



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE



ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN LOS DOCENTES

Autoras:

Belkis M. Rozo P.

Magyuri J. Rodríguez,

Tutor: Msc. Emilia Márquez

Mérida, Junio de 2011



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE



ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN LOS DOCENTES

(Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciadas
en Educación Mención Educación para el Trabajo y

Desarrollo Endógeno)

Autoras:

Belkis M. Rozo P.

Magyuri J. Rodríguez,

Tutor: Msc. Emilia Márquez

Mérida, Junio de 2011

AGRADECIMIENTO

A Dios padre Todopoderoso, por brindarnos su apoyo, darnos entendimiento y sabiduría y por mostrarnos el camino en los momentos de dificultad.

A nuestros padres por sus oraciones y apoyo incondicional.

A nuestros esposos por su amor, comprensión y paciencia en los momentos de ausencia y apoyo financiero

A nuestros hijos por su comprensión y apoyo en los momentos de dificultad, gracias a ese amor vimos el sueño hecho realidad, meta que servirá de ejemplo para sus vidas, recordando siempre que cuando se tracen un propósito no miren las dificultades sino luchen por realizarlo.

A la profesora Emilia Márquez, ejemplo a seguir por cada profesional, por su fuerza para avanzar, por su apoyo incondicional, ya que con amor y paciencia nos guio en este camino, que Dios la bendiga e ilumine siempre.

A los profesores del PPD en especial a la Prof. Ivón Rivera, Marianela Reinoza, Lilian Angulo, Marta Sileny y María Peña. Mujeres esmeradas en su trabajo y exigencias, por cada una de las enseñanzas impartidas con esmero y dedicación en pro de cada profesional que es puesto en sus manos generando bases sólidas en su formación.

A todos los compañeros de clases por los momentos de risas, alegrías, solidaridad, amor y valores que nos distinguieron como grupo.

A los Directivos y Docentes del Liceo Bolivariano “Alberto Adriani”, que nos apoyaron en las estrategias aplicadas para fortalecer los valores de convivencia.

A nuestros hermanos, amigos y compañeros de trabajo que nos apoyaron, que Dios los bendiga a todos (as).

Belkis y Magyuri

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE.	iv
INDICE DE CUADROS.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE CITAS REPRESENTATIVAS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA.	
1.1.Planteamiento del problema.	4
1.2.Objetivos de la Investigación.....	12
1.2.1. General.....	12
1.2.2. Específicos.....	12
1.3.Justificación.....	13
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1Antecedentes de la Investigación.	15
2.2 Fundamentación Teórica.	18
2.2.1 Tipos de Motivación.....	19
2.2.1.1 Teoría de Motivación de Maslow.....	19
2.2.1.1.1 Necesidades fisiológicas.	20
2.2.1.1.2 Necesidades de seguridad o protección...	20
2.2.1.1.3 Necesidades sociales.	20
2.2.1.1.4 Necesidades de estima o reconocimiento..	21
2.2.1.1.5 Necesidades de autorrealización.	21
2.2.1.2 Teoría de motivación – higiene de Herzberg.	25
2.3Estrategias.....	27

2.3.1	Concepto.	27
2.3.2	Tipos de Estrategias.	28
2.3.2.1	Dimensión epistémico - conceptual (conocimiento).....	28
2.3.2.2	Dimensión Metodológico-instrumental (la enseñanza).....	28
2.3.2.3	Dimensión de desarrollo humano (la persona)....	28
2.3.2.4	Dimensión filosófico-social (el grupo).....	29
2.4	Importancia de la motivación.....	29
2.5	Relación entre estrategias y motivación.....	30
2.6	Convivencia.....	31
2.7	Rol del docente.....	31
2.8	Motivación y desmotivación de los docentes.....	33
2.9	Causas de desmotivación de los docentes.....	35
2.10	Motivación de los docentes y la relación con el alumnado.....	36
CAPITULO III		
MARCO METODOLOGICO.....		39
3.1	Tipo de Investigación.	41
3.2	Diseño de Investigación.	41
3.3	Grupos de Informantes.	42
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	43
3.5	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	43
3.6	Tiempo en el estudio.	43
3.7.	Fases de la Investigación.....	44
3.7.1.	Fase I Diagnóstico.....	44
3.7.2.	Fase II Planificación de las estrategias a ser aplicadas en el desarrollo de la Investigación.....	46
3.7.3.	Fase III: Aplicación de las estrategias planificadas.....	48
3.7.4.	Fase IV: Reflexión e interpretación de los resultados.....	48

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS.....	50
4.1 Fase I Diagnóstico.	51
4.1.1 Dimensión Motivación.....	51
4.1.2 Dimensión Convivencia.....	55
4.2 Fase III y IV Aplicación de las estrategias planificadas y evaluación.....	68
4.2.1 Eventos Sociales.	69
4.2.1.1. Cumpleaños.....	70
4.2.1.2. Obsequios de Marca Libros.....	71
4.2.1.3. Día del Padre.....	72
4.2.1.4 Refrigerios.....	72
4.2.1.5. Incidentes.....	73
4.2.2 Videos-Foro.....	80
4.2.2.1 La Lengua de las Mariposas.....	80
4.2.2.2 Los Coristas.....	102
4.2.3 Taller.	
Taller de Relaciones Humanas.....	114
4.2.3.1 Información oral:	
4.2.3.1.1 Dimensión Convivencia.....	115
4.2.3.1.2 Dimensión Motivación.....	117
4.2.3.2 Información escrita.....	122
4.2.3.2.1 Dimensión Convivencia.....	122
4.2.3.2.2 Dimensión Motivación.....	131
4.2.4 Círculo de lectores.	
Lectura “El Exordio para ciudadanos críticos”.....	136

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	159
--	------------

CONCLUSIONES.....	159
RECOMENDACIONES.....	163
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
BIBLIOGRAFÍA.....	165
ANEXOS.....	174

INDICE DE CUADROS

CUADROS:

Cuadro 1: Categorías de análisis.....	45
Cuadro 2: Fase II Planificación.....	47
Cuadro 3: Categorías de análisis.....	49
Cuadro 4: Resumen de Observaciones.....	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensión Motivación: ¿Qué cambiarías?	54
Tabla 2. Dimensión Convivencia. 1.2. ¿Qué mejorarías?.....	57
Tabla Nro.3 Dimensión motivación y convivencia.1.3. ¿Qué dejarías tal como esta?.....	60
Tabla Nro. 4 Motivación. ¿Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizarías?.....	63
Tabla 5: Fortalezas que tiene la institución como equipo de trabajo.....	116
Tabla Nro. 6: ¿Debilidades que tienen como equipo de trabajo?.....	119
Tabla 7: Propuestas para cambiar como equipo de trabaja.....	121
Tabla 8: Convivencia a través de la Comunicación.....	125
Tabla 9: Convivencia a través del Trabajo en equipo.....	128
Tabla 10: Convivencia a través del fomento de la participación....	130
Tabla 11: Contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre docentes y estudiantes.....	133

INDICE DE CITAS REPRESENTATIVAS

LA LENGUA DE LAS MARIPOSAS

Cita representativa I.....	82
Cita representativa II.....	83
Cita representativa III	86
Cita representativa IV.....	87
Cita representativa V.....	88
Cita representativa VI.....	90
Cita representativa VII.....	92
Cita representativa VIII.....	96
Cita representativa IX.....	98
Cita representativa X.....	99
Cita representativa XI.....	100
Cita representativa XII.....	101

Círculo de de lectores:

Cita representativa I.....	138
Cita representativa II.....	140
Cita representativa III.....	143
Cita representativa IV.....	148
Cita representativa V.....	151
Cita representativa VI.....	152
Cita representativa VII.....	154
Cita representativa VIII	156



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE
COMISIÓN DE MEMORIA DE GRADO



Título de la Memoria de Grado: Estrategias de motivación laboral para fortalecer la convivencia en los docentes.	
Autores: Belkis Rozo y Magyuri Rodríguez	Tutor: Msc. Emilia Márquez
Jurados sugeridos por la Comisión: <ul style="list-style-type: none"> • Licda. Mirfe Nuñez • Licda. Riceliana Moreno 	Fecha: Mérida, Junio de 2011
<p style="text-align: center;">Resumen</p> <p>La investigación se enmarcó en la metodología de investigación cualitativa, el objetivo aplicar estrategias de motivación laboral que permitieran el fortalecimiento de los valores de convivencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Alberto Adriani” del Vigía, Estado Mérida. La investigación es de tipo descriptiva, documental y de campo; población conformada por 70 docentes, con una muestra de 35 que aceptaron participar. Los datos se recolectaron a través de la técnica de la encuesta y la observación de los informantes, y como instrumento el cuestionario y guía de observación que fue aplicado en la fase del diagnóstico y en la aplicación de las estrategias bajo dos dimensiones motivación y convivencia. El Tiempo de estudio fue de un año y cinco meses. En el diagnóstico se partió de la percepción de desmotivación de algunos docentes que sus acciones han generado situaciones que afectan a la mayoría de sus compañeros; un docente desmotivado no se preocupara por sí mismo ni por sus estudiantes y compañeros, para mantener las mejores relaciones de convivencia. La motivación influye en el rendimiento del docente, en su relación con los demás, por lo que es necesario promover cambios significativos a través de estrategias que fortalezcan estos valores y además que el individuo sea capaz de desarrollar destrezas y habilidades para su desarrollo profesional y personal, asumiendo posturas de libertad, tolerancia, amor, solidaridad, respeto, consideración por los demás. En la ejecución de las estrategias se evidencio que la desmotivación se debe a diversos factores como falta de reconocimiento; gerencia educativa; rumores internos, entre otros, debido a todas estas causas la institución deberá analizar la situación a nivel de Liderazgo y emplear los correctivos necesarios creando un clima acorde de convivencia laboral y de valores.</p> <p>Descriptores: motivación, motivación laboral, convivencia, comunicación, relaciones.</p>	

INTRODUCCIÓN

Actualmente uno de los aspectos significativos dentro de las instituciones educativas es el referente a la motivación laboral del personal docente y el clima institucional donde se desenvuelven debido a que la educación cada día avanza, al igual que la tecnología, y la motivación juega un papel primordial para que el docente realice su labor de una manera efectiva.

La motivación y la convivencia generan un clima institucional que evidencia en los docentes el deseo de quedarse o irse; conocer si están tensos o relajados, realizar o no su trabajo de manera entusiasta en pro de sus alumnos e institución; conocer las relaciones de colaboración y cooperación, estos factores son vitales para el proceso que se vive.

En la instituciones escolares se aprende esa difícil tarea que es el aprender a vivir y convivir con otros seres muy diferentes los cuales tienen estilos particulares de relacionarse y tratarse con aquellos que los rodean . Es importante que cada institución sea evaluada internamente en este desempeño y manejo de los grupos que la conforman en especial a los docente porque de ello depende su funcionamiento eficaz, eficiente, el alcance de los objetivos proyectados y planificados en un determinado año escolar.

En tal sentido, la tarea de crear un clima institucional donde el docente este motivado le corresponde al Director como jefe inmediato, conjuntamente con el personal que el asigne; empleando la incorporación de diseños de estrategias acordes a las situaciones que se presenten, él es la autoridad responsable designada en la Ley Orgánica de Educación en la adecuada organización, funcionamiento y administración de los recursos

en especial el humano, si no lo hace se verá afectada la institución y las causas repercutirán en el clima organizacional y el malestar colectivo de los docentes.

No existe una única fórmula de diseños de estrategias por lo tanto cada Directivo debe conocer las necesidades latentes y particulares de la institución que lidera, permitiendo así el diseño de estrategias acordes al ambiente que se viva, ya que todos los grupos no son iguales, involucrando de esta manera a cada docente con el empleo de la motivación en miras de alcanzar un trabajo colectivo de paz institucional y cooperación.

Cuando existe un clima institucional acorde nace los vínculos interpersonales e intergrupales y a su vez el compañerismo, convivencia, solidaridad, democracia, entre otros. Pero la tensión en los vínculos, produce presión laboral y se deriva la falta de colaboración y cooperación, no se trata de relaciones afectivas sino de relaciones en el ámbito laboral que le permitan a cada uno ser participante en el logro de la paz ciudadana.

En el marco de las observaciones anteriores la investigación tiene por objetivo aplicar algunas estrategias de motivación laboral para fortalecer los valores de convivencia en los docentes del Liceo Bolivariano “Alberto Adriani” del Vigía; considerando que éstas estrategias no han sido aplicadas, ni consideradas por los Directivos actuales ni por los anteriores.

Es conveniente señalar que la presente investigación se desarrollará enmarcada en la metodología de la investigación cualitativa, el estudio se ha estructurado en cinco capítulos:

Capítulo I: aporta el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación.

Capítulo II: se presenta el marco teórico, antecedentes de la investigación y fundamentación teórica que dan soporte a la investigación a partir de la revisión bibliográfica.

Capítulo III: se describe la metodológico empleada en la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, grupos de informantes, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tiempo en el estudio, cuadro del plan de acción de la investigación, cuadro de categorías de análisis, fases de la investigación, fase I de diagnóstico, cuadro de categorías de análisis, fase II planificación, cuadro de categorías de análisis.

Capítulo IV: comprende la presentación, análisis e interpretación de los resultados de la Fase I diagnóstico y Fase II aplicación de las estrategias planificadas.

Capítulo V, se presentan las conclusiones de la investigación a través de la aplicación de las estrategias de motivación laboral, seguidamente se formulan las recomendaciones derivadas del estudio.

Al final se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El hombre es un ser social, busca a otros semejantes, se reúne con ellos, organiza su vida en función del esfuerzo común, según la pirámide de las necesidades de Maslow (1991), el ser humano necesita suplir sus necesidades entre ellas la social, la cual se refiere a la amistad, el afecto, aceptación e interacción con otras personas (amigos, compañeros y la necesidad de estima, reconocimiento propio, (deseo de logro, competencia en el trabajo, confianza y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus, reconocimiento y aprecio). Convivir es más que una obligación, es el deseo sincero de superar las diferencias que puedan surgir diariamente entre todas aquellas personas que comparten interés, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en la familia y la comunidad.

He aquí entonces que la motivación que tengan los docentes en el ámbito escolar, es un factor determinante del aprovechamiento y buen uso de los recursos humanos con los que cuenta la institución, entendiéndose como motivación según Mira y López (1959) "La situación capaz de desencadenar los dispositivos que satisfagan las necesidades" (p.55).

Para satisfacer las necesidades, los docentes motivados y humanizados deben mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo tratando de aliviar las asperezas y roces que no conducen a nada positivo sino, por el contrario generan un clima de conflictos y desamor por el trabajo que hacen, por lo que González (2001) afirma que “es incuestionable que la motivación hacia el trabajo es una de las determinantes fundamentales del rendimiento del trabajador y, en consecuencia, un importante factor de la productividad.” (p.127).

De aquí entonces se deriva la importancia del estudio de la motivación laboral, especialmente en el ámbito educativo, donde la productividad del docente podría referirse al incremento en su rendimiento a nivel de puntualidad, responsabilidad, sentido de pertenencia, respeto, solidaridad, convivencia, entre otros, lo cual se verá reflejado en los compañeros de trabajo, estudiantes y en el éxito laboral.

En otro orden de ideas, Mercado (2002), señala que “las personas trabajan por las razones más diversas, por cuanto diferentes motivos, energizan, dirigen y mantienen la conducta de los individuos en el trabajo, sin embargo, hay una motivación que está fundamentalmente ligada al trabajo” (p.5) . Esta motivación tiene que ver con el logro de los sujetos y a su vez, con la tendencia del individuo a utilizar el trabajo como medio para su desarrollo personal y social.

Igualmente Mercado (2002), “realiza una apreciación completa de la motivación y el desempeño laboral, al señalar que las instituciones educativas para el logro de un desempeño óptimo, deben proporcionar a los docentes oportunidades para ese crecimiento, el reconocimiento del trabajo bien ejecutado y el compromiso del docente” (p. 8). Según esta

autora no se puede hacer nada para motivar a un docente en una labor sin interés, en la cual no se encuentran oportunidades para crecer, sin sentido de logro, sin reconocimiento por la ejecución de su labor y con sólo la responsabilidad de formar la mente de los alumnos.

Para lograr motivar a los alumnos el docente debería empezar por él, como lo explica Sarmiento (1999), “es importante establecer un puente que conecte lo que se desea que los estudiantes aprendan con sus intereses y motivaciones”, (p. 263), para esto el docente tiene que ser ejemplo de motivación tanto para sus estudiantes como colegas y personal de la institución en general creando un ambiente de armonía y paz laboral.

El docente debe gozar de perfecta armonía, aliviando en cuanto a la relación con sus alumnos las asperezas que se presentan entre ellos, considerándolos y tomando en cuenta lo difícil que puede ser conectarse en el aula de clase con los pensamientos de los mismos, con esos aprendizajes que quiere impartir y que desean que sus estudiantes alcancen, en las competencias que han sido planificadas en un lapso determinado, pero que muchas veces no se logran por la desmotivación de los docentes y de sus alumnos. Un docente desmotivado como lo enuncia Paz (2006) “fomenta su descrédito como profesional y genera actitudes en sus alumnos, actitudes similares e incluso peores”. (p. 3)

La desmotivación de los docentes desde el punto de vista gerencial se puede deber a muchas causas que por lo general se observan en algunas instituciones educativas tales como: el sentir colectivo de una institución que no les ofrece un desempeño acorde con sus aspiraciones de realización y crecimiento laboral; a la falta de reconocimiento por el desempeño laboral; a las horas de entrega total, a la falta de gerencia educativa; a los rumores internos como los chismes, asperezas, rivalidades, envidias, disputas,

entre otros. Torres (2006), al hablar de la desmotivación del profesorado señala que:

La falta de reconocimientos para los más trabajadores y comprometidos con los procesos de enseñanza y de aprendizaje, tendrían que obtener mejores reconocimientos e incentivos; sin embargo, los estándares no contemplan muchas dimensiones estructurales y situacionales que tiene que ver con la calidad del trabajo realizado por el profesorado” (p. 109).

Debido a todas estas causas la institución deberá analizar aquello que está haciendo mal a nivel de liderazgo y empezar hacer los correctivos necesarios, creando un clima de convivencia laboral, que a su vez estará acompañado de valores indispensables, como es la tolerancia la cual se emplea cuando se admite y respeta las opiniones ajenas aún cuando sean contrarias, el respeto que aparece cuando se trata a un ser con cortesía, consideración y la solidaridad que es importante para resolver problemas ajenos o propios. La convivencia en el trabajo o el medio donde nos desempeñamos es fundamental, Barroso (1987), señala “desde que nacemos tenemos necesidad de contacto y es el crecimiento personal y laboral lo que permite al individuo desarrollar todo su potencial”. (p.127).

En otro orden de ideas Pérez (1997), llevó a cabo una investigación sobre las condiciones necesarias para el desarrollo laboral del profesorado, y subraya entre otras causas, que una de las situaciones por la que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas” (p.24). Esto quiere decir, que los docentes no se ven motivados por los directivos de la institución que sólo les exigen el cumplimiento de sus funciones, aun cuando los docentes colaboran en otras actividades de la institución; no se les motiva con el agradecimiento; al planificar actividades dentro del aula de clase, no cuenta con los recursos didácticos suministrados por la institución para desarrollar las actividades.

Sin embargo, en cada lapso escolar los docentes son evaluados por los directivos de la institución y estudiantes, aplicando un instrumento de evaluación que contienen algunos indicadores que no están acordes con los suministros de materiales didácticos que la institución ofrece para el desarrollo de las actividades, como son los tecnológicos y ésta es otra de las causas de desmotivación laboral. Torres (2006), señala que “Este tipo de intervenciones precisa, además, ir acompañado de todo un conjunto de medidas organizativas, y de recursos humanos y materiales que hagan viables esas transformaciones y cambios educativos.” (p. 68). Es por ello que la motivación laboral influye de manera considerable en el desempeño docente y de convivencia al evaluar injustamente a los docentes les exigen y nos le aportan los materiales.

En el ámbito educativo, es necesario que aquellas personas que han elegido por vocación el trabajo de ser docentes fortalezcan o se consoliden en su desempeño laboral, asumiendo patrones acordes con: los conocimientos de su profesión; el comportamiento dentro de la Institución; el ejemplo para aquellos que están a su alrededor; el compromiso de asumir las responsabilidades que tienen como entes formadores; cumplir y hacer cumplir las normativas y requerimientos que la institución les exige y la sociedad les demanda, de no hacerlo traerá como consecuencia una desmotivación personal y colectiva en la institución donde labora encausando a otros que se encuentran a su alrededor.

Uno de los aspectos éticos sobre los cuales se apoya el docente es el moral y cuando él lo vive sirve de ejemplo a todos como lo expresa Paz (2006).

Lo moral exige la responsabilidad personal de cada educador, y que supone sobre todo un deber de actuar de tal manera que por

encima de cualquier otra valoración lleve a cabo aquello que beneficia a los alumnos y a la comunidad, y se deje de lado todo aquello que les puede perjudicar. (p. 3)

Si los docentes no se apoyan en este aspecto ético, urge entonces conocer cuáles son los factores determinantes que influyen en su apatía, para diseñar estrategias motivacionales que permitan corregir la desmotivación laboral que conlleva a la poca colaboración que ofrecen algunos; mejorando entonces las relaciones de convivencia con los compañeros y alumnos dentro de la Institución donde laboran.

En una institución educativa la presencia de docentes sin sentido de pertenecía, no comprometidos y desmotivados traerá como consecuencia que se genere el contagio de otros docentes, deteriorando la efectividad de la institución, generando la apatía de otros compañeros de trabajo y a su vez perjudicará también el desempeño de los estudiantes. Por tales razones, la investigación está dirigida a determinar el nivel de motivación laboral existente en los docentes y si está afecta la convivencia entre los mismos, a su vez se diseñaran estrategias que conlleven a fortalecer la motivación laboral de los docentes.

En otro orden de ideas González (2001), hace referencia de que: “Herzberg impulso la investigación sobre la motivación laboral estableciendo que el dinero no necesariamente es la motivación más poderosa” (p.132), esto quiere decir que se debe atender de forma especial a los factores que él llama de motivación que son intrínsecos al trabajo es decir internos que permitan visualizar la verdadera motivación como lo son : la realización personal, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el crecimiento o avance.

Asimismo Pestana y Véliz (2010), expresan que “entre los roles de un directivo deben estar presentes los siguientes elementos: estimular conductas proactivas que beneficien a grupos sociales, destacar los valores de los miembros de la institución, dando oportunidad para la participación” (38 Si los directivos no cumplen con este rol tan importante en la educación no habrá entonces una clara visión de las metas, cambios de mentalidad y de nuevas actitudes a través de la participación y desarrollo potencial de los entes involucrados en el hecho educativo con resultados óptimos.

Es de hacer notar, que en la institución objeto de estudio la desmotivación laboral de algunos docentes y sus acciones están generando consecuencias que afectan a la mayoría de sus compañeros, Martínez (2010), expresa que la motivación del docente “es tanto o más importante que la propia motivación del alumnado, porque influye en este mismo directamente” (p.43). Un docente desmotivado no se preocupará por sí mismo ni por sus estudiantes y compañeros para mantener las mejores relaciones de convivencia.

Aunque existe una gran preocupación por parte de los directivos de la institución, que hacen lo humanamente posible para fortalecer la motivación del personal, al respecto Pestana y Véliz (2010), señala que es de vital importancia en el ámbito educativo “motorizar y promover las potencialidades de la institución en un ambiente de sana convivencia laboral” (p. 37).

Sin embargo, constantemente se generan rumores por parte de algunos docentes de la institución objeto de estudio que expresan lo siguiente: “los docentes no se ven motivados por mantener la convivencia en la institución”, “nos preocupa cómo motivar a las docentes para que se integren

a las actividades que la institución planifica y a las cuales no asisten”, “algunos docentes no mejoran las relaciones dentro del aula con los alumnos”, “los alumnos se quejan constantemente en orientación, coordinación y dirección del trato deshumanizado que reciben de algunos docentes”, “los docentes se quejan del trato que reciben de otros docentes que no cooperan con la disciplina de la Institución”, “muchos docentes no cumplen con la entrega de la planificación, otros no entregan puntualmente las notas atrasando el trabajo administrativo”, “algunos docentes planifican pero no cumplen con lo planificado”, “algunos docentes no son puntuales y otros llegan todo el tiempo tarde”, entre otros.

En otro orden de ideas, Pérez (2007), señala que:

El principal protagonista de la educación, el profesorado, es considerado en el informe mundial como un colectivo profesional en buena medida insatisfecho: un 54,7 por ciento de los docentes de la enseñanza pública manifiesta estar “muy insatisfecho” ante el reconocimiento de su trabajo y otro 56 por ciento cree que la valoración social de su tarea es hoy peor que hace unos años. (p.83).

Del anterior planteamiento, se deduce que es necesario poseer un correcto sentido de la motivación en la mejora de las relaciones dentro de la institución por parte de los docentes. Las instituciones educativas, deberían ser las precursoras en el fortalecimiento de la motivación y la vinculación de valores para el desarrollo moral, ético y social de los seres humanos que se están formando.

Dentro de las instituciones educativas se requiere de un cambio urgente, la sociedad lo demanda y debe ser el camino a seguir, deben existir instituciones donde se enseñe a convivir que sea a su vez educadora y socializadora. Torres, Jurjo (2006), afirma que es indispensable darle más

importancia a una “cultura de relevancia en las tareas” y a una “cultura de motivación”, más que a una “cultura de esfuerzo”. (pp. 50-54)

Algunas preguntas a las que se debe dar respuesta con la presente investigación son:

¿Cómo influyen las estrategias de motivación desarrolladas por los directivos de la institución en la convivencia laboral de los docentes?

¿Cuáles estrategias de motivación laboral pueden realizarse para fortalecer la convivencia entre los docentes?

¿Al aplicar las estrategias de motivación laboral, se fortalece la convivencia en la Institución?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo General: Fortalecer los valores de convivencia en los Docentes del Liceo Bolivariano “Alberto Adriani” perteneciente al Municipio Alberto Adriani de El Vigía, Estado Mérida.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- ❖ Analizar las estrategias motivacionales empleadas hasta la presente fecha por los directivos de la institución objeto de estudio.
- ❖ Diseñar estrategias de Motivación laboral para el fortalecimiento de la convivencia en los docentes.

- ❖ Aplicar estrategias de Motivación laboral para el fortalecimiento de la convivencia en los docentes.
- ❖ Analizar los resultados en la aplicación de las estrategias de Motivación laboral en el fortalecimiento de la convivencia en los docentes.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación contribuirá para que los directivos conozcan la importancia que tiene el diseño y aplicación de estrategias de motivación laboral que incentiven el fortalecimiento de los valores de convivencia en la institución.

Es importante que los directivos y docentes, conozcan la relevancia de la motivación laboral y su efecto sobre la convivencia, a través de la aplicación de estrategias que se puedan llevar a cabo en la institución objeto de estudio, así como lo plantea Morris Morris y Maisto (2001), “un motivo es activado por alguna clase de estímulo, necesidad orgánica o señal del ambiente. A su vez el motivo activa y dirige la conducta”. (p.346). Por lo tanto, los docentes deberán emplear estrategias que les permitan fortalecer el clima laboral, ya que si no se corrigen las fallas en la convivencia entre los docentes la institución se verá afectada, porque un docente sin motivación no realizará su trabajo de manera efectiva e influirá de manera negativa en sus compañeros de trabajo y estudiantes.

La motivación influye en el rendimiento del docente, así como también, en su convivencia con los demás, por lo tanto es necesario promover cambios significativos a través de estrategias que refuercen la formación de un ser humano capaz de desarrollar destrezas y habilidades, en la solución de su ética profesional y personal, asumiendo posturas de libertad, tolerancia,

amor, solidaridad, respeto, consideración por los derechos de los demás y todo lo que ello conlleva.

Por consiguiente, es necesario conocer y comprobar si la aplicación de las estrategias de motivación laboral, para fortalecer la convivencia en los docentes, propiciará el interés de los mismos en cambiar y crear un ambiente de armonía y comprensión, logrando contribuir de manera eficaz y eficiente en la paz de la institución, las buenas relaciones de convivencia con los demás compañeros de trabajo y con los estudiantes.

A partir de estas consideraciones se diseñaran estrategia con el apoyo de material bibliográfico que favorecerán la convivencia entre docentes y a su vez repercutirán en la formación del individuo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Aun cuando se han encontrado pocas investigaciones relacionadas directamente con el tema, a continuación citamos algunas que nos permiten observar la importancia de las relaciones interpersonales en la motivación del docente:

García (2001), en su investigación “Motivación y compromiso docente en el contexto del programa de escuelas de calidad” examina la efectividad del programa escuelas de calidad, con respecto a la motivación y al compromiso docente.

Realizó un estudio que incluía entrevistas con 48 docentes y 8 directores de cuatro tipos de escuelas. Se distribuyó un cuestionario para determinar si existen diferencias entre grupos. Entre los principales hallazgos encontrados se destacó la presencia de la noción de control, es

decir el docente toma decisiones y por lo tanto se siente motivado a participar en los programas y a que ejerzan cierto control sobre el mismo, y finalmente se concluyó que al implementar un tipo de programa en la institución el docente debe decidir de forma voluntaria si participa en él o no. Este proyecto aporta ideas al trabajo de investigación objeto de estudio en cuanto a la motivación y al compromiso del docente para fortalecer la convivencia.

En otro orden de ideas el Colegio de estudios científicos y tecnológicos del estado de Nayarit México en el año 2.004 realiza una propuesta denominada “Capacitación y/o actualización del personal docente, como estrategia para mejorar la calidad de servicio educativo en el CECYTEN” uno de los objetivos propuestos de ese programa ha sido:

Promover la formación integral de los profesores del Colegio, para ampliar sus capacidades disciplinarias y didácticas, así como estimular un cambio positivo de actitud, a fin de que den respuesta a los fines y propósitos de programa Nacional de Educación y del plan Estatal de Desarrollo. (p.4)

Dentro de las líneas de acción propuestas por el programa, se consideran cuatro dimensiones: dimensión epistémico-conceptual (los conocimientos), dimensión metodológico-instrumental (la enseñanza), dimensión filosófico-social (el grupo) y una dimensión de desarrollo humano (la persona), en la cual se considera que el docente necesita estar en un constante desarrollo formativo que lo aproxime al aprendizaje y a la práctica constante de los valores humanos, de la ética profesional y de la convivencia responsable con los demás. “Como ser individual, el profesor necesita una motivación constante, así como recursos y estrategias de comunicación y relación humana que le permitan alcanzar su realización personal, a partir de la realización de su trabajo en el aula”. (p.5).

Allí también se proponen algunos cursos y talleres sobre: ética profesional docente, relaciones humanas e interpersonales, motivación y comunicación y otros, y las metas de la propuesta, es incluir en la aplicación del programa en todas las instituciones de esa nación y que las mismas incluyan actividades de todas las dimensiones, aportando a la investigación algunas estrategias de motivación.

Otro proyecto que se puede extrapolar al sistema educativo y a la investigación es el realizado por la oficina de gestión de la Calidad del Hospital de Iquitos Perú, en el primer trimestre del año 2.006 denominado “Conjunto de actividades para mejorar las relaciones interpersonales del personal de salud del Hospital de Iquitos Cesar Garayar García de Iquitos” especificándose en el planteamiento del problema la alusión a la educación tal como se presenta en el siguiente texto:

En el planteamiento del problema del proyecto antes mencionado señalan que vivimos en una sociedad que padece una serie de complicaciones de toda índole y fundamentalmente problemas de crisis en cuanto a valores morales, vivimos en un mundo donde: “se desprecia la honestidad, castiga el trabajo, recompensa la falta de escrúpulos y alimentan el canibalismo. (...) calumnian a la naturaleza: la injusticia dicen es ley natural. Esta manera de ver al mundo es producto de la educación que se imparte desde las escuelas”. (p.1).

