

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SERVICIOS EDUCATIVOS
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 08-A

✓ LAS RELACIONES INTERPERSONALES
Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO
DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR



PROPUESTA DE INNOVACIÓN DE
GESTIÓN ESCOLAR QUE PRESENTA

REFUGIO SOFÍA / *QUINTANA CARRILLO*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN

CHIHUAHUA, CHIH., FEBRERO DEL 2000



DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

07/02/2000
Chihuahua, Chih., a 1º. de Febrero 2000

C. PROFRA. REFUGIO SOFÍA QUINTANA CARRILLO
Presente:

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo denominado **"LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR** "Opción Propuesta de Innovación de Gestión Escolar, a solicitud del **LIC. SOCORRO NAVARRETE PONCE** manifiesto a usted, que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional.

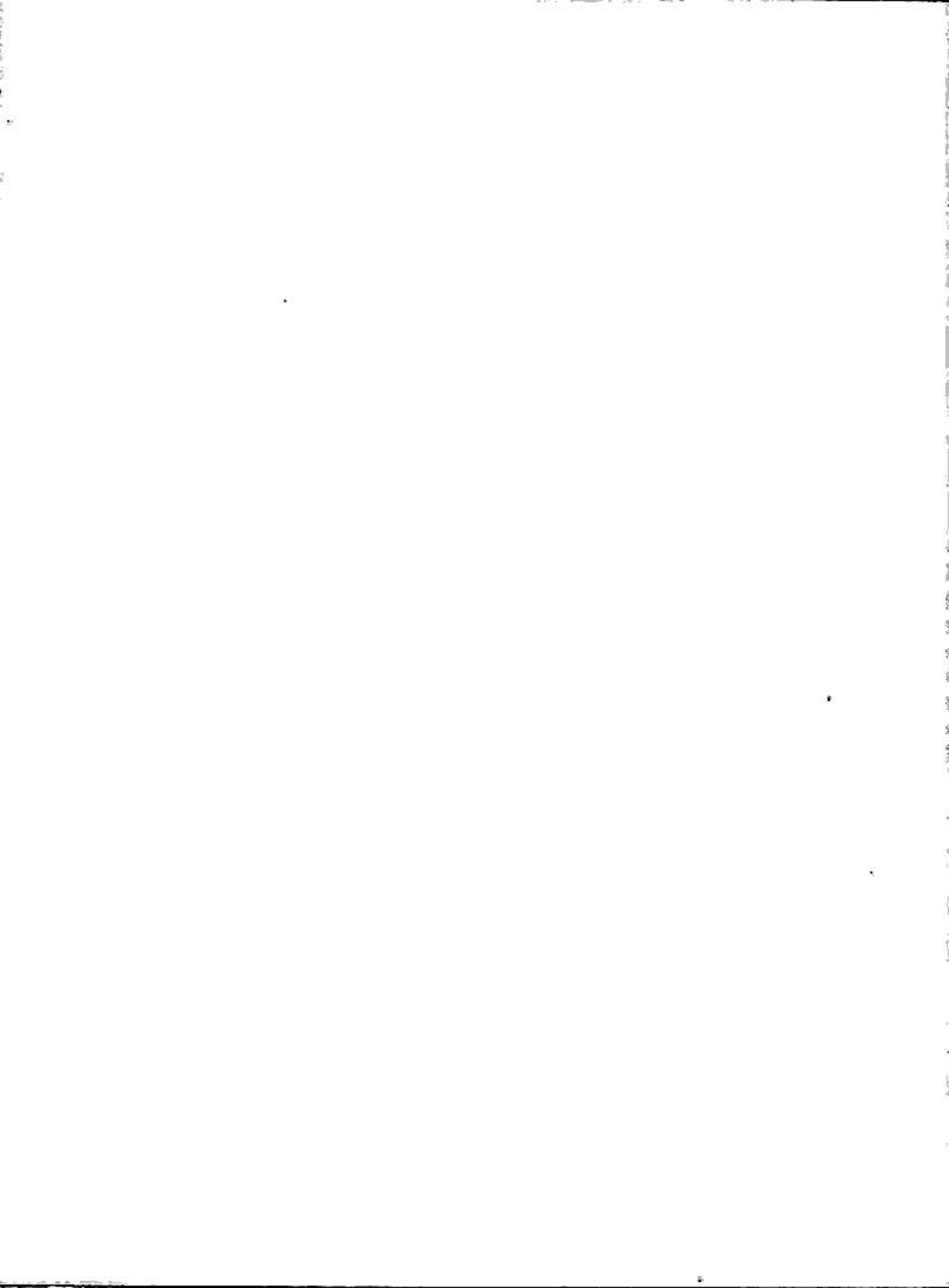
Atentamente

"Educar para Transformar"



LIC. LUCIANO ESPINOZA RODRÍGUEZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 081 CHIHUAHUA, CHIH.





SI YO CAMBIARA.....

SI YO CAMBIARA MI MANERA DE PENSAR HACIA OTROS,

ME SENTIRIA SERENO.

SI YO CAMBIARA MI MANERA DE ACTUAR ANTE LOS DEMAS,

LOS HARIA FELICES.

SI YO ACEPTARA TAL CUAL SOY,

¡CUÁNTO MEJORARIA MI HOGAR, MI AMBIENTE.....!

SI YO COMPRENDIERA PLENAMENTE MIS ERRORES,

SERIA HUMILDE.

SI YO DESEARA SIEMPRE EL BIENESTAR DE LOS DEMAS,

SERIA FELIZ.

SI YO ENCONTRARA LO POSITIVO EN TODO,

LA VIDA SERIA DIGNA DE SER VIVIDA.

SI YO CAMBIARA.....

CAMBIARIA AL MUNDO.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	6
I. DIAGNOSTICO Y PROBLEMATIZACION	
A. Antecedentes y origen del problema.....	8
1. Contexto cultural.....	9
2. Contexto político	10
3. Contexto socio-económico.....	11
4. Diagnóstico grupal.....	13
B. Planteamiento del problema.....	14
C. Justificación.....	15
D. Objetivos.....	16
II. FUNDAMENTACION TEORICA	
A. Política educativa.....	17
B. Historia de las relaciones humanas.....	18
1. Desarrollo de las relaciones humanas.....	19
2. Creación de un ambiente propicio.....	21
a) Dimensión personal.....	22
b) Dimensión institucional.....	23
c) Dimensión interpersonal.....	23
d) Dimensión social.....	24
e) Dimensión valoral.....	25
C.- La socialización como aprendizaje.....	25
1.- Los agentes de la socialización.....	26
2.- Grupo social.....	26
a) Tipos de miembros en los grupos.....	27
b) Conducta de grupo.....	28
c) Características de los pequeños grupos.....	29
3.- Institución Escolar.....	32
a) Papel del maestro.....	33

b) Papel del director.....	34	
III. ALTERNATIVAS DE SOLUCION		
A. Cronograma.....	38	
B. Plan de trabajo.....	39	
C. Metodología.....	46	
1. Muestra.....	46	
2. Instrumentos.....	46	
3. Evaluación.....	47	
IV. APLICACIÓN A LA ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN.....		49
V. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		62
PROPUESTA.....		66
CONCLUSIONES.....		69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		72
ANEXOS.....		73

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta tiene como objetivo central de aportar al directivo un apoyo metodológico y teórico a través de alternativas de investigación para favorecer las relaciones interpersonales en el ámbito educativo.

El trabajo presenta estrategias viables para obtener resultados satisfactorios y lograr mejorar la relaciones interpersonales de la escuela "S.C.O.P." (SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y OBRAS PUBLICAS) No.2252 ubicada en la zona centro de Estación Adolfo López Mateos (La Junta) municipio de Guerrero, en el estado de Chihuahua, y se pretende estrechar lazos de amistad con la convivencia y trato diario para lograr expresar con mayor libertad sus pensamientos, deseos y necesidades que mediante una gama de experiencias lo lleven a establecer un contacto más directo con sus compañeros.

Mediante la comunicación en la cual están fincadas las relaciones humanas se fomentará y concientizará al docente el rescate de valores básicos como la verdad, la paz, el amor, el respeto y la no violencia, que mediante la práctica nos permitirá un cambio de actitud más abierta para que desarrollen un sentido de responsabilidad ante las consecuencias de sus acciones y actúen con respeto por los derechos, la vida y la dignidad de los que le rodean.

En la estructuración de este trabajo se han incluido capítulos que se describen:

Primero.- Diagnóstico y problematización, en el apartado de este capítulo se analiza el contexto social, socio-económicas, políticas y culturales de los sujetos vinculados en la propuesta presente.

En el capítulo segundo se hace referencia al fundamento teórico que sustenta la conceptualización de las relaciones humana

En el capítulo tercero, se mencionan las posibles alternativas de solución al problema planteado, mediante un plan de trabajo y metodología a seguir.

En el capítulo cuarto, se especifica la aplicación de estrategias de innovación y se hace un análisis de los resultados obtenidos.

