse y enfrentarse, es lo que permite la abstracción: están disponibles las fuerzas del pensar propiamente dicho, es decir, la comprensión libre e individual de las relaciones abstractas. Ya no son los cuentos, ni las imágenes, ahora es la realidad la que desea conocer y comprender.

La enseñanza adquiere un carácter científico, pues conociendo a fondo los fenómenos, los hechos concretos, podrá desarrollar libremente su actividad consciente en la formación de los conceptos y en el principio de las leyes. La tarea del profesor consiste, sobretodo, en exponer los hechos de forma tal que el joven pueda formar sus propios juicios, metódica y claramente. Él necesita una comprensión básica tanto de los sucesos de la vida política y económica, como de la técnica, de las condiciones concretas de la vida, del trabajo del hombre, de la química, del cálculo diferencial, etc., como condición esencial para que pueda situarse en la vida social con una participación activa segura y dinámica y no con ceguera intelectual.

Es importante anotar que el joven ha descubierto una nueva actividad: “la crítica de todo”. Entonces, la gran tarea consiste en llevarlo desde la crítica subjetiva hacia el juicio objetivo, sereno y ampliamente sopesado. También ha desarrollado una sensibilidad especial por la justicia, por los ideales, por cómo debiera ser el mundo, sus padres, su profesor y, en el fondo, su crítica no es otra cosa que la expresión de su desilusión de que los adultos estemos alejados de ese ideal.

Dado que como humanos, los adultos seguimos aprendiendo y no podemos presentarle ese ideal absoluto y perfecto, se hace necesario de que le presentemos biografías de grandes genios universales, de personalidades nobles de la historia, grandes obras literarias, poesías y poemas valiosos, por medio de los cuales canalizar sus ansias de ideales y enriquecer su vida interior. No se trata de presentarle simplemente una secuencia de datos biográficos, sino de permitirle vivenciar cabalmente la vida, el destino, la lucha, el sufrimiento y el trabajo de ese ser humano que nos ha legado la historia universal o nacional. Esto le permitirá conocer que los ideales son

posibles de ser alcanzados, pero que requieren de trabajo, constancia, disciplina, auto educación y de sobreponerse a las propias debilidades.

Claro que la etapa del joven secundario se encontrará maniatada si en las etapas anteriores no se desarrollaron debidamente las fuerzas anímicas específicas. .Es decir, si de niño no ha vivido su etapa de imitación, se sentirá inseguro y comenzará a imitar a cuanto personaje se le cruce en el camino, no podrá pararse en sus propios pies. Y si en la primaria no ha vivenciado la “autoridad natural”, no podrá evolucionar la autoridad auto elegida interior; será un títere de quién sea más fuerte que él. Entonces perderá el bien máspreciado que le ofrece esta etapa: La Libertad, cayendo en la dependencia o en el libertinaje. Ejercer la libertad exige: responsabilidad, hacia sí mismo y hacia lo social.

El sentido de responsabilidad se logra venciendo el peligro de que se encierre en ese espacio interior, sintiéndose incomprendido y cayendo en el pesimismo y la depresión, o bien desarrollando un egocentrismo perjudicial. La clave está en brindar la ayuda necesaria para que logre un vivo interés por el mundo, por todas las manifestaciones, sobre todo por el ser humano, por los valores humanos, y no quedarse tan solo en las interesantes novedades que le ofrece el sexo opuesto. Si ese interés por el mundo puede entusiasmarlo, sus capacidades anímicas se transformarán en amor por el mundo y, en ese camino, llegará a desarrollar el amor por el cumplimiento del deber, amor por la responsabilidad. A raíz de ello percibirá con mayor claridad la respuesta a la pregunta que vive latente en él: ¿Qué sentido tiene la vida? ¿Cuál es el sentido de mi vida?

Otro medio importante para que el joven adquiera auto seguridad, desarrollando sus fuerzas volitivas a la par que su capacidad pensante, son los Talleres. En el dominio exacto del material, la técnica, y adquiriendo la respectiva habilidad, será el mismo la autoridad que dirige el proceso creativo del trabajo hasta lograr lo propuesto. El producto final le servirá como reflejo para autoevaluarse. Por ello se hace imprescindible poner el mayor cuidado en el hecho de que el alumno finalice totalmente cada trabajo

comenzado, pues de lo contrario le quitamos la posibilidad de autoevaluación, a la vez que permitimos que se ponga en marcha un círculo vicioso que llevara al debilitamiento volitivo y al desinterés (Vellendor, 1997).

¿Cuáles son las características del ambiente escolar y familiar en la segunda etapa de 7 a 12 años?