En la mayoría de las instituciones, surgen problemas por las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores generando conflictos en el desarrollo laboral, por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue diseñar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales del hospital de Iquitos y que a su vez mejore la calidad de la atención en la parte de salud, a este fin se sugieren una serie de actividades desde el punto de vista cooperativo y

deportivo, esperando que estas actividades mejoren la comunicación entre el personal de la institución. Apoyando esta investigación a las estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de convivencia.

Por su parte Zevallos (2007), en su investigación “Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional en la I.E 40002 “Al aire Libre” del cercado de Arequipa. Zevallos elaboró una investigación de campo con el objeto de mejorar la problemática que presentaba la institución en cuanto al deterioro relevante en las relaciones humanas entre los docentes trayendo como consecuencia un clima hostil. Zevallos (2007), hace referencia que:

A nivel mundial existe una demanda estudiantil sobre requerimientos óptimos de un clima institucional positivo en el campo educativo basado a la importancia de las relaciones humanas en el personal docente y directivo dentro del funcionamiento y desarrollo de una institución educativa. (p.1)

En la investigación el instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue la observación y la entrevista, que incluía a 38 docentes donde se les evaluó las actitudes, cualidades de liderazgo en los docentes y cualidades de liderazgo en el desarrollo institucional. En los resultados de la investigación se refleja que un gran porcentaje de los docentes no tienen visión en sus propuestas como líderes, lo cual conlleva al incumplimiento de funciones y constantes problemas interpersonales.

La autora llegó a la conclusión que en la I.E 40002 “Al aire Libre” objeto de estudio, es necesaria la aplicación de estrategias de motivación que contribuyan al fortalecimiento de las relaciones interpersonales para fortalecer el clima institucional y generar el liderazgo, que conlleve a una eficiente gestión en beneficio del servicio educativo, aportando a la

investigación objeto de estudio algunas estrategias de motivación para fortalecer la convivencia de los docentes.

Una tesis elaborada con ese mismo estilo, referida a la motivación es la elaborada por Avendaño (2008), Estrategias para fomentar la motivación en docentes del liceo Mucuchies – municipio Rangel del Estado Mérida cuyo objetivo general fue promover estrategias para fomentar la motivación al logro del C.D. Liceo Mucuchies, la metodología utilizada consistía en, aplicar un cuestionario estructurado en tres partes: la primera relacionado con el indicador motivación, la segunda se relaciona con el indicador satisfacción laboral y la tercera con la posición y jerarquía en el trabajo (p.52).

En este estudio las estrategias de motivación se aplicaron a una muestra de 7 docentes para la fase diagnóstica, obteniéndose hallazgos que demostraron los principales factores que inciden negativamente en la motivación al logro en la institución los cuales fueron los siguientes: la falta de incentivos, el esfuerzo no retribuido como se espera, se sienten sub-utilizados, entre otros. Posteriormente y en base al diagnóstico se diseñó una propuesta para sugerir un plan de acción.

Este trabajo aporta a la presente investigación una escala de preguntas y verifica que la desmotivación del docente influye de manera considerable en la calidad del educador.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Estudiar, analizar y conocer lo que motiva a los seres humanos en especial a los docentes ha sido un reto para la humanidad, el individuo

realiza conductas que son básicas y esenciales para su supervivencia, no dejando de efectuarlas y organizarlas según el tiempo disponible y planificado, destinando un tiempo para convivir, comer, beber, explorar ó dormir. Escobar y Aguilar (2002), señalan que “se observan siempre una serie de actividades básicas, junto con otras acciones, mismas, que aparecen ante condiciones externas y que también suelen ser indispensables para que el individuo se integre a un grupo”. (p.79).

Es por lo tanto, importante conocer y entender cuáles son las razones que llevan al docente a motivarse en la institución objeto de estudio, entendiéndose por motivación según Sánchez (1996), “todo lo que mueve la conducta, es decir, todo lo que la inicia, la mantiene y la dirige hacia una meta” (p. 38), esto quiere decir que debe existir un impulso para poderse motivar como lo expresa Sánchez (1996), “todo acontecimiento o conjunto de acontecimientos internos y externos que impulsan a un individuo a actuar en dirección a un objeto” (p.39) .

2.2.1 Tipos de Motivación:

Entre las teorías que sustentan el deber ser de la investigación objeto de estudio se estudiarán 2 teorías las cuales se nombran a continuación:

- Teoría de motivación de Maslow.
- Teoría de motivación – Higiene de Herzberg.

2.2.1.1 Teoría de motivación de Maslow (1991).

El psicólogo humanista de los años sesenta, Abraham H. Maslow se interesó más en la motivación humana que en la animal, jerarquiza en

forma de triángulo las necesidades que motivan al individuo como lo señala, estableciendo 5 niveles y en el orden en que se satisfacen las necesidades de un nivel, surge otro nivel de necesidades que se torna importante y pasa a dominar la conducta del individuo. Maslow (1991), señala las siguientes necesidades en orden de satisfacción:

2.2.1.1.1 Necesidades fisiológicas: son las que se toman generalmente como punto de partida para una teoría de la motivación son los así llamados impulsos fisiológicos. Son prioritarias para la vida de los individuos: como son las necesidad de alimento, agua, aire, abrigo, vestido, sueño, hogar, eliminar desperdicios (CO₂, sudor, orina y heces), entre otros. Cuando se tiene una necesidad de este tipo nuestra conducta tiende a satisfacerla.

2.2.1.1.2 Necesidades de seguridad (protección, estabilidad, dependencia, ausencia de miedo, ansiedad y caos; estas necesidades se relacionan con la protección de la integridad física y emocional. El individuo debe protegerse pero para esto debe estar dispuesto a asumir riesgos, es decir cuando está en peligro su seguridad, lo demás deja de ser primordial. Actualmente la inseguridad a alcanzado altos índices a nivel nacional, es por lo tanto, que los organismos Gubernamentales tienen que abocarse a esta problemática, porque los peligros son frecuentes en las calles y todos sentimos la necesidad de protegernos. Por nuestros miedos y ansiedades.

2.2.1.1.3 Necesidades sociales: esta necesidad es la tercera y tiene que ver con el amor, afecto o pertenencia. El individuo empieza a tener necesidades de amistad, aceptación e interacción con otras personas, el deseo de tener pareja, niños, y relaciones afectivas en general. En el ámbito educativo los docentes sienten la necesidad de ingresar en una institución

que les permita formar a los ciudadanos del mañana, mantener un buen ambiente de trabajo con sus compañeros, estudiantes y representantes.

2.2.1.1.4 Necesidades de estima o reconocimiento: esta necesidad tiene que ver con el aprecio, de estima y como lo señala Maslow (1991), “la satisfacción de la necesidad de autoestima conduce a sentimientos de autoconfianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo. (p.31).

2.2.1.1.5 Necesidades de autorrealización: ésta representa la cúspide de la pirámide. Maslow la considera la más compleja porque se refiere al desarrollo integral de nuestras potencialidades: como son la superación, creatividad, actuación plena en todos los campos. Maslow (1991), describió esta necesidad como “el deseo de ser cada vez más lo que es, desde el punto de vista de la idiosincrasia, de convertirse en todo lo que es capaz de llegar a ser” (32).

En otro orden de ideas Barroso (1987), señala para que el individuo logre la autorrealización debe tomar en cuenta los siguientes aspectos (p.43 y 44):

- La asunción de riesgos de una manera moderna.
- Son necesidades de crecimiento personal.
- Significa hallar un sentido a la vida.
- Sentirse autosuficiente.
- Ser creativo para así apreciar las oportunidades que le brinda la vida.
- Sentirse único e irrepetible.
- Ser responsables de nuestros actos en la medida en que asumimos nuestros propios riesgos.

- La autonomía ambiciosa.
- El desarrollo de la libertad de actuar.

Todas estas necesidades son vitales para el mantenimiento de la salud. Maslow afirma que todas las necesidades están construidas genéticamente en todos nosotros como los instintos, que las personas realizadas poseen determinadas características entre las cuales mencionaremos las siguientes:

- Son realistas: es decir que perciben el medio donde se desarrollan como altamente positivo.
- Se aceptan a sí mismos y a los demás como realmente son. Aceptan que los seres humanos son diferentes.
- Son espontáneos, aunque aceptan reglas establecidas, son poco conformistas.
- Son independientes.
- Sus relaciones interpersonales son muy efectivas.
- Poseen alto sentido de la igualdad, la libertad y el respeto hacia los demás.
- Tiene siempre presentes las metas que se trazan y seleccionan los medios más apropiados para alcanzarlas.
- Son creativos.
- Se resisten a todo intento de dominación bien sea cultural, política, económica o social.
- Les agradan las situaciones en donde aceptan una responsabilidad personal para encontrar soluciones a los problemas.
- Tienden a aceptar riesgos moderados en lugar de grandes y pequeños.
- Buscan una retroalimentación concreta a su desempeño.

Pero Barroso (1987,) expone que “aun cuando una persona posea todas las condiciones para autorrealizarse, no necesariamente lo hace”. (p.52)

Considerando los tipos de necesidades presentadas por Maslow, para la presente investigación se trabajará con la necesidad social, ya que el individuo al interactuar con otros mejorará notablemente su desarrollo personal en la convivencia con los demás.

La pirámide de Maslow indica el cómo y por qué de la conducta de las personas; esta teoría a través de los tiempos ha ejercido una notable influencia en la psicología clínica y de asesoramiento, al igual que ha ejercido una influencia sobre la construcción de otras teorías de la motivación.



Necesidades de Maslow

Fuente: Imagen perteneciente a: 3.bp.blogspot.com/.../s320/piramide-maslow.gif (2010)

Llevando todas estas necesidades de la pirámide de Maslow al ámbito educativo, es importante conocer cuáles son las estrategias de motivación que se deberán aplicar para fortalecer los valores de convivencia en los docentes. Es importante que el docente conviva con una paz interior y exterior para que su desempeño sea eficaz y eficiente; y a su vez pueda interrelacionarse con todos en la institución, asimismo lo señala Castaño (2011) en su artículo educativo:

El profesor debe estar en constante interacción y comunicación con sus alumnos, con sus colegas y con el resto de la comunidad de la institución donde labora. Se debe concebir como una personalidad integra, relacionada con el contexto social en que se desempeña como tal.(p.1)

Si alguna de estas necesidades en la pirámide de Maslow, no son alcanzadas por el docente él simplemente elegirá aquellas que le satisfagan, por lo tanto, su desempeño laboral no será entonces el deseado por las autoridades directivas de la institución y es por eso que podemos observar que la falta de motivación puede deberse a diversos factores en los docentes y alumnos como lo son: la autoimagen pobre, falta de amor, comprensión, aumento salarial, buenas relaciones entre los compañeros de trabajo, la falta de alimentación, timidez o miedo, sentimientos de rechazo, y estudio entre otras.

Los factores mencionados anteriormente probablemente representan la falta de motivación en los valores de convivencia en la institución y por su parte generan obstáculos en el aprendizaje y el desarrollo de los educandos que sienten la necesidad de autorrealización.

2.2.1.2 Teoría de motivación – Higiene de Herzberg.

No se ha descubierto que hace que una persona esté motivada y otra no lo este, sin embargo una de las teorías que procura explicar este fenómeno desde hace varias décadas es la de Frederick Herzberg, el planteó una idea famosa como la Teoría de los dos Factores: explicando las razones que generan motivación en las personas, a partir de un análisis. La clave de esta teoría es que el autor la fundamenta en factores provenientes del ambiente externo y del trabajo que desarrollen las personas. Tedesco (1999), señala que “una persona motivada es una persona incentivada a la producción, proactiva y ansiosa por actuar en pos del alcance de sus objetivos”. (p.1).

Frederick Herzberg, señaló en su teoría que las personas basan su motivación en dos factores:

2.2.1.2.1 Factores motivadores: El trabajo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento personal.

2.2.1.2.2 Factores de Higiene: Estos factores surten un efecto preventivo sobre la insatisfacción, y se encuentran relacionados con el entorno del trabajo; tal como las políticas de la compañía, el estilo de supervisión, las relaciones con el supervisor y los compañeros, las condiciones físicas del trabajo o el salario.

Si se trabaja con base a los dos se podrá alcanzar un nivel de satisfacción superior en los individuos, pero si no se logra el individuo presentará desmotivación. Tedesco (1999), señala que “se trata de una teoría útil para aquellos empleadores que deseen conocer cuáles son las consideraciones que no pueden dejar de lado a la hora de brindar un puesto de trabajo a las personas y esperar resultados altos y rendidores” (p.2).

Según esta teoría podemos decir que las relaciones personales o la falta de ellas afectan la motivación de los trabajadores en una institución, no sólo el éxito llevado desde el punto vista personal, sino también a nivel general, ya que es visto como un asunto sanitario, es decir mientras mejor me siento, mejor me desempeño.

Esta teoría en el ámbito docente, aporta a la investigación objeto de estudio elementos para realizar actividades que permitan que el docente mejore la percepción de sí mismo y como consecuencia de su entorno.

Ese ambiente donde labora diariamente el docente, compartiendo con el personal de la institución y los educandos debería ser un lugar donde reine la moral, la convivencia, el respeto, el diálogo, la amistad y la solidaridad. García (2008), señala que: “por regla general, la moral del profesor tiende a correlacionar con un ambiente del centro educativo saludable, es decir, con un ambiente educativo caracterizado por un clima positivo en relación de profesores y alumnos. (31)

La convivencia en la sociedad y la educación revela que existen problemas, por lo tanto la escuela debe promover valores de no violencia, de resolución pacífica de los conflictos, de respeto a la diversidad pero para infundir estos valores el docente tiene que estar motivado a convivir con los demás, que este consiente voluntariamente y asuma que debe respetar a los demás sin importar jerarquías y ni rangos, todos los seres humanos necesitan de consideración y respeto. García (2008) señala que:

No podemos silenciar la importancia que tiene la buena armonía y la relación de los profesores con aquellos que ocupen cargos de responsabilidad como director, jefe de estudios,... Y además si este personal clave consigue establecer buena relación con los alumnos, serán muchas las posibilidades que el centro funcione bien y en consecuencia se facilita el buen gobierno de la institución. (p.33)

2.3 Estrategias:

2.3.1 Concepto: según Arcos (2009) “Una estrategia se definió en 1985 como el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin. También se le define como el proceso seleccionado mediante el cual se espera lograr alcanzar un estado futuro” (p.4) .La palabra estrategia se deriva del griego Stratos = Ejército y Agein = conductor.

Por lo tanto el significado en primer lugar se refiere al arte de dirigir las actividades militares, algunos años más tarde, algunas organizaciones utilizaron el término para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una toma de decisiones optima en el momento preciso. También se puede decir que las estrategias son actividades que se utilizan para alcanzar el éxito en un objetivo y /o meta propuesta.

A nivel de docencia la expresión estrategia, se aplica en la pedagogía, pero muy pocas veces se utiliza para mejorar las relaciones de convivencia dentro del personal de una institución por lo tanto para el presente trabajo, se proponen realizar diferentes estrategias, que permitan a su vez motivar al docente al logro de sus metas.

Otro concepto señalado por Díaz (1999), “Una estrategia es un procedimiento que un aprendiz adquiere y emplea de forma intencional, como instrumento flexible para aprender significativamente, solucionar problemas y demandas académicas”. (p.73)

El objetivo particular de cualquier estrategia puede afectar la forma en que se integra un nuevo conocimiento e incluso la modificación del estado efectivo o motivacional de cualquier individuo.

2.3.2 Tipos de Estrategias:

Según el documento realizado por el colegio de estudios científicos y tecnológicos del estado de Nayarit México (2004), para lograr una calidad en el sistema educativo los docentes deben satisfacer sus necesidades, desde diferentes dimensiones, la calidad en la educación no sólo depende del bienestar físico, hay que considerar cuatro dimensiones:

2.3.2.1 Dimensión epistémico - conceptual (conocimiento): Es necesario asegurar que el docente sea experto en su materia, que domine, tanto el conocimiento como los métodos, los procedimientos y los enfoques de la materia que imparte, la actualización docente debe ser permanente, así como también debe prepararse desde el punto de vista de pedagogía, psicología y todas aquellas áreas que le sirvan para desempeñarse de una forma eficiente.

2.3.2.2 Dimensión metodológico-instrumental (la enseñanza): El docente debe tener claridad en relación a los métodos, procedimientos y técnicas que aseguran una didáctica eficiente y productiva.

2.3.2.3 Dimensión de Desarrollo humano (la persona): Desde el punto de vista personal, el docente debe estar consciente de la práctica constante de los valores humanos, la ética profesional y de la convivencia responsable con los demás. Como persona el docente requiere de una motivación permanente, así como recursos y estrategias que le permitan alcanzar y desarrollar su realización personal y, como consecuencia de ello, mejorar su trabajo en la institución y en el aula.

2.3.2.4 Dimensión filosófico-social (el grupo): El docente debe ser dirigido a reflexionar en relación a su propia práctica, ya que es considerada como un quehacer que impacta al entorno, especialmente a los estudiantes y a los padres de familia, ya que él es un guía social.

Después de haber nombrado las anteriores dimensiones, para la investigación objeto de estudio sólo se considerará la dimensión de desarrollo humano que tiene que ver con la persona y sus relaciones con los demás.

2.4 Importancia de la Motivación:

Según la Revista Educación y Futuro de López (2003), es importante la motivación “porque impulsa a la persona a actuar buscando la utilidad para las otras personas, como consecuencia de realizar la acción”, (p.4), esto quiere decir, que el individuo se satisface al servir a los demás, al estar motivado, el docente trabajará y dará lo mejor al servicio de la institución y mantendrá buenas relaciones con sus compañeros y alumnos.

El ser humano se ve motivado por la motivación extrínseca, así lo indica López (2003), “es aquella componente de la motivación, que empuja a la persona a realizar una acción debido a las recompensas (o castigos) unido a la ejecución de la acción”, (p.4), esto quiere decir, que el docente responde a la respuesta que provoca la acción desde el exterior, buscando una recompensa para obtener la satisfacción, por ejemplo si el docente recibe incentivos por el trabajo a desempeñar, aumento salarial, motivaciones con talleres y cursos, se reconoce su labor con un diploma por su desempeño laboral otorgado por el personal directivo, compañeros de trabajo y educandos.

De igual manera existe una motivación intrínseca lo señala López (2003), “que es el impulso de actuar buscando la satisfacción que obtendré por ser yo el realizador de una acción o una tarea determinada”.(p.4). Esto quiere decir, que se busca lo que sucede alrededor de la persona al realizar o ejecutar una acción, si tengo buenas relaciones con las personas interiormente se siente motivado, cuando el docente se prepara y forma en determinada especialidad, se motiva cuando sus alumnos tienen respeto hacia él o ella, cuando es capaz de enseñar conceptos a sus alumnos .

2.5 Relación entre estrategias y motivación:

Varios autores hacen referencia a la necesidad de aprender constantemente, la motivación es una especie de aprendizaje, que debe llegar a formar hábitos en el individuo, según López (2.003) “Los hábitos son memoria vital que remansa los aprendizajes positivos y los lanza hacia el saber nuevo. Gracias a la ganancia e intensificación de los hábitos siempre se puede llegar a saber más y a comportarse mejor” (p. 54).

Las estrategias representan una serie de actividades que se deben ejecutar para mejorar o incrementar la formación intelectual y personal. Como la motivación está dirigida a alcanzar una meta u objetivo, las estrategias representan las actividades que se deben realizar para lograr esa meta u objetivo.

Algunas veces podemos escuchar que la motivación es personal, aunque se puede decir que en gran parte es cierto, también se puede asegurar, que dentro de una institución se pueden realizar diferentes actividades que permitan el desarrollo de la persona y por ende se lograra una institución de calidad, enmarcada en el cultivo de las humanidades o desarrollo del ser.

2.6 Convivencia:

Según el Ministerio del Poder Moral [MPM] (2005) “La convivencia es una actitud que se pone en práctica en la cooperación mutua. La convivencia es una necesidad de vida, pero se hace un valor que demuestra conciencia sobre la existencia y sus circunstancias” (p.91). La convivencia se debe enseñar desde los primeros años de la vida se debe aprender a ser solidario, no ser egoísta, ser generoso, pensar en los demás.

El valor de la convivencia se encuentra unido a otros como son: la tolerancia, respeto, solidaridad, sinceridad, paciencia, generosidad, entre otros. La convivencia es un valor fundamental para vivir en comunidad, es una necesidad de vida pero se hace valor un valor que demuestra conciencia sobre la existencia y sus circunstancias. Al asumir la conciencia se deja de criticar a los semejantes para ser más constructivo en sus acciones.

2.7 Rol del Docente:

El rol del docente en el ámbito educativo especialmente en el desarrollo de las tecnologías, ha sido importante tal como lo señala Pérez (2009), “Le corresponde la casi la quijotesca tarea de desmontar un sinfín de información que cuenta con gran credibilidad” (p.15). El docente es un formador de generaciones, figura de autoridad por lo cual debe gozar de credibilidad suficiente que le permita gozar de la confianza, respeto de sus alumnos y de los docentes que se encuentran a su alrededor.

Además Pérez (2009), señala que “el docente está en el deber moral de luchar contra la posibilidad que nuestras sociedades sean perversas y negadoras, ante una realidad que no se puede esconder ni callar” (p.17)

El docente debe sensibilizar a los alumnos y demás docentes para que logren ser más humanos, debe sentir pasión y amor por el trabajo que desempeña diariamente, de modo que los que están a su alrededor se motiven y lo imiten como ejemplo a seguir. El docente como facilitador del proceso de enseñanza debe ser exigente y hacer que sus alumnos se interesen por lo que imparte, despertando el interés y motivación.

El docente debe ser un ente motivador y tener motivación tal como lo señala Pérez (2009), que la motivación es:

- 2.7.1. Parte de una situación de carencia. Donde el sujeto no posee lo que busca o anhela. De alguna forma, estar motivado es andar menguado.
- 2.7.2. Se orienta a un futuro es algo que perseguimos mirando hacia delante.
- 2.7.3. Tiende a una meta concreta que se supone va a eliminar la carencia. El problema surge cuando se alcanza la carencia y no se obtiene la sensación de que ésta ya ha sido satisfecha.
- 2.7.4. Arranca desde el centro íntimo de la persona y se dirigen al objetivo de la necesidad que se percibe como un “valor”. De allí la terrible sensación de pérdida y desolación cuando no se alcanza la meta.
- 2.7.5. Tienen el carácter de búsqueda tensa, que en ocasiones paraliza y constituye una de esas experiencias vitales que “nos quita el sueño”.
- 2.7.6. Generalmente son fuente de honda satisfacción, una vez satisfecha la necesidad, pero como opina el famoso F. Perls. citado por Pérez (2009), “El ser humano tiende a la búsqueda del equilibrio , pero que, una vez logrado, busca el

desequilibrio mediante la creación de problemas inexistentes”.(p.38).

2.8 Motivación y desmotivación de los docentes:

Cuando el educador está motivado por el trabajo que realiza, disfrutará cada momento de su profesión, lo hará con amor y esmero. La educación implica mayores responsabilidades en el ámbito social y evolutivo del hombre, buscando los medios de cómo entender a los demás a través del estudio de autores, como lo señala Pérez (2009), al nombrar a J. Piaget y L. Vygotsky, “constituye parte esencial de lo que el educador ha de asumir como las potenciales modificaciones del ser humano en lo que respecta a su desarrollo y la forma como aprende”. (p. 80).

Esto quiere decir, que el docente debe conocer a cada uno de sus alumnos dependiendo de su edad cronológica y las condiciones socioculturales en el momento de decidir cuáles conocimientos son inherentes a ser difundidos.

El docente motivado se verá motivado a vivir en convivencia con las personas que hacen vida en una institución: directivos, docentes, obreros, estudiantes entre otros. García (2008), señala que:

La buena armonía, la convivencia, el respeto...son elementos necesarios para conseguir los fines y objetivos de la educación y más aún dentro de los valores y actitudes sociales de la educación está la adquisición vivencial de las normas y reglas de respeto y convivencia como objetivos y contenidos transversales del sistema educativo. Ayuda a comprender que hay un orden social y moral en el mundo. Enseña a ser responsable y a desarrollar el autocontrol y autonomía. (p.47 y 48).

En otro orden de ideas Pestana y Véliz (2010), señalan que las “características de la personalidad de un directivo y docente eficientemente motivado son las siguientes”(p.41):

- 2.8.1. Excelente estado de salud y gran vitalidad.
- 2.8.2. Competencia profesional con habilidades superiores al promedio del grupo.
- 2.8.3. Carácter e integridad ética.
- 2.8.4. Valores morales de sinceridad, honestidad, rectitud, generosidad, lealtad y responsabilidad, lo que lo convertirá en una persona respetable y digna de confianza.
- 2.8.5. Inteligencia superior que le permita comprender anticipadamente distintas situaciones que atraviesa el grupo y adaptar las decisiones más convenientes.
- 2.8.6. Tolerancia y habilidad para fomentar la comunicación fluida entre el personal de la institución y sus alumnos.
- 2.8.7. Extraordinaria fuerza de voluntad para no desmayar ante la adversidad o el aparente fracaso.
- 2.8.8. Poseer un método natural de trabajo, es decir, ser ordenado, metódico, original, creativo y cumplido.
- 2.8.9. Asegurar que el propósito del grupo se realice a fin de que haya armonía o no desintegración grupal.

- 2.8.10. Mantener relaciones afectivas entre él y el grupo como tal, entre él y los integrantes del grupo y dentro del grupo mismo; estas relaciones conducen al cumplimiento de la tarea.

Las características antes mencionadas desempeñan un rol significativo que permite el desarrollo armónico de las instituciones educativas, donde los docentes sentirán motivación, respaldo y apoyo de sus directivos.

Dentro de cualquier tipo de organización los docentes representan un rol importante al organizar y conducir a otros seres humanos.

2.9 Causas de Desmotivación de los docente:

Pérez (2007), señala 5 causas frecuentes de la desmotivación de los docentes.

2.9.1 La adaptación a las reformas educativas.

2.9.2 La falta de consideración social o

2.9.3 Los problemas disciplinares en el aula.

2.9.4 Algunos factores relacionados con la educación que los alumnos reciben en casa, que en su opinión es un elemento que se encuentra en relación con las faltas de respeto continuo que los alumnos muestran hacia los profesores, incluso la poca valoración de la actividad docente por parte de los padres de los alumnos.

2.9.5 Falta de empatía por parte de los alumnos.

2.10 Motivación de los docentes y la relación con el alumnado:

En la actualidad la labor docente es más compleja que la de hace pocas décadas, lo que hace necesario replantearse con seriedad qué papel ha de representar el profesor y cómo se le puede ayudar, estrechar la colaboración entre escuela y familia y dedicar más recursos a la enseñanza. Pero también es preciso mejorar la imagen social del profesorado y aunar esfuerzos entre las instituciones para que los docentes no se sientan solos ante los numerosos desafíos que entraña la tarea de educar.

Es necesario que la educación empiece desde casa, el fomento de valores relacionados con el respeto, la igualdad, la solidaridad, el trabajo en equipo dentro del hogar debe estar en consonancia con los valores trabajados en las aulas.

El docente debe dirigir y guiar la atención de sus estudiantes hacia el tema que quiere enseñar, pero es de hacer notar que según Sarmiento (1999), “la motivación depende no sólo del educador, sino también del educando y del contexto en que se encuentra. (p.279). Esto quiere decir que el educando también debe participar activamente en la motivación, ellos continuamente se preguntan el porqué de sus éxitos y fracasos; el éxito los conduce a tener satisfacción mientras que el fracaso a la frustración y a disminuir su autoestima, según González (2000), “la autoestima reclama, por lo menos, conciencia de tu realidad. La autoconciencia, que te permite reconocerte como persona, es el primer paso hacia la valoración propia y el despliegue de tu enorme potencial humano” (p. 64).

El docente ha de ser humano, tener la disposición de compartir lo que ya sabe con otros, convivir armónicamente reforzando el amor y la motivación más allá del estricto ámbito familiar, Savater (1997), expone que el amor

“posibilita y sin duda potencia el aprendizaje pero no puede sustituirlo” (p. 28); los padres y otras personas también influyen en este hermoso aprendizaje del hombre, los ancianos desempeñan un papel importante de enseñar a los niños y jóvenes a ser más humanos, antiguamente había una comunicación más afectuosa y respetuosa.

Savater (1997), en su obra cita a John Passmore, en su filosofía de enseñanza donde expresa: “Qué todos los seres enseñan (...) y a diferencia de otros miembros del reino animal, pueden transmitir las características adquiridas y motivadoras” (p. 28).

El educador tiene una difícil tarea de luchar constantemente ante los movimientos anti educativos y anti valores que han estado presentes a lo largo de la historia, influenciando y prefiriendo la ingenuidad que el saber del ser humano llevándolos a la pérdida de la identidad nacional, creación de grupos opositores como lo son las pandillas.

Los medios de comunicación ejercen un papel relevante, los jóvenes pasan horas frente a una pantalla de televisión, donde reciben una gran cantidad de información con mensajes subliminales, que los convierten en groseros y violentos, a los padres nos les queda tiempo para supervisar lo que están viendo; los jóvenes imitan otras culturas, los programas televisivos contienen una gran gama de anti valores entre ellos tenemos: homicidios, secuestros, agresión familiar, violaciones, asesinatos, infidelidad y pare de contar, llevándolos a convertirse en seres estereotipados, violentos, imitadores y a no tener una propia personalidad que lo diferencia de los demás. Tuyaret (2009), señala que la tv y los medios de comunicación han ejercido en los niños y adolescentes una información:

que es bastante peligrosa si se considera que son individuos en etapa de formación de valores individuales y supraindividuales. Es de esta forma, que la televisión ha generado una revolución cultural, modificando tanto a niños, adolescentes, adultos, núcleos familiares, grupos en general. Es decir, a todos los ámbitos de la sociedad. (p.1)

La educación es la acumulación de lo humano, donde sólo existe como posibilidad, potenciando la humanidad del individuo y condicionándolo. Antes de que un niño sea educado no está presente en él ninguna personalidad propia, como educadores podemos influenciar sus aprendizajes y motivaciones ya que en ellos existe la disposición de aprender, pero si no lo hacemos reduciremos las posibilidades de los niños y jóvenes. Los hombres aprendemos de las experiencias diarias, pero esto no es suficiente necesitamos del proceso educativo y de su humanización.

En otro orden de ideas Pestana y Véliz (2010), exponen que “el docente como líder debe conocer el medio escolar donde se desenvuelve, familiarizarse con sus necesidades motivacionales, características y hasta sus problemas” (p.46), de aquí la importancia de que el docente promueva relaciones interpersonales con sus estudiantes de manera armónica, solidaria y motivadora hacia el trabajo productivo, promoviendo la eficiencia educativa de sus estudiante, así como también desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación.

Es importante señalar que la evaluación del desempeño docente en el aula y la relación con los estudiantes es una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico, para el buen desarrollo profesional y motivacional, necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo permite determinar los métodos y técnicas universalmente aceptadas para el desarrollo de un trabajo de investigación de tal manera que se establece el tipo de investigación, diseño de la investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

A continuación se presenta el siguiente esquema que contiene los elementos metodológicos empleados en la presente investigación:

Tipo de Investigación: Investigación acción.