En el capítulo cinco, se interpretan los resultados obtenidos en la aplicación de la alternativa en forma general.

Después de este capítulo se presentan las conclusiones a la que se llegó al analizar esta propuesta.

Al finalizar se encuentra la bibliografía consultada y anexos.

I. DIAGNOSTICO Y PROBLEMATIZACION

A. Antecedentes y origen del problema.

La Comunidad donde se ubica el plantel educativo se denomina Lic. Adolfo López Mateos, conocida como la Junta, con municipio en Cd. Guerrero y Estado de Chihuahua.

La localidad cuenta con 22000 habitantes, cifra variable porque su población es flotante.

El municipio de Guerrero está limitado al norte por los municipios de Bachíniva y Matachic, el este los de Cuauhtémoc y Cusihuiriachic, al oeste los de Temosachic y Ocampo y al sur Bocoyna y Carichic.

La junta ocupa la parte oriental del Municipio de Guerrero es el final de la Altiplanicie Chihuahuense y las estribaciones de la Sierra Madre Occidental con una altura media de 2 200 mts. Sobre el nivel del ma

Tiene una superficie de 5 603 620 Km. Con una densidad de población de 6.4 habitantes.

La escuela se llama "Secretaría de Comunicaciones y Obras Publicas" No. 2252 del sistema estatal, fundada en noviembre de 1961 por el presidente de la republica Lic. Adolfo López Mateos.

La institución educativa surge de una necesidad social, fue una de los primeros planteles fundados en la localidad, sus condiciones son regulares, la mayoría de los padres de familia provienen de una solvencia económica alta-media, cuentan con un empleo o pertenecen a la pequeña empresa, siendo una minoría afectada actualmente con la desaparición de una de las principales fuentes de empleo de ferrocarriles chihuahua-pacífico, donde se contaba con

amplia extensión de talleres que ofrecía empleo a un número considerable de personas, las cuales han estado emigrando a E.U.A. y otras partes del Estado a buscar nuevas perspectivas de subsistencia.

El personal que integra el plantel es: Doce maestros de grupo, un director, uno de educación física, dos de grupos integrados y dos trabajadores manuales.

Su población escolar fluctúa de 350 a 400 alumnos.

El perfil del personal es cuatro profesores titulados, tres pasantes y dos estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional (U.P.N.) y tres de Normal Básica. La profesora de Educación física con licenciatura, dos intendentes con nivel primaria y media superior.

El apoyo de USAER (Unidad de servicio de apoyo a la escuela regular) con estudios de psicología y normal básica.

Dentro del contexto en el que se desenvuelve el maestro, siendo la mayoría del personal originario del municipio anteriormente mencionado, es importante señalar algunos aspectos relevantes sobre:

1. Contexto Cultural

En la comunidad no se presentan conferencias, obras de teatro, cine u otros eventos que pudieran favorecer el nivel cultural de la misma

Mediante entrevistas aplicadas al total del personal, dos leen el periódico, la mayoría no discuten las noticias, ni programas de televisión, no hablan de temas diversos que por su importancia dejen algún aprendizaje.

No se les presta atención a los medios masivos de comunicación, avances tecnológicos, ni lo que acontece en nuestro país.

Se considera bajo el nivel cultural, siendo el medio ambiente el que ejerce gran influencia, los aprendizajes fuera de la escuela cobran relevancia insustituible en sus vivencias que se basan por lo general en la experiencia, el contacto directo con lo que le interesa y la práctica de la vida cotidiana.

2. Contexto político.

Cada gobierno le da su propia ideología en cuanto a la educación se refiere, como desde hace veinte años los contenidos implantados no dejaron satisfechos a los profesores y no se prepararon mejor a los alumnos para las realidades que se enfrentan cotidianamente.

Resulta desconcertante que quienes han terminado su nivel primaria no se expresen correctamente y tengan dificultades para leer y dificultades en la ortografía y problemas con las matemáticas.

A partir de 1992 con el acuerdo nacional para la modernización de la educación básica se inicia un proceso de reformas cuyos propósitos principales son mejorar la calidad de la educación y fortalecer la equidad en la prestación de servicio educativo.

El acuerdo establece tres líneas fundamentales para impartir la educación básica con una cobertura suficiente y la calidad adecuada. (Reorganización del sistema educativo, reformulación de los contenidos y revaloración de la función magisterial).

Con estas líneas se han creado condiciones más favorables para la realización de la tarea educativa. Sin embargo, el éxito de la reforma depende de

que las propuestas y materiales de trabajo cobren vigencia en cada salón de clases y en cada escuela.

El mejoramiento de la calidad de la educación no depende de las acciones de la política educativa, sino que requiere del convencimiento de la acción conjunta del personal docente y directivo.

El personal de la escuela se interesa por lo que la reforma propone, se comenta, aún sin haber aplicado manifiestan que no da resultados, existe cierta apatía y desconfianza a la aplicación de nuevas reformas y metodologías por algunos compañeros, otros se interesan por su aplicación, son los que se les asignan los grupos de primer y segundo grado.

El total del personal asiste a los seminarios o academias que convoca la Unidad de servicios técnicos, unos por compromiso, otros por curiosidad y otros porque en verdad les interesa la información y experiencias que pudieran enriquecer su práctica educativa.

En los grupos de primer y segundo grado realizan su preparación en equipo y se comentan experiencias y resultados obtenidos en reuniones colegiadas que se llevan a cabo una vez por mes.

De cuarto a sexto grado es mínima la participación, sus cambios y conocimientos son exclusivamente a nivel grupo, no trasciende, existe egoísmo al compartir experiencias entre compañeros.

3. Contexto socio-económico.

La evolución social en búsqueda de su organización ha llevado al hombre a límites casi incomprensibles de su realidad, la telaraña de las relaciones sociales cada vez se vuelve más compleja al entendimiento de las grandes masas, la

división de las clases sociales y del trabajo tienen una estrecha relación con lo que se refiere al contexto en el que el maestro se desenvuelve.

Los medios de comunicación e información (televisión, radio, periodismo, etc.) muestran los hechos que convencen a la sociedad ya sea económica o políticamente e influye a favor de lo que ellos determinan.

La mayoría de los profesores son originarios de la localidad, permanecen en ellas la mayor parte de su tiempo, no viajan a diferentes partes del Estado, se concentran en el trabajo de la escuela en el horario establecido, es mínima la participación en horas extra-clase.

No comparten actividades o soluciones a problemas de la comunidad, participan en las convocadas por la Institución e indirectamente por la localidad.

El nivel económico de los padres de familia es alto-medio, les proporcionan el material necesario a los alumnos como útiles, uniformes, etc. Una minoría participa en actividades de la escuela, la mayoría prefiere pagar cuota de cualquier necesidad de la Institución.

La atención a los demás aspectos que pudieran favorecer su aprendizaje los descuidan; tienen un concepto estricto de la escuela, los niños van a que los profesores les enseñen.

El diagnóstico realizado, se puede apreciar que en los hogares se vive un fenómeno de incomunicación, los padres de familia dedican la mayor parte de su tiempo en el trabajo y descuidan la atención en el desarrollo integral de su hijo, se interesa solamente por una calificación dada.

La relación maestro-alumno es buena, padre de familia-maestro es limitada, lo que el maestro pida o solicite el padre de familia apoya en cuanto a material necesario y la relación director-padre de familia es limitada, hay poco apoyo en la

realización de actividades, la mayoría aporta cuota, no se involucra directamente, existe disposición y apoyo en la participación en eventos de diversa índole.

4. Diagnostico grupal

El personal de la escuela S.C.O.P lo integran dos maestros egresados de la Normal de Saucillo, tres de la normal de Creel, uno de la normal del Estado, uno especializado en Psicología, siete de capacitación y uno de licenciatura en Educación física.

La antigüedad de los maestros fluctúa entre los 12 a 18 años de servicio, mismos que proyectan una escala de valores que pueden provenir de fuentes muy diversas: intereses personales, valores colectivos impuestos por el ejemplo, pautas de comportamiento, el prestigio, la moda, etc.

Poseen una personalidad de acuerdo a su formación académica.

Existen maestros que por circunstancias de oportunidad o situaciones familiares se involucran en la docencia, algunos tienen verdadera vocación y otros porque se tiene servicio médico y un sueldo seguro.

A pesar que la escuela tiene muy buena proyección ante la Comunidad, la relación de los compañeros maestros es meramente de trabajo, el compartir actividades, comisiones se agrupan en dos o tres compañeros y siempre son los mismos.

Los maestros que son egresados de licenciatura forman su propio equipo, los estudiantes de igual manera y los que no estudian se justifican de una u otra forma relegando responsabilidades para la participación en reuniones colegiadas de temas, metodología y técnicas que pudieran favorecer la calidad educativa.

"LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA "SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y OBRAS PUBLICAS"

C. Justificación.

El sistema educativo a través de su historia ha formado individuos de una escasa capacidad de criticar y reflexionar en torno a lo que en nuestra sociedad acontece.