Este período equivale a un puente que se construye, entre las etapas anteriores, a la manera de un proceso de metamorfosis. Las fuerzas vitales han llevado a la formación del cuerpo físico hasta un punto en que éste sigue creciendo, entonces estas fuerzas se encuentran libres para trabajar a otro nivel (esto sucede alrededor de los siete años, cuando se produce el cambio de dientes). En esta etapa el niño quiere conocer el mundo. Esa es la tarea del adulto: presentarle el mundo, pero no en sus realidades concretas, sino a través de grandes imágenes. El instrumento del maestro es la palabra. Con sus narraciones presenta las grandes imágenes de la historia, y el niño se sentirá un griego, un romano, un granadero a caballo; recorrerá y vivirá las excursiones imaginativas por las diferentes zonas geográficas; cruzará ríos, escalará montañas, será campesino, constructor, herrero, zapatero: ayudará a resolver situaciones matemáticas como si estuviera viviendo el problema; sentirá como despliegue del movimiento: los verbos, los adverbios, las preposiciones; como expresión del sentimiento: los adjetivos, las interjecciones, etc., etc., siempre cuando logramos presentarle imágenes verdaderas que apelan a su sentimiento para que se conviertan en vivencia.

En este período el niño vive en el aquí, en el ahora. Goza el presente y siente que el mundo es hermoso. Consecuentemente, busca lo nuevo cada momento, le encantan los cambios, y las sensaciones, las cuales tiende a vivirlas como un juego. Más, esto no representa una base segura de aprendizaje. Para canalizar esta sed de nuevas experiencias, se hace indispensable el Ritmo, que representa un movimiento ordenado con repetición. Este ordenamiento rítmico permitirá acallar ese bullicio interior, logrando una calma que le permitirá desarrollar una especie de

contemplación, Para ello es importante lograr, rítmicamente, momentos de calma y momentos de silencio; no pasar de una actividad a otra sin haber logrado un instante de silencio absoluto.

No son los contenidos de aprendizaje lo primordial en esta edad, sino el desarrollo del ser humano mismo, su capacidad. Pues lo que en estos años no aprende de historia y geografía, podrá recuperarlo; sin embargo lo irrecuperable es la adquisición de una buena capacidad de concentración y de memoria para protegerlo de la inconstancia y de la superficialidad. Nuestra atención debe concentrarse en el sistema rítmico que es la base del sentimiento. Pues, para adquirir habilidad y seguridad es necesaria la ejercitación (repetición) no monótona, sino rítmica y basada en imágenes.

Hay una enorme diferencia entre el alumno de primer grado y otro de sexto, pero también entre el de tercero y cuarto. Los aspectos fundamentales de cada uno se parecerán más a la etapa del preescolar o de la secundaria según el momento evolutivo en que se encuentre hacia el comienzo o hacia el final. Lo que atraviesa en común estos años es la “autoridad amada” del maestro, la cual naturalmente tendrá que ir metaforseándose al pasar de etapa en etapa. Poco a poco el maestro deberá retirarse y convertirse en servidor del niño.

El maestro es quien tiene la última palabra. Y, aquí, vale resaltar que ninguna advertencia moral llega a impresionar en esta edad (“no debes hacer esto o aquello”) sino más bien, las comparaciones llenas de vida. En este sentido podemos aprender mucho de las parábolas del Evangelio, cuando Jesús dice: “el Reino de los Cielos es como un granito de mostaza.... Y luego siguen las imágenes llenas de vida.

Se hace necesario rescatar la vida y no presentar conceptos abstractos, como por ejemplo: la luna es un cuerpo celeste que se encuentra a tantos kilómetros de distancia; podríamos, más bien, contar en primer grado que la luna le regala una cajita de plata a la niña, en segundo es la hermana luna de San Francisco, en tercero son las fases lunares que indicarán la época de

siembra.... Hasta llegar a verla como un cuerpo celeste en Astronomía, en sexto grado.

Si logramos implantar en el niño estas imágenes para que puedan crecer y transformarse con él, estaremos fomentando el crecimiento de su capacidad de amar. Este crecimiento o despertar del amor es similar al despertar matutino: primero será algo somnoliento y luego adquirirá y luego adquirirá mayor claridad y consistencia.

De lograrlo, colocaríamos un buen fundamento para que, al ingresar en la adolescencia se encuentre con una base firme de una rica vida interior, gracias a las imágenes, y a un sentimiento de amor que sostenga esta nueva etapa anímica. Se dice que hay tantos buenos métodos como buenos docentes haya. Y esto es cierto y base para considerar la labor educativa como una tarea artística; una actividad que realiza no solo el docente, sino que fluye y se va formando en ese fluir entre alumnos y el docente.