Nivel de Investigación: documental y de campo.

Técnica de Procesamiento y análisis de Datos: tabulación, análisis y síntesis.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: la encuesta, instrumento: el cuestionario.

Población: La población está conformada por 70 docentes, que trabajan en diferentes áreas, del Liceo Bolivariano “Alberto Adriani” del Vigía Estado Mérida.

Muestra: 35 docentes voluntarios.

3.1 Tipo de Investigación:

Investigación acción según Suárez (2003) “es una forma de estudiar, de explorar, una situación social, en nuestro caso educativa, con la finalidad de mejorarla, en la que se implican como indagadores los implicados en la realidad investigada” (p.79)

Otro autor que ha realizado aportes significativos en el ámbito educativo es Paz (2003), cuando se refiere a la investigación acción en función a que:

“la finalidad esencial de la investigación no es la acumulación de conocimientos sobre la enseñanza o la comprensión de la realidad educativa, sino, fundamentalmente, aportar información que guíe la toma de decisiones y los procesos de cambio para la mejora de la misma” (p.161),

En función a esta expresión es fundamental para la institución objeto de estudio no solo determinar cuales son los problemas que impiden que se desarrolle una buena convivencia con los compañeros de trabajo, sino por el contrario aplicar las estrategias para reforzar la misma, logrando un mayor desempeño académico de los docentes.

Considerando que dentro de los propósitos de la investigación-acción según Cohen y Manion (1985), citado por Paz (2003), se encuentra que este tipo de investigación “Es un medio de remediar problemas diagnosticados en situaciones específicas o de mejorar en algún sentido una serie de circunstancias”. (p.163). Esto quiere decir, que se debe saber que es lo que se pretende con la investigación en la medida de lo

posible y en la corresponsabilidad de los docentes, mejorar las circunstancias que rodean la falta de convivencia dentro de la institución.

Por otra parte, es de hacer notar el beneficio que implica la utilización de este tipo de investigación ya que el docente no sentirá la investigación impuesta sino en cierta medida será responsable de la misma, involucrándose de manera que pueda apropiarse de los resultados obtenidos.

3.2. Diseño de Investigación:

Para un excelente y eficaz desarrollo de un trabajo de investigación, siempre se deberá adoptar estrategias específicas para alcanzar los objetivos y dar solución al problema planteado, he aquí la razón por la cual está referido al diseño de la investigación de este capítulo, en tal sentido Arias (2006), señala “que esta puede ser investigación documental, de campo o experimental”. (p.110).

La investigación es cualitativa porque se ejecutó bajo la modalidad de campo ya que se realizó directamente con el personal docente de la institución objeto de estudio, mediante la observación, la descripción y la encuesta, que determinó el cambio presentado por los mismos, después de ejecutadas las diferentes estrategias, hacia la motivación y la participación del mismo en el diario convivir. Es oportuno señalar que el modelo cualitativo surge como alternativa al paradigma positivista, es decir, que indaga y relata la complejidad de los hechos desde su entorno natural, en tal sentido Martínez (2002) hace referencia que:

La metodología cualitativa no reduce la explicación del comportamiento humano a la visión positivista, que considera los hechos sociales como cosas que ejercen una influencia externa y causal sobre el hombre sino que valora también y sobre todo, la importancia de la realidad como es vivida y percibida por él: sus ideas, sentimientos y motivaciones. (p.8)

Es importante destacar también que en la observación cualitativa según Yuni y Ariel (2006), “los instrumentos de observación son escasamente estructurados y el registro intenta captar la “densidad” de las situaciones observadas” (p.53). Es significativo tomar notas de campo ya que del registro de las mismas depende la observación cualitativa tal como lo señala Yuni y Ariel (2006), “Si no está escrito, no sucedió nunca, se debe tomar notas después de cada observación “. (p.56). A tal efecto en cada actividad planteada se anexan, las notas tomadas y la reflexión suministrada por los informantes.

3.3. Grupos de Informantes:

Grupo de Informantes: docentes de la institución.

Informantes Claves: docentes de 1er año a 5to año

Criterios de selección: Debido a la falta de participación en las diferentes actividades por el personal docente, a la desmotivación y a otros factores, el grupo informante estará constituido por todos y cada uno de los asistentes a las diferentes actividades programadas, en busca de fortalecer los valores de convivencia en la institución.

Según Paz (2003), “La investigación acción es una investigación que implica la colaboración de las personas e implica una reflexión sistemática de la acción” (p.165). Atendiendo a estas especificaciones, en esta investigación se consideraron 35 docentes que voluntariamente aceptaron participar, los cuales se tomaron en cuenta para ejecutar las fases de la investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

En este caso se empleó la técnica de la encuesta escrita, la cual según Arias (2006), “sirve para obtener información acerca de un grupo o muestra de individuos”. (p. 32). El instrumento para llevar a cabo la encuesta fue aplicado en la fase I de diagnóstico mediante un cuestionario con preguntas abiertas para determinar el nivel de motivación y convivencia de los docentes. Ver anexo Nro. 1

Para la aplicación de las encuestas fue necesario dirigirse a cada docente de la institución. Los resultados se reflejaron en tablas resumen y análisis, observándose de manera generalizada las respuestas obtenidas en la misma, es de hacer notar que se evaluaron de manera anónima para respetar y no cuestionar el criterio de cada uno de los participantes.

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos:

Una vez obtenidos los datos se procedió a analizar y comparar las apreciaciones obtenidas por los diferentes informantes, las cuales se agruparon en dimensiones. La finalidad de este cuestionario fue determinar la actitud de los docentes con respecto a la motivación y convivencia laboral antes y después de aplicar las estrategias de convivencia, a su vez evaluar los cambios, suponemos que se debe observar una transformación en la actitud con los compañeros, y disfrutar de un sano compartir así como elevar los valores de tolerancia, respeto, solidaridad y otros.

3.6. Tiempo en el estudio.

El tiempo del estudio fue de 1 año y 5 meses desde el mes de diciembre de 2.009 a mayo de 2.011 ambos inclusive.

3.7. Fases de la Investigación:

Existen diferentes autores que describen las etapas en las que se debe realizar este tipo de investigación, en tal sentido se cita a Paz (2003), el cual señala que “consta de cuatro etapas” (p.167), las cuales son:

- 1) Clarificar y diagnosticar una situación problemática para la práctica. Conocida como Fase I Diagnóstico.
- 2) Formular estrategias de acción para resolver el problema. Fase II Planificación.
- 3) Poner en práctica y evaluar las estrategias de acción. Comprobar hipótesis. Fase III Aplicación de las estrategias planificadas.
- 4) El resultado conduce a una nueva aclaración y diagnóstico de la situación problemática, iniciándose así la siguiente espiral de reflexión y acción. Fase IV Reflexión e interpretación de los resultados.

3.7.1. Fase I Diagnóstico:

En esta fase se determinó la situación laboral y de convivencia que existe en la institución objeto de estudio, entendiéndose como diagnóstico según Chacín, (2005) “un proceso sistemático que permite indagar y conocer una situación determinada, las causas que la originan, consecuencias y relaciones con otros eventos” (p.16).

Para la investigación-acción esta fase puede surgir según Paz (2003), “A través de entrevistas informales a alumnos o colegas” (p.169). En tal sentido se realizó una encuesta a 35 docentes de 1ero a 5to año, la cual se muestra en el cuadro suministrado a continuación: la misma reflejó la importancia de realizar actividades y talleres, para fortalecer la convivencia en el liceo Bolivariano.

CUADRO 1: CATEGORIAS DE ANALISIS							
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	INFORMANTES	FASE	TECNICAS	INSTRUMENTOS	ITEMS	CATEGORIAS DE ANALISIS
¿Cómo influyen las estrategias de motivación desarrolladas por los directivos de la institución en la convivencia laboral de los docentes?	Analizar las estrategias motivacionales empleadas por los directivos de la institución objeto de estudio.	Docentes.	I	Encuesta	Cuestionario	A fin de mejorar las actividades que se realizan dentro y fuera de la institución, se necesita conocer sus impresiones sobre este desempeño, en función a estos aspectos: 1.1 ¿Qué cambiarías? 1.2 ¿Qué mejorarías? 1.3. ¿Qué dejarías tal como está?	Estrategias de motivación.
¿Cuáles estrategias de motivación laboral pueden realizarse para fortalecer la convivencia entre los docentes?	Analizar las respuestas suministradas por los docentes.	Docentes	I	Encuesta	Cuestionario	1. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente ¿Qué estrategias utilizarías?	Estrategias de motivación
Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)							

3.7.2. Fase II Planificación de las estrategias a ser aplicadas en el desarrollo de la Investigación:

Según Paz (2003), señala que “la planificación es una acción flexible y abierta al cambio” (p. 169), es por ello que según las respuestas emitidas por los docentes a la encuesta suministrada, se reflejó la importancia de realizar actividades y talleres. En el transcurso de la investigación pueden ser incorporadas otras actividades que puedan dar también solución a los problemas existentes dentro de la institución relacionados con la convivencia.

Una vez formuladas las preguntas de la investigación y clarificado los puntos a ser considerados en el desarrollo de la presente tesis, se procedió a investigar las diferentes estrategias que serían aplicadas, tomando en consideración los objetivos propuestos en el inicio de la investigación, se plantean las estrategias que el personal docente recomienda que son de vital importancia para fortalecer la convivencia en el Liceo Bolivariano “Alberto Adriani”.

De acuerdo a las respuestas emitidas por los docentes participantes del estudio, los talleres que plantearon para fortalecer la convivencia en la institución, en orden de importancia son los siguientes:

3.7.2.1 Relaciones humanas.

3.7.2.2 Autoestima.

3.7.2.3 Crecimiento personal.

3.7.2.4 Motivación al logro.

Sin embargo solo se consideró el taller de relaciones humanas, para observar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la institución. Ya que este fue el más solicitado y que ocupó el primer lugar en la encuesta realizada a los docentes participantes.

Cuadro 2: Fase II Planificación:

Estrategias	Actividades	Categoría	Indicadores	Recursos
Eventos Sociales	1. Celebración de los cumpleaños, al personal docente, una vez al mes. 2. Entrega de reconocimientos. 3. Entrega de presentes. 4. Elaboración de Carteleras.	Motivación y convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Trato. • Relaciones personales. • Comunicación. • Colaboración. 	Humanos. Didácticos. Refrigerios. Presentes. Otros.
Videos-Foro	<ul style="list-style-type: none"> • La lengua de las mariposas. • Los Coristas. 	Motivación y convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Trato. • Relaciones personales. • Comunicación. • Colaboración. 	Humanos. Video Vid. Películas. Otros.
Taller	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Humanas. 	Motivación y convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Relaciones personales. • Comunicación. • Compartir. 	Humanos. Video Vid. Didácticos. Otros.
Círculo de de lectores,	Lectura del artículo: Exordio para ciudadanos críticos.	Motivación y convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Relaciones personales. • Comunicación. • Compartir. 	Humanos. Didácticos. Otros.

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

3.7.3. Fase III: Aplicación de las estrategias planificadas:

Según Paz (2003), “en esta etapa el grupo pone en práctica el plan de acción propuesto en la fase anterior” (p.170). Es decir, se pone en práctica las estrategias planificadas, es de hacer notar que estas actividades, no se planificaron con una fecha definitiva, ya que las actividades escolares pueden ser modificadas y la investigación acción permite dentro de su forma amoldarse a las características y particularidades de cada institución educativa.

3.7.4. Fase IV: Reflexión e interpretación de los resultados:

Según Paz (2003), El objetivo de la investigación-acción es comprender la realidad para transformarla; una comprensión profunda de lo que sucede y porqué sucede. (p.170). Para ello es necesario reflexionar; en función a esto a continuación se suministra un cuadro, en el cual se señala las categorías de análisis que fueron utilizadas una vez finalizadas las actividades planificadas, con el fin de entender de una manera global, cual es la situación que se encuentra en la institución objeto de estudio y como hacer para mejorarla.

En esta fase se utilizaron técnicas como la observación, el análisis reflexivo, los instrumentos como el diario de notas, la participación, la lista de cotejo y las tablas por dimensiones. El análisis de estas actividades será reflejado en el capítulo IV, la reflexión y los hallazgos de la investigación en el capítulo V de las conclusiones.

A continuación se presenta el cuadro de las categorías de análisis.

CUADRO 3: CATEGORIAS DE ANALISIS

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	INFORMANTES	FASE	TECNICAS	INSTRUMENTOS	ITEMS	CATEGORIAS DE ANALISIS
¿Al aplicar las estrategias de motivación, se fortalece la convivencia en la institución?	Aplicar Estrategias de motivación laboral que permitan fortalecer la convivencia en los docentes del Liceo Bolivariano "Alberto Adriani".	Docentes	II	Observación Aplicación de Estrategias.	Diario de notas. Participación. Lista de cotejo.	<ul style="list-style-type: none"> Se integran a las actividades organizadas. Participa de los eventos. Cumplen con las normas de convivencia. Reciben los reconocimientos con motivación. 	Convivencia Motivación
¿Al aplicar las estrategias de motivación, se fortalece la convivencia en la institución?	Verificar los resultados en la aplicación de las estrategias de motivación laboral para fortalecer la convivencia en los docentes.	Docentes	III	Análisis	Tablas por dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los resultados propuestos en las diferentes actividades. Conclusiones. Recomendaciones. 	Relación entre la motivación laboral y la convivencia.
Fuente: Rodríguez y Rozo (2010))							

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo está orientado al análisis de la investigación, con el propósito de presentar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de datos a los 35 docentes del Liceo Bolivariano Alberto Adriani, lo que permitió la selección de los mejores resultados que aportan información a la tesis objeto de estudio.

Al respecto, Pérez (2000), señala que el análisis de recolección en una investigación, consiste en “reducir, categorizar, clasificar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio” (p.102).

La recopilación y selección de la información permitió la aplicación de estrategias de motivación laboral, que reforzaron el fortalecimiento de la convivencia en los docentes de la institución; los resultados se presentaron

mediante la aplicación del análisis cualitativo e interpretativo. Para el análisis fue necesario la agrupación de los ítems de acuerdo a las categorías de análisis y dimensiones (motivación y convivencia).

A continuación se presentan los hallazgos obtenidos en cada una de las Fases de la investigación:

4.1 Fase I Diagnóstico:

Esta fase se estudio bajo dos dimensiones (motivación y convivencia), se suministró un cuestionario a los 35 docentes participantes, el cual estaba conformado por 3 preguntas que a su vez se dividían en tres partes, (Ver Anexo 1).

4.1.1 Dimensión Motivación:

Con relación a la pregunta:

A fin de mejorar las actividades que se realizan dentro y fuera de la institución, tales como reuniones, culturales, deportivas, de salud y otras, necesitamos conocer sus impresiones sobre el desempeño de la institución, en función a esto es necesario saber:

¿Qué cambiarías?

¿Qué mejorarías? y

¿Qué dejarías tal como está?

Los resultados más relevantes en función a las respuestas del personal docente de la institución fueron los siguientes frente a la pregunta.

¿Qué cambiarías? (Ver anexo 1)

Los informantes señalaron lo que cambiarían:

- La falta de compromiso institucional.
- La actitud de la mayoría del personal.
- La resistencia al aporte institucional.
- Cambiar el estado de ánimo y compartir.
- Incorporar el trabajo en equipo.

Es de vital importancia considerar en primer lugar las condiciones del compromiso institucional que los directivos tengan, ya que ellos representan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo de la institución, igualmente el compromiso de los docentes.

En su mayoría los docentes coincidieron en lo que cambiarían, como es la cooperación y el compromiso institucional, estos son factores resaltantes en el mantenimiento de la convivencia y motivación institucional, así lo señala Unell y Wyckoff (1997), “No podemos vivir sólo para nosotros mismos. Mil fibras nos conectan con nuestros congéneres y, a través de esas fibras, como hilos conductores compasivos, nuestras acciones fluyen como causa y regresan a nosotros en forma de efectos” (p.265).

Es importante organizar y trabajar conjuntamente con equipos de trabajo en las instituciones educativas, para beneficio colectivo en pro de la institución y de esta manera los directivos puedan evidenciar el cambio de los docentes en el momento de planificar las actividades.

Si el cambio se inicia desde el tren directivo, tal como lo propusieron los informantes el mismo se hará extensivo a toda la institución involucrándolos

a todos y permitiendo que el trabajo se haga con mayor eficiencia y eficacia.

El trabajo beneficiara a:

- a) Los estudiantes,
- b) Los docentes,
- c) Directivos,
- d) Personal obrero.
- e) Personal administrativo.
- f) Asociación Civil.
- g) Comunidad.
- h) Otros.

A continuación se presentan algunas citas representativas

Tabla 1: Dimensión Motivación: ¿Qué cambiarías?

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante I :</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías?</p> <p>Sin duda la falta de compromiso institucional de algunos docentes, es lamentable la IRRESPONSABILIDAD de algunos, nunca vienen a clases.</p> <p>Informante II:</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías?</p> <p>La actitud de la mayoría del personal su esmero y falta de interés a las actividades extra</p> <p>Informante III:</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías? El espíritu de colaboración de algunos colegas que se resisten al cambio, y lo hacen a última hora, como obligados. Siempre están buscando alguna excusa para integrarse a la participación</p> <p>Informante IV:</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías?</p> <p>✓ El trabajo en Grupo a Trabajo en Equipo, donde entendamos que nuestro aporte es valioso para lograr una meta, sin dejar una sola persona general</p> <p>Informante V:</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías?</p> <p>La actitud de algunos docentes y el compromiso con las actividades de la institución</p> <p>Informante VI</p> <p>1.1. ¿Qué cambiarías?</p> <p>Desde mi punto de vista cambiaría mi estado de ánimo, por la finalidad de compartir, y llevar un buen momento por estar presente.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

4.1.2 Dimensión Convivencia:

En otro orden de ideas en cuanto a la pregunta de la dimensión de convivencia.

¿Qué mejorarías? (Ver anexo 1)

Los informantes señalaron lo que mejorarían:

- Las relaciones de trabajo y las necesidades individuales.
- Las relaciones interpersonales.
- La disposición de los colegas a través de algunos talleres, inducirlos a la participación.
- Las coordinaciones de 4to y 5to año.
- Las relaciones entre el personal administrativo, directivo y obrero.
- La integración del personal en general de la institución.
- La personalidad.

En el entorno laboral, es conveniente llegar a pequeños o grandes acuerdos con los compañeros de trabajo, es de hacer notar que los equipos de trabajo deben estar integrados por personas distintas, con diferentes intereses, esto con el fin de involucrarlos. De aquí la importancia de que los directivos combinen a personas con distintos planteamientos, si se quieren lograr buenos equipos. Mendieta (2008), señala que "la confrontación de ideas, el debate, las contradicciones incluso, son elementos que nos ayudarán en nuestro crecimiento como grupo" (p.299).

Al trabajar en equipo y en armonía, se pueden llegar a acuerdos para luego cumplirlos y de esta manera se logrará respetar a todos los miembros de la comunidad educativa. Las relaciones de trabajo son vitales en las instituciones cuando se tiene conciencia de grupo así lo señala Escobar (1994), "los miembros se consideran como grupo si tienen una percepción

colectiva de unidad, una identificación consciente de unos con otros” (p.120).

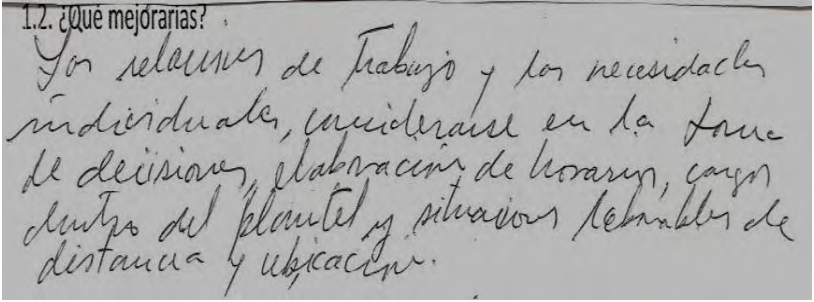
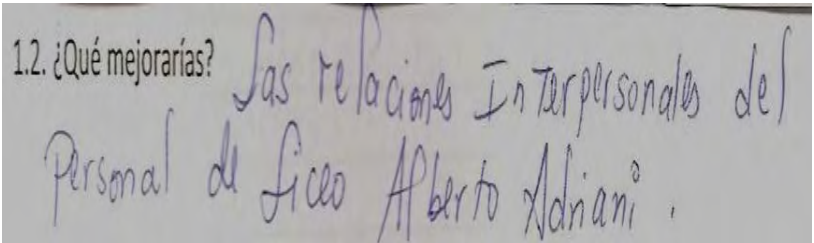
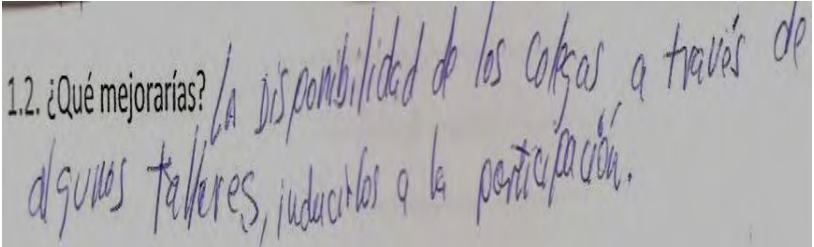
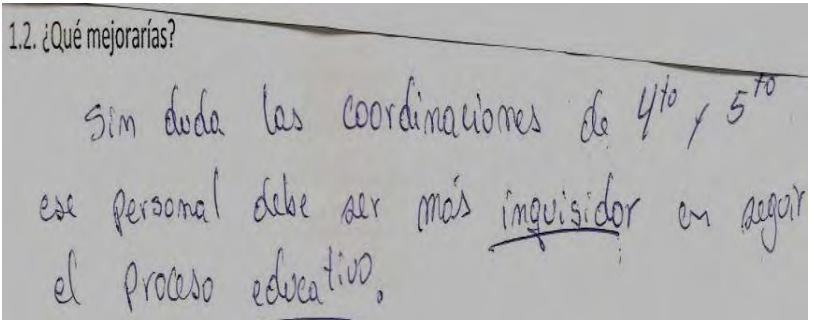
Otro elemento que recomendaron los informante fue que los directivos institucionales consideraran las necesidades individuales de los docentes para que se dé un cambio de motivación y convivencia a favor de un excelente clima organizacional, Escobar (1994), señala varias cualidades de los grupos y una de ellas es: “la dependencia reciproca en la satisfacción de necesidades, los miembros necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos para cuyo cumplimiento se reunieron en grupo”. (p.120). El Informante I señala lo que cambiaría: “Las relaciones de trabajo y las necesidades individuales, considerarse en la toma de decisiones, elaboración de horarios, cargos dentro del plantel y situaciones laborables de distancia y ubicación” (ver tabla 2).

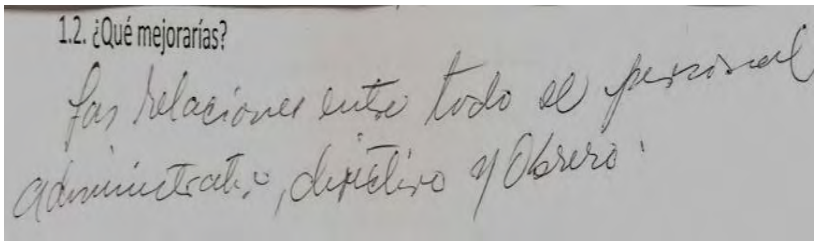
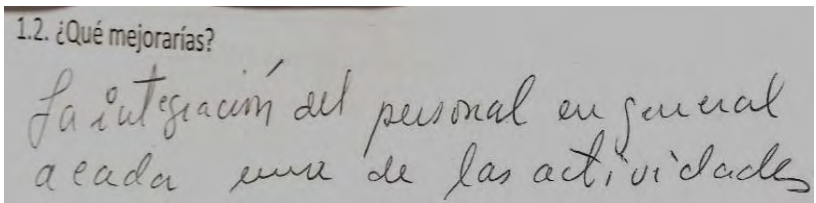
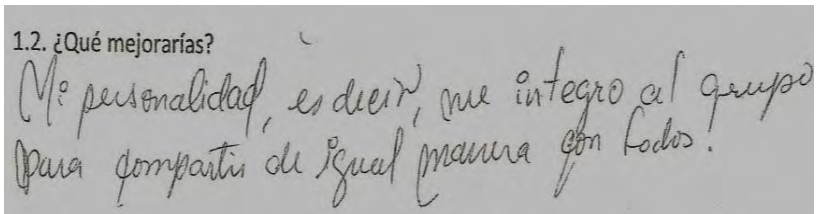
Cuando reconocemos que tenemos que mejorar la personalidad, esto representa un factor determinante en el cambio institucional, porque para dar un cambio hay que empezar dando ejemplo. La personalidad según Escobar (1994), “es un conjunto de características, físicas y psicológicas, que poseen las personas y que lo identifican ante los demás”. (p.33).

La intervención de los directivos, es un factor importante para el cambio y mejora del clima social laboral porque ofrece la posibilidad de incrementar el grado de satisfacción del docente y la posibilidad de resolver los conflictos que la convivencia cotidiana conlleva.

En la información aportada por los informantes, se evidenció la urgencia de los cambios tanto a nivel personal, como colectivo que permitirá el fortalecimiento de la convivencia de los docentes en el Liceo Bolivariano “Alberto Adriani”. A continuación se presentan algunas citas representativas.

Tabla 2. Dimensión Convivencia. 1.2. ¿Qué mejorías?

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante I:</p> 
	<p>Informante II.</p> 
	<p>Informante III:</p> 
	<p>Informante IV:</p> 

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante V:</p>  <p>Informante VI:</p>  <p>Informante VII:</p> 

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

¿Qué dejarías tal como esta? (Ver anexo 1)

Los informantes señalaron lo siguiente:

- La estructura física.
- La responsabilidad.
- Los lunes cívicos y los cantos de los himnos.
- Las coordinaciones de básica.
- Departamento de evaluación.
- Nada porque no me gustan aspectos que sobresalen en las actividades.
- La bondad y las ganas de trabajar de algunos docentes.
- La organización de la parte académica.

- El tren directivo.
- La autoestima.
- Las comisiones de horario.
- Número de alumnos por sección.
- La fe y esperanza del cambio en beneficio de formar al ciudadano integro.
- Al personal de cultura porque llena todos los requerimientos para ejercer esta área.
- Luego de cambiar verificar la situación.

Es importante resaltar como los docentes perciben el ambiente donde laboran porque es relevante para los directivos para que consideren que se dejará tal como está, limitarse a reforzar los aspectos resaltantes y los aspectos negativos corregirlos a favor de todos.

Mendieta (2008), señala que “las condiciones de las instalaciones son importantes en la calidad de vida de quienes habitan” (p.631) son varios factores que afectan el rendimiento laboral en una institución y entre ellos se encuentra la infraestructura, es recomendable que esta sea cómoda para los docentes y estudiantes. Seguir velando por un adecuado confort del docente, supondrá una reducción de la fatiga y un aumento de la calidad del docente. Es aconsejable que los docentes realicen sus actividades en las condiciones adecuadas y con los recursos necesarios con el fin de prevenir problemas de estrés y de insatisfacción laboral.

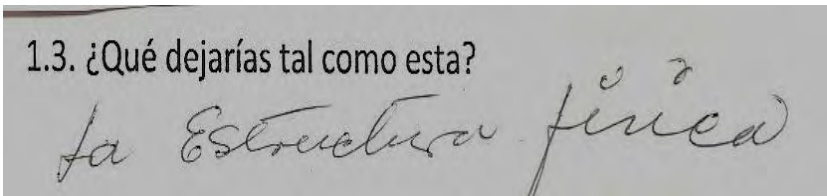
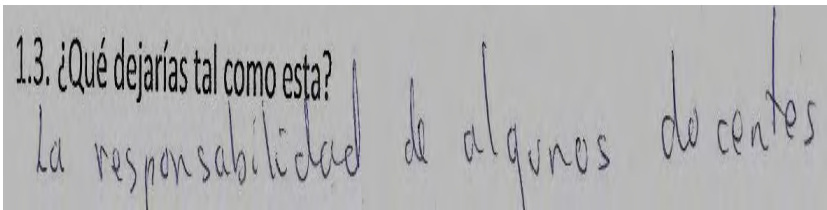
La responsabilidad que tienen los docentes en su jornada laboral, es primordial en las instituciones educativas porque de ella depende el buen funcionamiento de la misma, Unell y Wyckoff (1997), señala que las personas responsables son aquellas que son “consientes de sus

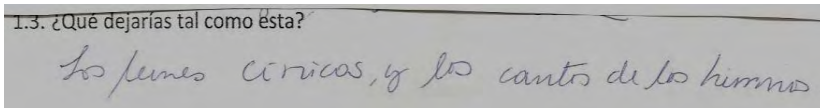
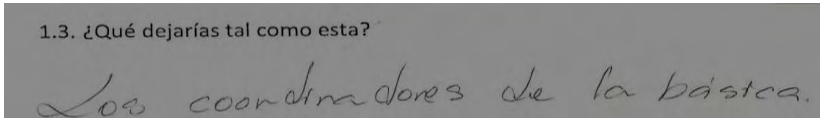
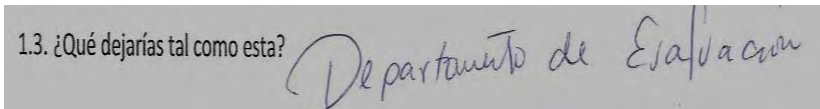
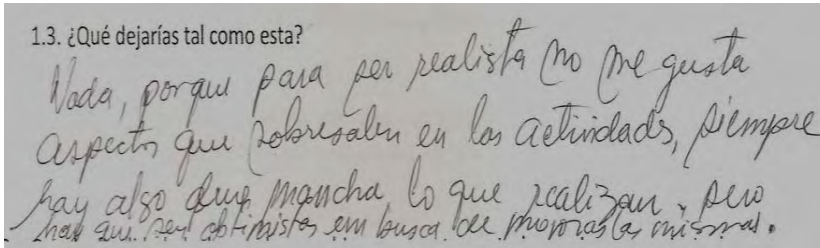
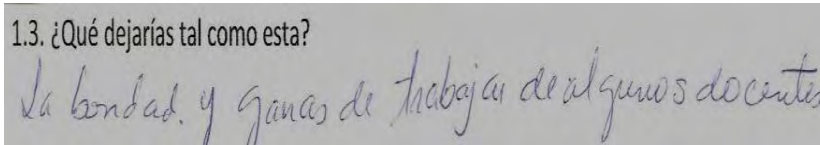
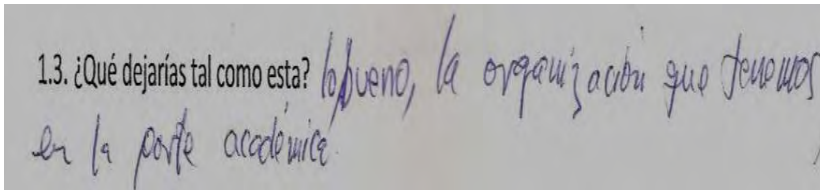
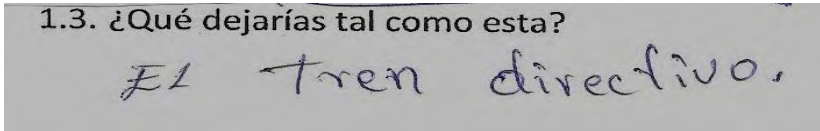
responsabilidades y obligaciones y están dispuestas a obrar de acuerdo con ellas. (p.215)

Es importante acotar que algunos informantes destacan el trabajo de sus compañeros y conocen el desempeño laboral de los mismos, Mendieta (2008), señala que “los grupos humanos al igual que las personas somos diferentes. Conocemos la identidad de las personas que conviven con nosotros y también conocemos la identidad de un centro, porque está definida en su proyecto educativo”. (p.100)

En cuanto al autoestima fue otro elemento considerado por los informantes, Mendieta (2008), hace referencia que un docente con “autoestima alta permite ayudar a alcanzar los objetivos realistas que se plantee en su vida, la autoestima influye en la relaciones interpersonales con los compañeros”. (p. 115). A continuación se presentan algunas citas representativas.