En la actualidad aun impera el autoritarismo del profesor, además de otros vicios, a los maestros de hoy nos toma formar conciencias, fuimos víctimas de ese régimen autoritario y es una barrera difícil de derribar aunque no imposible cuando las voluntades del maestro están comprometidas a cumplir con la misión que las integra.

En la actualidad el directivo no tiene capacitación, ni escuela para realizar su labor, su función es meramente administrativa y política, no esta formado para dirigir una organización.

Cuando se trata de comunicar la actitud de los maestros no siempre es intencional, analizada a fondo, esto es un reflejo de la estructura social y política en la que se está inmerso.

Otro factor que influye son el nivel económico y cultural en que se desenvuelve la vida del maestro, marca también pautas en su conducta, en medios económicamente débiles, una enfermedad, falta de vocación a su profesión, un salario insuficiente, etc. produce un trastorno familiar que repercute indiscutiblemente en la personalidad del maestro.

Esta influencia se suaviza o se agrava según la reacción de la familia a la situación adversa: conformidad, deseo de superación, o franca agresividad. En cualquier caso el maestro se sentirá inseguro irritable o resentido, lo cual repercute indudablemente en las relaciones inter personales del colectivo escolar.

D. Objetivos.

- 1.- Favorecer las relaciones interpersonales entre el personal de la escuela.
- 2.- Consolidar un equipo de trabajo participativo, comprometido y eficiente.

II. FUNDAMENTACION TEORICA.

A. Política Educativa.

En este capítulo se plantean temas de apoyo que fundamentan las situaciones dadas en cuanto a las relaciones interpersonales, iniciando con el tema de política educativa que es la que estipula un cambio social en el empeño por una educación que dinamice los procesos hacia una civilización más justa y hacia una plenitud de vida.

La política educativa constituye una clara interpretación de su política general y del proyecto que como nación haya definido.

Entendemos por política educativa el conjunto de decisiones que deben tomarse para hacer congruente la educación nacional con el modelo de desarrollo de nuestra sociedad, la visión de lo político se plasma en sus afirmaciones sobre la orientación filosófica, los propósitos y directrices.

En cuanto al propósito de la ley, señala que la educación debe contribuir a modificar el modelo social del país y une el desarrollo a partir de las personas y no de los objetos.

Los fundamentos de la educación se encuentran en el artículo tercero Constitucional y en la ley General de Educación y contiene dos grandes enfoques, la educación como proceso personal y como proceso social.

Como proceso personal la educación mexicana debe ser consecuente con los procesos de cambio del país con el desarrollo científico y tecnológico mundial.

Como proceso social, la ley estipula que la educación debe contribuir al cambio social, en particular promoviendo una mayor igualdad de oportunidades y

procurando infundir los valores que favorezcan la introducción de reformas económicas, sociales y políticas.

"El propósito de la ley es que la educación contribuya a modificar el modelo social de nuestro país para lograr mejores condiciones de convivencia, de distribución y de participación, dirigirlo hacia el arreglo de los valores humanos" (1)

Habrá que fortalecer la vida cultural mediante la búsqueda de dos grandes objetivos estrechamente correlacionados, ampliar la participación democrática de los individuos, de los grupos y de las comunidades en el conocimiento, la creación y el disfrute de nuestra cultura y enriquecer, afirmar y difundir los valores propios de nuestra identidad nacional.

B. Historia de las relaciones humanas.

La revolución industrial, iniciada en Inglaterra, trae consigo cambios en la estructura económica-social, creando las condiciones para la aparición, por una parte, de un grupo de industriales emprendedores y audaces, y por otra parte, de la fuerza de trabajo sujeta a condiciones insalubres y salarios de subsistencia. En esta etapa, el naciente grupo empresarial se encontró con la inesperada y prodigiosa tarea de convencer al público en general de su derecho de autoridad en la industria y de que la necesidad de industrialización no constituía un reto para los intereses en pugna.

En aquel tiempo las ideologías estaban basadas en una relación de "necesaria dependencia" por parte de los obreros sobre quienes se ejercía la autoridad a

(1). - González C. Pablo México ante la crisis Problemas Políticos Sociales y Económicos II Antología CAM p. 47

través de las líneas tradicionales de amo y sirviente "La teoría de la dependencia presuponía que los ricos deberían ser responsables para con los pobres y atenerse a las reglas morales correspondientes a un buen orden social.

Posteriormente al rechazar tal responsabilidad, el movimiento de *laissez faire* dejó abandonado al pobre a su propia suerte. Después al final del siglo XIX en Inglaterra y más aún en Estados Unidos, las teorías del Darwinismo social justifican la autoridad empresarial y riqueza por medio de la mayor habilidad de quienes la detectan, para sobrevivir" (2).

Al finalizar el siglo pasado, Federico Taylor junto con otras personas de menor renombre, inició en los Estados Unidos lo que es conocido con el nombre de la "dirección científica" este movimiento ha sido muy criticado en vista de que esclavizó y explotó más a los trabajadores que los beneficios que estos recibieron.

1. Desarrollo de las relaciones humanas.

Si nuestras relaciones con la familia, con los amigos, con el trabajo, persiguen la finalidad de crear las condiciones para que nuestra vida se desenvuelva en un clima de armonía, alejando las causas que puedan impedirlo, es indispensable que conozcamos a fondo todas las formas posibles de comportamiento humano, en los diferentes niveles en que puedan manifestarse, para que los resultados que perseguimos sean satisfactorios.

Nuestras relaciones se caracterizan por las diversas formas en que las practicamos según se trate de que nos interesa mantener con las personas con

(2) REINHARD Bendix, Work and Authority in Industry. Historia de las relaciones humanas. p. 435

quienes estamos en contacto permanente o con aquellas que lo hacemos solamente de manera transitoria. Las diferencias en nuestra forma de comportamiento, en uno y en otro caso son profundas.

Cuando la relación es transitoria, tendrá por objetivo el cumplimiento de algo mutuo y la relación tendrá que ser adecuada, pero el interés reciproco esta en el cumplimiento de un trato y ninguno esta particularmente interesado en los problemas, gustos, tendencias o necesidades de otro. La relación adquiere una característica objetiva muy marcada y en muy pocas ocasiones se apartara de la finalidad que le dio origen.

Cuando la relación es permanente, en cambio, como cuando se trata de convivencia constante con quienes siempre tenemos algo que ver, ya se trate de familiares, amigos o determinados compañeros, los objetivos perseguidos son trascendentes, nos preocupa todo lo que a ellos afecte, tiene interés en conocer sus gustos, necesidades aficiones, puntos de vista etc. Y siempre estamos dispuestos a la ayuda cuando sea necesaria, aun cuando no nos la soliciten. En este caso, la relación esta encausada desde un punto de vista objetivo y nos interesa mantenerla en forma que represente para todos una manera agradable de vivir.

Mantener las buenas relaciones con los demás es algo que a todos nos interesa, pero la forma en que tratamos de hacerlo tiene que ser objeto de todo nuestro cuidado si queremos encontrar la manera indicada de lograrlo.

Las tensiones a que todos estamos sujetos, con motivo de nuestro diario actuar, en muchas ocasiones nos quitan posibilidades de comprensión hacia nuestros semejantes; las angustias que con frecuencia nos dominan nos impide reaccionar acertadamente en determinadas circunstancias; la inseguridad con la que actuamos hacia ciertas situaciones nos conduce a asumir actitudes negativas que hace a los demás formarse una pobre imagen de nosotros y, naturalmente, nada de eso atribuye a mejorar nuestras relaciones con nadie. Pero de ninguna manera aceptar que todo ello es inevitable, pues podemos con habilidad,

franquear todos los obstáculos que se opongan a la consecución de los fines que persigamos, todo lo que tenemos es aplicar las fórmulas indicadas y estas las podemos aprender fácilmente de la insuperable maestra que es la vida misma, si ponemos suficiente empeño en la tarea.

Esta fuera de duda que, en razón de los requerimientos de la vida actual, todos estamos sujetos a los demás, en cierta forma, para desarrollar nuestras propias actividades. Nadie puede resolver todos los problemas o satisfacer todas las necesidades con sus propios medios. Todos necesitamos de los demás en virtud de la diferencia de conocimientos, habilidades y posibilidades que cada cual tiene y es esta interdependencia lo que nos obliga a buscar las formas de ayuda mutua que, bien ejercida, dan lugar a la aparición y practica de las buenas relaciones.

Cuando hemos adquirido cabal conocimiento de nuestras limitaciones y de nuestras posibilidades, nace en nosotros el sentimiento de nuestra propia estima, nos consideramos diferentes a los demás y mutuamente en muchos aspectos superiores a ellos. Es posible que así sea, pero es preciso que otros sean los que tal cosa entiendan que nos lo hagan sentir, que nos estimulen en forma de reacciones positivas que nos permitan adquirir la certeza de que nuestro criterio esta bien fundado. Por esto buscamos las relaciones de todos los que están dispuestos a comportarse con nosotros de manera que sigamos conservando la buena opinión que de nosotros mismos nos hemos formado e, inicialmente, tratamos de encontrarlas en nuestros familiares, amigos y compañeros.