Pero existe un camino común que es el conocimiento de las etapas evolutivas, para responder con el correr del tiempo casi instintivamente la pregunta que constantemente ha de vivir en nuestra alma: ¿Cuándo doy, cómo doy, lo que necesita el niño, el joven? (Vellendor, 1997).

c) Trabajo en grupos.

Los participantes trabajarán en los tres grupos conformados previamente sobre la pregunta ¿Cómo debe ser el ambiente educativo y familiar y la actitud del Adulto en cada una de las etapas de desarrollo del infante, del niño y del adolescente?

Con este fin se distribuirá los temas de la siguiente manera:

El primer septenio de 0 a 7 años, se le asignará al grupo que terminó primero en la Dinámica de inicio.

El tema sobre la adolescencia temprana al grupo que terminó segundo.

La etapa evolutiva de 7 a 12 años le corresponderá al tercer grupo.

Cada grupo analizará los aspectos más importantes del tema asignado y pondrán por escrito sus compromisos. En base a los resultados de este análisis, plasmarán en un socio drama las características del infante, niño o adolescente, según corresponda, y las actitudes que deben ser asumidas por los adultos (maestros o padres de familia).

d) Conclusiones:

Cada grupo presentará el socio drama y su relator compartirá las conclusiones y los compromisos asumidos por el grupo. Al final el expositor redondeará el tema con los aportes de los grupos.

e) Compromisos:

Los docentes se comprometen mejorar el clima de aula asumiendo actitudes que correspondan a la etapa de madurez de los estudiantes.

Los padres de familia se comprometen a mejorar las relaciones con sus hijos esforzándose por asumir actitudes, que en correspondencia a la madurez de sus hijos, promuevan un clima familiar positivo.

f) Evaluación:

Además de la evaluación de los grupos, se entregará a cada participante un cuestionario para cotejar la comprensión de los objetivos y como éstos aportarán a mejorar el ambiente familiar y escolar.

TALLER DE LA UNIDAD III

TEMA: El líder en la Institución Educativa.

Objetivo: Desarrollar los perfiles de liderazgo más adecuados a la realidad de la escuela en base al análisis de los diferentes estilos de liderazgo.

Duración:	1 día
Carga horaria	2 ½ horas
Dirigido a:	Directivos y docentes
Facilitadora:	Ana Almeida

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
El liderazgo en la institución educativa - Estilos de liderazgo - Perfil del líder	1. Dinámica: ¿Quién es el líder? 2. Trabajo en grupos. 3. Conclusiones y compromisos. 4. Evaluación: Ficha de observación{
TÉCNICAS <ul style="list-style-type: none">• Trabajo en grupos• Plenaria• conclusiones	RECURSOS <ul style="list-style-type: none">• Infocus• Esferos, marcadores• Hojas de papel bond

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD III

TEMA: El líder en la institución educativa

a) Dinámica: ¿Quién es el líder?

Se pide a uno de los participantes que salga del salón. El grupo elige a una persona quien hará de líder; esto es: el líder realizará palmadas o cualquier

otro gesto que los demás deberán imitar, haciendo lo posible para que la persona que salió no pueda descubrir quién es el líder. Si el líder es descubierto, le tocará el turno de salir del salón y regresar para adivinar quién es el líder.

Objetivo de la dinámica: Crear el clima para el tema que se va a tratar.

b) Exposición de contenidos

Los contenidos se expondrán en diapositivas en base a los siguientes contenidos:

LOS 10 ESTILOS DE LIDERAZGO MÁS FRECUENTES EN LAS ORGANIZACIONES (Mind Tools, 2011)

Adaptado del texto elaborado por Mind Tools (2011).

Dependiendo de las necesidades de un área u organización se adopta uno u otro estilo de liderazgo. Estos son algunos de los estilos de liderazgo más populares no sólo en la teoría del liderazgo sino también en la práctica en las empresas de hoy.

1. Liderazgo autocrático.

Este tipo de liderazgo, es la representación extrema en la gama de liderazgo transaccional. Tiene el poder absoluto sobre los equipos o los trabajadores quienes tienen poca oportunidad de expresar sus sugerencias aunque estas sean para el bien de todos.

Este trato provoca resentimiento y un alto nivel de ausentismo y rotación de sus miembros. Este estilo de liderazgo puede ser ventajoso únicamente en el caso de algunas tareas sin calificación (Mind Tools, 2011).