Tabla Nro.3 Dimensión motivación y convivencia.1.3. ¿Qué dejarías tal como esta?

Dimensión	Cita Representativa
Motivación y Convivencia.	<p>Informante I:</p>  <p>Informante II:</p> 

Dimensión	Cita Representativa
Motivación y Convivencia.	Informante III:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como ésta? 
	Informante IV:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 
	Informante V:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 
	Informante VI:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 
	Informante VII:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 
	Informante VIII:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 
	Informante IX:
	1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? 

Dimensión	Cita Representativa
Motivación y Convivencia.	<p>Informante X:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>La Buena estructura física. El Autoestima.</i></p> <p>Informante XI:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>Las comisiones de honorio</i></p> <p>Informante XII:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>El número de alumnos de 20-25 por sección permite el control y la disciplina.</i></p> <p>Informante XIII:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>La fe y esperanza del cambio en beneficio de formar el ciudadano integro.</i></p> <p>Informante XIV:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>Las instalaciones y todo, con las mejoras necesarias.</i></p> <p>Informante XV:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>el Dpto de evaluación y la Física</i></p> <p>Informante XVI:</p> <p>1.3. ¿Qué dejarías tal como esta? <i>eventos.</i> <i>El area de cultura dejar al personal que ya existe ya que esta llena toda los requerimientos que se necesitan para ejercer esta area. No es posible que dejemos ir personal tan valioso, por lo que he notado otros personal no cumplen por </i></p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

Pregunta Nro. 2 y 3. (Ver Anexo 1)

¿Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizarías?

En cuanto a la necesidad de lograr los cambios propuestos en la pregunta anterior los docentes recomiendan algunas estrategias para fortalecer los valores de convivencia como talleres, cabe señalar que esta pregunta se relaciona con la 3 de la encuesta. En orden de importancia se señalan los siguientes talleres.

- Taller de Relaciones humanas.
- Taller de Autoestima.
- Taller de Crecimiento personal.
- Taller de Motivación al logro.

Aun cuando se proponen una serie de talleres para los efectos de la investigación, sólo se consideró el taller de relaciones humanas, para observar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la institución.

A continuación se señalan algunas citas representativas.

Tabla Nro. 4 Motivación. ¿Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizarías?

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante I:</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p><i>Taller de relaciones humanas, crecimiento personal, actividades para compartir; autoestima.</i></p>

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante II:</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p>Talleres, Compartir a través de eventos festivos, comunicación, convivencia.</p> <p>Informante III:</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p>✓ Convivencias del Personal ✓ Reconocimiento Público del Trabajo Realizado. ✓ Talleres Motivacionales</p> <p>Informante IV :</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p>Dictar talleres de motivación para que todos los Docentes se integren al trabajo</p> <p>Informante V:</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p>Talleres de crecimiento personal y sensibilización, convivencia, visita de especialistas de las áreas, actualización de programas y contenidos.</p> <p>Informante VI:</p> <p>2. Con la finalidad de lograr los cambios propuestos anteriormente, que estrategias utilizaría?</p> <p>Los talleres que proponen ustedes serían genial para ver si se hacen reflexionar todos esto de irresponsables que sin duda deterioran la imagen de nuestra institución eso es algo <u>PERENTORIO</u>.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

Pregunta Nro. 4. (Ver anexo 1)

Según Cooper (1998), citado por el texto de la UNA denominado Planificación educativa señala que: En un amplio estudio, David Ryanas llega a la conclusión de que los maestros eficaces son justos, democráticos, receptivos, comprensivos, amables, alentadores, originales, listos, interesantes, responsables, constantes, equilibrados y confiables. Queremos hacer un reconocimiento a aquellos docentes que durante el desempeño de sus actividades en el año escolar 2009, han demostrado poseer los siguientes valores. Por favor coloque sobre la línea el nombre del docente, que Ud. Considera es el más destacado en el valor que se sugiere:

1. Responsable.
2. Democrático.
3. Comprensivo.
4. Honesto.
5. Agradecido.
6. Justo.
7. Humilde.
8. Tolerante.
9. Solidario.
10. Puntual.

Esta pregunta se realizó con el fin de que cada docente identificara en sus compañeros aquellos que son destacados en los valores antes mencionados con el propósito de reconocer su gran labor y desempeño en el año escolar 2009.

De acuerdo con las respuestas de los informantes la selección fue la siguiente aplicando una regla de tres para representarlos en términos porcentuales y resaltando solo el informante con mayor votación:

1. Responsable: Informante LII. 57,14 % (20 votos de 35).
2. Democrático: Informante LII. 22,86 % (8 votos de 35).
3. Comprensivo: Informante LII. 14,29 % (5 votos de 35).
4. Honesto: Informante XXIX. 17,14 % (6 votos de 35).
5. Agradecido: Informante XLVIII. 11,43 % (4 votos de 35)
6. Justo: Informante LII. 20 % (7 votos de 35).
7. Humilde: Informante XXIX. 14,29 % (5 votos de 35). y el Informante XXIII. 14,29% (5 votos de 35).
8. Tolerante. Informante LII. 20 % (7 votos de 35).
9. Solidario: Informante XXIX. 14,29% (5 votos de 35).
10. Puntual: Informante LII 28,57 % (10 votos de 35).

Es de gran importancia reconocer el trabajo que hacen los docentes en función de la Institución, las personas triunfadoras siempre despliegan su iniciativa, avanzan en ambos sentidos, aprenden la maestría en el arte de vivir con sentido interior. Según Torradella (2006),

El verdadero espíritu amateur combina una alta motivación por la eficacia y, al mismo tiempo, un profundo interés por los compañeros. Si miramos a nuestro alrededor concluiremos que las personas que logran éxito, además de interesarse por el rendimiento en el trabajo cuidan bien sus relaciones con los demás” (p.97).

He aquí entonces que existen seres humanos que se destacan en su trabajo y son reconocidos, tal es el caso del Informante LII que se destacó en 7 valores, ejemplo a seguir en el desempeño de sus funciones.

Esta selección del trabajo docente, permite conocer la satisfacción y admiración que sienten los demás por el trabajo realizado por los Informantes triunfadores. Trabajar sintiendo nuestro propio ser nos libera. Además, una persona satisfecha suele actuar bien. Es importante resaltar que no se anexo la votación de los informantes para preservar la integridad de los mismos. Algunas observaciones a las que hay que hacer referencia en las respuestas emitidas por los informantes son las siguientes respuestas:

Informante XXII

2. Democrático: Perra del liceo.

3. Comprensivo: Perra del liceo.

6. Justo: Perra del liceo

10. Puntualidad: Perra del liceo.

Informante XXIII

10. Puntual: (Perra fugarse)

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

Es conveniente señalar que el Informante XXII en su elección apunto en varios valores del más democrático, comprensivo, justo, tolerante y puntual era la perra del Liceo. Está perra del Liceo si existe es un animal que vive en la institución y que muchos le tienen cariño tanto docentes como estudiantes.

Igualmente el informante XXIII señaló que el más puntual era el docente X para fugarse, esto hace entender la falta de valores y madurez en la seriedad de las respuestas. Torrabadella (2006), señala que:

Las personas adultas y maduras cuidan sus pensamientos para disponer de ideas claras, definidas, inteligentes; en el momento de expresarlas de forma oral o escrita, teniendo una escala de valores propia ante las cosas importantes. Por el contrario, las inmaduras tienden a perder mucha energía debido a su confusión mental y son propensas a las bromas de mal gusto. (p.158).

Sin embargo también este tipo de respuestas nos hace ver la profunda decepción que pueden sentir algunos docentes en relación a su entorno, a su vez se pueden observar una gran cantidad de líneas en blanco que dejaron en el momento de elegir, donde un número considerable de informantes, no encontró persona alguna que representara los valores solicitados, esto indica la gran necesidad que se encuentra en la institución de afecto, compañerismo, solidaridad y respeto.

4.2 Fase III y IV Aplicación de las estrategias planificadas y evaluación:

A continuación se nombran las estrategias planificadas:

- 4.2.1 Eventos Sociales.
- 4.2.2 Videos-Foro.
- 4.2.3 Taller.
- 4.2.4 Círculo de lectores.

Para presentar los resultados obtenidos en cada una de las estrategias planificadas es conveniente señalar que los aportes por parte de los informantes se registraron de la siguiente manera:

- a) La información escrita: mediante el escaneo, agrupándola según la dimensión a la cual pertenecían.
- b) La información oral: mediante el registro de notas de campo.

4.2.1 Eventos Sociales:

Los eventos sociales y la entrega de reconocimientos por la labor ejecutada deben formar parte del diario convivir en toda institución, ya que como seres humanos, los docentes sienten la necesidad de ser reconocidos, tal como lo nombra Abraham Maslow en la pirámide de las necesidades ya nombrada con anterioridad, otros autores como es el caso de Catelli y otros (2005), se refiere a este aspecto diciendo “Es importante hacer lo que a uno le gusta pero también es conveniente recibir recompensas por el trabajo realizado” (p.78).

Esto no significa que sea una cuestión de obligatoriedad, sino de humanidad, cuantas veces algunas personas se deprimen porque son prácticamente ignoradas, la sociedad muchas veces magnifica las faltas o fallas de las personas pero minimizan o ignoran las actividades que referidas personas hacen con amor y mística, es por ello indispensable reconocer que aún cuando existen fallas, también hay algunas actividades que son realizadas efectivamente.

En tal sentido hacemos referencia a lo descrito por Paz (2006),

Las personas necesitan ante todo sentirse apreciadas e importantes, y satisfacerles en ello favorece mucho las cosas. Empezar de esta forma facilita el camino en las instituciones educativas. Esto significa que a las personas se les puede sorprender con un regalo, torta, premio, incentivo, recompensa, elogio, entre otros. (p. 100).

Por lo anteriormente descrito y según lo observado durante las actividades, se describen los siguientes aspectos que fueron incorporados en la aplicación de las estrategias para incentivar la motivación y fortalecer la convivencia: Cumpleaños, Marca Libros, Día del Padre, Refrigerios y un

apartado para los Incidentes ocurridos durante el desarrollo de las actividades.

4.2.1.1. Cumpleaños: (Ver anexo 2).

La alegría de los homenajeados era notoria en este caso los docentes al acercarse la fecha de las celebraciones, las actividades se realizaban la primera semana de cada mes, en la que se hacía mención a todas aquellas personas que festejaron su cumpleaños durante el mes anterior, en ocasiones comenzaban a llamar por teléfono a las organizadoras, para comenzar la actividad antes de la hora planificada, sin embargo, no había colaboración en el sentido de la organización.

Cabe destacar que la asistencia de los docentes era notoria al momento de la ejecución de la actividad un porcentaje alto asistía observándose que esta alegría continuaba mucho después de haber finalizado el evento y los comentarios eran positivos, a tal efecto podemos citar las palabras de Torrabadella (2006),

La recompensa psicológica mas imperiosa del ser humano es sentirse apreciado. Dentro de cada uno de nosotros hay aún un niño que necesita cariño y amor. Esto no significa que necesitamos la devoción de todo el mundo; pero sí que respondemos mejor ante cualquier muestra de reconocimiento sincero (p. 99).

En tal sentido, en las instituciones educativas es fundamental, para mantener la sana convivencia el fomentar, diversos eventos sociales, de esta manera, se logrará que los miembros de la comunidad educativa, se valoren, se respeten entre sí, y fomenten la amistad verdadera, con el fin de lograr una mayor respuesta en sus labores diarias.

4.2.1.2 Obsequios de Marca Libros.

Otra de las actividades realizadas consistió en la entrega de marca libros, los mismos tenían reflejada la oración de la humildad escrita por Mahatma Gandhi que textualmente dice así según Cabrera (2007),

Señor: Ayúdame a decir la verdad delante de los fuertes y a no decir mentiras para ganarme el aplauso de los débiles. Si me das fortuna, no me quites la razón. Si me das éxito, no me quites la humildad. Si me das humildad, no me quites la dignidad. Ayúdame siempre a ver la otra cara de la moneda, no me dejes inculpar de traición a los demás por no pensar igual que yo. Enséñame a querer a la gente como a mí mismo y a no juzgarme como a los demás. No me dejes caer en el orgullo si triunfo, ni en la desesperación si fracaso. Más bien recuérdame que el fracaso es la experiencia que precede al triunfo. Enséñame que perdonar es un signo de grandeza y que la venganza es una señal de bajeza. Si me quitas el éxito, déjame fuerzas para aprender del fracaso. Si yo ofendiera a la gente, dame valor para disculparme, y si la gente me ofende, dame valor para perdonar. Señor si yo me olvido de ti, nunca te olvides de mí.

La reflexión se refiere principalmente a la humildad que deben tener todos los seres humanos, se eligió este valor, por cuenta en la lista de valores suministrados, fue el que obtuvo el menor número de votos, y muchos espacios en blanco, de 35 personas que realizaron la encuesta, solo 13 consideraron a algunas personas, cuya humildad era notoria.

Por este mismo motivo, se procedió a realizar un taller, en el que participaron 34 docentes, cuya finalidad fue hacer un llamado de conciencia para que reconozcan que todos tenemos virtudes y defectos, aunque el valor no forma parte de la presente investigación, su inclusión fomentó un nivel de autocrítica y análisis, sirviendo de base a las actividades que se desarrollaron más adelante.

Este presente fue gratamente valorado, es oportuno resaltar que algunos miembros del personal no se encontraban presentes el día de la actividad, se presentaron posteriormente a solicitarlos, al analizar la profundidad de la oración algunos docentes fueron honestos, al reconocer que no tenían la suficiente humildad, así como también la falta de perdón y el egoísmo.

4.2.1.3 Día del Padre:

La actividad del día del padre fue bien recibida, puesto que en la institución según los docentes presentes nunca se había festejado el día del padre, se hablaba en cierto modo que sólo se festejaba el día de la madre, (el cual en realidad no fue considerado para la presente investigación por cuanto se realizó de manera general por los directivos de la institución, en la que participaron, docentes, obreros, personal administrativo y representantes).

Algunos insistían en comentar “como si los padres no existieran”, este hecho, evidencio el descontento por la falta de reconocimiento hacia la labor no sólo del padre, sino también de todo el personal incluyendo los de sexo masculino.

Aunque según nomina anexa, en la institución se encuentran 28 docentes caballeros de los 74 que laboran, los que merecían festejar también su labor como eje de la familia, una vez más se pudo observar, el descontento y la falta de motivación, razón por la cual en las instituciones educativas se debe estar al tanto de todos los detalles. Y no obviar ningún aspecto, realizando actividades que sean de igualdad.

4.2.1.4 Refrigerios:

Un aspecto resaltantes de las actividades realizadas, fue la referente a aquellas que tenían involucradas refrigerios, se mantenía el promedio de docentes participantes, sin embargo las actividades relacionadas con el crecimiento personal o que presentaran una dosis de compromiso extra, resultaron poco concurridas, tal es el caso de la asistencia a los talleres, los video foro y el círculo de lectores, aunque se les daba un refrigerio.

Sin embargo, el compartir los alimentos es un momento propicio para expresar ideas, para los juegos, las risas y los comentarios sanos, en el momento de la reunión se pudo observar una sana convivencia, llena de alegría y relajación.

En ocasiones estas actividades son necesarias, para romper el agotamiento del trabajo diario, en las instituciones donde existe un gran número de estudiantes, como es la institución objeto de estudio, en la que se encuentran diferentes personalidades, el docente requiere de un momento de distracción para continuar con sus labores diarias y rutina diaria.

4.2.1.5 Incidentes:

Es de hacer notar, que se presentaron algunos casos aislados de sabotaje y malestar en el personal docente, esto causado por la omisión de dos docentes en el listado de los cumpleaños, que no se encontraban en la institución el día que se recopilaron las fechas de los cumpleaños. El trabajo de recopilar las fechas fue arduo, algunos se preguntaban para que era el listado, hubo gran curiosidad de averiguar el motivo y el fin de esta tarea. Ver anexo 3.

Para finalizar es necesario considerar todos los aspectos y tomamos como ejemplo lo escrito por Casas (2007),

Los cumplidos refuerzan las relaciones entre personas, ayudan a aumentar la autoestima y refuerzan también nuestro propio modelo de conducta. Con las personas a las que hemos elogiado alguna vez es más fácil, en otra situación, expresar críticas o emociones negativas. Y ésta es una situación bidireccional, puesto que al hacer cumplidos a los demás facilita y refuerza que en otro momento nos los hagan a nosotros. (p. 158).

Ante la situación planteada se observa como estas actividades fortalecen la convivencia en el Liceo Bolivariano, por lo que es importante resaltar que estas actividades deben mantenerse y realizarse regularmente, ya que representan un respiro en medio de las actividades diarias.

Los aspectos negativos que se presentan en algún momento deben recordarse para fomentar la madurez en el ser humano, pero a su vez, también deben realizarse actividades que refuercen los valores positivos de cada persona y a su vez, resalten el trabajo que diariamente realizan los docentes en las instituciones donde laboran.

Un ser motivado es aquel que da lo mejor de sí en su faena diaria, pero aquel que no es motivado se sentirá frustrado y cansado del trabajo que ejecuta, no tomará interés en las actividades por mucho que se le insista o penalice por no cumplir.

A continuación se anexa el cuadro resumen de observaciones, que incluye las actividades que se hicieron y una breve explicación de la misma.

Cuadro 4: Resumen de Observaciones.

Actividades realizadas con el personal Docente del Liceo Alberto Adriani comisión de valores.				
FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	VALOR	OBSERVACION	PARTICIPANTES
5/12/2009	Encuesta realizada al personal docente como diagnóstico de los valores presentes en el equipo.	Responsable. Democrático. Comprensión. Honestidad. Responsabilidad Justicia. Humildad. Tolerancia. Solidaridad. Puntualidad.	La mayoría de los docentes encuestados manifestaron cierta incomodidad con relación a sus compañeros de trabajo, relacionado con impuntualidad, malas relaciones interpersonales, falta de motivación y compromiso ante las actividades diarias de la institución. También se pudo observar la poca disposición de algunos docentes a llenar las encuestas. Algunos docentes omitieron sus respuestas dejando espacios en blanco, restándole importancia a la encuesta, y haciendo saber que muy pocos docentes eran dignos de ser galardonados con algún valor descripto.	35

FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	VALOR	OBSERVACION	PARTICIPANTES
16/12/2009	Entrega de reconocimientos a los docentes que adquirieron mayor puntuación en la encuesta realizada.	Responsabilidad, Honestidad y tolerancia	Alegría de compartir con seres que durante el año escolar se han caracterizado en poseer alguno de los valores propuestos, se realizó un compartir, en el que reino la alegría y la convivencia sana.	42
07/01/2010	Charla de motivación para resaltar el valor con menor puntuación en la encuesta.	Humildad	El grupo coincidió con la propuesta y reflexión personal.	34
11/01/2010	Elaboración de Carteleros y entrega de Marca libros con la oración de la humildad.	Humildad	Durante la entrega de los marca libros, se pudo observar que la mayoría de los docentes se cuestionaban en relación a su desenvolvimiento como persona, como compañero de trabajo, y como amigos, algunos solicitaban les fueran entregados para algunas personas que no se encontraban en la institución ese día, por cuestiones de horario.	48

FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	VALOR	OBSERVACION	PARTICIPANTES
29/01/2010	Proyección de la película "Los Coristas"	Tolerancia	Los asistentes discutieron la importancia de ser un buen docente, como los estudiantes al ser bien guiados pueden dar un aprendizaje efectivo que puede durar para toda la vida.	19
01/02/2010	Elaboración de Carteleras. "Cumpleaños y Valores" Ver anexo 4.	Compañerismo	Los agasajados se sintieron motivados al ver sus nombres en la cartelera.	2
10/02/201	Bailo terapia	Compañerismo	La actividad estuvo dirigida por una especialista en la materia, se solicitaron inscripciones, a pesar de encontrarse inscritos más de 50 personas, se pudo observar la ausencia de la gran mayoría. Cabe destacar que para evitar el posible corte de luz durante la actividad el equipo organizador, alquilo una planta eléctrica.	17
27/02/2010	Compartir desayuno cumpleaños mes de Febrero.	Compañerismo	La alegría y el asombro por la actividad fue notoria en los docentes.	37

FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	VALOR	OBSERVACION	PARTICIPANTES
08/03/2010	Entrega de detalles con motivo de celebrarse el día de la mujer	Respeto	Respeto a la labor de la mujer que día a día se compromete con el desarrollo de la persona	54
15/03/2010	Elaboración cartelera cumpleaños del mes de Marzo	Convivencia	Motivación de los cumpleaños del mes.	2
25/03/2010	Almuerzo con motivo de festejar a los cumpleaños del mes de Marzo	Convivencia	Fue un momento propicio para compartir y celebrar.	41
28/05/2010	Torta para cumpleaños del mes de abril	Convivencia	Durante este festejo, se sufrió cierta incomodidad, por cuanto algunos docentes que estaban apurados para que se realizará el compartir se comieron la torta donada por uno de los cumpleaños, sin cantar el cumpleaños. El equipo organizador se encontró con la necesidad de comprar otra torta nueva y esto ocasiono cierto malestar e incomodidad por algunos docentes.	37

FECHA	ACTIVIDAD REALIZADA	VALOR	OBSERVACION	PARTICIPANTES
22/06/2010	Compartir día del padre.	Convivencia	<p>Esta actividad fue respaldada por muchos compañeros, los padres se sintieron felices al ser tomados en cuenta, puesto que en años anteriores, nunca se había realizado un evento de esta categoría.</p> <p>Algunos de los presentes se encontraban satisfechos de la labor realizada y de los cambios que se estaban generando a raíz del trabajo ejecutado, además resaltaron la importancia de seguir realizando las actividades.</p>	42
14/07/2010	Presentación a los Directivos de la institución de los avances de la tesis de estrategias de motivación laboral para fortalecer la convivencia.		No hubo asistencia de la mayoría de docentes a pesar de haberles entregado tarjetas de invitación.	3

Fuente: Rodríguez y Roza (2011)

4.2.2 Videos-Foros.

La selección de películas es una estrategia potencial para que los directivos las consideren en el reforzamiento y sensibilización de los docentes. Para los videos-foros se proyectaron 2 películas y se considero para el análisis las dos dimensiones motivación y convivencia:

4.2.2.1 La Lengua de las Mariposas.

4.2.2.2 Los Coristas.

4.2.2.1 La Lengua de las Mariposas. (Ver anexo 5)

El análisis de la Lengua de las Mariposas, se hizo a partir de las interacciones escritas, manejándose la incorporación de los análisis presentados por los informantes.

Aunque el grupo de informantes es de 35 docentes, no todos fueron constantes en el desarrollo de la estrategia propuesta, participaron 22 docentes de los cuales solo 12 entregaron el análisis solicitado, 3 se retiraron antes de terminar la actividad y 7 no entregaron sus reflexiones, sin embargo, cabe destacar que la información aportada por los informantes que permanecieron hasta el final de la actividad fue valiosa.

Ante la situación planteada, al iniciar el análisis es importante conocer brevemente una breve reseña de La Película: “La Lengua de las mariposas” fue escrita por José Luis Cuerda en el año 1999, basado en el relato de Manuel Rivas, obtuvo el premio Goya al mejor Guión.

La proyección de está película fue precisa para los docentes de la institución, porque en ella se esbozó la transmisión de los mensajes que

tienen que ver con la convivencia y los valores, al mismo tiempo la responsabilidad e implicación de los docentes en la sociedad en la que viven. Cuerda (1999), expresa en el resumen de la película lo siguiente:

A comienzos de 1936. En un pequeño pueblo Gallego, Moncho, un niño de ocho años, se va a incorporar a la escuela. Tiene miedo. Ha oído decir que los maestros pegan. Don Gregorio en persona, el maestro que no pega, tendrá que ir a buscarlo a su casa. Don Gregorio inculca a sus alumnos conocimientos tan medulares como poco académicos: el origen americano de las patatas o que las lenguas de las mariposas tienen forma de espiral. Con la llegada de la primavera, Don Gregorio saca las clases al campo. El 18 de julio todo se romperá y los valores y principios inculcados quedarán relegados.

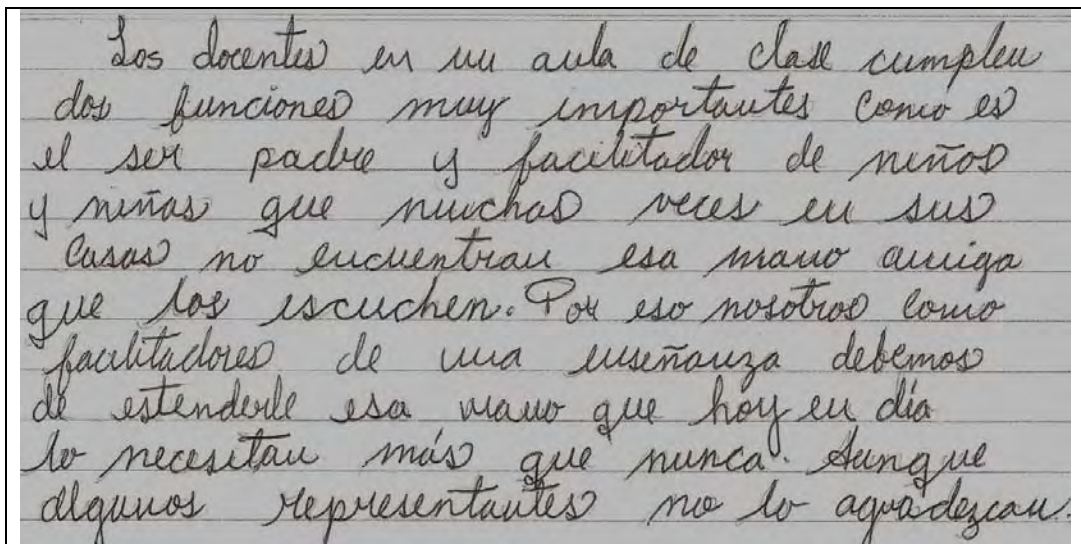
Dadas las condiciones que anteceden, es importante que los directivos consideren construir las relaciones con los docentes y estudiantes a partir de acuerdos y no de enfrentamientos para que los valores y principios se mantengan, Mendieta (2008), señala que: “cuando existen enfrentamientos profesionales, hay que evitar las discusiones estériles y los argumentos que intenten demostrar que eres el único que tiene razón. Las relaciones no se construyen a partir de debates, sino de acuerdos” (p.300). Si se fortalecen los valores y principios los pequeños pactos serán mucho más eficaces que los enfrentamientos argumentales.

En las reflexiones de los docentes se evidencio factores importantes relacionados con la película y el diario vivir en la institución donde laboran. Es conveniente señalar que se extraerán del análisis de los 12 informantes los argumentos considerados más relevantes y que no se repitan.

A continuación se presentan los aportes de cada uno de los informantes conjuntamente con el análisis sustentado en los autores expertos en la materia:

Informante I:

Cita representativa I:



- Los docentes en un aula de clase cumplen dos funciones muy importantes como es el ser padre y facilitador de niños (as).

Es evidente entonces aceptar que ser educador como padre y facilitador es tener la disposición de compartir lo que ya sabemos con otros, convivir armónicamente reforzando el amor más allá del estricto ámbito familiar, Savater (1997), expone que “el afán de educar y hacer convivir armónicamente maestros con discípulos durante el mayor tiempo posible, ha creado finalmente la sociedad humana y ha reforzado sus vínculos afectivos más allá del estricto ámbito familiar”. (p.28).

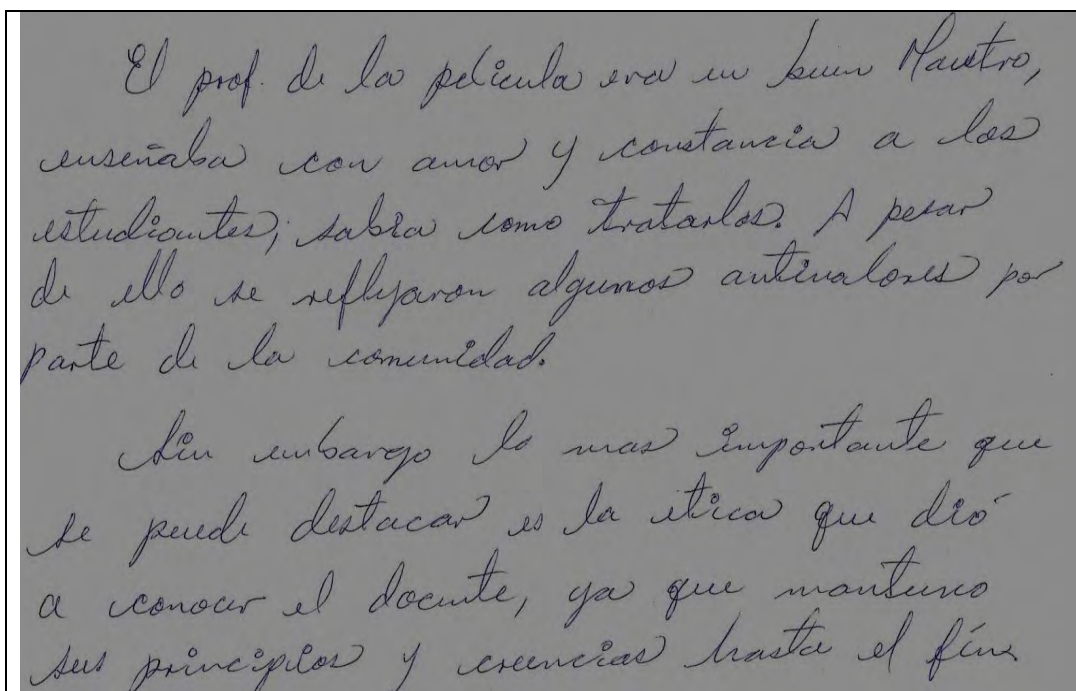
Igualmente el amor del docente potencia el aprendizaje, pero no puede sustituirlo; también influyen los padres biológicos y otras personas en este hermoso aprendizaje del hombre, los ancianos desempeñan un papel importante de enseñar a los niños y jóvenes a ser más humanos, antiguamente había una comunicación más afectuosa y respetuosa en el hogar y la escuela pero esto ha mermado.