2. Creación de un Ambiente Propicio.

El directivo debe propiciar que las relaciones ínter personales sean cordiales, ya que la participación en un grupo puede producir temor, inhibición, hostilidad etc. situaciones que obstaculizan el desarrollo de la creatividad y el aprendizaje, pues la reducción de tensiones grupales favorece el trabajo y la producción

individual. Cuando sé esta cómodo y tranquilo, a gusto con los demás, la tarea resulta más provechosa y gratificante.

El trabajo del directivo esta echo de relaciones entre personas, con el conocimiento, con la realidad social, con la escuela, con los valores que el mismo y la escuela quieren transmitir.

De estas relaciones que proporcionan una pauta de análisis para que el directivo pueda entender las influencias e ínter relaciones que modelan su trabajo así como las causas y raíces de una serie de situaciones que se dan frecuentemente en el proceso educativo.

Las dimensiones surgidas de las relaciones son:

a) Dimensión personal

En esta dimensión se considera al maestro como ser humano con una historia personal, una serie de capacidades y limitaciones, un conjunto de intereses y motivaciones, y una experiencia particular a partir de su trayectoria biográfica familiar, cultural, escolar y profesional.

Al referirnos a cuestiones de tipo personal en un análisis sobre el trabajo docente, estamos afirmando la importancia que tiene, en una profesión que se ocupa de la formación de personas, la persona del maestro. Por esto, al reflexionar sobre esta dimensión, invitamos al maestro a analizar cuestiones como los motivos que eligió la docencia y por los que permanece en ella; las metas que inicialmente se proponía alcanzar y la forma que al pasar el tiempo ha ido evolucionando estos motivos; el grado en que actualmente se encuentra satisfecho con su trabajo; las experiencias que han sido más significativas en su vida como maestro, la importancia que ha dado su trabajo en su vida personal y

familiar, los sentimientos de éxito o fracaso profesional y lo que actualmente propone lograr.

b) Dimensión institucional

En esta dimensión se considera al maestro como profesional de la educación, y abarca todas las relaciones laborales que su trabajo implica, así como el conjunto de aprendizaje que ha ido adquiriendo a través de su paso por las instituciones que se ha formado y las escuelas que ha trabajado.

Al analizar las relaciones ínter institucionales del trabajo docente, nos proponemos facilitar la reflexión de cada maestro sobre los aprendizajes adquiridos durante sus años de "formación de la práctica" trabajando en distintas escuelas. Algunos de estos son rutinas, métodos pedagógicos, aptitudes, formas de relaciones con las autoridades escolares, concepciones sobre su trabajo, concepciones sobre los alumnos, tradiciones, festejos, etc. Todos estos aprendizajes --aunados a la situación laboral de los maestros en cuestión de salario, prestaciones, organización sindical, participación que se refieren al magisterio como trabajo—van moldeando a cada maestro, de acuerdo con las instituciones a las que ha pertenecido.

La personalidad que proyecta el maestro es debido a su formación académica y refleja una escala de valores que provienen de fuentes diversas como: intereses personales, valores colectivos impuestos por el ejemplo, pautas de comportamiento, el prestigio, etc.

c) Dimensión inter personal.

En esta dimensión se considera el tipo de relación que se establecen entre los

distintos miembros de la escuela, tanto individualmente como en grupo; alumnos, maestros, padres de familia, y otros. Se propone destacar la importancia que tienen el tipo de convivencia y las relaciones inter personales que se dan en la escuela.

La colaboración o la rivalidad, el individuo o la solidaridad, la sumisión a la confianza en sí mismos, el diálogo o la arbitrariedad, la autonomía o la dependencia, son algunos ejemplos de aprendizaje sociales que se dan a través de la relación interpersonal, y que la escuela refuerza a de uno u otro sentido.

Se considera el tipo de relación que se establece en el ámbito escolar , la cual enfatiza la importancia que tiene la integración de esfuerzos de los distintos miembros que participan en la escuela para lograr metas compartidas. También destaca el papel y "estratégico que tiene el directivo para estar en contacto con los maestros como con los padres de familia y autoridades escolares para ser el facilitador del dialogo entre ellos.

d) Dimensión Social

Se refiere al trabajo docente como una actividad que tiene una importante repercusión en la sociedad. Por lo tanto, destaca la importancia que tiene el papel que juega el maestro frente a la sociedad, el lugar y el valor que esta le otorga, así como la forma en que cada maestro concibe y concreta su función social desde la escuela. Se refiere también a las raíces socioeconómicas y culturales del maestro como un elemento fundamental para entender la forma en que comprende como nación, así como la de los grupos sociales con los que trabaja.

Cuando analizamos como un aspecto central del trabajo docente las relaciones que se dan entre maestro y sociedad está considerando, además que la función

educativa está siempre enmarcada en una cultura que el maestro puede asumir, valorar y recrear.

Todo lo anterior supone la revaloración del papel del maestro frente a la sociedad como alguien capaz de dialogar con ella, de compartir los intereses y problemas del grupo social con el que trabaja y de participar junto con otros miembros de la comunidad, para que el proceso educativo sea en verdad útil y adaptado a la realidad en que se desarrolla.

e) Dimensión valoral.

Esta dimensión, aun cuando se refiere a aspectos personales, las destacamos por la importancia que tiene en el proceso educativo. Trata de conjunto de creencias, actitudes, convicciones e ideología que conforman el código valoral de cada maestro, y a partir del cual su vida profesional tiene un determinado significado así mismo abarca su postura frente a lo trascendente, ya que esta tiene una gran influencia en la vida profesional.

La importancia de analizar aspectos valorales se debe al hecho de que cada directivo de manera intencional o inconsciente esta comunicando continuamente su forma de ver y entender el mundo. Mismo que los maestros tienden a asimilar todo esto bajo el supuesto proceso educativo nunca es "neutro" carente de orientaciones ideológicas que el directivo tiene un lugar especial en la formación de ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad de los maestros.

C. La Socialización como aprendizaje

El proceso de socialización consiste básicamente en un aprendizaje social. Es decir en él aprendemos a comportarnos adecuadamente en la colectividad

que nos rodea, la cual puede motivar a los miembros sancionando sus conductas con premios y castigos. ¿Cómo aprendemos a ser sociales?. ¿De quien aprendemos? ¿Qué es lo que aprendemos?

El más importante punto de vista de la socialización es la teoría de Albert Bandura, profesor de la Universidad de Stanford California. Según adquirimos nuevas conductas, observando con otras personas. O sea que aprendemos básicamente de la observación.

1. Los agentes de la socialización.

¿Quién nos enseña a ser sociales?

La respuesta esta en determinados grupos que desde nuestra niñez, desde el momento en que nacemos, nos va enseñando aquellos comportamientos que son propios de nuestra cultura y aceptados por ella.

Dos de estos grupos son esenciales: uno es la familia, otro la escuela. Ambos constituyen los agentes básicos de la socialización.

La familia es el agente que interviene en la socialización del ser humano desde que nace. Y aunque, en un primer periodo, este agente opera a través de la madre, la cual dota al niño decisivamente de los cuidados efectivos no solo imprescindibles para su madurez sino también el padre y hermanos u otras personas próximas a él dentro del hogar familiar.(3)

La escuela interviene cuando el niño cuenta ya con un conjunto de

(3) NODARSE José Elementos de Sociología Sociología p. 8

conocimientos internos, es decir asumidos como suyos, que representan al contar con una cierta orientación personal de base.

2. Grupo social

El ser humano tiende a agruparse con sus semejantes, por su naturaleza sociable y por las dificultades que le impone la lucha por la vida.

Dentro del grupo el hombre desarrolla actos de convivencia y espíritu de comunidad que traduce en la ayuda mutua y la cooperación.

Grupo social es por tanto, la reunión de seres humanos con relaciones recíprocas.

Más exactamente, "el grupo social es una colectividad identificable, estructurada y continua de personas que desempeñen funciones recíprocas conforme a determinados intereses, normas y principios sociales para el logro de objetivos comunes". (4)

a) Tipos de miembros en los grupos.

El agresor.- Ataca al problema, al grupo, al individuo.

El discutido.- Se opone con razón o sin ella, detiene el trabajo, vuelve al tema después de que el grupo lo ha rechazado.

(4) FITCHER JOSEPH H. Sociología grupo social, p. 28

El orgulloso.- Atrae la atención hacia sí, comenta sus éxitos personales, actúa de manera rara para llamar la atención.

El inmaduro.- Presenta falta de asimilación al grupo, se distingue por su ligereza y por sus bromas.

El integrante.- Afirma su autoridad o superioridad, manipulando al grupo y otros integrantes.

El negativo.- Todo lo encuentra mal y defectuoso.

El optimista.- Todo esta bien y perfecto. grupo y otros integrantes

El extrovertido.- Derrocha buen humor, jovialidad y simpatía.

El tímido.- No se atreve a hablar, se mantiene alejado y temeroso.

El obstinado.-No acepta ningún razonamiento.