2. Liderazgo burocrático

Los líderes burocráticos Siguen rigurosamente las reglas y pretenden que los miembros a su cargo hagan lo mismo y en forma precisa. Este estilo de liderazgo puede ser muy apropiado en el caso de enfrentar serios riesgos de seguridad, como por ejemplo, el trabajo con sustancias tóxicas, maquinarias o cuando grandes cantidades de dinero están en juego (Mind Tools, 2011).

3. Liderazgo carismático

Este tipo de líder inspira gran entusiasmo entre sus miembros y los conduce con gran energía, sin embargo, se generan problemas porque cree más en sí mismo que en los demás provocando un posible fracaso de la organización cuando la abandone, debido a que los miembros atribuyen el éxito a la presencia del líder carismático (Mind Tools, 2011).

4. Liderazgo participativo o democrático

En el proceso de toma de decisiones, el líder democrático es el responsable en tomar la última decisión, sin embargo promueve a que otros miembros contribuyan con este proceso. En un ambiente como este se fomenta la satisfacción, el desarrollo de habilidades del grupo cuyos miembros se sienten dueños de su propio destino lo que les motiva a dar su mejor esfuerzo más que por recompensa económica. Este tipo de proceso en la toma de decisiones puede durar mucho tiempo, pero a la larga los resultados serán favorables. Este estilo de liderazgo es conveniente cuando se requiere de trabajo en equipo y cuando la calidad de los resultados es más importante que la velocidad o la cantidad (Mind Tools, 2011).

5. Liderazgo Laissez-faire

Estos líderes dejan trabajar por su cuenta a los miembros del grupo lo cual

podría ser efectivo si ellos realizan un monitoreo del proceso y en forma regular retroalimentan al grupo sobre los logros o dificultades. También es efectivo cuando los miembros tienen iniciativa y experiencia propia (Mind Tools, 2011).

6. Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones

Este tipo de liderazgo es totalmente lo contrario del liderazgo orientado a la tarea, pues se concentran en organizar y en constituirse en apoyo para que sus equipos se desarrollen y se empoderen y aporten. En realidad, la mayoría de los líderes asumen los dos estilos, tanto el liderazgo orientado a la tarea como el liderazgo orientado a las personas (Mind Tools, 2011).

7. Liderazgo natural

Existen líderes que no han sido reconocidos formalmente dentro de una organización y que cumplen con esta función en aras de satisfacer las necesidades del grupo de trabajo. Se lo considera como liderazgo democrático porque todos participan en la toma de decisiones y es importante fomentarlo en un mundo en el cual los valores adquieren mayor importancia (Mind Tools, 2011).

8. Liderazgo orientado a la tarea

Estos líderes se encuentran totalmente enfocados en el cumplimiento del trabajo, basándose en sus habilidades para planificar, organizar, ordenar estructuras, pero por otro lado, descuidan el bienestar y la motivación de sus miembros generando dificultades para retenerlos (Mind Tools, 2011).

9. Liderazgo Transaccional

En este estilo de liderazgo, cuando los miembros del equipo aceptan el trabajo se sobre entiende que están acordando obedecer completamente a

su líder quien tiene el derecho a sancionar, cuando estime que las tareas no se han realizado como él las desea. Este estilo no se lo considera como un liderazgo, propiamente dicho y se le atribuye el calificativo de “management” por estar enfocado en el cumplimiento de tareas a corto plazo (Mind Tools, 2011).

10. Liderazgo transformacional

La mayor parte de los teóricos los considerados como los verdaderos líderes porque son personas que inspiran continuamente y transmiten entusiasmo a los miembros del equipo requiriendo el apoyo de alguno de ellos. Algunas organizaciones combinan el liderazgo transaccional y el transformacional debido a que el primero asegura que las tareas se lleven adelante en forma apropiada, mientras que el segundo busca nuevas iniciativas y añade valor (Mind Tools, 2011).

c) Trabajo de grupos

Se conformarán tres grupos de trabajo. Todos analizarán la exposición sobre “**Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones**”, en base al cual cada grupo elaborará el perfil de liderazgo más adecuado para la escuela. Lo pondrán por escrito en un papelógrafo y prepararán un socio drama con estos contenidos.

d) Conclusiones.

Los grupos presentarán los sociodramas y expondrán sus trabajos en la plenaria, en la cual, entre todos los participantes se tratará de llegar a un consenso del perfil del líder más adecuado para la escuela, en base a los perfiles propuestos.

El perfil de liderazgo para la escuela:

En base a las exposiciones y guía del facilitador se espera que entre todos los participantes construyan el perfil en base a las bondades del liderazgo democrático y participativo, el liderazgo natural así como el liderazgo orientado a las personas o a las relaciones.