- Aunque algunos representantes no lo agradezcan:

La educación es la acumulación de lo humano donde sólo existe como posibilidad, potenciando la humanidad del individuo y condicionándolo. Savater (1997), expresa que “antes de ser educado no hay en el niño ninguna personalidad propia que la enseñanza avasalle sino sólo una serie de disposiciones genéricas fruto del azar biológico” (p.29). Esto quiere decir, que si en el educando no está presente ninguna personalidad propia, como educadores podemos influenciar sus aprendizajes ya que en ellos existe la disposición de aprender, pero si no lo hacemos reduciremos las posibilidades del niño, aunque sus representantes no lo agradezcan. Los hombres aprendemos de las experiencias diarias, pero esto no es suficiente necesitamos del proceso educativo y de su humanización.

Informante II:

Cita representativa II



- Se reflejaron antivalores por parte de la comunidad:

El educador tiene una difícil tarea de luchar constantemente ante los movimientos anti educativos y antivalores, que han estado presentes a lo largo de la historia en las comunidades. Los antivalores han influenciado y preferido la ingenuidad que el saber del ser humano, igualmente han provocado la pérdida de la identidad nacional, cuando las personas imitan y reflejan con sus hechos lo que se les ha transmitido en la sociedad, comunidad y en el hogar, en tal sentido Savater (1997), cita a John Passmore, en su filosofía de enseñanza donde expresa: “Qué todos los seres enseñan (...) y a diferencia de otros miembros del reino animal, pueden transmitir las características adquiridas” (p.28).

En este orden de ideas se puede citar también a Mendieta (2008), quien hace referencia que “lo más importante no es cómo es uno, la clave está en cómo actúa, y todos podemos mejorar nuestras actuaciones en la sociedad en la que vivimos” (p.255). El educador lucha diariamente en reforzar las relaciones en la institución donde laboran con sus compañeros y educandos.

- Lo más importante que se puede destacar es la ética que dio a conocer el docente:

Es necesario que todos los seres humanos posean una ética pero ésta no se enseña con lecciones de moral, hay que tener sentido de pertenencia interior, que nos lleve a valorar la moral y la sociedad, no se puede vivir aislado de tantos problemas que afectan la humanidad debemos aportar en la solución de los mismos, en este orden de ideas Morín 2000, indica que:

La ética no se podría enseñar con lecciones de moral. Ella debe formarse en las mentes a partir de la conciencia de que el humano es al mismo tiempo individuo, parte de una sociedad, parte de una especie. Llevamos en cada uno de nosotros esta triple realidad. De igual manera, todo desarrollo verdaderamente humano debe comprender el desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y la conciencia de pertenecer a la especie humana. (p.21)

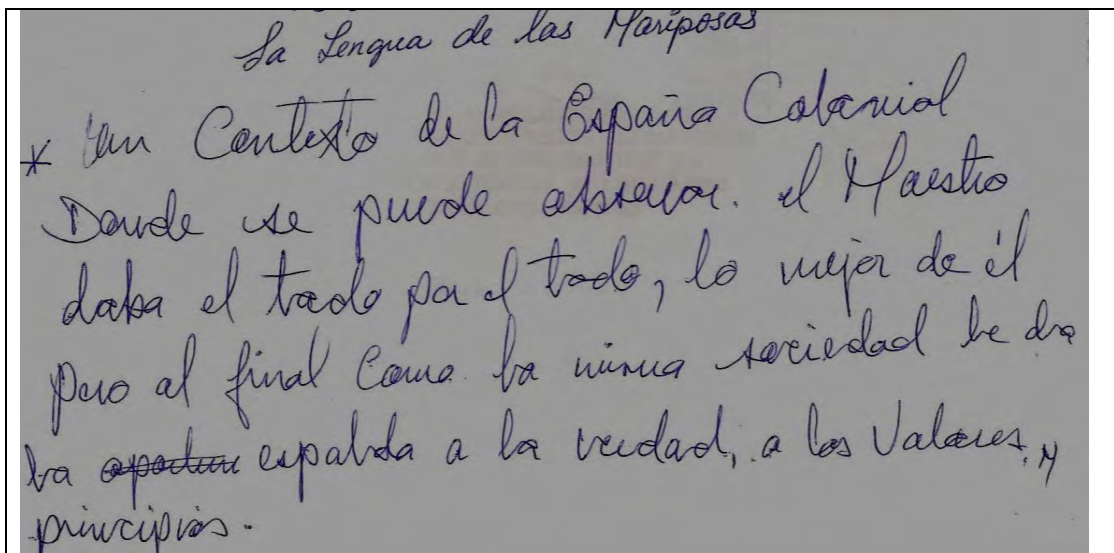
Es entonces el hogar, la sociedad y la escuela las responsables de formar al individuo, promoviendo la reflexión de las consecuencias que llevan nuestros actos cuando cometemos errores perjudicando a los demás miembros de la familia.

Los padres deben ser ejemplo en el hogar, conducir a los hijos en el respeto, la comprensión y la tolerancia afianzándolos en la armonía. Igualmente guiarlos y educarlos en la ética, enseñándoles el bien y el mal, de tal manera que la mente esté preparada para enfrentar las adversidades que se les presente en el camino, enseñarles a comprender y tolerar a los demás porque no todos los seres son iguales y tienen los mismos beneficios, también como lo nombra Morín (2000), parafraseando, fomentando los principios básicos como son: el ser humano es al mismo tiempo individuo, parte de una familia, una sociedad y una especie, de tal manera que se conciba a la humanidad como comunidad donde se pueda vivir con confianza y se tenga conciencia para vivir en completa integridad.

Cuando el hombre tiene ética, tendrá la capacidad y moral para enfrentar la violencia, el rencor, la deshumanización, el odio y los anti valores que son latentes en la sociedad en la que vivimos.

Informante III:

Cita representativa III



- Al final como la misma sociedad le da la espalda a la verdad, valores y principios.

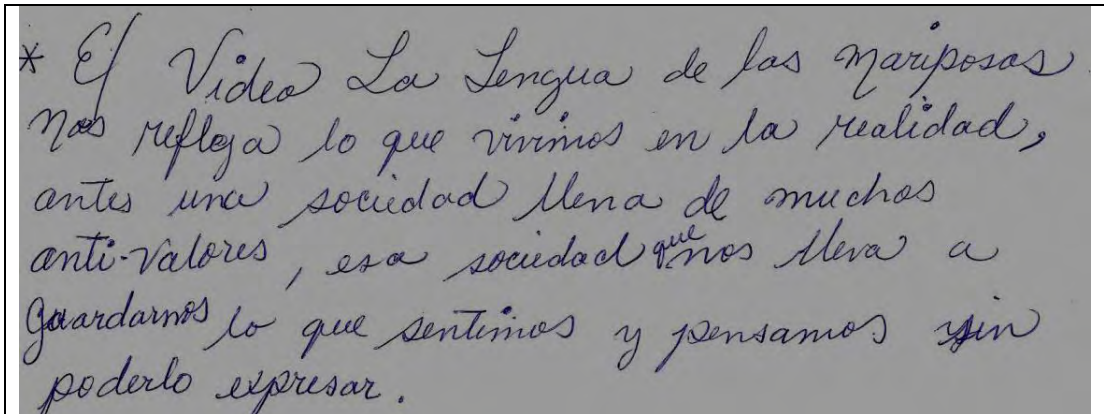
La conducta agresiva de las personas se refleja actualmente en nuestras sociedades, no se respetan los derechos de los demás, ya que su fin es satisfacer las necesidades individuales sin otras consideraciones. Se le da la espalda a la verdad, valores y principios a través de la agresión con aquellas personas que han dado lo mejor de sí en la formación de los individuos.

En la película se percibe como algunos miembros de la sociedad, reflejan conductas agresivas en contra del docente por salvar la libertad de sus familias, estas conductas son variadas, desde las agresiones verbales, las expresiones, los gestos no verbales y las agresiones físicas. Mendieta (2008), señala que "La conducta agresiva se caracteriza por defender los

propios intereses y deseos, y por expresar los sentimientos y opiniones sin tener en cuenta a los demás, pensando solamente en uno mismo” (p.143).

Informante IV:

Cita representativa IV



- Una sociedad llena de muchos anti-valores, esa sociedad que nos lleva a guardarnos de lo que sentimos y pensamos sin poderlo expresar:

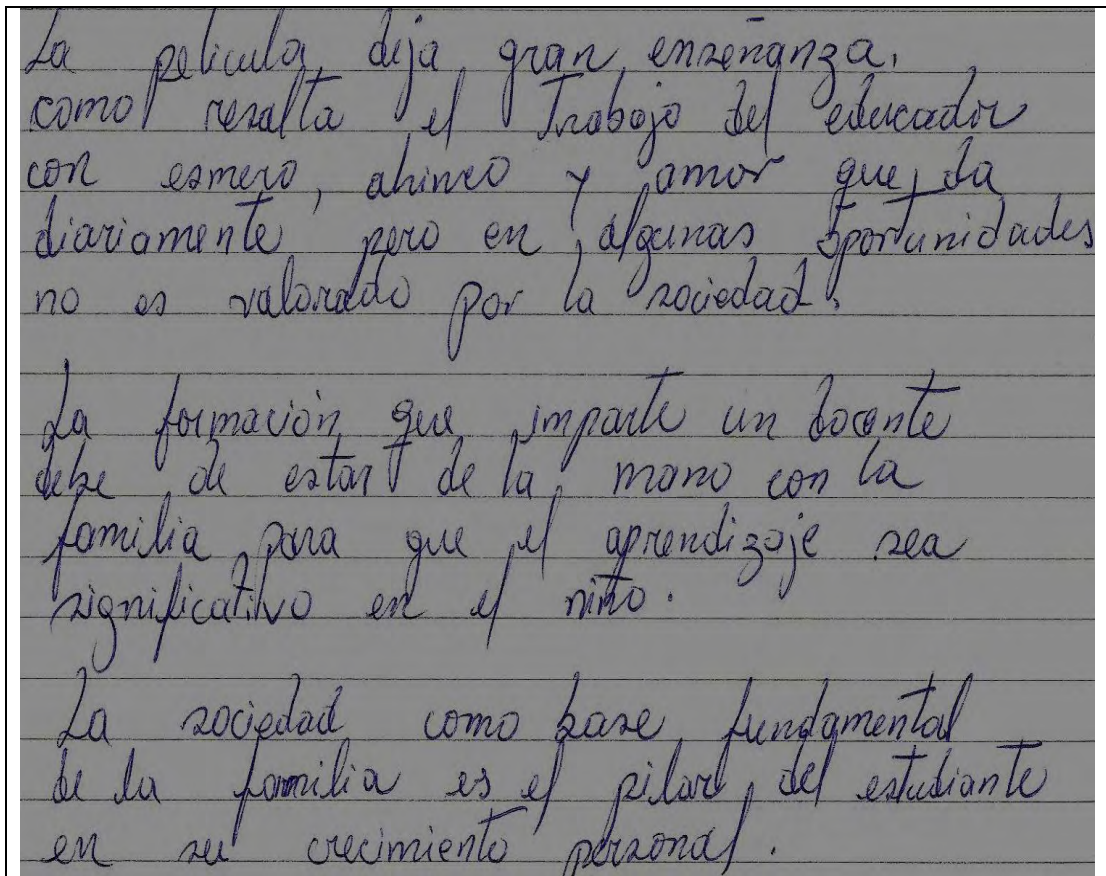
Diariamente escuchamos y hablamos que no hay valores, ni ética pero tenemos que meditar sin guardarnos lo que sentimos y pensamos, debemos hacernos la pregunta ¿qué estamos haciendo nosotros como docentes para fortalecer los valores en los alumnos, la familia y la comunidad donde vivimos?. Es un honor ser docente, porque como entes multiplicadores tenemos la oportunidad de relacionarnos con los estudiantes, enseñándoles la importancia de la ética del género humano y los valores que tanto lo necesitan.

Para enseñar ética como docentes tenemos que empezar por nosotros porque somos espejos para los alumnos y la sociedad sin tener ningún temor de hacerlo. Savater (1997), expresa que : “el hecho de enseñar a

nuestros semejantes y de aprender de nuestros semejantes es más importante para el establecimiento de nuestra humanidad que cualquiera de los conocimientos concretos que así se perpetúan o transmiten” (p.31)

Informante V:

Cita representativa V



- La formación que imparte el docente debe estar de la mano con la familia, para que el aprendizaje sea significativo en el niño:

Desde la antigüedad la educación impartida por el docente estaba de la mano con la familia, en la época de los griegos había una diversidad de funciones, separando la educación por un lado y la instrucción por otro, tal

como lo señala Savater (1997), “ Cada una de las dos era ejercida por una figura docente específica, la del pedagogo y la del maestro” (p.45).

Sintetizando lo que expone Savater (1997), a lo largo de su obra se puede evidenciar que él explica que el pedagogo era un servidor y educador su tarea era de primordial interés en la formación; convivía con los niños y adolescentes en el hogar, entre sus funciones estaban de instruirlos en los valores de la ciudad, formando su carácter y velando por su integridad moral, mientras que el maestro era un simple instructor, sus funciones estaban valoradas en un rol secundario, él colaboraba externamente con la familia enseñaba los conocimientos instrumentales, como la lectura, escritura y aritmética. (p.45, 46 y 47).

Hoy en día no se puede separar la educación de la instrucción es imposible expresa Savater (1997), “no se puede educar sin instruir” (p.47).

- La sociedad como base fundamental es el pilar del estudiante en su crecimiento personal:

La sociedad influye positivamente, cuando a través de sus gobernantes se transmiten los valores apoyando al docente en su enseñanza y logrando que los estudiantes perciban y cultiven sus personalidades. Los directivos y la sociedad debería reinventar y potenciar valores tales como los que señala Mendieta (2008), “la responsabilidad, el respeto, la honradez, la solidaridad, la calidad, la tenacidad, la sensibilidad, la creatividad, la cultura, la seguridad, la colaboración, la paz, amistad, la justicia, la libertad” (p.100).

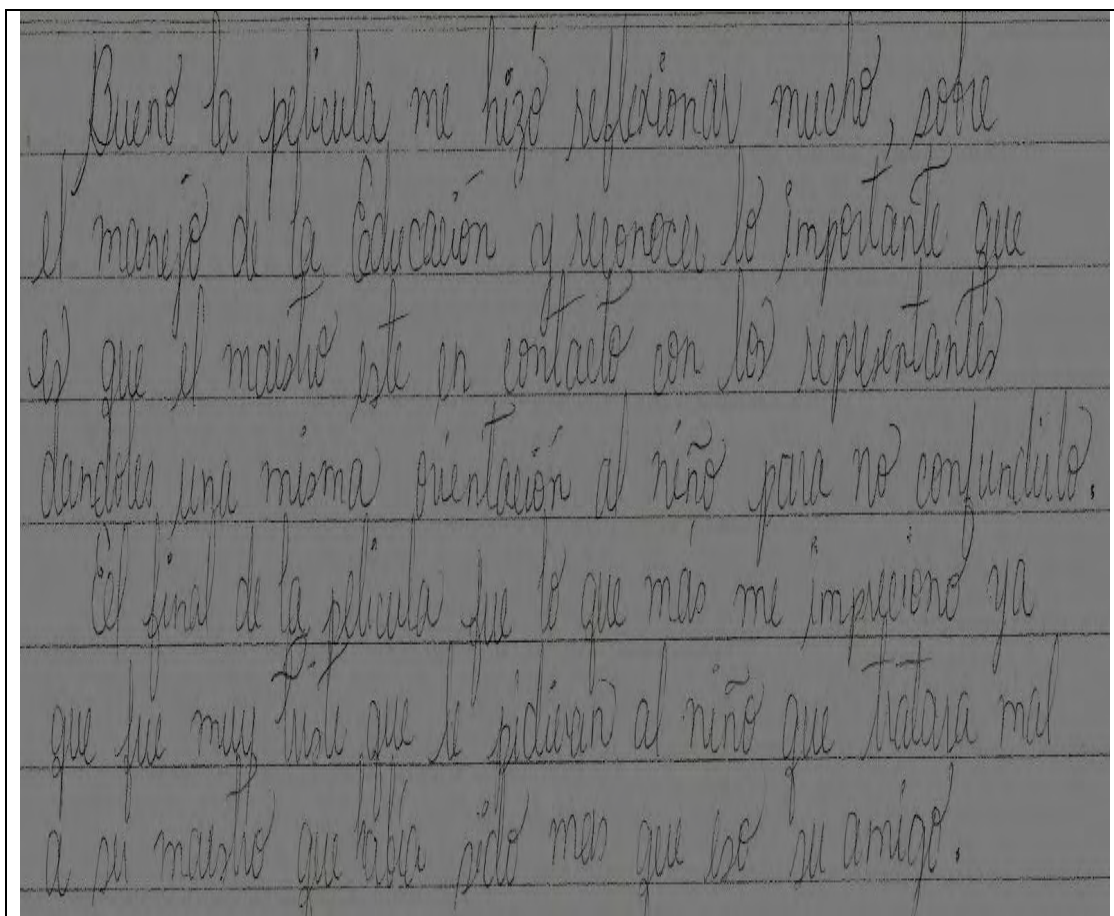
Si la sociedad invierte tiempo y recursos a través de los medios impresos, televisivos, radiales, entre otros. Nuestra misión como educadores puede

avanzar, orientar y acompañar a nuestros alumnos y alumnas en esa línea.

Por lo general las sociedades son las que enseñan a las personas a través de sus ideas y mitos y el individuo debería controlar a la sociedad que los domina, Morín (2000), hace referencia a que “ la sociedad como un todo está presente en el interior de cada individuo en su lenguaje, su saber, sus obligaciones, sus normas” (p.41).

Informante VI:

Cita representativa VI:



Bueno la película me hizo reflexionar mucho, sobre el manejo de la Educación y reconocer lo importante que es que el maestro este en contacto con los representantes dándole una misma orientación al niño para no confundirlo. El final de la película fue lo que más me impresionó ya que fue muy triste que le pidieran al niño que tratara mal a su maestro que había sido más que eso su amigo.

- Reconocer lo importante que el maestro este en contacto con los representantes dándoles una misma orientación al niño para no confundirlo.

Los directivos en su trabajo deben concientizar a los docentes para que consideren en su planificación a los representantes, ya que por lo general, los docentes conocen que los niños y jóvenes que asisten regularmente a las instituciones educativas, no viven solos que pertenecen a una familia la cual no se puede ignorar y si se hace se comete un error. Las relaciones de comunicación que se mantienen con los representantes, se limitan en algunas oportunidades para no generalizar a una reunión planificada de manera grupal y a un par de entrevistas, Mendieta (2008), señala que “en el mejor de los casos entrevistas en las que se suele explicar cómo avanza el alumno y cómo ayudarlo desde la familia” (p.304).

Cabe señalar que una relación limitada con los representantes es insuficiente, hay que aprovechar momentos determinados para interactuar con ellos, para conocerlos mejor, escucharlos, entenderlos y así poder conocer bien cómo son los alumnos. Se debe evitar convocarlos solamente para darles malas noticias de sus representados, porque esto generara una actitud negativa que va a ser de poca ayuda. Igualmente Mendieta (2008), señala que en los representantes “la confianza se construye con el tiempo, con la relación, con el esfuerzo y los éxitos compartidos” (p.304).

Los directivos y docentes deben conocer que cada familia posee unos valores, creencias, hábitos sociales y familiares que la diferencian de otras, la educación es un proceso de socialización, pautas sociales y culturales que son propias de cada país. Es por ello que el docente al orientar al niño y al joven debe considerar fortalecer la enseñanza – aprendizaje, conjuntamente con los valores de convivencia en la institución, involucrando

igualmente a los representantes para que exista un mismo lenguaje y no dé cabida a confusiones para el educando.

Informante VII:

Cita representativa VII

La Reflexión de la Película se remonta "en contexto" a la Guerra Civil Española y como por defender unos ideales se puede estigmatizar y Zatanizar a una persona.

Todo tipo de manipulación es contraproducente y aún más la manipulación política. Vemos como el profesor de la Película, después de ser un señor tan respetado, luego que la República no triunfó sobre la monarquía, pasó a ser un enemigo público de esta pequeña población.

La Principal moraleja que nos deja la Película, es que se debe ser constante y leal a los principios e ideales que profesamos, sea cual sea la consecuencia.

- Por defender unos ideales se puede criminalizar y satanizar a una persona. Todo tipo de manipulación es contraproducente y aún más la manipulación política:

Es conveniente que se valore la vida de aquellas personas que habitan a nuestro alrededor respetando sus individualidades, creencias y pensamientos, a pesar de las diferencias, no se puede criminalizar y satanizar a una persona por sus ideologías políticas hay que aprender a respetar la diversidad de ideas. Morín (2000), expresa que: “El respeto de la diversidad significa que la democracia no se puede identificar con la dictadura de la mayoría sobre las minorías; ella debe incluir el derecho de las minorías” (116).

Sin embargo, en nuestros días hay que fortalecer esas relaciones de convivencia de los docentes a partir de acuerdos, no a través de enfrentamientos profesionales, evitando las discusiones estériles y los argumentos que intenten demostrar que somos los únicos que tenemos la razón. Mendieta (2008), señala que: “Las relaciones no se construyen a partir de debates, sino de acuerdos. Los pequeños pactos continuados son mucho más eficaces que los grandes catarsis argumentales y te llevarán, poco a poco, a mejorar tus relaciones personales”. (p. 300)

- Se debe ser constante y leal a los principios e ideales que profesamos, sea cual sea las consecuencias:

Las múltiples carencias en la educación, quizás sea una de las raíces principales de la descomposición social, es por lo tanto importante incluir los valores en especial los morales; Dos Anjos (2009), señala que “cuando hablamos de “valores morales”, es importante notar que éstos están frecuentemente constituidos por hábitos establecidos en un grupo o sociedad

y que deben subordinarse a la valoración ética”. (p.6) por lo tanto, en la educación se deben formar individuos que tengan conciencia de que los conocimientos que tengan en las Instituciones Educativas no son para oprimir, por el contrario es contribuir en su desarrollo y formación.

El deber ético de enseñar la democracia en la sociedad, es fundamental porque involucra acuerdos y la aprobación de reglas democráticas. El respeto hacia los demás sin imposiciones. La sociedad democrática debe ser la que coopere con el proceso de construcción de valores donde se tenga una ética propiamente humana, como lo señala Morín (2000), “tener una antipo-ética de los tres términos: individuo, sociedad y especie” (p.114).

Hay que instruir a cada miembro de una sociedad y en especial a los docentes para que conozcan cual es el rol que cada uno desempeña en la construcción de la sociedad, sin discriminaciones políticas, que generen violencia y desunión, valorar el respeto, los pensamientos de las personas, sus puntos de vista, sus derechos humanos y que cada individuo cumpla con sus deberes.

Informante VIII:

- Como docentes debemos trabajar unidos todos y estar conscientes de qué es lo que estamos enseñando.
- En la escuela se les enseña a los alumnos un sin número de valores.
- Los directivos trabajan día a día con los docentes para lograr los valores.
- Si en el hogar no se ayuda al niño, el trabajo se dificulta en el aula.
- Día a día nos enfrentamos a una guerra de antivalores.
- No hay que rendirse algún día se verán los frutos del trabajo.

Es conveniente señalar que algunas consideraciones del informante VIII ya fueron argumentadas por los informantes anteriores, sólo se considero este punto en forma general.

- No hay que rendirse algún día se verán los frutos del trabajo:

Esta reflexión nos lleva a sensibilizar que el trabajo que desempeñan los docentes en la humanización de sus estudiantes algún día dará sus frutos. Savater (1997), “expresa que la posibilidad de ser humano nace de los demás, de los semejantes, de aquellos que el niño imita y quiere parecerse” (p.25).

Hay que preguntarse internamente como docentes si ¿Seremos nosotros esos seres extraordinarios que estamos influenciando con nuestro ejemplo y solidaridad a las nuevas generaciones o serán otros?, algunos docentes están inadvertidos porque no se convierten en modelos a seguir para los más jóvenes.

Podemos ver a diario que algunos niños son obligados por los mayores a fijarse en lo que hay que hacer imitando a otras culturas que no tienen que ver con la propia de nuestro país hermoso, igualmente la comunidad donde el niño nace y el joven vive lo obliga a aprender forzosamente y a su vez a seguir modelos no adecuados.

Informante VIII

Cita representativa VIII

La lengua de las vacas

La película fue excelente para hacernos pensar que como docentes debemos trabajar unidos todos y estar concientes que es lo que estamos enseñando. El docente enseñó al niño valores; el niño era muy bueno cuando este le daba miedo ir a la escuela el profe le enseñó a superar esos miedos; el niño admiraba a su docente, en todo era como su espejo, pero fue lamentable cuando impulsado por sus padres y obligado dijo tantas cosas a su maestro cuando esto fue entregado por pertenecer a un partido político. Puedo concluir que en la escuela les enseñamos a nuestros alumnos el bien, amor, lealtad, solidaridad y un sin número de valores, los directivos trabajan día a día con los docentes para lograrlo, pero siempre hay un pero, si en el hogar no se ayuda al niño, joven, el trabajo se nos dificulta en el aula y es por eso que día a día nos enfrentamos a una guerra de valores, pero no debemos rendirnos porque algún día se verán los frutos de este trabajo. Eras Profes

Informante IX:

- Reflexionar sobre la importancia de la investigación en la educación, podemos observar que el docente utiliza todos los medios posibles para que el estudiante construya su propio aprendizaje.
- Libertad de conocimiento y precisamente por ello fue juzgado.
- En ocasiones los docentes se ven desmotivados por lo que reciben a cambio de un trabajo realizado con amor, mística y valores.
- Cada quien por salvarse a si mismo, ataca a otros más desvalidos.
- En la mirada del docente se vio misericordia ante la actitud del niño que fue motivado por su madre a desprestigiarlo y hundirlo. Ver cita representativa del informante IX.

Para el análisis sólo se considero el primer punto aportado por el informante I, porque los demás se repiten por los informantes anteriores.

Como docentes debemos estar claros que a través de la investigación nos damos cuenta que cada vez sabemos un poco más de algunas especialidades Pérez (2009), señala que “el auge de las especialidades nos enriquece en un espacio mínimo del conocimiento” (p. 14). Para que el estudiante construya su propio aprendizaje, el docente programa anticipadamente la enseñanza clarificando, qué es lo que va a enseñar y por qué lo va a enseñar, permitiendo que los contenidos educativos sean fructíferos. Fairstein y Gyssels (2003), señalan que “El profesor imagina actividades de aprendizaje, secuencias de trabajo posibles, modos de combinar las distintas tareas” (p.57).

El docente pone en marcha el empleo de estrategias para que sus estudiantes desarrollen las actividades de aprendizaje Fairstein y Gyssels (2003), señalan que “la estrategia de enseñanza funciona como un guión

de una obra de teatro: define un escenario, unos papeles para los actores, un texto, una trama, unos tiempos, que servirán de marco y estímulo para la actividad de aprendizaje" (p.59). Cada estrategia empleada por el docente crea andamiajes que brindan apoyo al estudiante que aprende.

Cita representativa IX. Informante IX:

Reflexión de La lengua de las Mariposas.

La película no hace reflexionar sobre la importancia de la investigación en la Educación, podemos observar que el docente utiliza todos los medios posibles para que el estudiante construya su propio aprendizaje, observando, manipulando nuevas experiencias; cuando el docente les enseña la naturaleza, haciendo hincapié en la observación, a veces muchos docentes nos olvidamos de la innovación en el aula de clases, siempre dando lo mismo sin cambiar los métodos.

Otra cosa es la forma en que el docente enseña valores, al quedarse callado ante una clase ruidosa, y los jóvenes se quedan callados, enseña la palabra Libertad de pensamiento y precisamente por ello fue juzgado.

En ocasiones los docentes se sienten desmotivados por lo que reciben a cambio de su trabajo realizado con amor, entrega y valores. Cada quien por salvarse a sí mismo ataca a otros más desvalidos.

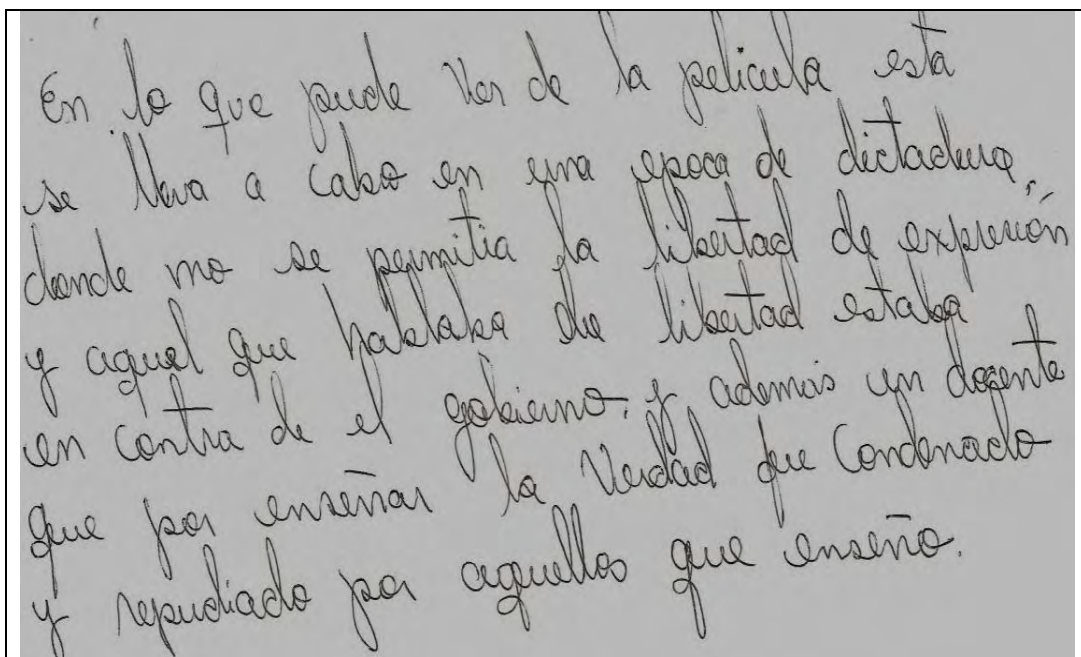
Triste el final, aunque en la mirada del docente se vio misericordia ante la actitud del niño que fue motivado por su madre a desprestigiarlo y hundirlo.

A partir del informante X, las coincidencias en cuanto al análisis de la película se repiten, este hallazgo nos lleva a comprender la sensibilización que han tenido los docentes, que a pesar de que individualmente cada uno realizó su interpretación acertaron en un mismo criterio. A continuación se señalan los informantes y sus principales aportes:

Informante X:

- Un docente que por enseñar la verdad fue condenado y repudiado por aquellos que enseñó.

Cita representativa X:



Informante XI:

- Contrariedad entre las enseñanzas en casa y las que imparte el docente.

- Tanto padres como docentes deben ir por un mismo camino tomados de las manos en la formación de los niños, para así lograr formarlos y desarrollar en ellos valores.

Cita representativa XI:

Informante XI:

La película, es un poco del quehacer diario del docente, plantea las situaciones cotidianas que se viven en el aula; principalmente piensa que lo que más se evidencia es la contrariedad entre las enseñanzas en casa y las que imparte el docente.

Al existir esas diferencias se puede confundir al niño, por lo tanto tanto padres como docentes deben ir por un mismo camino tomados de las manos en la formación de los niños, para así lograr formarlos y desarrollar en ellos valores.

Por último, es triste ver como el niño que admira tanto a su maestro se ve obligado a traicionarlo.

Informante XII:

- Gallardía del docente que no tuvo temor de enseñar la libertad como las mariposas.
- Fue traicionado por aquellas personas que un día lo habían premiado.

- Los docentes comprometidos y con sentido de pertenencia se preocupan por la convivencia en el aula y en la institución.
- El reforzamiento no le compete solamente al docente sino también a la familia.
- El alumno es el reflejo del hogar, igual que el docente en la escuela el reflejo de su vocación.