El conciliador.- Trabaja en poner de acuerdo al grupo sin que alguno se sienta molesto o atacado.

El indiferente.- Presenta una actitud distraída y de desinterés.

b) Conducta de grupo

La mayor parte de la vida de la gente se desenvuelve en pequeños grupos primarios tales como la familia, grupos de juego, de intereses y asociaciones, en los que la interacción tiene lugar cara a cara, en forma íntima y personal.

El grupo primario, en contraste con los grupos secundarios, tal es como la comunidad, una organización representa una situación social concreta de influencia directamente la conducta.

¿Cuál es la fuente de atracción a los grupos?

En primer lugar, los individuos dependen de los demás para satisfacer la mayoría de las necesidades y, correlativamente, el grupo facilita a sus miembros la consecución de una gran cantidad de fines. La comida, el abrigo,

La satisfacción sexual y la protección contra las amenazas exteriores se obtiene normalmente dentro del grupo. En situaciones de tensión la gente unida al grupo está en condiciones de defenderse que los individuos aislados, y en los momentos dramáticos, el grupo es el camino para la consecución de los objetivos que requieren un esfuerzo cooperativo, los problemas compartidos fomentan el desarrollo de la cooperación para resolver el problema.

Otra fuente de atracción del grupo es la necesidad de conocer el medio, de obtener de la sociedad real la ratificación de los propios juicios y opiniones.

En el grupo el individuo se auto somete a pruebas y se compara con los otros miembros lo que le permite determinar si sus ideas, juicios u opiniones corresponden a la realidad social o no.

El individuo necesita pertenecer al grupo puesto que es éste el que determina en gran medida los sentimientos de orgullo, prestigio y valor personal.

De la participación y aceptación en un grupo que va más allá de uno mismo se deriva un sentido personal del individuo. El éxito y el reconocimiento del grupo pierde status o prestigio, lo mismo pasa a las personas que pertenecen a él y con el se identifican.

c) Características de los pequeños grupos.

Todos los grupos están estructurados en cierto número de dimensiones. Cuando se juntan varias personas por primera vez y comienza la interacción de unos con otros, un observador atento notará rápidamente las diferencias del grupo. Algunas personas ejercen más influencias que otras. Algunas inician más conversaciones que otras, algunas tienen más prestigio y algunos hacen mejor impresión.

De entre las estructuras del grupo son la sociométrica, la de poder, y la de comunicación

El patrón de gustos y de disgustos entre los miembros de un grupo constituye la estructura de amistad o estructura sociométrica. Dicha estructura cubre las formas más importantes de sentimientos inter personales, aprecio, indiferencia y rechazo.

Los grupos amistados en los que existe cohesión, tienden a ser más productivos y eficientes.

La estructura de poder es la distribución de la autoridad y de la influencia dentro del grupo. Si una persona controla los medios necesarios para la satisfacción de las necesidades de los demás, dicha persona tiene poder sobre los demás.

El poder es importante porque determina el status de un miembro, su fuerza estimada y su prestigio.

El hombre emplea una gran parte de su vida consciente en establecer comunicación con los demás, ya sea que él origine los mensajes o simplemente los escuche. La gran mayoría de los autores sobre temas de comunicación coinciden que el 70% del tiempo lo utilizamos por un día en la comunicación

"En todo acto de comunicación se busca establecer y mantener todas las inter relaciones necesarias para que el ser humano pueda pertenecer a los grupos en torno a él." (5)

La estructura de la comunicación se refiere a la red de canales de comunicación entre los miembros del grupo. El número, capacidad y distribución de los canales de comunicación afecta el funcionamiento del grupo, especialmente en la solución de problemas, en la distribución de la información y en el desarrollo de las vías organizadas de trabajo.

La educación como fenómeno eminentemente social está supeditada a las relaciones humanas, la comunicación es determinante en el proceso educativo

El hombre vive en un mundo lleno de comunicaciones. Todo MAESTRO tiene sobre sí una elevada responsabilidad de comunicación. Lo que en otras personas es necesaria actividad, en él se transforma en una actividad superior y como una función social es justamente la de transmitir conocimientos y habilidades, todo maestro, debe efectuar sus actos de comunicación como garantía plena de que serán efectivos, de que lograrán el plan para el cual han sido pensados y elaborados.

En el vínculo educación-comunicación siempre hay dos relaciones básicas, enseñanza-aprendizaje, emisor-receptor, las características de éstas relaciones cambian según sus transformaciones sociales y avances de la ciencia de la comunicación.

La relación que existe entre los miembros o elementos del proceso de comunicación en el marco de la estructura social determina la enseñanza y aprendizaje de un grupo.

(5) ALLAN Cox Comunicación Hablando claro el lunes por la mañana p. 139

Los medios y recursos juegan un papel importante en el proceso de comunicación educativa, ya que a través de éstos, el maestro transmite el mensaje que se adecua al objetivo trazado.

Existen más posibilidades de que la educación total se lleve a cabo en una relación inter personal eficiente, donde el dialogo sea la esencia misma del aprendizaje y la participación.

Abordar el tema de los medios de comunicación es difícil por su diversidad y complejidad, algunos consideran los medios de comunicación como medios de expresión, comunicación, formación, otros los consideran como medios de diversión. Con la utilización de estos podemos correr importantes riesgos como: mal informados, manipulados, formados por ser consumidores, perdedores de tiempo, o adquirir una influencia negativa en la formación de la personalidad.

Las nuevas generaciones necesitan aprender a analizar la información que recibimos de diversas formas: televisión, radio, prensa, cine, libros, revistas, etc. Y aprender a criticar lo que el sistema nos ofrece.

4. La Institución Escolar.

La escuela o institución escolar puede estudiarse desde múltiples perspectivas; considerando su función social en la cual interactiva un conjunto de elementos.

La relación que se establece en la escuela y la comunidad es de vital importancia, la escuela no puede permanecer ajena a los problemas de la población, sino que debe aprovechar e integrar de manera equilibrada todos los aspectos de la vida de ésta. Su acción no estará dirigida solo a los niños, sino que contemplara a todos los miembros participantes y los involucra tanto en actividades culturales y sociales, como educativas.

a) Papel del Maestro.

Su actuación ha de realizarse en forma directa e indirecta.

El papel que tradicionalmente la comunidad le ha asignado al docente determina que llegue a ser un miembro importante dentro de ella. Esta relación sé vera favorecida en la medida en que el docente entienda y respete la dinámica de la población y propicie un clima de confianza y acercamiento entre la escuela y la comunidad.

Indirectamente, el maestro puede influir poderosamente en los padres de sus alumnos y en toda la comunidad en general si lo que enseña en la escuela consigue modificar la actitud y los hábitos de estos los cuales con él vinculo entre la escuela y el hogar.

Directamente, el maestro puede influir en los miembros de la comunidad si participa en las actividades de bienestar de esta, colaborando con otros dirigentes y funcionarios de la misma, tales como los de mejoramiento económico, salud publica, bienestar social. Etc.

Preferentemente que el maestro viva en la comunidad para contribuir en forma eficiente al desarrollo económico y social del país, no solo debe concretarse a sus labores estrictamente escolares, sino que siendo un elemento importante de la comunidad ha de procurar colaborar en todo lo que inspire en los habitantes, el deseo y el propósito de conocer y estudiar sus problemas y de trabajar en forma cooperativa para conseguir aquellas soluciones que estén a su alcance, a fin de mejorar sus condiciones de vida.

El maestro es un factor de cambio importante dentro de su Comunidad.

b) Papel del Director.

Su labor como educador, es la misma que la del maestro auxiliar o de grupo y de mayor proyección en beneficio de la educación de la comunidad. Pero, como director, debe participar activamente en la elaboración y ejecución de los programas de desarrollo comunal.

Por otra parte, se debe propiciar la participación de todos los integrantes del grupo, hacerle sentir que confiamos en ellos y en su capacidad, ya que toda persona tiene algo que enseñar a los demás. El director debe preparar el ambiente propicio para que el maestro se desenvuelva y en esta acción comparta y enriquezca su experiencia.

En la institución escolar el director eficiente debe tener una visión clara de lo que puede ser su escuela, y animan a todo el personal a trabajar en la materialización de esa visión, con elevadas expectativas donde todos se sientan implicados en una preocupación constante en la mejora educativa.

Las actividades del directivo son una serie de encuentros e intercambios interpersonales con alumno, profesores, padres, autoridades y otras personas.

Los directores eficientes son tolerantes con la ambigüedad y saben desenvolverse eficientemente en situaciones ambiguas, abordan los problemas desde una perspectiva altamente analítica, buscando las relaciones de causa-efecto que puedan aportar soluciones.(6)

El director debe mantener unas relaciones de amistad con el personal de la escuela, aunque manteniendo la autoridad e su liderazgo y procurándose el respeto y la voluntad de cooperación.

Los tipos de liderazgo de un director son:

(6) GARY, a.,Davis., Margaret A. Tomás. "Los directores eficientes". p. 69-9

Autocrático.

Sólo el líder fija las directrices, sin participación del grupo.