A esto debería sumarse la inspiración motivadora del Líder Carismático, el fomento de la iniciativa de los miembros propio del liderazgo Laissez-faire y la inspiración y el entusiasmo que transmite el liderazgo transformacional, evitando caer en las debilidades presentes en cada uno de estos estilos.

e) Compromisos:

Los directivos se comprometen, durante el año lectivo, a desarrollar y practicar las formas de actuar de un líder democrático, participativo y orientado a las personas en sus relaciones con los miembros de la comunidad educativa.

Los docentes se comprometen, durante el año lectivo, a enseñar con el ejemplo a sus estudiantes, para que ellos valoren y aprendan a actuar como los líderes democráticos, participativos y orientados a las personas.

f) Evaluación:

Para la evaluación de este taller se elaborará previamente una ficha de observación que será registrada tomando en consideración a la presentación de los sociodramas y exposición de los grupos y sus conclusiones.

6.7. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La evaluación es de carácter participativo y se llevará a cabo en dos momentos: a) durante el proceso; y, b) al final del proceso.

Durante el proceso, al final de cada una de las actividades se realizaran evaluaciones formativas, auto evaluaciones y coevaluaciones, en base a guías previamente elaboradas.

Al final del proceso, es decir de todas las actividades se aplicará nuevamente una encuesta a nivel de todos los miembros de la comunidad educativa, cuyos resultados, comparados con los obtenidos previamente, permitirá determinar en qué medida se alcanzó el logro de los objetivos de la presente propuesta.

BIBLIOGRAFÍA

Almeida M. (2010) Planificación – Ejecución de la Investigación. Ed. 1
Universidad Tecnológica Equinoccial, Modalidad a Distancia. Quito, Ecuador.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT.
ISBN-13: 978-84-690-4674-6. Recuperado el 10/02/2012 en:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/>

Arteaga, Ch. (2006) Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa A del Perú. (PDF). Recuperado el 17/06/2012 en:
<http://www.rivieramaya.org.mx/capacitacion/recomendaciones/Grado-de-relacion-liderazgo-relaciones-interpersonales-y-los-trabajadores.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. R.O. No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Chiclla, S. y Marín, P. (2011) Relación del clima institucional con el desempeño docente en la institución educativa “Angélica Palma Román”. Lima. Tesis recuperada el 10/02/2015 en <https://es.scribd.com/doc/55416611>

Córcega, A y Subero, L. (2009) “Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana” Cumana, Estado de Sucre. Venezuela. Publicado en la WEB (PDF) UNIVERSIDAD DE ORIENTE. Recuperado el 17/06/2012 en:
[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--\(a44\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--(a44).pdf)

Cornejo, R. y Redondo, J. (2001) El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Última Década N° 15, (2001), pp. 11-52. Centro de Estudios Sociales, Valparaíso, Chile. ISSN: 0717-4691. Consultado 27/06/2012
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19501501>

Escuela Leonidas Proaño, Proyecto Educativo Institucional 2010 – 2015.

Fernández, T. (2004) Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en educación, julio-diciembre./vol. 2, número 002. pp. 43-68. Madrid, España. Recuperado el 16/06/2012 en: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.pdf>

Gallaga, G (2003.) Hawthorne, origen de la teoría de las relaciones humanas. GESTIOPOLIS. Recuperado el 30 de mayo 2012.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/teorelhum.htm>

García, R. e Ibarra, V. (2012) Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Tesis de Grado para Licenciatura. ISBN-13: 978-84-15547-26-6 N° Registro: 201214077
Publicado en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/>

García. M. (1996) Comunicación y Relaciones interpersonales
http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1996_02_01.pdf

Grossman, C. (2011) Vínculo entre Relaciones Interpersonales, Comunicación, Bagaje Cultural y Emociones. Relatos y Reflexiones, 2009-2010. Tesis de Postgrado en Educación Emocional. Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona, España. Recuperado el 24/06/2012 en: <http://stel.ub.edu/grop/files/197.pdf>

Noriega, V. (2009) Otra aproximación al estudio del clima organizacional. Escuela Nacional de Salud, Cuba. Revistas Médicas Cubanas. Recuperado el 12 de febrero de 2015 en: <http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n909/infd040910.htm>

Marín, D.; Cano, C.; Cevallos, M. y Mora, R. (2009) Determinantes del Análisis y Diseño Organizacional. Grupo de investigación AdGeO. Facultad de Ciencias Económico Administrativas. Programa Administración de Empresas. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Recuperado el 23/06/2012 en:
<http://corladlima.org.pe/2/download/DETERMINANTES%20DEL%20ANALISIS%20Y%20DISENO%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Mendoza, R. (2006) Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitaciones. Piura Perú. Ensayo recuperado el 10 de febrero de 2015 en: www.prospera.gob.mx/Portal/work/sites/Web/resources/ArchivoContent/1351/Investigacion%20cualitativa%20y%20cuantitativa.pdf