Cita representativa XII

En lo particular lo que me llamo la atención de la película "La lengua de los mariposas" fue la gallardía del docente que no tuvo temor de enseñar la libertad como los mariposas.

Al ser entregado en mano de los militares todas aquellas personas que un día lo habían premiado y aplaudido lo traicionaron por defender sus valores.

El papá del niño impulsó a su hijo a matarlo a su maestro, esto fue algo bien cruel porque el niño obedeció a su padre.

En la escuela los docentes comprometidos y con sentido de pertenencia se preocupan por la convivencia en el aula y en la institución ese reforzamiento no le compete solamente al docente sino también a la familia, el alumno es el reflejo del hogar, igual es el docente en la escuela el reflejo de su vocación.

2011.

4.2.2.2 **Los Coristas.** (Ver anexo 6)

En la proyección de la película los Coristas asistieron 19 docentes sin embargo la actividad se realizó. Cabe destacar que al finalizar la película la recolección de los datos se hizo a través de la interacción verbal, para cambiar de estrategia. La participación de los comentarios reflexivos lo hicieron 11 docentes y se tomó nota detallada de la información aportada.

La selección de la Película los Coristas, fue propicia para concientizar a los docentes sobre la necesidad reinante de la motivación y la convivencia en una institución donde los derechos de los más desvalidos se violan.

Antes de iniciar el análisis es oportuno destacar brevemente algunos elementos de la película. Su director, Christophe Barratier, Nominada al Oscar, premio que finalmente se llevó Mar Adentro), por Look to your path (Vois sour Ton Chemin), el filme narra una atemporal historia de la infancia. País y año de producción: Francia, Suiza, Alemania / 2004. La página de internet del autor Barratier (2004), hace un resumen de la película pertinente de citar:

En 1949, Clément Mathieu (Gérard Jugnot), un profesor de música desempleado, es contratado como preceptor de un instituto correccional de menores. A través de ineficaces y represivas políticas, el director Rachin (François Berléand) intenta con dificultad mantener disciplinados a estos alumnos difíciles. A Mathieu lo sorprende la cruda realidad de la rutina del colegio, pero comienza a operar un cambio en estos niños. Gracias al poder y la magia de la música, el maestro logra que sus vidas cambien para siempre.

A continuación se presentan la elaboración expresada verbalmente por cada uno de los informantes en orden por derecho de palabra.

A continuación se presenta un breve análisis de los aportes de cada uno de los informantes:

Informante I:

“El docente que ocupaba el cargo del profesor nuevo renunció porque no pudo aguantar a los muchachos. Antes de que llegara el profe Clement a la institución había conflictos y se agudizaron aun más con la presencia de él, el director que poseía una conducta agresiva no ejercía bien su liderazgo hacia lo que quería, no sentía ningún respeto por nada ni nadie. Así hay muchos directores todavía que se les sube el cargo y reprimen a los colegas, sin embargo el profe Clement fue un ejemplo de amor ante tantas injusticias”.

.

El amor por el trabajo que hacemos como docentes nos lleva a atravesar barreras incalculables para algunos, ese amor se ve retribuido por los alumnos que lo reciben, descansando aquí el proceso educativo. Para ser entes transformadores de una sociedad hay que tener y transmitir el amor, para que irradie en los educandos ese fruto del trabajo arduo del proceso de enseñanza-aprendizaje Pérez (2009), enfatiza que “sólo el amor por la docencia, el buen maestro, puede salir airoso en un campo de batalla donde tantos antecesores han salido derrotados” (p.20). Cuando hay amor se tiene sentido del trabajo que se está haciendo y se puede reforzar los valores de convivencia contrarrestando los conflictos que se presenten en el aula.

Los conflictos en las instituciones, también se agudizan cuando hay insatisfacción de los docentes con la autoridad que los gobierna, esa fase de insatisfacción genera que no se alcancen las expectativas y los logros que se planifican cuando se reprimen a los docentes, los directivos deberían

asumir una conducta asertiva que abarque lo que se dice y como se dice, es decir, tanto las formas verbales como las no verbales en tal sentido Mendieta (2008), recomienda que la conducta asertiva implique “siempre el respeto a la integridad de la persona y el respeto a la integridad del otro, y en este sentido es una habilidad social también relacionada con la comunicación” (p.133).

Aquellos directivos que con sus actitudes quieran ejercer la autoridad con agresividad, son personas que se sienten incomprendidas, poco respetadas y con un autoestima baja, de hecho Mendieta (2008), afirma que “provoca de modo paradójico que aumente la agresividad de su conducta, ya que cree que es el único modo de ser respetada, además de esto pierde el control ante un hecho que ocurra y reacciona de forma desfavorable”. (p.143)

Informante II

“El director se encargaba de ridiculizar constantemente a los niños y a su vez maltratarlos injustamente. A pesar de que el docente no recibió por parte del director Rachin, quien era la autoridad superior ningún tipo de motivación, sino por el contrario represión constante, sin embargo el amor de Clement por los niños y jóvenes es de admirar porque fue tan profundo que le llevo a enseñarles y educarlos a través de la disciplina”.

El docente debe desempeñar un rol social, ser exigente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto le permitirá ser crítico y constante, sino exige no cumple con su misión, pero esto no le da derecho de maltratar y ridiculizar a los estudiantes abusando con crueldad de su poder y amenazas, al respecto Pérez (2009), afirma que “jamás un alumno debe ser ridiculizado independientemente de lo que el docente piense de él. La

orientación oportuna y respetuosa es la opción cuando se presume que un alumno ha extraviado su rumbo” (p.28).

Es conveniente conocer que todos los actos de la vida de los hombres se realizan bajo la influencia de motivos, sin embargo, a pesar de que el director Rachin, no aportaba esa motivación a sus docentes. Clement, movido por su amor de hacer el bien, valora el trabajo que espera obtener con su esfuerzo y le interesa realmente lograrlo sin importar las consecuencias del mismo, cuando se desea y se busca con esmero y disciplina se logran los objetivos.

Para que un docente logre sus objetivos en una institución, es necesario fortalecer en los estudiantes la convivencia a través de la comunicación. Catelli (2005), plantea que “sin duda para lograr una buena comunicación se necesita entrenamiento, buena predisposición, deseos de comunicarse y, por supuesto, paciencia para no intentar obtener resultados rápidos a riesgo de exponer sin estar preparado” (p.514). Todas esas características deberían estar presentes en los docentes, para sembrar en los estudiantes hábitos positivos y lograr lo que se propongan, pero hay que practicarlo para alcanzarlo y fomentar la disciplina que tanto hace falta para los estudiantes.

Informante III

“Mi opinión es que el director no estaba ni motivado él mismo como iba a motivar a los docentes y lograr los objetivos propuestos, el estaba pendiente sólo de satisfacer sus necesidades pero no cubría la verdadera necesidad de la institución, a lo mejor le faltaba una mujer que lo ayudara, jajajaja.....”

Uno de los retos de la psicología ha sido tratar de comprender el verdadero origen de la motivación humana, así lo expresa Pérez (2009), “La percepción de la necesidad por parte del sujeto no siempre es clara y concreta, sobre todo, cuando se trata de necesidades complejas; aunque no puede identificar con precisión la necesidad, pareciera que siempre la vive” (p.31).

Como sabemos, las creencias tienen un efecto sobre nuestras conductas. Si creo que puedo motivar y crear un clima de trabajo, mi interacción con el grupo logrará que avance hacia la consecución de sus objetivos; en cambio, si creo que no seré capaz de motivar a un determinado grupo, no pondré demasiado empeño en ello; del mismo modo Mendieta (2008), afirma que “cada persona y cada grupo tiene sus creencias, de acuerdo con su misión, su identidad y sus valores. (p.103)

Informante IV

“Estoy de acuerdo con la opinión de mi compañero, pero si el director hubiese descubierto las cualidades y el potencial de Clement todo sería diferente en la película, lo que faltó fue aceptación y comunicación”.

Reconocer las cualidades de los demás es el primer paso para aprovechar y extraer satisfacción de ellas. Tiene que ver con detectarlas a tiempo para beneficio de los demás y de la institución, según Torrabadella (2006), “El verdadero éxito requiere algo más, habilidad para tratar de forma conveniente a las personas convenientes” (p.98).

Cada directivo puede descubrir las cualidades del personal que está bajo su mando y actuar de una forma acorde para lograr lo que se planifica, pero existen inconvenientes cuando ellos según Torrabadella (2006),

“desatienden la relación personal frente a sus colaboradores; su comunicación es dura, pues lo que pretenden es estrictamente satisfacer sus propias necesidades dejando que sea la otra parte la que se ocupe de las suyas” (p.100).

Informante V

“Mi criterio personal es que el director estaba descontento con el trabajo que desempeñaba y no le importaba nada lo que sucediera a su alrededor, pienso además que el problema era él y el sistema que lo rodeaba, no los niños que estaban internados”.

Cuando un directivo está descontento en su trabajo tiene excusa genial para esforzarse poco o nada de lo que suceda en la institución, no hará lo humanamente posible por arreglar los conflictos que se presenten y de hacerlo será de mala manera. Según Torrabadella (2006), si una persona se encuentra “absolutamente infeliz en su trabajo puede hasta justificar su mal humor, desahogarse con terceros, quejarse, hacerse la víctima o, incluso, boicotear y robar a su organización en muchas formas” (p.129).

Llevando esta reflexión al ámbito de la Educación en Venezuela, se observa que la misma confronta actualmente uno de los problemas más significativos, como es la falta de buenos gerentes dentro de las organizaciones que integran el sistema educativo del país, esto como consecuencia de la inconformidad e ineficiencia y la crisis que envuelve al país día a día, Borjas y Vera (2008), señalan que:

Lo más alto del nivel académico, expresan inconformidad en relación al funcionamiento del Sistema Educativo Venezolano, el cual se caracteriza por la ineficiencia y la incertidumbre, entre medios y fines de la organización educativa”, la cual está en sintonía con la situación de crisis del país, es sin duda el factor que no reside en la actual

planificación educacional y la fuente de interpretación asequible para calificar los errores de la educación. (p.72).

La mayoría de los gerentes se han quedado estancados en los principios de gerencia Taylorianos, los cuales eran aplicados a fines del siglo XIX durante la revolución industrial, con la firme creencia de que el control se ejerce a la fuerza, lo que trae como consecuencia un ambiente de trabajo tenso, con empleados que se sientan desmotivados e inconformes ante esta situación, que no dan cabida a un liderazgo sano, a una comunicación abierta y donde no se toma en cuenta correctamente algunas iniciativas de creatividad o innovación. Borjas y Vera (2008), señalan que:

La afirmación anterior implica que el personal directivo de las instituciones educativas, al actuar de manera incoherente en su gestión gerencial, por desconocimiento o por falta de iniciativas en la aplicación de las funciones de la administración y de la gerencia, pueden generar problemas organizacionales afectando la eficiencia, como cualidad de las instituciones educativas en el servicio que prestan a la sociedad. (p. 72).

Informante VI

“Caso contrario fue la conducta del profesor Clement, que realizó su trabajo con dedicación y amor, recordando que era una persona no muy joven sino madura ya, el director también era mayor pero cascarrabias”.

La conducta que tenga un docente y los directivos de una institución es vital porque conduce a tratar a los demás con respeto y a su vez mantener una excelente gestión administrativa, haciéndolos ser más benevolentes, consigo mismos (as) y con el resto del mundo; es capaz de compadecerse de modo auténtico y de amar, sin importar los límites. Es por lo tanto tarea de los directivos velar según Borjas y Vera (2008), por:

La gestión administrativa de las escuelas, hoy más que nunca, tratando de focalizar su acción en las conductas de sus miembros para poder entender sus aspiraciones, creencias, deseos y compromisos, es decir, elevar los procesos de crecimiento, que permitan humanizar la tareas, para un desarrollo más real del ser humano en sus objetivos y metas y una mayor calidad en las relaciones dentro de su ambiente laboral. (p.85 y 86).

En cuanto a la edad que tenga un docente está no influye notoriamente en el aprendizaje de los educandos, ni tampoco se considera como una limitante para darles amor, ese amor que tanto necesitan. Torrabadella (2006), asegura que “la persona plenamente madura, tal como decía Maslow, es capaz de amar no sólo para satisfacer sus necesidades de afecto, sino también de forma superior, totalmente desinteresada” (p.159).

La rabia lleva a las personas a la violencia y la violencia genera un malestar para todos aquellos que están alrededor y en ocasiones se ven afectadas personas inocentes, por lo tanto, el docente debe controlar la rabia y dejarla a un lado para dar cabida al amor.

Informante VII

“El profesor fue amoroso con todo los niños que tenían carencia de amor los reconoció y estimo el trabajo que realizaron para aprender, esto fue fabuloso como se sintieron esos niños cuando el profesor empezó a enseñarles con tanto amor y dedicación, a pesar de las travesuras que al principio le hicieron, el profesor se gano el respeto con esfuerzo y dedicación y sin tantos lamentos”.

El ser humano necesita del amor y el reconocimiento, esto se vive a diario en las aulas cuando llegan niños y jóvenes que no son escuchados por sus

padres y familiares, buscan en el docente ese amor que escasea en el hogar y al encontrarlo en la escuela los aprendizajes se convierten en significativos para ellos.

El docente debe conocer que el reconocimiento es fundamental para todos los seres humanos, para Savater (1997), “el niño necesita ser reconocido en su cualidad irrepetible por los demás, para aspirar a confirmarse a sí mismo sin angustia ni desequilibrio, en el ejercicio intersubjetivo de la humanidad” (p.53).

Informante VIII

“Por supuesto que es importante el amor del docente, pero también que las instituciones educativas seamos las pioneras de ese trabajo, de lo contrario los chamos buscaran otro rumbo, a lo mejor no será el mejor y acabaran perjudicándose”.

Es verídico que las instituciones educativas conjuntamente con los docentes sean los promotores del reconocimiento de sus estudiantes porque de no hacerlo los niños y jóvenes buscaran su reconocimiento en otros sitios y con otras personas que en nada les beneficiará en esa búsqueda de la distinción. Savater (1997), al citar al sociólogo Pierre Bourdieu, quien ha estudiado el intercambio social y las formas educativas expresa que “una de las principales tareas de la enseñanza siempre ha sido promover modelos de excelencia y pautas de reconocimiento que sirvan de apoyo a la autoestima de los individuos” (p.53).

Informante IX

“Si las instituciones educativas son pioneras, pero donde queda el rol que debe tener la familia como ente garante de ese amor y afecto, no se le puede dejar el trabajo solo al docente de turno, porque sino imaginémonos a los que tienen más de 200 alumnos y cubren toda un área de aprendizaje. No es que nos estemos negando a colaborar el problema está es que la familia nos deje todo ese trabajo a nosotros”

El informante IX, tiene toda la razón porque si en la familia hay amor y socialización, la escuela se ocupará de enseñar, pero hay muchos padres que dejan a sus hijos abandonados en las escuelas como si fueran guarderías, eso es evidente cuando se aparecen al final del año escolar preguntando cómo van sus hijos (as) y cuando se les citaba para tratar asuntos de su representado, no se aparecían porque no tenían tiempo o simplemente por excusa y al conocer que sus hijos están aplazados expresan, que la culpa es del docente porque no sabe enseñar, que se la están aplicando al niño(a). He aquí donde radica el gran reto que tenemos los maestros de socializar a los alumnos, a sus padres y representantes para que les dediquen más tiempo y no los descuiden.

Apoyando el análisis, con Savater (1997), “la educación familiar funciona por vía del ejemplo, no por gestos, humores compartidos, hábitos del corazón, chantajes afectivos junto a la recompensa de caricias y castigos distintos para cada cual, cortados a nuestra medida o que configuraran la medida que nos va a ser ya siempre propia” (p.58).

Informante X

“Tenemos que ver la realidad, sin querer queriendo como dice el chavo del ocho ese trabajito se lo están dejando a los profes y al gobierno que tal, mientras algunos padres no saben qué hacer con sus hijos por el comportamiento que tienen, nosotros y el gobierno si lo sabemos, que forma tan abrumadora de arreglar las cosas pero repito sin que me quede nada por dentro es nuestra triste y cruel realidad”.

Le concierne al estado, pero principalmente también a la familia, la formación de la conciencia moral y social de los hijos, de no hacerlo de esa manera y dejando que los jóvenes hagan lo que mejor les perezca con sus vidas, mientras que los padres están ocupados trabajando, otros queriendo ser los mejores amigos de sus hijos pero no sus padres, madres que quieren que la confundan con la hermana de sus hijas no tiene ningún provecho, ni sentido a tal efecto Savater (1999), afirma que la familia entonces “no sale demasiado bien parada y desde luego las instituciones públicas de la comunidad sufren una peligrosa sobrecarga. Cuantos menos padres quieren ser los padres, más paternalistas se exige que sea el Estado”. (p.63).

Informante XI

“Estoy de acuerdo con mis colegas, es cierto que todo esto pasó en la sociedad en la que vivió el profesor Clement y la nuestra no se puede escapar de esos tiempos donde se maltrataban cruelmente a los niños y jovencitos, pero en la década actual se voltio todo ahora maltratan cruelmente a los docentes algunos estudiantes con su falta de todo y nos corresponde diariamente batallar y sensibilizarlos a través de un trabajo cooperativo”.

Difícil tarea tenemos como docentes pero hay que tener vocación para cumplir con esta misión que nos corresponde de ser un ente multiplicador en la transformación social de los estudiantes y compañeros de trabajo. Hay que ayudar no podemos negarnos a esto en tal sentido Pérez (2009), señala que “el docente está en el deber moral de luchar contra la posibilidad que nuestras sociedades sean perversas y negadoras, ante una realidad que no se puede esconder ni callar” (p.17).

De asumir el trabajo para que las sociedades dejen de ser perversas estaremos contribuyendo de una manera positiva con el Estado, la familia y la escuela, formando a los hombres y mujeres que muy pronto asumirán las riendas del país, ocupando cargos de envergadura. Así como lo afirma Pérez (2009), “crear esa sensibilización que busque la humanización del hombre, es uno de los principales deberes como ciudadanos modeladores de generaciones” (p.17).

En cada época las comunidades asumen una orientación social la que consideran preferible, quien insistió en este punto fue Durkheim, citado por Savater (2007),

El hombre que la educación debe plasmar dentro de nosotros no es el hombre tal como la naturaleza lo ha creado, sino tal como la sociedad quiere que sea, y lo quiere tal como lo requiere su economía interna... Por tanto, dado que la escala de valores cambia forzosamente las sociedades, dicha jerarquía no ha permanecido jamás igual en dos momentos diferentes de la historia. (p.147)

Podemos evidenciar con esto que los tiempos no son iguales, para nadie hoy en día está latente el pensamiento y la reflexión, en el futuro serán otras razones las que prevalezcan, pero es de vital importancia incluir entonces el aprendizaje cooperativo ya que este permite una alternativa a la competición y al desarrollo de ideas de solidaridad, esfuerzo y acuerdo.

Al cooperar, se produce una interacción en las partes involucradas creando y contribuyendo a la obtención de los objetivos.

4.2.2 Taller.

Taller de Relaciones Humanas: (Ver anexo 7)

El taller de Relaciones Humanas fue dictado el 25 de febrero de 2011 a través del estudio de 2 dimensiones (convivencia y motivación).

El contenido del taller fue el siguiente:

-
- Dinámica: “Somos luz”.
 - Reflexión: Un buey llamado Hermoso. (Ver anexo 8)
 - Concepto de Relaciones Humanas.
 - Objetivo de las Relaciones Humanas.
 - Propósitos de las Relaciones Humanas.
 - Herramientas principales de las Relaciones Humanas.
 - Importancia de la comunicación en las Relaciones Humanas.
 - Características de las Relaciones Humanas.
 - a) Contexto.
 - b) Compromiso.
 - c) Control.
 - d) Solidaridad.
 - e) Innovación creadora.
 - Consecuencias de las buenas y malas Relaciones Humanas.
 - Relaciones Humanas y Laborales.
 - Las Relaciones Humanas y el trabajo en equipo.
 - (Video de equipos de Trabajo y los conflictos). Este video fue presentado en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias

Económicas, mes de junio de 2008. Fue Ideado por: Arribas Macarena. La duración del video es de 7 minutos. www.youtube.com/watch?v=dhvv88Z7SaM.

- Reflexión: El Feng Shui.

4.2.3.1 Información oral:

4.2.3.1.2 Dimensión Convivencia:

Al iniciar el taller de Relaciones Humanas se empezó con una dinámica que llevo por nombre “Somos luz” . la misma consistió en entregar a cada uno de los participantes un fosforo que representaba la Luz (ser luz para aquellos que están a nuestro lado), cada participante encendía el fosforo cuando le correspondía el turno, el que tenía el turno daba respuesta antes que se apagara a dos preguntas:

- 1) ¿Qué fortalezas tiene la institución como equipo de trabajo? y
- 2) ¿Qué debilidades tienen como equipo?

Debemos encender la luz para que todos puedan trabajar en equipo, en la dinámica se observó que si el fosforo se le apagaba al que tuviera el derecho de palabra, todos estaban pendientes a una sola voz de indicar que se había apagado, señalaban al compañero que tuviera precaución de no quemarse, todos demostraron el interés en escuchar lo que sus compañeros querían expresar.

Esta información fue registrada en un cuaderno de notas y las respuestas más relevantes que aportaron información a la investigación fueron las siguientes:

- ¿Qué fortalezas tiene la institución como equipo de trabajo?

Tabla 5: Fortalezas que tiene la institución como equipo de trabajo.

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante I: Son algo unidos, cuando se necesitan.</p> <p>Informante II: Hay coordinadores que tratan muy bien al personal.</p> <p>Informante III: Algunos docentes tienen sentido de pertenencia y son ejemplo a seguir con su responsabilidad, puntualidad y honestidad.</p> <p>Informante IV: Hay docentes que son muy puntuales y mantienen buenas relaciones con compañeros y estudiantes.</p> <p>Informante V: Algunos son buenos compañeros además están pendientes de las actividades y que las actividades en la institución salgan bien.</p> <p>Informante VI: Apoyan las actividades planificadas aun cuando llegan tarde por X razón.</p>

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia	<p>Informante VII: Cuando todos nos proponemos hacer las cosas en equipo estas salen bien.</p> <p>Informante VIII: El departamento de evaluación es muy unido y trabajan excelente como equipo de trabajo.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

Análisis:

De los 22 docentes participantes al taller al realizarles la pregunta antes señalada 5 reservaron su opinión, porque consideraban que no tenían ninguna fortaleza como equipo de trabajo y se observó que los aspectos positivos fueron muy poco detallados.

4.2.3.1.2 Dimensión Motivación:

¿Qué debilidades tienen como equipo de trabajo?

Es de hacer notar que, existe un problema de motivación por parte de los docentes a las actividades programadas por la institución, igualmente de comunicación, unión, valores y convivencia, como seres humanos es difícil vivir en sana armonía cuando no nos entendemos, por lo que los directivos deben diseñar los mecanismos y estrategias que permitan a las instituciones educativas vivir en armonía, el cambio lo dan las personas cuando todos están dispuestos a cambiar. Prieto (1984), hace referencia

que: “la crisis actual es una crisis de valores, no sólo de valores que regían anteriormente, sino de su interpretación y jerarquía”. (p.185)

Si los directivos canalizan adecuadamente el reconocimiento de los docentes esto influirá en su estima tal como lo expresa Mendieta (2008), “la estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo”. (p.643). Caso contrario sucederá si no se canaliza el reconocimiento representará una situación de riesgo para la salud y la motivación laboral de la institución.

En el ámbito educativo, uno de los aspectos importantes son las relaciones que se tengan como equipo de trabajo, tomando en cuenta los siguientes factores según lo señala Mendieta (2008),

La implicación (grado en que los docentes se preocupan por su actividad y se entregan a ella), Cohesión (grado en que los docentes se ayudan entre sí y se muestran amables con sus compañeros), Apoyo (grado en que los docentes con cargos de dirección o coordinación en el centro ayudan a los docentes a su cargo para crear un buen clima). (p.645)

A continuación se señalan las citas más significativas de los informantes en cuanto a las debilidades como equipo de trabajo.

Tabla Nro. 6: ¿Debilidades que tienen como equipo de trabajo?

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante I: Algunos somos poco cooperativos y participativos en las actividades planificadas por la institución.</p> <p>Informante II: Para cualquier actividad planificada por la institución hay que insistir reiteradamente para que asistan.</p> <p>Informante III: Por lo general siempre se nos convoca a las actividades, pero en su mayoría los docentes llegan tarde o sacan alguna excusa porque no pudieron venir y eso desmotiva a cualquiera que organiza las actividades con esmero, esto ocurre debido a la falta de comunicación.</p> <p>Informante IV: No hay consideración con el trabajo de los demás y en algunas ocasiones existe irrespeto.</p> <p>Informante V: Cuando se hace una actividad todos señalan a la persona si las cosas salen mal, pocos la apoyan y no asumen que la responsabilidad es de todos como equipo de trabajo.</p> <p>Informante VI: Algunos son egoístas no se intercambian el material de trabajo, por ejemplo cuando imparten la misma materia.</p> <p>Informante VII: Falta de información y coordinación en el trabajo.</p> <p>. .</p>

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante VIII: Algunos están pendientes del trabajo de sus compañeros y la hora de llegada al liceo para señalarlos y cuchichiar en los pasillos.</p> <p>Informante IX: Existen muy pocos docentes con sentido de pertenencia son individualistas.</p> <p>Informante X: Algunos les va bien si hacen o no hacen actividades, no le paran.</p> <p>Informante XI: Hay que ver bien a quien se le cuenta las cosas para que no las comente con otros y dejar un poco la hipocresía.</p> <p>Informante XII: No se recompensa el trabajo que uno hace con tanto esfuerzo, si cometemos errores nos señalan si hacemos las cosas bien no nos recompensan en nada.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

Continuando con la dimensión motivación: cabe destacar que al finalizar la dinámica a los informantes se les pregunto ¿Qué proponían para cambiar como equipo de trabajo?, voluntariamente intervinieron 5 docentes. La pregunta se hizo con el fin de conocer las inquietudes de los docentes. Catelli (2005), señala que entre las estrategias laborales para propiciar la motivación encontramos la de “favorecer entornos que propicien el control. Controlar la propia conducta y disponer de autonomía para reflexionar sobre la propia actividad, esto conlleva al aumento de la motivación y a los buenos cambios como equipos de trabajo ” (p.75).

Es importante acotar que hay que fomentar el cambio y aprender a escucharse, cada docente debe entender que como equipo de trabajo hay que trabajar en sana convivencia y estar motivados para lograr alcanzar buenas relaciones humanas. Los informantes opinaron lo siguiente:

Tabla 7: Propuestas para cambiar como equipo de trabajo.

Dimensión	Citas Representativas
Motivación.	<p>Informante I: Que todos estemos dispuestos, motivados y tengamos sentido de pertenencia en beneficio de la institución.</p> <p>Informante II: El trabajo no es de una sola persona, el trabajo debe ser de todos, pero que empiece por los directivos de la institución.</p> <p>Informante III: Que nos motivemos a trabajar en equipo y no dejar la responsabilidad solamente a un grupo que se delega para tal fin, pero para que esto ocurra hay que reforzar el clima laboral y que todos estemos dispuestos a dar el cambio.</p> <p>Informante IV: Que aprendamos a convivir en familia y aliviemos las asperezas que se han presentado en algunas actividades.</p> <p>Informante V: Que apoyemos todas las actividades que se planifiquen y colaboremos con los organizadores de los eventos para que sientan que estamos apoyándolos.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

4.2.3.2 Información escrita:

Es importante señalar que al analizar cada uno de los aportes escritos de los informantes se evidenció algunas coincidencias para fortalecer las relaciones humanas con los compañeros de trabajo, las mismas se agruparon en 2 dimensiones (la convivencia y la motivación).

4.2.3.2.1 Dimensión Convivencia:

En la dimensión de convivencia se realizó de forma escrita 2 preguntas a los informantes, a continuación se nombran por orden:

- ¿De qué forma apoyarías el fortalecimiento de las relaciones humanas con los compañeros de trabajo?

Para iniciar el análisis es importante acotar que Kleina (2008), reflexiona que “en las escuelas suelen reproducirse aquellos conflictos presentes en toda la sociedad como producto de la convivencia con otros” (p.190). Pero cuando una escuela funciona como un sistema familiar las relaciones institucionales comienzan a adquirir rasgos de un sistema de parentesco.

En todos los ámbitos de la vida surgen problemas para mantener las buenas relaciones humanas y la convivencia. Escobar (1994), expresa que las relaciones humanas: “consisten en el arte de llevarse bien con los demás, lo que se convierte en fuerza activa que lleva a la creación de relaciones agradables o desagradables” (p.18). Es tarea de todos como equipo de trabajo analizar como apoyaríamos el fortalecimiento de las relaciones humanas con los compañeros en la institución.

Cuando se habla de convivencia implica según Kleina (2008), “vivir la propia vida sujeta a la compañía, a la sociedad, a la institución en la que

se mezclan leyes, tradiciones, costumbres, normas, convenciones, las que si bien sustentan una organización social, restringen o cuartan las apetencias personales” (p.185). Para disfrutar de la convivencia debe reinar en una institución según los informantes:

- La Convivencia a través de la Comunicación.
 - La Convivencia a través del Trabajo en equipo y
 - La convivencia a través del fomento de la participación.
-
- **La Convivencia a través de la Comunicación:**

Es el elemento fundamental para el logro de las relaciones humanas y una sana convivencia. A través de la comunicación los seres humanos expresan sus necesidades de intercambio, afecto, amor, información, cariño, entre otros. Escobar (1994), define a la comunicación como la: “actividad que permite establecer relaciones con otros individuos a través de gestos, verbalizaciones, posturas, silencios y cualquier otra forma de conducta que conlleva a fines predeterminados”. (p.101).

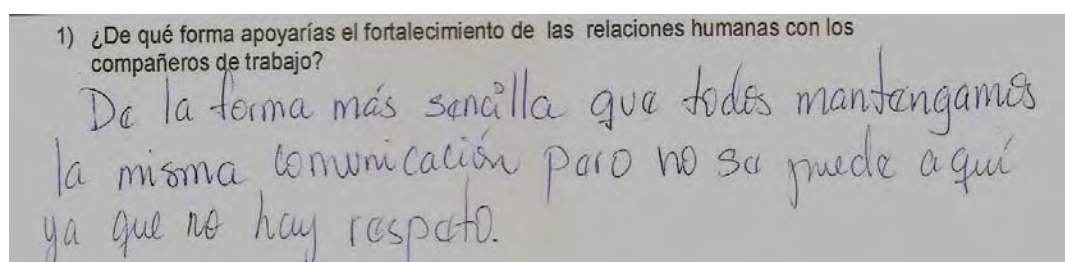
Para lograr mantener un clima grupal en el que todos se sientan seguros y confiados se requiere de una buena comunicación, respeto y que el equipo directivo tenga la capacidad de liderazgo para convocar, comunicar, informar y negociar, esto quiere decir, que debe asumir una forma de gestión escolar participativa. Si los directivos lideran una buena comunicación con los docentes que tienen a su cargo se puede lograr grandes cambios en la institución, pero para lograrlo se requiere según Catelli (2005), “del entrenamiento, buena predisposición, deseos de comunicarse y, por supuesto, paciencia para no intentar obtener resultados rápidos a riesgo de exponer sin estar preparado. La idea es de conquistar nuevas prácticas positivas. (p.514).