El líder determina las acciones y las técnicas para la ejecución de las tareas, una a una, en la medida en que se hacen necesarias y de modo imprevisible para el grupo.

Determina cuál es la tarea que cada uno debe ejecutar y quién es su compañero de trabajo.

Es dominador y "personal" en los elogios y en las críticas al trabajo de cada miembro.

Democrático.

Las directrices son debatidas y decididas por el grupo, estimulando y asistido por el líder.

El propio grupo emboza las acciones y técnicas para alcanzar el objetivo, solicitando consejo técnico al líder cuando es necesario, éste sugiere dos o más alternativas para que el grupo escoja. Las tareas ganan nuevas perspectivas con los debates.

La división de las tareas queda a criterio del propio grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo.

El líder busca ser miembro normal del grupo, en espíritu, sin encargarse mucho de las tareas. El líder es "objetivo" y se limita a los "hechos" en sus críticas y elogios.

Liberal.

Libertad completa para las decisiones grupales o individuales, con participación mínima del líder.

La participación del líder en el debate es limitada, presentando solo algunos materiales al grupo, aclarando que podría proveer información, desde que la soliciten.

Tanto la división de las tareas, como la escogencias de compañeros, queda totalmente a cargo del grupo. Absoluta falta de participación del líder.

El líder no hace ningún intento de evaluar o de regular el curso de los acontecimientos irregulares sobre las actividades de los miembros cuando se le pregunta..

III. ALTERNATIVAS DE SOLUCION

- 1.-Propiciar un ambiente favorable de trabajo donde el maestro se sienta respetado, aceptado e importante.
- 2.-Llevar al maestro a que exprese todas sus inquietudes, posibilidades y capacidades para crear, colaborar, etc.
3. -Apoyar y ampliar las posibilidades y espontáneas de expresión de afecto en los maestros.
- 4.- Estrechar lazos de comunicación entre compañeros de trabajo.
- 5.-Valorar su potencial positivo al maestro en todas las actividades que realice.
- 6- Concienciar al maestro para el rescate de valores
- 7.- A través del compañerismo respetar, apreciar y alimentar las identidades individuales de los miembros del equipo de trabajo.
- 8.- Integrar el equipo de trabajo.
- 9.- Estrechar lazos de comunicación entre compañeros

La problemática planteada requiere de una explicación de las causas que originan conflictos o fricciones en el colectivo escolar, por tal motivo se pretenden aplicar estas alternativas para cumplir con los objetivos propuestos mediante un cronograma y plan de trabajo.

El diagnóstico es básico para detectar el problema y buscar estrategias para que las relaciones interpersonales entre docente y directivo funciones de manera

óptima. Aspirando a lograr que entre el personal exista comprensión, amabilidad y cooperación mutua.

Las causas que originan la problemática son.

- Cada maestro realiza su trabajo individualmente.
- Existe egoísmo al compartir conocimientos.
- División del personal.
- Falta de respeto, ética profesional y vocación.
- Falta de planeación y comunicación.

La investigación se apoya de rescate de valores como: la honestidad, gratitud y respeto.

Un curso de relaciones humanas.

La visión del futuro es de mejorar las relaciones interpersonales y al final del ciclo escolar consolidar un equipo de trabajo participativo, comprometido y eficiente.

Las estrategias fueron aplicadas a partir del ocho de octubre con intervalos al mes de mayo de 1999.

A. Cronograma

A continuación se plasma un cronograma donde se especifican el seguimiento

de actividades que se llevaron a cabo en el transcurso del ciclo escolar.

ACTIVIDADES \ TIEMPO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Diagnosticar.	X								
Investigar teoría.		X							
Compaginar teoría-práctica.		X	X						
Elaborar y aplicar estrategias.		X	X	X	X	X	X	X	X
Registrar y analizar resultados.			X	X	X	X	X	X	X
Evaluar.			X	X	X	X	X	X	X
Autoevaluar.			X	X	X	X	X	X	X

B. Plan de trabajo.

Definido ya el problema se registran exclusivamente las estrategias aplicadas.

LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN

DIAGNOSTICO "CAUSAS"	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
Falta de planeación.	Planear colectivamente.	Humano.	Involucrar al maestro en todas las actividades inherentes a la Institución.	Comunicación. Responsabilidad.	Sept..	3	Todo el mes.
Bajo estima.	Conocerse a sí mismo.	Humano.	Dinámica.	Reflexión. Valorarse a sí mismo.	Sept.	10	2 hrs.
Intranquilidad.	Reflexionar sobre la palabra "paz"	Humano.	Expresar sus ideas mediante una frase.	Expresión Participación	Oct.	8	2 hrs.
Agresividad	Reflexión sobre su proceder y ante los demás.	Humano.	Historia "Buena suerte, mala suerte"	Ambiente escolar.	Oct..	15	2 hrs.
Idem.	Idem.	Humano.	Aplicación de cuestionario para favorecer la comprensión global.	Compromiso. Participación Expresión.	Oct.	22	1 hr.

DIAGNOSTICO "CAUSAS"	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
Agresividad	Reflexionar nuestro proceder.	Humano.	Aplicación de un cuestionario.	Mejorar el ambiente escolar.	Oct.	29	Todo el mes
Trato injusto	Modificar nuestra conducta.	Humano.	Cuadro de acciones aplicadas a la vida diaria. Expresar sus ideas	Compromiso. Trato justo y cordial.	Nov.	12	2 hrs.
No existe colaboración.	Reflexionar sobre la palabra "gratitud"	Humano.	mediante una frase."La persona que dejó de estar agradecida, se quedó dormida.	Expresión Participación	Nov.	26	1 hr.
	Aplicar la palabra "gracias"	Humano. Lámina.	Historia "Esto y aquello"	Agradecimiento. Motivación Colaboración.	Nov.	30	2 hrs.
Idem.	Idem.	Humano. Hojas.	Aplicación de cuestionario para favorecer la comprensión global.	Compromiso. Participación Expresión.	Dic.	10	1 hr.

DIAGNOSTICO "CAUSAS"	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
	Analizar sus cualidades de competencia.	Humano Folleto de valores.	Aplicación de test. Sobre el "espíritu e competencia.	Rasgos de competencia.	Dic.	17	1 hr.
División del personal.	Integrar al grupo	Humano.	Posada navideña	Disposición. Colaboración. Estrechar lazos de amistad. Convivencia.	Dic.	18	6 hrs.
	Modificar su conducta.	Humano.	Autoevaluar sus logros y cambio de actitud.	Compromiso. Participación. Motivación.	Ene	8	1 hr.
	Reflexionar sobre significado de la honestidad.	Humano. Lámina.	Pasaje de la vida de George Washington.	Honestidad.	ene	15	2 hrs.
Desinterés	Concientizar sobre el desarrollo de la integridad.	Humano. Hojas.	Aplicación de cuestionario para favorecer la comprensión global.	Compromiso. Participación Expresión.	ene	12	1 hr.

DIAGNOSTICO "CAUSAS"	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
Falta de integración grupal.	Integrar al grupo.	Humano.	Organización del convivio por motivo del día de la amistad.	Mejorar el ambiente escolar.	Feb.	12	Todo el mes
Falta de comunicación	Lograr una mejor comunicación.	Humano.	Inventario sobre la capacidad de comunicarse.	Expresar diferencias o malos entendidos	Feb.	19	3 hrs.
.Idem.	Evaluar rasgos de actividades que apoyen al problema.	Humano.	Rescatar rasgos importantes mediante una lista de cotejo	Expresión Participación. Interacción.	Feb.	1	1 hr.
Relaciones interpersonales conflictivas.	Mejorar las relaciones humanas.	Humano. Lámina. Música de fondo Hojas	Curso de relaciones humanas llamado "entrenamiento asertivo"	Disposición aceptación Compromiso.	Mar.	23	15 min.
Idem.	Idem.	Humano. Hojas.	Dinámicas aplicada a) "hacer" b) "expresión"	Responsabilidad. Expresar sentimientos	Mar.	24	1 hr.

DIAGNOSTICO "CAUSAS	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
Idem.	Idem.	Humano.	Aplicación de las dinámicas b), c).	Amistad Aceptación Empatía.	Mar.	25	1 hr.
Idem.	Idem.	Humano.	Dinámica "expresión individual"	Respeto a si mismo. Racionalización. Autoaceptación.	Mar.	26	2 hrs.
Idem.	Idem.	Humano.	Se continuó con música de fondo.	Compromiso de valores como amor, Honestidad, integridad.	Mar.	26	1 hr.
No acepta equivocarse.	Reflexión sobre la integridad.	Humano. Lámina.	Reflexión sobre la frase "la verdad siempre te protege, no hay mejor guardián que la verdad.	Honestidad. Expresión.	Abr.	9	1 hr.
Idem.	Idem.	Humano. Hojas.	Elaboración de una frase por los compañeros.	Compromiso. Participación Expresión.	Abr.	16	1 hr.