Murillo, P. y Becerra, S. (2008) Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de centros educativos. Revista de Educación. Instituto de Investigación del Ministerio de Educación No. 350. Septiembre-diciembre 2009, pp. 375-399. Madrid, España. ISSN: 1988-592X. Recuperado el 14/06/2012 en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re350_16.html

Ministerio de Educación (2011) Ley Orgánica de Educación e Interculturalidad. R. O. No. 417 de 31 de marzo de 2011.

Pachao, G. (2010) Diseño de modelo de cultura organizacional para mejorar las relaciones humanas en la institución educativa Independencia Americana. Universidad Nacional "Pérez Luís Gallo, Escuela de Post Grado. Lambayeque, Perú. Consultado en 16 de junio 2012 de: <http://www.monografias.com/trabajos82/cultura-organizacional-relaciones-humanas/cultura-organizacional-relaciones-humanas.shtml>

Peralta, R. (2002) Clima organizacional. Administración y Gerencia. Recuperado el 22 de junio de 2012, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>

Sarria G. Jesús A. (2007) El liderazgo en el contexto escolar. <http://www.monografias.com/trabajos43/liderazgo-escolar/liderazgo-escolar2.shtml> Recuperado el 21-06-2012

Soto, L. (2011) Clima institucional: una variable importante en la calidad de la educación de diseño y arquitectura. Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina. Publicado Abril de 2011 en: <http://www.palermo.edu/searchresults.html?cx=015719750316696878402%3AInwtolpeous&cof=FORID%3A10&ie=windows-1252&q=%BFQu%E9%93Clima+institucional%3A+una+variable+importante+en+la+calidad+de+la+educaci%F3n+del+dise%F1o.+est%E1s+buscando%3F&sa2.x=18&sa2.y=13>

The Mac Graw-Hill Companies (2010) "Interpersonal Skills: Behaviour, Human Relations and Performance Begin with You" Cap. 1. Comportamiento, Relaciones Humanas y el rendimiento. http://highered.mcgraw-hill.com/sites/dl/free/0073381535/378527/Lussier8e_Chapter1.pdf

Tibanquiza, G. (2010) La práctica de valores y su influencia en el ambiente escolar de los niños de la escuela República de Uruguay, caserío Panguilí, parroquia Cotaló, cantón Pelileo, en el período diciembre 2009 a febrero del 2010. Tesis de grado para Licenciatura en Ciencias de la Educación Universidad técnica de Ambato. Ecuador.

UNESCO / ORELAC (2004) Temario Abierto sobre Educación Inclusiva, Impreso por Archivos Industriales Promocionales Ltda. Santiago, Chile. 2004-05-09 <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/72/cd/curso/pdf/1.pdf>

Zupiria, X. (2001) Capítulo I Relaciones Interpersonales. Generalidades. En Relación entre el profesional de la salud y el enfermo. Ed. Universidad del País Vasco. <http://www.ehu.es/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>

WEBGRAFÍAS

Marcuello, A. (2012) HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Técnicas de comunicación eficaz publicado en:

<http://www.slideshare.net/MariiCCG/comunicacin-interpersonal-11688363>

Mind Tools (2011) Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones, Sitio Web Recuperado el 18 de diciembre de 2015

<http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>

Mortis, S. (2006) Paradigmas de Investigación: Diferencia entre investigación cuantitativa y cualitativa (Gall y Borg (2003). Instituto Tecnológico de

Sonora. <http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa1/ParadigmasInvestigacion/i5.htm>

Recuperado el 10 de febrero 2015

Nadia, C. (2011) Diferencia entre institución y organización. Artículo publicado en Psicoblogía. Recuperado el 23 de junio de 2012 de:

<http://psicobloga.blogspot.com/2011/05/diferencia-entre-institucion-y.html>

Ortiz, A. (2012) Evolución del clima laboral en los procesos de reestructuración del Metro de Quito, período 2010. Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador. Publicado el 15 de febrero de 2012 en:

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1323>

Reyes C. (2005.) ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS O HUMANO-RELACIONISMO. Recuperado el 09 de junio de 2012 de:

<http://mundouniversitario.jimdo.com/unidad-ii/2-3-escuela-de-las-relaciones-humanas-o-humano-relacionismo/>