Con referencia al valor respeto Kleina (2008), afirma que “el respeto es la primera condición del buen clima” (p.48). Los directivos deberían garantizar un clima de libertad de expresión que facilite el diálogo, la convivencia y el respeto. En otro orden de ideas Vilches (2002), hace referencia que “el respeto como la honestidad y la responsabilidad son valores fundamentales para hacer posibles las relaciones de convivencia y comunicación eficaz entre las personas, ya que son condición indispensable para el surgimiento de la confianza en las comunidades sociales”. (p.1).

Los informantes señalaron que con el fortalecimiento de las relaciones humanas a través de la comunicación se puede lograr:

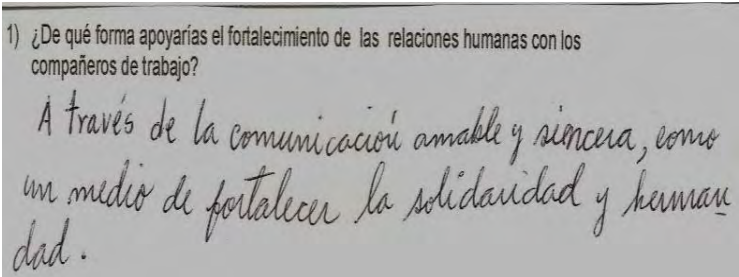
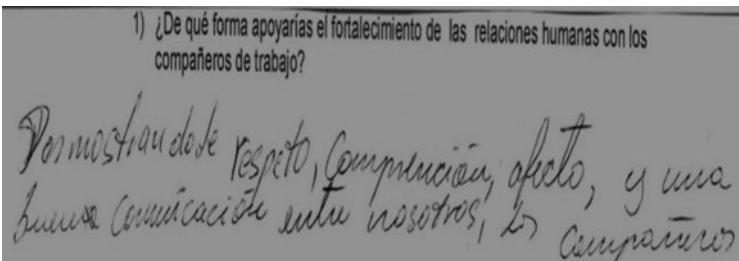
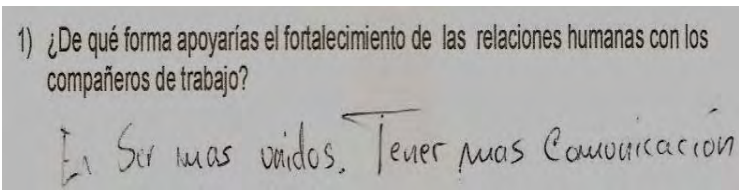
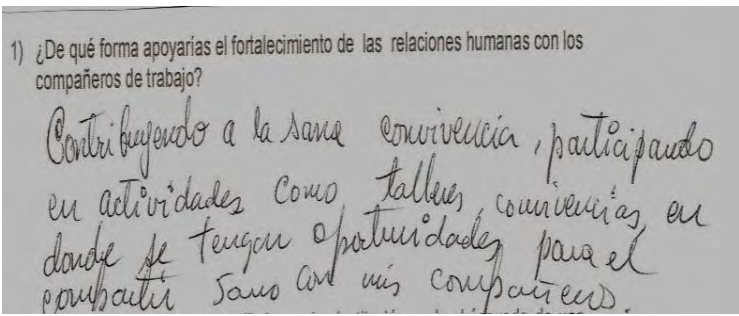
- Fortalecer la solidaridad y la hermandad.
- Demostrar respeto, comprensión y afecto.
- Ser más unidos.
- Mantener comunicación aunque no se pueda.
- Generar tolerancia y una amistad sincera.

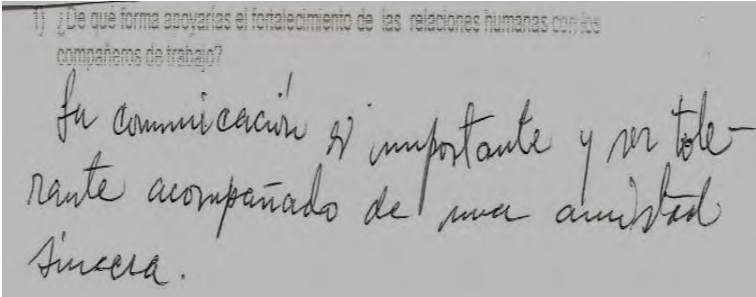
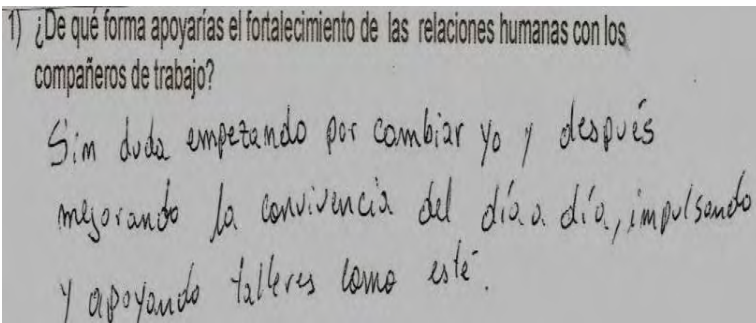
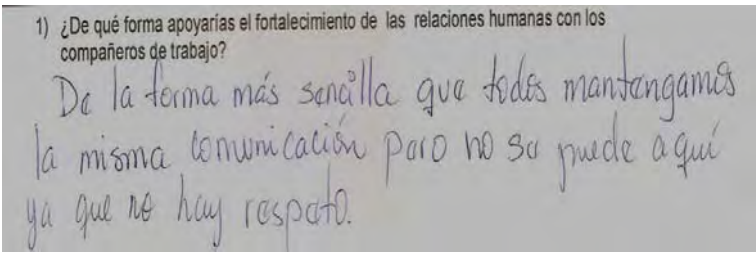
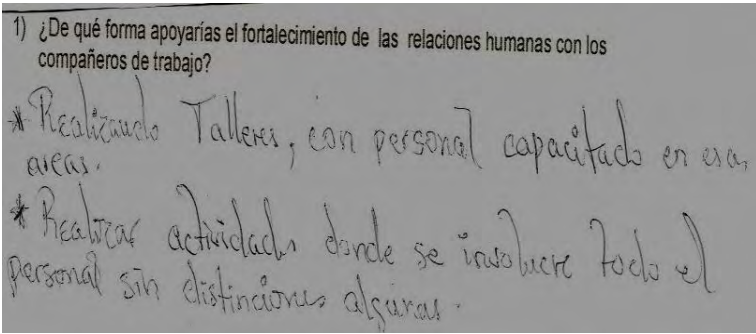
Es de hacer notar que el Informante XII, expresa que “todos mantengan la misma comunicación pero no se puede aquí porque no hay respeto”. Es conveniente resaltar que la responsabilidad del cambio es de todos, pero Mendieta (2008), afirma que “algunos miembros se inhiben de participar, no asumiendo riesgos individuales, y dejan toda la responsabilidad en manos del equipo, o en manos de unos cuantos miembros, diluyéndose la suya propia. (p.389) Informante XII



A continuación se presentan algunas citas representativas aportadas por los informantes.

Tabla 8: Convivencia a través de la Comunicación.

Dimensión	Cita Representativa
<ul style="list-style-type: none"> Convivencia. 	<p>Informante I:</p>  <p>Informante II:</p>  <p>Informante V:</p>  <p>Informante VI</p> 

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante VII:</p>  <p>Informante VIII:</p>  <p>Informante X:</p>  <p>Informante XIII:</p> 

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

- **La Convivencia a través del Trabajo en equipo.**

Para mantener la convivencia a través del trabajo en equipo, es preciso contar con un espacio diferenciado que permita transmitir caminos de reflexión y análisis grupal, una forma adecuada sería cuando se promueven reuniones entre docentes las cuales generan propuestas de acción colectiva.

Es importante propiciar un marco de confianza mutua que permita explicar y compartir los puntos de vista, y analizar los conflictos que aparecen en el interior del equipo docente, ya que su forma de abordaje y su resolución fomentaran una buena convivencia. Kleina (2008), para formar un equipo de trabajo, “es necesario que exista un proyecto común y compartido por todos los miembros , donde cada uno pueda aportar sus conocimientos, experiencias, habilidades y sentimientos en beneficio del grupo”. (p.306).

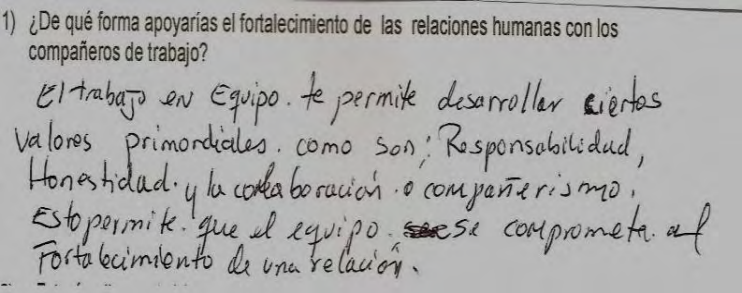
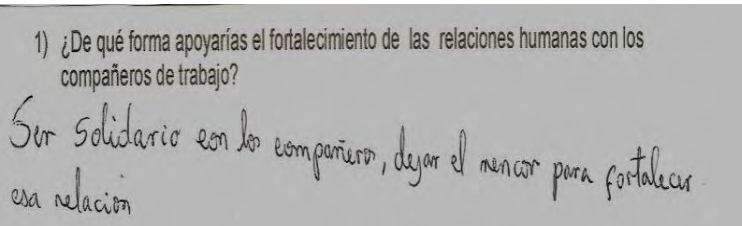
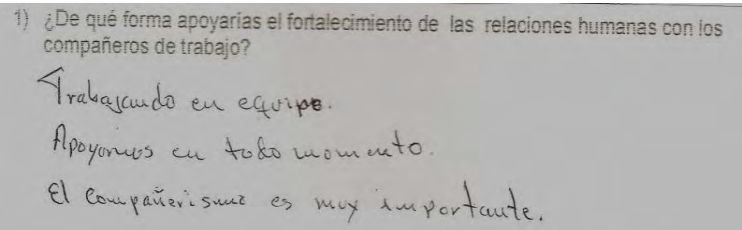
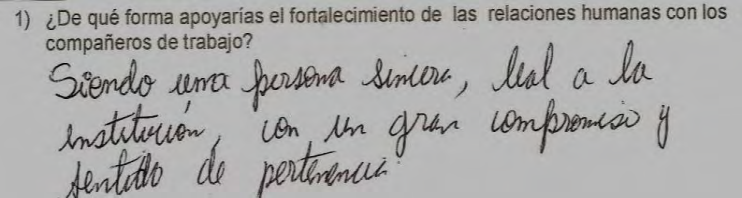
Las escuelas deben generar un ambiente autónomo basado en el compromiso personal y social, que garantice el desarrollo integral de la persona, su objetivo lo señala Kleina (2008), “será crear prácticas que propicien que las situaciones conflictivas se resuelvan de manera positiva y consensuada, ya que esa será la manera de conseguir juntos que la convivencia sea armónica, tanto desde lo individual como desde lo grupal”. (p. 310). Los informantes señalaron que la Convivencia a través del Trabajo en equipo fomenta:

- El trabajo.
- Los valores.
- Fortalecimiento de la relación.
- Dejar el rencor.
- Apoyo en todo momento.

- Compromiso y sentido de pertenencia.

A continuación se presentan las citas representativas aportadas por los informantes.

Tabla 9: Convivencia a través del Trabajo en equipo.

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante XIV:</p> 
	<p>Informante IV:</p> 
	<p>Informante IX:</p> 
	<p>Informante</p> 

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

- **Convivencia a través del fomento de la participación:**

A través de la participación democrática las instituciones se unen en la convivencia y las buenas relaciones humanas; permitir que los docentes participen voluntariamente en las actividades planificadas en la institución generará buenos resultados, por lo que los directivos deben motivar esta acción para que todos estén dados a colaborar sin imponer.

Al fomentar la participación de los docentes, estos se verán comprometidos con la institución, los valores, disposición de realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución y el deseo de pertenecer a ella. Jaik (2010), señala “que el compromiso institucional puede ser entendido como un deber moral adquirido hacia una persona o institución” (p.4).

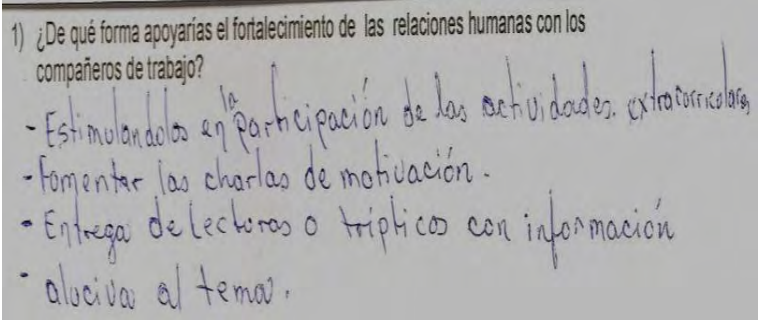
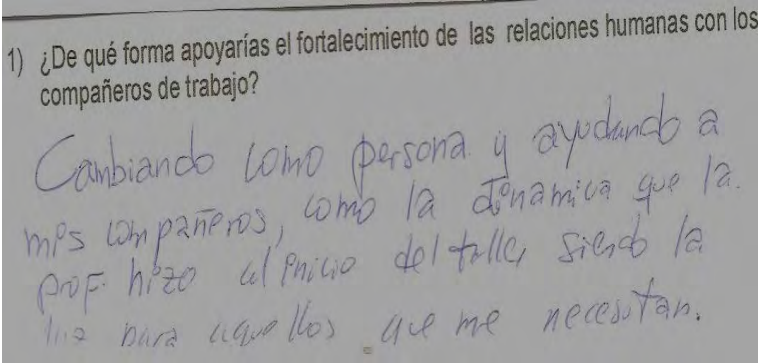
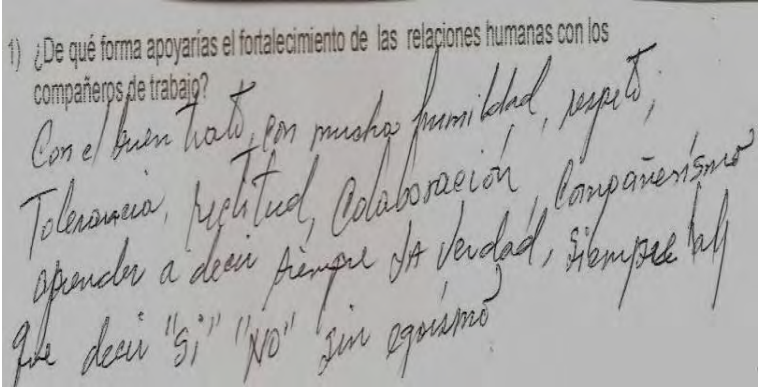
Cuando todos se unen a trabajar unidos como equipos de trabajo, los resultados planificados se logran y aun mayores que estos, tener la satisfacción de que las cosas se hacen bien, genera armonía y convivencia en el personal de la institución en todos los ámbitos.

Los informantes señalaron que si existe convivencia se logra el fomento de la participación a través del:

- a) Estimulo de la participación de las actividades extraordinarias.
- b) Fomentar las charlas de participación.
- c) Cambiando como persona y ayudando a los compañeros.
- d) Ser luz para aquellos que lo necesitan.

Citas representativas.

Tabla 10: Convivencia a través del fomento de la participación:

Dimensión	Cita Representativa
Convivencia.	<p>Informante III:</p> 
	<p>Informante XII</p> 
	<p>Informante XV:</p> 

Fuente: Rodríguez y Rozo (2010)

4.2.3.2.2 Dimensión Motivación:

La motivación es fundamental para que los seres humanos puedan realizar actividades en las instituciones con mayor dedicación, respeto, compromiso y sentido de pertenencia., cuando un docente está motivado transmite valores en la comunidad donde labora, motivando a sus compañeros y a los educandos. Kleina(2008), expresa que “Un docente siempre transmite valores, sobre todo por irradiación esto es inevitable... y con ello va generando a veces inadvertidamente, un determinado clima grupal” (p.91).

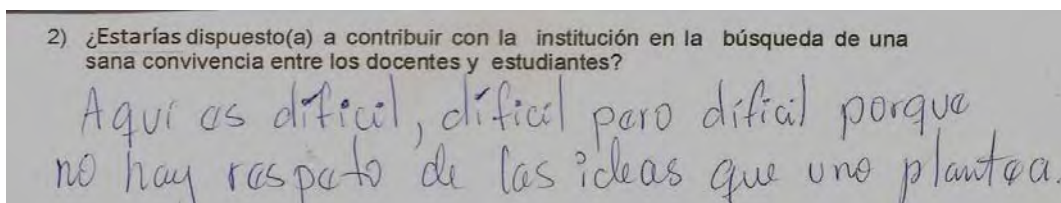
Todos los actos de la vida se realizan bajo la influencia de motivos, así lo señala Catelli (2005), “la motivación equivale a sentirse movido por un bien importante que se puede conseguir” (p.69). Las personas están motivadas cuando valoran el bien que esperan obtener con su esfuerzo y les interesa realmente lograrlo, es decir, cuando desean y buscan con su trabajo algo que consideran provechoso para ellas.

Los informantes a la pregunta 2. ¿Estarías dispuesto (a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes? Se puede evidenciar que un 98% de los docentes si están dispuesto a contribuir a través de:

- a) Dedicar más tiempo para compartir con los compañeros de trabajo.
- b) Colaborar y ayudar en la institución.
- c) Aportar sugerencias (ideas) para lograr inculcar la fe y esperanza por lo que hacemos (formar al individuo).
- d) Colaborar con vendimias y en todo lo que se pueda.
- e) Apoyar la participación de personas capacitadas para bajar talleres para los alumnos y docentes.

- f) Incentivar al personal, hacer presencia en las actividades, pero si la información llega a tiempo.
- g) Formar a los verdaderos hombres del mañana.
- h) Fortalecer la calidad de la educativa.
- i) Rescatar los valores que se han ido perdiendo.
- j) Ser sinceros y aclarar situaciones en el momento para una sana convivencia.
- k) Apoyar a los directivos en el trabajo que realizan día a día, sembrando valores en los estudiantes y compartiendo con los compañeros de trabajo.
- l) Tener sentido de pertenencia.
- m) Respetar a las ideas que se planteen.
- n) Tener respeto porque es fundamental, la comunicación te permite entender, comprender para que exista una sana convivencia.

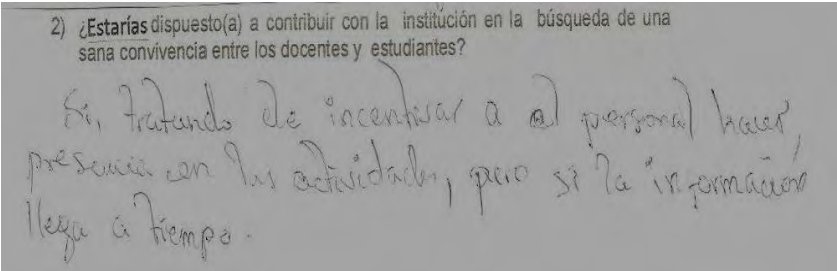
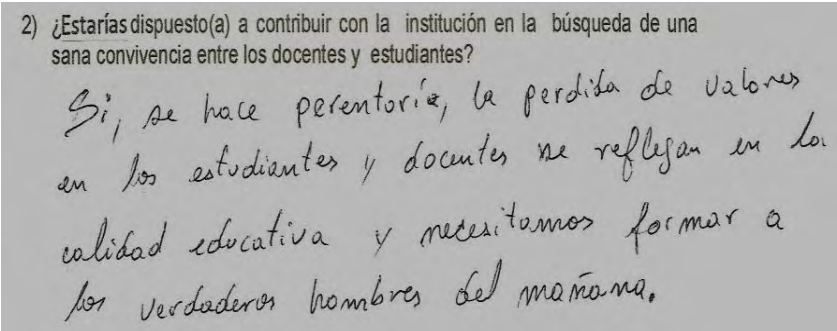
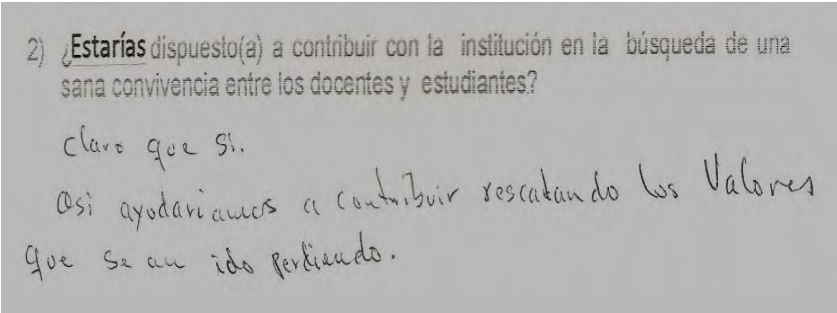
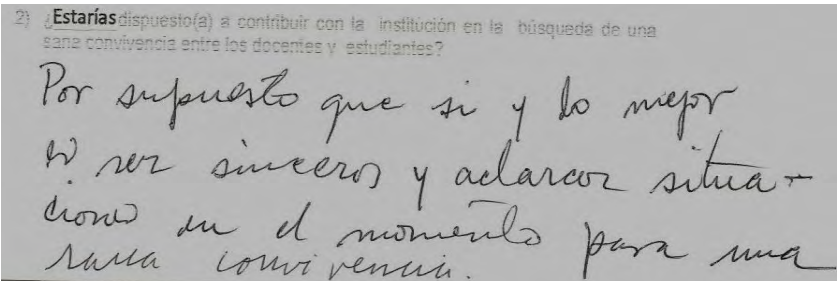
Los informantes antes señalados están motivados a contribuir en los cambios sin embargo, el informante XII, presenta una desmotivación de que no se puedan lograr los cambios porque no hay respeto de las ideas que se plantean ante este hecho Mendieta (2008), señala que ser negativo “corresponde a la persona que siempre encuentra defectos a todo lo que se hace o propone. Se manifiesta contraria a todo cambio o innovación y con frecuencia emplea expresiones como aquí no se puede trabajar así”. (p...21)



A continuación se presentan las citas representativas aportadas por los informantes.

Tabla 11: Contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre docentes y estudiantes.

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante I</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si, colocaría más tiempo para compartir con mis compañeros de trabajo.</p>
	<p>Informante II</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si estarías dispuesto a colaborar y ayudar a una buena convivencia entre todos los que habitamos en esta institución.</p>
	<p>Informante III</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si, aportando sugerencias (ideas) para lograr inculcar la fe y esperanza por lo que hacemos (formar al individuo).</p>
	<p>Informante IV</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si. Ayudar, elaborar en verdades y en todo lo q' se pueda.</p>
	<p>Informante V</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si. Apoyando la participación de personas capacitadas para hacer talleres para los alumnos y docentes.</p>

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante VI</p>  <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si, tratando de incentivar a al personal hacer presencia en las actividades, pero si la información llega a tiempo.</p>
	<p>Informante VII</p>  <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si, se hace perentoria, la perdida de valores en los estudiantes y docentes se reflejan en la calidad educativa y necesitamos formar a los verdaderos hombres del mañana.</p>
	<p>Informante VIII</p>  <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Claro que si.</p> <p>Asi ayudariamos a contribuir rescatando los Valores que se an ido perdiendo.</p>
	<p>Informante IX</p>  <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Por supuesto que si y lo mejor es ser sinceros y aclarar situaciones en el momento para una sana convivencia.</p>

Dimensión	Cita Representativa
Motivación.	<p>Informante X</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Si, apoyando a los directivos en el trabajo que realizan día a día. Sembrando valores en mis estudiantes y compartiendo con mis compañeros de trabajo.</p>
	<p>Informante XI</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Por supuesto que si, pienso que debemos tener sentido de pertenencia gracias por esta charla y taller tan excelente las felicito a las 2 profesoras sigan así sembrando para la vida.</p>
	<p>Informante XII</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Aquí es difícil, difícil pero difícil porque no hay respeto de las ideas que uno plantea.</p>
	<p>Informante XIII</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Siempre lo hago. El Respeto es fundamental. la comunicación te permite entender, comprender para que exista una sana convivencia.</p>
	<p>Informante XIV</p> <p>2) ¿Estarías dispuesto(a) a contribuir con la institución en la búsqueda de una sana convivencia entre los docentes y estudiantes?</p> <p>Hay que seguir luchando por fortalecer la convivencia poniendo en práctica todos los valores existentes.</p>

Fuente: Rodríguez y Rozo (2011)

4.2.4 **Círculo de de lectores:** (Ver anexo 9)

Lectura “El Exordio para ciudadanos críticos”:

Es una lectura de Santos, Miguel (2000), del libro titulado “La escuela que Aprende” se utilizó como estrategia para sensibilizar a los docentes de que la escuela debería ser la pionera en contribuir con la sociedad y nuestros estudiantes en la formación de ciudadanos críticos, honrados y responsables. El análisis se hizo a partir de las interacciones escritas, manejándose la incorporación de los análisis presentados por los informantes.

Es importante reflexionar sobre el hecho de que esta lectura se entregó a los 35 informantes desde el mes de febrero del presente año para su respectiva lectura y aportes; 2 meses después solo 8 docentes realizaron su entrega. Los aportes realizados por los informantes fueron significativos para el estudio, por lo tanto se hará una breve reflexión tomando las citas más significativas y explicando una sola por cada informante, la razón es motivado a que hay comentarios que ya han sido explicados en las estrategias anteriores. A continuación se presentan las citas representativas con sus respectivos análisis.

Informante I

- Los docentes como los estudiantes deben aprender para enseñar, aprender a aprender y aprender haciendo, todos aprendemos unos de otros. se debe tener disposición de conocer nuevas cosas (técnicas, procedimientos, métodos entre otros).... Los docentes deben tener la vocación de enseñar, trabajar de forma compartida, tener amor por nuestros estudiantes y ser justos para que todos seamos cada

día mejores personas:

Los investigadores consideran que, la escuela está obligada a aprender para saber enseñar, el saber no se adquiere de forma espontánea, automática y fortuita; la escuela debe disponer de medios para desarrollar los aprendizajes pero es difícil en los actuales tiempos por lo general se recurre a los representantes o los docentes se ven obligados a buscar, el material didáctico para llevar a cabo las actividades en el aula. Las instituciones no cuentan con el material necesario para dotar a los docentes para que el aprendizaje pueda ser más significativo.

El proceso de enseñar debe ser parte de nuestras vidas y cada docente emplea estrategias particulares para hacerlo, la enseñanza está relacionada con el aprendizaje, pero cabe resaltar tal como lo hace Fairstein y Gysseles (2003), que “el aprendizaje es un proceso interno, que ocurre dentro de la mente de una persona. En cambio, la enseñanza es una actividad visible”. (p.11, 12).

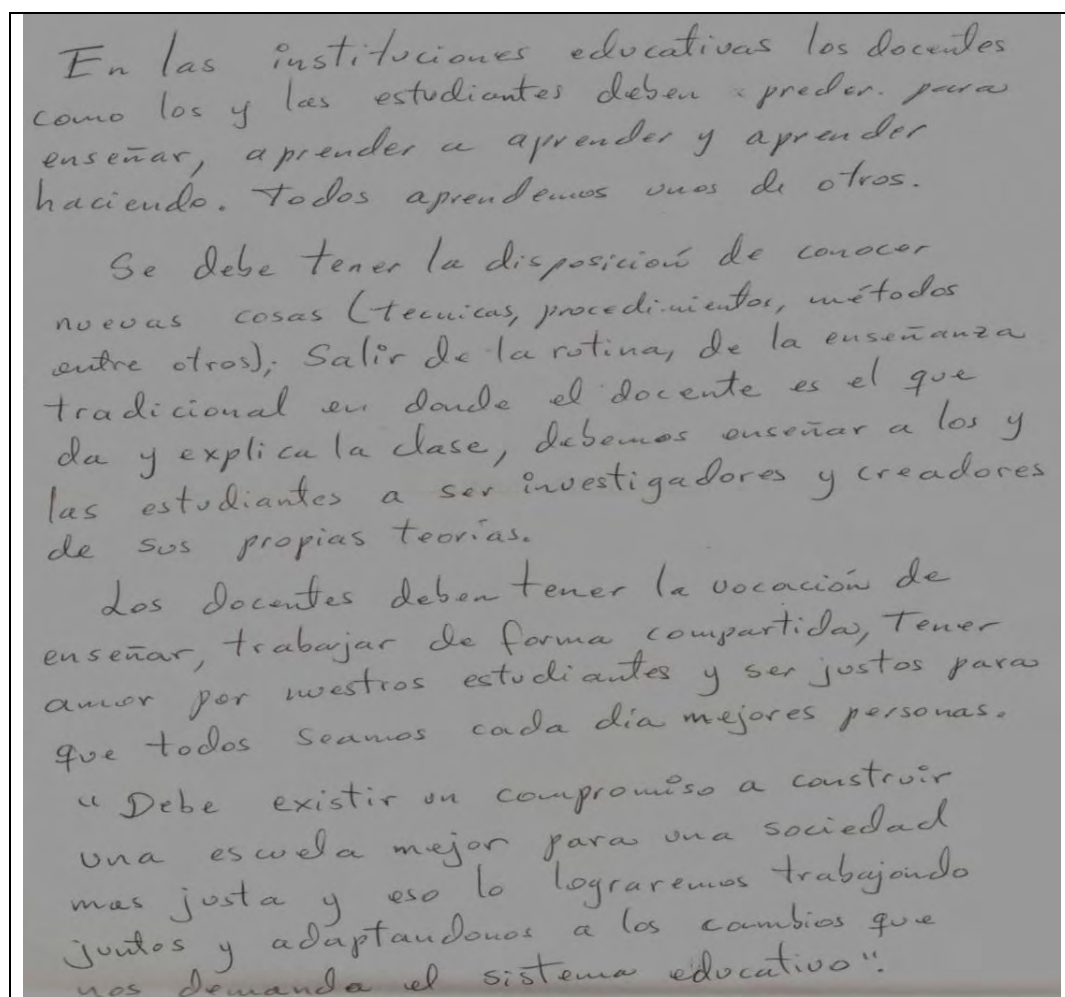
Enseñar es transmitir conocimientos; permitir que se descubran, guiar en la construcción de los mismos y finalmente construirlos, permitiendo la participación recíproca de docentes y estudiantes, en el cual cada uno de ellos hace algo para que la otra parte adquiera un conocimiento. Fairstein (2003), señala que “el educador tiene un papel central en la enseñanza como mediador entre el alumno y el conocimiento” (p.14).

Nadie puede aprender por otro, ese aprendizaje ocurre internamente en cada individuo, esto quiere decir, que debe haber disposición para aprender y el docente debe generar esa motivación en el educando de tal modo que el educando sienta el deseo de realizar las actividades asignadas cuidando de que estas no sean impuestas. Cada estudiante debe encontrar

sentido de lo que investiga y hace generando así la construcción de sus propios conocimientos.

El docente al promover el debate, la discusión y la investigación estará propiciando el trabajo armonioso de los equipos de trabajo, igualmente a la búsqueda de saberes para aclarar algunas dudas que se presenten y siempre dejar espacios para que los estudiantes indaguen y construyan sus conocimientos. Savater (1997), señala que “el arte de enseñar a aprender consiste en formar fabricas y no almacenes” (p.50).