"CAUSAS"	OBJETIVOS	RECURSOS	ESTRATEGIAS	EVALUACION	MES	DIA	TIEMPO
Idem.	Idem.	Humano. Cartel Grabadora.	Escuchar el cuento" el muchacho que gritaba lobo"	Honestidad.	Abr.	22	2 hrs.
		Humano.	Preguntas que permiten la comprensión global.	Honestidad. compromiso.	Abr.	29	1 hr.
agresividad	Reflexión sobre "no violencia"	Humano. Dibujos. cartel	Mostrar dibujos y significado de la frase"no has a otros lo que no quieras que te hagan a ti.	Compromiso Expresión de sentimientos.	May.	7	1 hr.
Idem.	Idem.	Humano. Lámina.	Reflexión del cuento. " El cisne herido"	Compromiso respeto Expresión.	May.	14	1 hr.
Idem.	Idem.	Humano. Hojas.	Aplicación de un cuestionario a discusión.	Compromiso. Participación Expresión.	May.	21	1 hr.

C. Metodología.

La metodología aplicada fue la investigación-acción, siendo la más adecuada por permitir involucrarse en la práctica, apoyándose de la técnica de observación y auxiliándose de los siguientes elementos.

1. Muestra

El personal docente del plantel lo integran doce maestros del grupo, cuatro son titulados de la Universidad Pedagógica Nacional, cinco estudiantes de la misma y tres con normal básica.

La mayoría oscila entre doce y dieciocho años de servicio.

En las estrategias aplicadas al personal hasta el mes de febrero participaron los doce maestros.

En el mes de marzo se les hizo la propuesta para asistir al curso de relaciones humanas, llamado "entrenamiento asertivo" dirigido por el psicólogo del plantel, asistieron ochos maestros, a partir de esta fecha se tomaron como muestra.

2. Instrumentos

Los instrumento utilizados en esta protesta son:

El diario de campo.

Permitió registrar todas las observaciones relacionadas con el problema.

Cuestionario.

El cuestionario que se aplicó fue fácil de contestar, formado por instrucciones que nos indican como contestar, las preguntas son claras y se incluye una carátula de presentación donde se explica el propósito del cuestionario y la contabilidad de la información.

Se elaboraron preguntas abiertas y cerradas.

Esta técnica de investigación se aplica para estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa.

Durante las actividades antes mencionadas se aplica la técnica de observación donde se maneja un registro para observar rasgos importantes que pudieran auxiliar en el desarrollo de habilidades y actitudes que favorezcan las relaciones interpersonales en el colectivo escolar..

La técnica de observación fue uno de los instrumentos mas utilizados ya que proporcionaba la mayoría de los datos.

El tipo de observación que se maneja es la participante ya que se prestaba para ínter actuar con los compañeros.

Lista de cotejo.

Se registran las observaciones con los rasgos que consideraban más importantes, cada rasgo se registra con dos niveles (S) sí, N (no)

Estos niveles permitían planificar.

3. Evaluación

La aplicación de instrumentos utilizados en esta protesta, como el cuestionario, se realizaron para llevar una evaluación cuantitativa.

La lista de cotejo permiten registrar rasgos importantes que evidencien que ha desarrollado alguna habilidad, esto permite llevar una evaluación cualitativa.

La técnica de observación que nos permite trabajos con grandes volúmenes de datos. Que es la que esta más sustentada en este tipo de propuesta, ya que se pretende el cambio de hábitos y actitudes con el propósito de mejorar las relaciones humanas, las cuales son medibles cualitativamente, ya que no existe un parámetro para ello.

La autoevaluación se hizo un registro acorde al desarrollo de valores y hojas de reflexión.

Uno de los apoyos que arrojaron mayor número de datos fue el diario se campo que permitió dar un seguimiento al compromiso de aplicación a las estrategias aplicadas.

IV. APLICACIÓN DE LA ALTERNATIVA DE INNOVACION.

En este capítulo de aplicación de alternativas se registra un análisis de los resultados obtenidos que permitirán ir evaluando el seguimiento a las estrategias planeadas para ir desarrollando habilidades o cambio de actitudes que permitirán favorecer el trato y convivencia del colectivo escolar.

El propósito fundamental en la aplicación de la propuesta como mejorar las relaciones humanas, es mejorar las fricciones que existen entre el personal, las cuales se perciben en ambiente escolar. (anexo 1)

Los resultados del diagnostico nos dan una pauta a seguir, las fricciones o apatías que existen en el colectivo son actitudes de falta de respeto, honestidad, competencia, envidias u otros factores que obstaculizan el avance o seguimiento a una educación de calidad y un ambiente de armonía en el colectivo escolar.(anexo 2 y 3).

Septiembre

En el mes de Septiembre basado en él diagnostico, se aplico la siguiente dinámica.

Se les otorgó una hoja para que pusieran su nombre y la pasaran con sus compañeros, cada uno le escribe todas las cualidades que él cree que posee.

Enseguida rescatan la hoja con su nombre y de manera voluntaria leen su escrito.

Al final en una hoja se dibujará y anotará rodeado a él todas las cualidades que le escribieron.

Una de las causas que expresaron era falta de planeación, lo cual nos comprometimos en este mes de llevar a cabo una buena planeación en cada una de las actividades a realizar con el apoyo de todo el colectivo.

Análisis de los resultados

Se informó con anticipación todas las actividades inherentes al programa e institución llevando a cabo una planeación específica para cada actividad o evento con el apoyo del colectivo escolar.

Se observó entusiasmo y participación.

Octubre

Se aplica la estrategia:

Propósito: Mantener la paz individual y grupal.

Desarrollo: En la primera sesión un compañero inicia la lectura de la frase previamente pegada en la pared a la vista del grupo "El amor solo puede emanar de un corazón inmerso de paz"

En seguida se les pide guardar silencio, que cierren los ojos., que se sientan calmados, en paz.

A continuación se le da lectura a la historia " Buena suerte, mala suerte". (anexo 4).

Después se comenta el cuento en torno a una serie de preguntas que están destinadas a favorecer la comprensión global y crear así un contexto adecuado para las discusiones. (anexo 5) .

Análisis de los resultados.

El profesor incluye, a su vez, sobre el grupo social y puede determinar con su acción nuevas ideas, nuevas concepciones, nuevos modos de pensar y de actuar, hay algunos maestros que poseen energía y ejercen cierta influencia sugestiva sobre el grupo escolar modificándolo en cierta medida.

En este caso, el directivo como líder de un grupo laboral influye de una manera positiva para que haya armonía.

La compañera que acostumbraba gritar y ofender cuando hablaba, prometió no volver a alzar la voz aunque manifestaba que ella era así, pero que no ofendería mas a otra compañera.

Modifico el proceder ante los demás.

Durante la aplicación de esta estrategia se llegó a la reflexión de tomar las cosas con tranquilidad en situaciones o problemas presentados, no enfadarse o molestarse con sus compañeros por cualquier motivo.

Noviembre

En el mes de noviembre partiendo del proceso en la aplicación del proyecto, dando seguimiento al mismo, se aplicó un cuestionario para reafirmar la estrategia aplicada en el mes de octubre. (Anexo 6).

Se procedió a aplicar la siguiente estrategia:

Se pego una frase en la pared a la vista del grupo "La persona que dejo de estar agradecida, se quedo dormida en vida," s. Stevenson.

Se dio lectura a la historia "Esto y aquello" (anexo 7).

Después se comenta la historia en torno a una serie de preguntas que están destinadas a favorecer la comprensión global y crear así un contexto adecuado para las discusiones. (anexo 8).

Se llevo a cabo la celebración de cumpleaños de cuatro compañeros, ofreciendo un platillo para compartirlo con todo el personal y se otorga un detalle o regalo con la cooperación del resto del personal.

Se les otorga un cuestionario de apoyo para su autoevaluación, aparte del registro que se lleva en el transcurso del ciclo escolar. (anexo 9).

Análisis de los resultados.

La participación más directa fue por parte del directivo, la cual se concentro al interés del grupo, integrándose en forma igualitaria, agradeciendo la colaboración del grupo y exigiendo una sincera cooperación.

Se obtuvo respuesta en la integración del grupo en las actividades antes mencionadas donde se involucro todo el personal, maestra de educación física y trabajadores manuales, mismos que no lo hacían. (con excepción al convivio).

El personal intendente manifiesta un sentimiento de inferioridad y reacciona con hostilidad y rebeldía al sentirse relegado.

Al tomarse en cuenta en todo lo que concierne al ámbito escolar lo motivo a participar con entusiasmo en algunas actividades.

En la respuesta de favorecer las relaciones humanas en el ámbito escolar ha dependido directamente de la forma en que la dirección trata al personal, tomando en cuenta los factores psicológicos, independientemente de los factores externos.

Al observar a los compañeros en la aplicación de la palabra mágica "gracias" hubo respuesta de motivación hacia su trabajo.

Diciembre

En el mes de diciembre mediante la técnica de observación se rescataron rasgos importantes de las actividades inherentes al programa de diversa índole. (anexo 10)

Se lleva a cabo el festejo de dos cumpleaños y posada navideña.