Simbrón, M. (2011) Clima organizacional y su incidencia en el grado de compromiso laboral de los docentes. UNCH, Ayacucho, Perú. Tesis publicada en WEB Esch Simbrón (Extensol). Recuperado el 17 de junio 2012

de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Clima-Irganizacional/4230680.html>

Susana, Blogspot. (2007) Importancia de las Relaciones Interpersonales. En Relaciones interpersonales. Recuperado el 20 de junio 2012 de:

<http://competenciassociales.blogspot.com/2007/08/las-relaciones-interpersonales.html>

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO**

ENCUESTA PARA PADRES Y MADRES DE FAMILIA

Estimado(a) Padre o Madre de familia:

Su opinión es importante para la elaboración de este diagnóstico. El presente cuestionario es confidencial y anónimo. Lea cada una de los enunciados. Conteste marcando una de las alternativas con una X en el casillero correspondiente. Gracias por su colaboración.

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

- No me gusta esta escuela.
- Me es indiferente
- Me siento como un extraño en esta escuela.
- Me siento orgulloso de pertenecer a esta escuela

2. ¿Cómo le valoran a usted como persona en esta escuela?

- No me siento valorado(a) como persona
- Me siento como uno más del montón
- Me siento como un número estadístico más
- Me siento valorado(a) como persona

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los padres de familia atraviesan momentos difíciles?

- Nunca se enteran
- Son indiferentes
- Nos escuchan pero no pasa nada
- Nos hacen sentir que contamos con su apoyo

4. ¿De qué manera toman decisiones los directivos respecto a sus hijos?

- No toman en cuenta nuestras opiniones, ni se trabaja en equipo
- Solamente nos informan de sus decisiones.
- Nos consultan pero no toman en cuenta nuestras opiniones.
- Toman en cuenta nuestras opiniones y se trabaja en equipo.

5. ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

- No tengo información al respecto
- Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos
- No se actúa oportunamente y adecuadamente.
- Se manejan en forma adecuada y oportuna.

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

- Le falta áreas verdes
- Es demasiado pequeño
- No es funcional ni acogedor.
- Es funcional y acogedor

7. ¿A qué conlleva el clima o ambiente que prevalece en la escuela?

- Que los padres nos mantengamos indiferentes
- Que los padres nos mantengamos en silencio
- Que los padres tengamos recelo de manifestar lo que pensamos.
- Que los padres no tengamos temor de manifestar lo que pensamos.

8. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia los padres de familia?

- Es Agresivo
- Es indiferente - frío
- Es poco cordial
- Es cordial y se siente el afecto

9. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

- Es Agresivo
- Es indiferente - frío
- Es poco cordial
- Es cordial y reciben mucho afecto.

10. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores?

- Existen relaciones agresivas
- Se aprecia indiferencia y frialdad
- Es poco cordial
- Las relaciones son cordiales y afectuosas.

11. ¿Cómo se siente usted en su relación con el Profesorado?

- Que no me aceptan
- Que no me comprenden
- Me hacen sentir como un extraño
- Me hacen sentir comprendido y aceptado como persona

12. ¿Cómo influye el clima escolar en la autorrealización de su hijo(a)?

- Observo que se siente muy frustrado
- Se siente un poco frustrado.
- Se siente un poco motivado
- Se siente muy motivado y autorealizado como persona y como estudiante.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO**

ENCUESTA PARA PROFESORES(AS)

Estimado(a) Profesor(a):

Su opinión es importante para la elaboración de este diagnóstico. El presente cuestionario es confidencial y anónimo. Lea cada una de los enunciados. Conteste marcando una de las alternativas con una X en el casillero correspondiente. Gracias por su colaboración.

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

- () No me gusta esta escuela.
- () Me es indiferente
- () Me siento como un extraño en esta escuela.
- () Me siento orgulloso de pertenecer a esta escuela

2. ¿Cómo le valoran a usted como persona en esta escuela?

- () No me siento valorado(a) como persona
- () Me siento como uno más del montón
- () Me siento como un número estadístico más
- () Me siento valorado(a) como persona

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los maestros atraviesan momentos difíciles?

- () Nunca se enteran
- () Son indiferentes
- () Nos escuchan pero no pasa nada
- () Nos hacen sentir que contamos con su apoyo

4. ¿De qué manera los directivos toman decisiones respecto a la labor docente?

- () No toman en cuenta nuestras opiniones, cada cual trabaja por su lado.
- () Solamente nos informan de sus decisiones.
- () Nos consultan pero no toman en cuenta nuestras opiniones.
- () Nos consultan, toman en cuenta nuestras opiniones y se trabaja en equipo.

5. ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

- () No tengo información al respecto
- () Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos
- () No se actúa oportunamente y adecuadamente.
- () Se manejan en forma adecuada y oportuna.