Cita Representativa I



Informante II

- Pero ¿por qué hablamos de éxito del sistema educativo? si se han formado hombres que han dado sus conocimientos para un mal a la sociedad sin haberse formado humanamente, ética y moralmente. Para esto es necesario; saber el papel que en realidad busca desempeñar el sistema educativo rompiendo la dinámica obsesiva y, buscando una inquietante interrogación para el aprendizaje:

En el aprendizaje, las instituciones no pueden estar cerradas, deben estar centradas en la búsqueda de la verdad preparando a los ciudadanos para que no ocurra lo que el Informante II, señala. Hay personas que han tenido la oportunidad de prepararse educativamente y han llegado a triunfar en el sistema educativo pero lamentablemente no se han mostrado obsesionados por reducir la miseria, injusticia y desigualdad; han utilizado sus conocimiento para ellos mismo y en oportunidades para un mal de la sociedad. Por lo tanto para contrarrestar esto Santos (2000), señala que “la escuela tienen pues, que enseñar. Ése es su cometido, ésa su función” (p.12)

Vivimos en un mundo cambiante y es de vital importancia que nos preguntemos qué papel está desempeñando la escuela en la sociedad en la que vivimos, si juega un papel activo o pasivo. A lo largo de la historia la educación escolar ha tenido como objetivo la enseñanza, sin embargo, debe evaluar el aprendizaje de los ciudadanos, a través del diseño de un currículum que se adapte a las exigencias, características y necesidades de la escuela y estudiantes. Fairstein (2003), señala que “el currículum, en un nivel general, se puede definir como la cultura que la sociedad o un grupo social decide seleccionar para la educación y para tal fin ordena y organiza los conocimientos seleccionados” (p.31).

El docente debe ir de la mano con el papel del sistema educativo para lograr una transformación social, creando en el alumno lo que señala Pérez (2009), "sensibilidad ética que acabe con la negación que hace cómplice a una sociedad entera que procura, por todos los medios, no ver sus propios males. (p.17). Cita Representativa II.

Más que nada, lo primero ha recordar es que la misión fundamental de las Instituciones Educativas es contribuir en la mejora de la sociedad formando a ciudadanos críticos, responsables y honrados. Pero ¿por qué hablamos de éxito del sistema educativo? si se han formado hombres que han dado sus conocimientos para ayudar a la sociedad sin haberse formado humanamente, ética y moralmente.

Para esto, es necesario; saber el papel que en realidad busca desempeñar el sistema educativo rompiendo la dinámica obsesiva y, buscando una inquietante interrogación para el aprendizaje.

Sabiendo que la escuela tiene que enseñar debemos hacer de que la escuela aprenda para saber enseñar, a quien enseña y como lo hace, para esto la escuela tiene que saber como aprender, obteniendo así conocimientos que se ha de poner en práctica para la enseñanza.

Todo esto a través de 10 pasos propuestos: Interrogar, investigar, dialogar, comprender, mejorar, escribir, difundir, debatir, comprometer y exigir.

Para tener una reflexión ascendente y comprometida donde en las instituciones se desarrollen las capacidades de todos los individuos, ayudando a construir una sociedad equitativa enseñando y aprendiendo a su vez.

Informante III:

El informante III, realizó una reflexión bastante extensa por lo que se extraerán de la información sólo tres ideas principales y se explicará de forma general.

- Todas las escuelas tienen que rescatar la cultura, la historia, los valores y las áreas importantes para que así haya un buen aprendizaje significativo.
- Cuando hay buena comunicación, el aprendizaje es significativo porque el alumno y el docente pueden construir conceptos, dinámicos y comienza un respeto, y el deseo de ser responsable con todo lo que le asignas..
- Todos los ciudadanos pensamos, nos comprometemos y actuamos, contribuyendo a construir una buena escuela, para todos los ciudadanos pero eso tiene que ponerse de la mano de cada uno de ellos si realmente lo hacen primero en tener buen dialogo.

En forma general los docentes que tienen el don de enseñar deben estar consciente que es una actividad con intenciones hacia el otro, es decir, involucra un compromiso moral para aquellos que la realizan en este caso el docente que debe actuar de forma humana y organizada en pro del trabajo que realiza y de sus estudiantes.

El educar no solamente le corresponde al docente, también tiene que estar presente la sociedad, el enseñar es una responsabilidad del docente que tiene carácter moral, es decir el docente es ejemplo a seguir por los estudiantes en todas las fases que el ejecute. Las escuelas conjuntamente con el grupo docente cuando enseñan deben definir lo que

es verdadero, falso, bueno y lo malo, lo correcto e incorrecto. Fairstein (2003), señala que “somos creadores de definiciones culturales que transmitimos a los alumnos con carácter de verdad, en función de la autoridad que nos otorga el rol de profesor y alumno”. (p.16).

Cuando el docente enseña, influye sobre el aprendizaje de quienes le rodean, produciendo un cambio a favor o en contra del mismo a través de su comunicación y ejemplo, piensa a su vez en el futuro de los educandos, que tipo de personas está dispuesto y quiere formar, contribuyendo a su vez en la sociedad que quiere construir.

Si los valores están presentes en la enseñanza facilitaran las acciones cotidianas del docente, Fairstein (2003), señala que también fortalecerá él: “Trato con sus alumnos, cómo asume su rol y ejerce autoridad, cómo se relaciona con la cultura y el conocimiento, cómo concibe al presente y al futuro” (p.17). Los valores deben estar siempre presentes en las enseñanzas de los docentes, planificando un espacio en cada actividad para reforzarlos y que a su vez los educandos puedan percibirlos y darles la importancia que ellos merecen, un ser sin valores es un ser vacío en su comunicación y ejemplo.

A la enseñanza se le ha considerado una práctica social en función de determinados fines y valores, pero también la comunicación cumple un papel fundamental así lo señala Escobar (1994), “la comunicación es el elemento imprescindible y determinante para el logro de las mismas, por cuanto ésta permite satisfacer las necesidades de intercambio, información, afecto, cariño” (p.101).

Si existe una buena comunicación entre docentes y educandos el proceso de enseñanza aprendizaje se verá fortalecido por el gran

esfuerzo que cada una de las partes hacen. La buena comunicación y convivencia generan un ambiente agradable de trabajo en el aula para todos aquellos que se involucran, manteniendo una relación fundamentada en el respeto mutuo y el empleo natural de valores presentes, todo esto se verá reflejado en una institución educativa que vive y practica los valores, representando un ejemplo a seguir para toda la sociedad y comunidad. El docente no puede estar ajeno a la discusión de la cultura es responsable de que esta se produzca en el alumno y este último debe incorporar ciertos elementos culturales en su proceso de aprendizaje, apropiándose de una cultura. Cita Representativa III

Exordio para Ciudadanos Críticos.

La escuela la misión más importante es mejorar la sociedad para que todos los ciudadanos que viven la podamos formar por medio de la responsabilidad, el respeto, la solidaridad y la igualdad que tenemos todos.

Las escuelas tienen que aprender la dinámica que se debe practicar en la enseñanza que debe ser mutua, en conjunto tanto docente - alumnos representando a la comunidad ya que todos unidos se puede formar buenos ciudadanos para el mañana.

Todas las escuelas tienen que rescatar la cultura, la historia los valores, y los años importantes para que así haya un buen aprendizaje significativo.

¿Cómo tiene que aprender la escuela?

Primero que aprender para así saber que va a enseñar y como se va a aplicar en los momentos que sea necesario, saber como es cada individuo para llegar a su aprendizaje para que la escuela sea un buen ejemplo.

En las escuelas hay muchos problemas pero las personas que elaboran no asumen la responsabilidad para poder actuar y corregir las cosas.

En las escuelas se presentan fracasos de los alumnos y el quejido familiar - los alumnos presentan problemas.

- Drogas
- problemas familiares
- están en la calle.
- Los niños se lo pasan solo.
- La disciplina
- Índice académico muy bajo.

Hay muchos docentes que saben todos estos problemas pero no hacen nada. por eso hay tanta deserción en las escuelas que la educación no sirve. pero el problema más grave no es la escuela son los docentes porque nosotros no hacemos ningún seguimiento no conversamos con los padres ni con los alumnos, no se le hace visitas.

Si todos los docentes hicieran sus visitas y conversaran con todas esas personas tanto el alumno y el docente aprenden cada uno muchas cosas porque comparten ideas.

Cuando hay buena comunicación el aprendizaje es significativo porque el alumno y el docente pueden construir conceptos dinámicos y comienza en respeto, y el deseo de ser responsable con todo lo que le asignos.

una interrogante importante es si aprendo y comparto. Seré un buen ciudadano.

La investigación es importante porque por medio de ella aprendemos a indagar, consultar y se toma un interés muy significativo porque comprendemos y a la vez analizamos y se aporta ideas.

- El diálogo: Cuando hay buena comunicación se comprende y se aprende porque comparte ideas y se ayudan mutuamente y hay una buena organización como enseñar para que enseñen donde y cuando enseñar.
- Comprender: cuando todos nosotros aportamos ideas hay que suministrarle y darle un valor porque lo que dice cada persona se puede formar o construir concepto y así se aprende con los aportes de todos y aprendemos.
- Mejorar: primero debemos mejorar el conocimiento para todos aquellos que no sabemos. Llegarle a las personas y después la práctica para poderla hacer.
- Escribir: debemos escribir cosas importantes, como, cuando, a quien, de que forma y que se va a escribir ya que la escritura se expresa el pensamiento y se asume una responsabilidad quien lo escribió.

Informante III

Porque comienza la confusión de los profesores profesionales y los ciudadanos, se exigen que mejoramos tanto, en los valores, compromiso, ideológico, social y económico.

A todos los ciudadanos que piensan que se comprometen y que actúan, contribuyan a construir una buena escuela para todos los ciudadanos pero eso tiene que ponerse la mano de cada uno de ellos si realmente lo hacen primero es tener un buen diálogo como llegarle a cada uno de ellos para que así la escuela y la educación sea mejor con la ayuda de todos el aprendizaje sea más significativo y se aprenda muchas cosas.

Informante IV:

- En las entrañas del sistema nacen y se multiplican problemas que radican fundamentalmente en un deterioro progresivo de la profesión docente a causa de la poca atención que da el Estado,

infraestructuras que caen en abandono, hacinamiento de alumnos en las aulas de clase y la falta de políticas que otorguen la posibilidad de incluir y mantener en el sistema a miembros las clases sociales de menores recursos.

Como todos los docentes conocemos esta realidad no escapa de las instituciones donde laboramos, pero nos hacemos una pregunta ¿Qué estamos haciendo para sobrellevar esta problemática que aqueja a nuestro país? no podemos sentarnos todos a ver como se deterioran las infraestructuras donde laboramos tenemos que concientizar y planificar a través de la autogestión que involucre a todo el personal de la institución, comunidad y representantes.

Si los directivos de cada institución, asumen su responsabilidad como gerentes se puede hacer un trabajo de reconstrucción que involucre la planificación de proyectos para el embellecimiento de las instituciones. Es un hecho que en Venezuela la demanda estudiantil es numerosa y esto ha ocasionado hacinamiento y deterioro de las infraestructuras educativas, pero debemos ayudar a la solución del problema, no debemos seguir siendo parte de más problemas por la insatisfacción, debemos ser parte de las soluciones que nos aquejan y aprender a enseñar Fairstein (2003), señala que la “enseñanza es una actividad orientada al futuro . Se hace algo para que ocurra cierto cambio en el futuro” (p.22).

En el sistema educativo actual se ha hecho la inclusión de todos aquellos ciudadanos que en alguna oportunidad no habían sido incluidos, el gobierno nacional a diseñado políticas de inclusión y de ayudas económicas para muchos. Las instituciones educativas a través de sus directivos deben promover el desarrollo profesional y la motivación de todos sus miembros que la integran.

Cita Representativa IV

Informante IV

Exordio para ciudadanos críticos

Desde los inicios del sistema democrático, una de las cosas que ha caracterizado la educación venezolana es la carencia de resultados positivos que respondan a la ideología que emana desde la estructura del Estado a través del gobierno. Véase que la doctrina sobre la cual empieza a transitar el sistema sociopolítico en Venezuela luego de 1958 deriva de las ideas socialdemócratas y socialcristianas, que en teoría promueven la igualdad, la justicia social y la inclusión como premisa.

Luego de 1960 se presentó una política que apuntaba hacia la masificación educativa, cuya finalidad era establecer un sistema que incluyera todos los estratos del colectivo venezolano, en aras de superar la problemática heredada de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez.

No obstante, y más allá que durante los sucesivos gobiernos se echaron las bases del sistema educativo del país, progresivamente los resultados reflejan que el ideal de justicia social e igualdad de oportunidades, sólo aparece como slogan en campañas electorales o en los discursos políticos, la realidad indica que la educación venezolana se fue convirtiendo en un ente sumido en la contradicción y las dificultades, a pesar de la aparente atención de los gobiernos de turno.

En las entrañas del sistema nacen y se multiplican problemas que radican fundamentalmente en un deterioro progresivo de la profesión docente a causa de la poca atención que le da el Estado, infraestructuras que caen al abandono, hacinamiento de alumnos en las aulas de clase y la falta de políticas que otorguen la posibilidad de incluir y mantener en el sistema a miembros las clases sociales de menores recursos.

Las ideas de igualdad y justicia social para las masas se presentan sólo en teoría y en discursos que alimentan la esperanza, que para nuestra cultura cristiana es prácticamente un valor inviolable.

En tal sentido la educación venezolana se desarrolló de manera disímil a los postulados ideológicos de los gobiernos, evidentemente dicha contradicción no ha sido accidental, la finalidad de la educación de las masas no debía apuntar más allá que en salvaguardar el sistema educativo como instrumento para el clientelismo político y control social, el ideal de justicia e igualdad era necesario que viviera en la esperanza del pueblo, que se mantenía y alimentaba con las prebendas, el arma más eficaz de las élites en los sistemas “democráticos” de América Latina.

Digamos que esta fue la constante de la educación venezolana hasta 1999, ahora valdría la pena preguntarse cuánto ha cambiado, o cuánto ha mejorado luego de la ruptura acaecida a finales del siglo pasado.

En la actualidad con otros matices la situación es la misma, bajo la efigie de un apócrifo socialismo se profesan las ideas de justicia social, inclusión e igualdad, sin

Informante IV

embargo el contexto revela que lo perentorio es el sostenimiento de una élite en el poder albergada en la figura de un gendarme necesario cuya retórica es efectiva y letal para mantener la esperanza en el cambio, la cual de acuerdo al momento se mantiene con las prebendas.

En este contexto encontramos un sistema educativo aún en espera de cambios sustanciales, apenas luego de 10 años se diseña y aprueba una nueva ley de educación, que más que aportar soluciones, ha venido ha alimentar las profundas diferencias existentes en el país, en estas condiciones de antagonismos y entendiendo la precaria conciencia ciudadana de nuestra sociedad, quizás esta ley con sus buenas o malas intenciones quede para ratificar nuestra herencia de “letra muerta”

Por otra parte aún no tenemos certezas y decisiones concretas en cuanto al currículo bolivariano, salvo procesos experimentales, todavía aparentemente está en revisión y discusión; mientras tanto estamos en presencia de un sistema educativo deficiente marcado por la desidia, con gran déficit de infraestructura y problemas de hacinamiento, con docentes subvalorados ocupando la escala profesional más baja de la sociedad y con un sistema definido por la permanente improvisación; muestra de ello son las denominadas misiones educativas que con la bandera de la igualdad social, la justicia, y la inclusión nadan en la mediocridad prisioneros de las prebendas y de un maravilloso discurso que los envuelve y enamora, y que con mucha sutileza aniquila cualquier grado de conciencia, instaurando en el colectivo inmerso en estos programas la imposibilidad de entender que la inclusión es muy importante si va de la mano y en sintonía con calidad y disciplina; lo que hoy ofrecen es una educación paralela mucho más deficiente que la tradicional, lo que genera sin reparos mayor ignorancia e injusticia social.

En definitiva llevamos poco más de cincuenta años escuchando en su contexto y con sus diversos matices las mismas ideas, lamentablemente nada ha cambiado, seguimos siendo prisioneros de nuestra historia y de nuestros errores y entonces es preciso preguntarnos desde nuestra realidad en verdad estamos formando ciudadanos críticos.....?

Informante V y VI

El informante V y VI coinciden en su reflexión por lo tanto se hará de forma general:

- Deben enamorar a los estudiantes en la asignatura que enseñan, para que se les haga más fácil y más interesante, pero sobre todo enseñar valores que desde hace un tiempo se han venido perdiendo, en pocas palabras debe convertirse en un buen ser humano.

Particularmente algunos docentes enamoran a sus estudiantes en las asignaturas que enseña empleando estrategias didácticas y aplicando un diagnóstico previo para conocer esas individualidades que le permiten planificar, esto debido a que todos los grupos no son iguales ni homogéneos por lo tanto es de vital importancia fijar la atención en los estudiantes para que se les sea más fácil el aprendizaje, no se pueden emplear las mismas estrategias para todos.

El docente como constructor de valores defiende a la familia como pilar fundamental de la sociedad, esta siempre dispuesto a los cambios significativos en función de su mejoramiento profesional y de sus estudiantes, igualmente se centra en la educación. En cuanto a los valores y a la educación Savater (1997), señala que esta debe estar orientada a: “la formación del alma y el cultivo respetuoso de los valores morales y patrióticos, siempre ha sido considerada de más alto rango que la instrucción, que da a conocer destrezas técnicas o teorías científicas” (p. 46)

Los valores se fortalecen en todas las instituciones para el convivir y bienestar de todos, nunca se pierden cuando están fundamentados en el

individuo y en seres críticos con personalidad propia y sentido de la vida. El reforzar los valores le compete a todos los que están alrededor de determinado individuo. Cabe destacar que la instrucción debe estar de la mano con educar.

Cita Representativa V

Informante V

La Educación Se ha Convertido en un proceso Unidireccional de Enseñanza en donde el docente transmite sus conocimientos de determinada Asignatura y los Estudiantes tienen el deber de aprenderlo, sin darles la oportunidad de criticar esa enseñanza, ya que la mayoría de los docentes no aceptaría ser corregido por algún alumnos, porque piensan que si eso sucede pueden perder el respeto ante la Comunidad de estudiantes. Este error se a Venido Cometiendolo y se Sigue Cometiendolo por la mayoría de los que enseñan, Frustrando así el aprendizaje en los jóvenes y convirtiendolos en Grabadoras que deben repetir la aprendido, convirtiendose esto en una cadena que es pasada de una generación a otra ya es hora de que esa cadena se rompa y para que esto suceda la Escuela debe Cambiar, los docente deben Convertirse en investigadores, personas críticas y que aceptan críticas, deben enamorar a los estudiantes en la asignatura que enseñan, para que se les haga más fácil y mas interesante, pero Sobre todo enseñar Valores que desde hace un tiempo se han Venido perdiendo, en pocas palabras debe Convertirse en un buen Ser humano.

Informante VI:

- Debemos tener en cuenta que los docentes no sólo debemos enseñar en las asignaturas que impartimos, sino que debemos enseñar cosas para la vida, debido a que formamos los ciudadanos de esta patria y que no sólo necesitan saber contenidos, sino además cosas y casos que se viven en la comunidad.

Cita Representativa VI

Informante VI

"La escuela tiene que aprender para saber y para saber enseñar, para saber a quién enseñar y dónde lo hace."

Esta frase se aplica prácticamente en el Diseño Curricular Bolivariano debido a que se nos pide desaprender para reaprender aplicando y/o poniendo en práctica los valores éticos universales debido a que en el sistema educativo tanto los docentes como los estudiantes no lo estamos aplicando, los tenemos en el olvido.

Se nos pide en el currículo Bolivariano además que debemos saber enseñar pues tenemos que estar claros que los estudiantes no son un libro para colocarle contenido contenido y más tenemos que tener en cuenta que son seres humanos y que muchas veces tienen problemas y los docentes los cargamos de contenidos y no les permitimos ser protagonistas o creadores de sus enseñanzas hay que permitirles construir sus conocimientos para que les sirva para toda la vida.

Debemos tener en cuenta que los docentes no solo debemos enseñar en las asignaturas que impartimos sino que debemos enseñar cosas para la vida debido a que formamos los ciudadanos de esta patria y que no solo necesitan saber contenidos sino además cosas y casos que se viven en la cotidianeidad.

Informantes VII

- Debemos analizar si la escuela está aprendiendo realmente de sus errores y aciertos, la escuela debe ser autoanalizada, por docentes y directivos, debe tener metas reales dirigidas al bienestar colectivo

La escuela al definir metas reales dirigidas al bienestar colectivo contribuye a:

- a) La educación de los alumnos como ciudadanos críticos.
- b) Atender a la diversidad social, cultural y propia de los alumnos.
- c) Si existen los recursos, organizar ambientes de aprendizajes que faciliten los procesos y la motivación.
- d) Involucrar a otros profesionales y compañeros en el proceso de aprendizaje y convivencia.
- e) Trabajar en grupo y en equipo con los profesores.

En la educación, el docente debe ser consciente que al cometer errores y aciertos, es motivo de análisis y tomar conciencia para rectificar. El respeto a la diversidad de los estudiantes exige la individualización de la enseñanza, lo que genera un esfuerzo exigente por parte de los docentes y la necesidad de recursos que no siempre acompañan esta exigencia, muchos docentes quieren ajustarse a las necesidades pero no pueden y otras veces no saben cómo hacerlo, son errores que se tienen que corregir. Mendieta (2008), señala que el docente competente es aquel que “logra resolver los problemas que le plantea su función, por tanto, su intervención tiene que ser contextualizada, sistemática en lo que al proceso de enseñanza aprendizaje se refiere y ajusta a la realidad dinámica y cambiante” (p.651)

En la escuela se aprende a vivir institucionalmente, sin necesidad de presionar a los miembros que la integran. Cita Representativa VII.

Informante VII

ANÁLISIS
“EXORDIO PARA CIUDADANOS CRITICOS”

La responsabilidad de la Escuela, las palabras de Santos (2000) señalan “La escuela tiene como misión fundamental contribuir a la mejora de la sociedad a través de la formación de ciudadanos críticos, responsables y honrados” (p.11), cuanto sentido poseen, esto nos lleva a una profunda reflexión, realmente estarán las escuelas cumpliendo esta máxima? O solo es una frase más, están contribuyendo realmente las escuelas a mejorar la sociedad? O se han constituido en solo cumplir un requisito que la misma sociedad exige?

Estas cuestiones solo se pueden responder siendo realmente críticos de las actividades que se realizan dentro de las instituciones, debemos analizar si la escuela está aprendiendo realmente de sus errores y aciertos, la escuela debe ser autoanalizada, por docentes y directivos, debe tener metas reales dirigidas al bienestar colectivo.

Es indispensable que la escuela como un todo, aprenda para no ser una más, el autor, plantea de una manera lógica y muy expresiva, el cuestionar nuestra práctica y la de la escuela, es muy cierto que nos preocupamos mucho de cómo enseñar y también de como evaluar, y muy poco nos ocupamos de ver si realmente el aprendizaje se dio temporalmente (para pasar la materia) o es un aprendizaje para la vida, que deje huellas y que tenga utilidad.

En su reflexión el autor plantea la utilización de diez verbos que nos serán de gran utilidad para analizar las situaciones educativas que se produzcan, el docente y la institución deben:

1. Interrogarse: para que la rutina no predomine, preguntas para profundizar.
2. Investigar: para dar respuesta a las preguntas sin ser subjetivos.
3. Dialogar: Es necesario que exista un diálogo para que se produzca la investigación.
4. Comprender: la comprensión de los fenómenos es lo que finalmente producirá el cambio.
5. Mejorar: Si hemos comprendido lo que está sucediendo en nuestra escuela, podemos mejorar todas las prácticas, para que la escuela funcione.
6. Escribir: Se debe dejar por escrito para sistematizar y ordenar los criterios.
7. Difundir: La investigación debe darse a conocer para que los ciudadanos puedan conocer y opinar sobre esta investigación y a su vez ser partícipes del cambio.
8. Debatir: Este paso a es fundamental porque puede dar origen a nuevas investigaciones y también producen opiniones y cambios.
9. Comprometerse: Para realizar esos cambios estructurales.
10. Exigir: En este caso en ocasiones es necesario exigir a las autoridades competentes que todas las necesidades que tengan las instituciones sean satisfechas, para continuar en ese proceso de mejora, educativa y profesional.

Informante VIII:

Es conveniente señalar que el informante VIII, realizó un ensayo de gran aporte y análisis crítico.

- Hemos de comenzar este ensayo diciendo que el concepto de educación debe ser manejado desde un punto de vista crítico, pues amerita la constante búsqueda de un pensamiento encaminado a la resolución de conflictos, la toma de decisiones y a la mejor vía para resolver problemas.
- Para que la escuela y los que en ella participan mejoren realmente deben estar involucrados todos y cada uno de los que hacen vida en la sociedad, porque no es señalando los aspectos negativos de alguien como se mejora su situación, son ayudándolos, de hecho, a mejorar su situación.

Para resolver adecuadamente los problemas dentro de las instituciones los directivos y docentes deben tomar en cuenta que en el establecimiento de las metas no puede faltar incluir la cultura y los fines que persigue, esto se debe hacer desde un punto de vista moral, social y político. Fairstein (2003), “a partir de ellas, diseñar una estrategia de acercamiento al alumno para establecer una relación interpersonal y una estrategia de acercamiento del alumno al conocimiento para propiciar su adquisición” (p.23).

Para que la escuela y los que en ella participan mejoren realmente, deben estar involucrados todos y cada uno de los que hacen vida en la sociedad, es necesario que al estar todos presentes conozcan cuáles son los puntos fuertes y débiles para poder mejorar de lo contrario no se puede. Los

directivos deben propiciar talleres y actividades que permitan corregir los errores que se presenten igualmente reuniones así lo señala Mendieta (2008), “las reuniones son un medio habitual de trabajo en los centros educativos de diversos niveles `para mejorar y corregir aspectos negativos cuando estos se presenten sin señalar a quienes los cometan” (401). Cita Representativa VIII.

La Educación y el conocimiento necesario.

Hemos de comenzar este ensayo diciendo que el concepto de educación debe ser manejado desde un punto de vista crítico, pues amerita la constante búsqueda de un pensamiento encaminado a la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la mejor vía para resolver problemas. Dichos problemas abarcan elementos generales de cada individuo, con ello nos referimos no sólo a la resolución de temas académicos sino en cambio a la resolución de conflictos de la vida diaria. Esta forma de pensar sobre la educación debe ser evaluada, pensamos nosotros, por todos aquellos que en ella participan: padres, educadores, y educandos.

La educación debe, necesariamente, formar parte de un tema constantemente discutido en el entorno social, es decir, la educación y lo que ella involucra no debe ser, bajo ningún concepto un ente cerrado o circunscrito a una premisa fija, y aunque parezca osado decirlo, pensamos, que tampoco debe ser el resultado de un proceso de aprendizaje, en cambio, debe ser una constante búsqueda del saber y una *internalización* de los conocimientos.

La escuela como primer centro donde la educación se desarrolle debería estar acorde a los cambios constantes que viven las distintas sociedades, y por consecuencia, es bueno decirlo, debería estar sujeta a un análisis completo y complejo de lo que ella significa. Aprender sobre algo desde siempre ha sido una cuestión personal, lo que con ello intentamos aclarar es que todo ser humano desde que nace duda de su entorno, la curiosidad, la necesidad de evaluar y formar los mejores conceptos sobre ciertas ideas, será entonces la mejor manera de establecer la personalidad de cada individuo.

Ahora bien, sabemos que cada ser humano desarrolla una necesidad única de conocimientos, es decir cada persona tiene en sí la cualidad de sentir inclinación por ciertas y determinadas habilidades, por ejemplo algunos preferirán los cálculos, otros las manualidades, y otros tendrán inclinaciones a ciertas ramas artísticas, la música, el

teatro, el cine, etc, por ello creemos nosotros (y lo decimos evaluando el punto de vista del autor de este artículo), son los docentes, los padres y todos los entes sociales los encargados de “incentivar” o guiar a los más pequeños, a los que están en formación, acerca de cuales serán las mejores estrategias a seguir en la búsqueda de ese conocimiento.

Esto por supuesto es el ideal, pero ¿Qué pasa, cuando la escuela, (que debe ser el centro donde los conocimientos y las dudas se resuelven), no es capaz de crear un entorno agradable para el mismo?, vemos constantemente, y esto desde mi experiencia de educadora, el creciente desinterés de los alumnos por *aprehender* lo que en la escuela se le es enseñado. Generalmente, buscamos culpables que facilitan la carga social, o por lo menos la carga personal, y que de alguna manera, le restan atención a las verdaderas soluciones sobre la verdadera educación.

Cuando el alumno no quiere aprender no aprende. Hemos visto por lo que nos explica el autor que esto no es una consecuencia gratuita. Es decir, nuestros muchachos no quieren aprender porque sean perezosos, ni porque les interesan otras cosas de la edad, sino en cambio, lo muchachos no quieren aprender simplemente porque los responsables de prender esa lucecita que algunos llaman curiosidad no son lo suficientemente “estratégicos” como para llegar hasta ellos y crear la tan ansiada “curiosidad”. No, no pretendemos asignar un culpable, pero si queremos reconocer los errores en búsqueda de la solución real.

El conocimiento es el alimento del alma, esta creemos nosotros, es una verdad inextinguible, pero a veces ese conocimiento no tiene mucha sazón, o mejor es decir, se nos es puesto sin mucho encanto, ¿Cómo pedir interés sobre algo que realmente despierta poca curiosidad? Para que la escuela y los que en ella participan mejoren realmente deben estar involucrados todos y cada uno de los que hacen vida en la sociedad, porque no es señalando los aspectos negativos de alguien como se mejora su situación, sino ayudándolo, de hecho, a mejorar su situación. Hemos de ver entonces por lo que explica el autor que una escuela que intente prepararse para las nuevas generaciones debe reflexionar sobre si misma, criticarse reformarse, renovarse y todos aquellos verbos que signifiquen el actualización y refrescamiento de un objeto.

Estamos acostumbrados a pensar que el conocimiento esta allí y que es una formula fija, sin embargo, creemos nosotros, no es el conocimiento lo que debería

Informante VIII

preocuparnos, es más importante la manera en que impartamos este a nuestro estudiantado.

Por ello seremos nosotros un elemento mas dentro del circulo educativo, que finalmente, debe ser un engranaje social, una entidad sólida para que nuestras sociedades actuales y futuras sean prosperas y donde sus ciudadanos sean capaces de tomar decisiones y aclarar sus dudas de la mejor manera posible, pues esto al fin y al cabo influye en todos los ámbitos de cada individuo, tanto culturales, económicos, políticos, y sobre todo personales.

Para concluir el análisis es conveniente señalar, que el fracaso de ciudadanos críticos se ve influenciado por diversos factores como las deficiencias de los estudiantes, la familia o sencillamente por la elaboración inadecuada de las competencias que los docentes esperan alcanzar de sus estudiantes, si se planifica inadecuadamente y se improvisa sin haber elaborado un diagnóstico previo se corre el riesgo de errar, todos los grupos no son iguales ni homogéneos por lo tanto es de vital importancia fijar la atención en los estudiantes para que aprendan.

La institución conjuntamente con los que laboran en ella deben comprometerse de tal forma que ayuden a desarrollar esas capacidades potencial de cada individuo motivándolos a pensar, actuar, como lo expresa Santos (2000), “que construya una sociedad más equitativa y más hermosa. Para ello, la escuela no sólo necesita enseñar. Necesita aprender tantas cosas” (p.22).