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

- () Le falta áreas verdes
- () Es demasiado pequeño
- () No es funcional ni acogedor.
- () Es funcional y acogedor

7. ¿A qué conlleva el ambiente que prevalece en la escuela?

- () Que los maestros nos mantengamos indiferentes
- () Que los maestros nos mantengamos en silencio
- () Que los maestros tengamos recelo de manifestarlo que pensamos.
- () Que los maestros no tengamos temor de manifestar lo que pensamos.

8. ¿Cómo es el trato de los padres de familia hacia el profesorado?

- () Es Agresivo
- () Es indiferente - frío
- () Es poco cordial
- () Es cordial y se siente el afecto

9. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

- Es Agresivo
- Es indiferente - frío
- Es poco cordial
- Es cordial y reciben mucho afecto

10. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores:

- Existen relaciones agresivas
- Se aprecia indiferencia y frialdad
- Es poco cordial
- Las relaciones son cordiales y afectuosas.

11. ¿Cómo se siente usted en la relaciones con sus compañeros(as)?

- Que no me aceptan
- Que no me comprenden
- Me hacen sentir como un extraño
- Me hacen sentir comprendido y aceptado como persona.

12. ¿Cómo influye el clima escolar en su autorrealización personal?

- Me siento frustrado(a)
- Me siento indiferente
- Me siento desmotivado(a)
- Siento que he crecido como persona y profesionalmente.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIAGNÓSTICO DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE LA ESCUELA LEONIDAS PROAÑO**

ENCUESTA PARA ALUMNOS(AS)

Estimado(a) Alumno(a):

Su opinión es importante para la elaboración de este diagnóstico. El presente cuestionario es confidencial y anónimo. Lea cada una de los enunciados. Conteste marcando una de las alternativas con una X en el casillero correspondiente. Gracias por su colaboración.

1. ¿Cómo se siente usted en relación a la escuela?

- () No me gusta esta escuela.
- () Me es indiferente
- () Me siento como un extraño en esta escuela.
- () Me siento orgulloso de pertenecer a esta escuela

2. ¿Cómo le valoran a usted como persona en esta escuela?

- () No me siento valorado(a) como persona
- () Me siento como uno más del montón
- () Me siento como un número estadístico más
- () Me siento valorado(a) como persona

3. ¿Cómo se comportan los directivos cuando los alumnos atraviesan momentos difíciles?

- () Nunca se enteran
- () Son indiferentes
- () Nos escuchan pero no pasa nada
- () Nos hacen sentir que contamos con su apoyo

4. ¿De qué manera toman decisiones los directivos y maestros respecto a las actividades estudiantiles:

- No toman en cuenta nuestras opiniones.
- Solamente nos informan de sus decisiones.
- Nos consultan pero no toman en cuenta nuestras opiniones.
- Nos consultan y toman en cuenta nuestras opiniones

5 ¿Cómo considera usted que se manejan los conflictos en la escuela?

- No tengo información al respecto
- Se los deja pasar por alto sin enfrentarlos
- No se actúa oportunamente y adecuadamente.
- Se manejan en forma adecuada y oportuna

6. ¿Qué opina usted sobre el ambiente físico de la escuela?

- Le falta áreas verdes
- Es demasiado pequeño
- No es adecuado ni acogedor.
- Es adecuado y acogedor

7. ¿A qué conlleva el ambiente que prevalece en la escuela?

- No hay sinceridad
- Es mejor mantenerse en silencio
- Los alumnos tenemos recelo de manifestar lo que pensamos.
- No hay temor para decir lo que uno piensa y ser uno mismo.

8. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia los padres de familia?

- Es Agresivo
- Es indiferente - frío
- Es poco cordial
- Es cordial y se siente el afecto

9. ¿Cómo es el trato del profesorado hacia el alumnado?

- Es Agresivo
- Es indiferente - frío
- Es poco cordial
- Es cordial y recibimos mucho afecto

10. ¿Cómo describe usted las relaciones entre los directivos y los profesores:

- Existen relaciones agresivas
- Se aprecia indiferencia y frialdad
- Es poco cordial
- Las relaciones son cordiales y afectuosas.

11. ¿Cómo se siente usted en la relaciones con sus compañeros(as)?

- Que no me aceptan
- Que no me comprenden
- Me hacen sentir como un extraño
- Me hacen sentir comprendido y aceptado como persona.

12. ¿Cómo influye en usted el ambiente de la escuela?

- Me siento frustrado(a)
- Me siento indiferente
- Me siento desmotivado(a)
- Aprendo a ser una mejor persona y me motiva para el estudio