Análisis de los resultados.

A la fecha aun existe la participación y cooperación del personal en actividades o eventos de diversa índole y convivios organizados, pero aun persiste el agrupamiento de dos o tres compañeros para realizar las actividades y siempre son las mismas. Escogen ellos mismos la compañera o compañero para dicha actividad o comisión.

En los convivios llevados a cabo se percibió la convivencia y hubo mas comunicación y armonía con una integración más grupal.

Enero

En el mes de enero se aplicó la siguiente estrategia.

Propósito. Verdad "Integridad".

Desarrollo. Se inicia la lectura de la frase a la vista del grupo " y por encima de todo, a tu propio ser sé fiel, entonces, como la noche sigue al día, seguirá que a nadie podrás ser falso". William Sakespeare en Hamlet.

En seguida se les pide guardar silencio, que cierren los ojos, que piensen en como son, en sus cualidades y defectos y en los errores y buenas acciones que hayan llevado a cabo. Posteriormente preguntarles a cada uno sobre lo que pueden decir de ellos mismos.

A continuación se le da lectura a la historia "Un pasaje de la vida de George Washington, tomado de la vida de George Washington de M. L. Weems. (anexo 11).

Después se comenta el cuento en torno a una serie de preguntas para favorecer la comprensión global y crear así un contexto adecuado para las discusiones. (anexo núm. 12).

Análisis de los resultados.

En comentario de reflexión se traslada el cuento a nuestra vida diaria, nuestra labor como maestro y la relación entre compañeros.

Si cometemos un error no se acepta, se justifica, culpando a terceras personas o circunstancias adversas

Se tomo un acuerdo de que a partir de hoy seriamos más honestos y responsables con nuestro trabajo.

Febrero

En el mes de febrero no se aplico estrategia, se realizaron eventos de diversa índole como: Conmemoración del aniversario de la promulgación de la constitución, muestreo de escoltas, concurso del himno nacional, composición del tema "símbolos patrios" con apoyo de servicios educativos de Chihuahua, se instalo una exposición "símbolos patrios".

Se llevo a cabo una asesoría de tres sesiones por parte del directivo a profesores para llevar a cabo la campaña de "prevención de quemaduras" a alumnos y padres de familia.

Se festejo el día del amor y la amistad con un refrigerio deseando que haya mas compañerismo en nuestro centro de trabajo.

Así mismo se continua con la técnica de observación para recabar datos y se elabora una lista de cotejo. (Anexo 13)

Se les otorga un inventario para su autoevaluación en la capacidad de comunicarse.(Anexo 14)

Análisis de los resultados.

En este mes se proyectó sobre todo en el convivio del 14 de Febrero, lazos de comunicación entre la mayoría del personal, persisten aun dos compañeros que se aíslan y no se integran al grupo.

Colaboran conjuntamente en todas las actividades que se llevan a cabo pero su relación es meramente de trabajo.

Se reflexiona sobre la capacidad de comunicarse.

Marzo

En el mes de marzo con la colaboración de un psicólogo se llevo a cabo un curso de relaciones humanas.

La mecánica fue la siguiente:

Nombre: "Entrenamiento asertivo"

Propósito: Mejorar las relaciones humana

Tiempo: de tres a cinco días según el proceso con una duración de una a dos horas diarias.

Desarrollo: Al inicio de la primera sesión, asistieron 8 compañeros y expresaron las expectativas que tenían al asistir al curso.

a). - Se les dio una hoja de papel y en 30 segundos harían con ella lo que cada uno quisiera.

Según el resultado se obtendría lo siguiente:

1. - No hace nada.

2. - Hace lo que hacen los demás.

3. - Hace lo que esta acostumbrado.

4. - Hace algo diferente.

b). - Se pide a un compañero pasar al frente en forma voluntaria. Cada uno se pone enfrente del y realiza el siguiente según lo sienta.

1. - Mirar a los ojos.

2. - Dar la mano.

3. - Me caes bien.

4. - Un abrazo.

C). - Se les dice que hagan de cuenta que están en un barco a punto de hundirse, poseen un salvavidas en el que solo caben dos personas, ¿ A quién salvarías?

D). - Se formaron en parejas y cada uno de ellos comentarían en chascarrillo provocando risa en el contrario de algún pasaje de su vida que le haya ocasionado dolor, y viceversa.

Las dinámicas mencionadas se realizaron en dos días con la duración de una hora diaria.

Se les proporcionó una hoja de autoevaluación, acorde al curso.(Anexo 15).

Análisis de los resultados.

En la actividad de:

Abril

Se le dio seguimiento a la aplicación de estrategias que ellos mismos sugirieron en el mes de Abril.

Valor: La honestidad.

Objetivo: Que cada maestro determine que la honestidad es fundamental para el mantenimiento de las buenas relaciones humanas.

Desarrollo: Se les pide sentarse en silencio y leer la siguiente frase: "La verdad siempre te protege, no hay mejor guardián que la verdad".

"Si estas dispuesto a admitir que te has equivocado, cuando te has equivocado... entonces eres honesto".

Cuento: "El muchacho que gritaba lobo" fábula de Esopo. (anexo 16)

Después se comenta el cuento con una serie de preguntas. (Anexo 17)

Seguimiento y aplicación a la vida diaria: Obsérvense cuando se sienten solos y lo que hacen para llamar la atención.

Análisis de los resultados.

Cada grupo tiene una escala de valores que pueden provenir de fuentes muy diversas: intereses personales, valores colectivos impuestos por el ejemplo, normas, pautas de comportamiento, el prestigio, etc.

Los valores elegidos personalmente llegan a interiorizarse, y por lo tanto llegan a tener significación y efectividad en la vida.

Se observó una gran disponibilidad en la aplicación de este valor, se comprometieron a llevarlo a cabo.

Mayo

La siguiente estrategia fue la última que se aplicó ya que por iniciativa del personal se les otorgó el folleto de valores para seguirlo aplicando solamente a los alumnos, no hubo disposición para continuar en grupo, por la saturación de actividades extraescolares.

Propósito: NO VIOLENCIA (incapacidad de dañar)

Se les muestra a los ocho maestros varios dibujos o pinturas de diferentes animales, como pájaros, gatos, cachorros, cisnes, patos y caballos. Discuta con ellos las cualidades de cada animal (su belleza, gracia, paz) y que sentirían al estar cerca de él, si les gustaría tocarlo, acariciarlo, etc.

Enseguida se les muestra una frase "No hagas a otros lo que no quieras que te hagan a ti"

Se comenta el significado de la frase.

Se escucha de una grabación el cuento "El cisne herido" grabado por compañeros integrantes de la mesa directiva del consejo técnico escolar. (Anexo 18), se comenta una serie de preguntas de acuerdo al cuento (anexo 19).

Análisis de los resultados

La muestra que es la que integra los ocho maestros que fueron los que participaron en el curso de relaciones humanas y en el seguimiento de estas dos últimas estrategias se observó mucho interés en continuar aplicando los valores y la autoevaluación con el propósito de analizar los avances que se han obtenido durante el ciclo escolar.

Por iniciativa de los maestros se pidió conseguir por parte del directivo el libro de "valores" para continuar aplicarlo en la vida diaria, tanto en los alumnos como en los maestros.

V. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la aplicación de la alternativo se fueron dando en cada mes en el capítulo cuarto, en este apartado se tomarán en cuenta los datos mas relevantes para la evaluación , tomando en consideración lo siguiente:

No podemos concebir de buenas relaciones cuando las comunicaciones son deficientes y no podrá haber comunicación en ninguna actividad común sin el empleo adecuado de los sistemas de comunicación.

Teóricamente el lenguaje como medio de comunicación e instrumento con que contamos en nuestro equipo social. Se utiliza no solamente para manifestar nuestros propósitos, sino también para conocer la conducta de nuestros semejantes y para realizar todo tipo de actividades.

Muchas veces nos preguntamos ¿Somos realmente verdaderos maestros, le damos la debida importancia a nuestra profesión?

¿Qué importancia tienen las relaciones interpersonales para que una institución sea de calidad?.

Fue una de las inquietudes que me motivaron a realizar esta propuesta, ya que vivimos dentro de una sociedad y ejercemos diversas funciones sociales de los grupos e instituciones de las que formamos parte, y como profesionistas de la docencia se requiere un especial conocimiento de las relaciones humanas.

Cada elemento dentro de la institución proviene de una cultura diferente, su familia, su formación como maestro, en que época estudió y el tipo de institución.

Qué pasa cuando un compañero maestro es totalmente negativo, apático a su trabajo, otro dinámico, otro responsable, otro comprometido a la institución y aún otros solo les interesa recibir un sueldo seguro.

¿Cómo motivar a un personal que lo conforman dieciochos integrantes en una institución con ciertas características?

Ahí es donde el directivo se sugiere que debe tener la capacidad de dirigir un equipo de trabajo para que el maestro se comprometa con la institución y se motive a seguir preparándose cada día como profesional de la educación y se proyecte positivamente dentro de su contexto.

En la escuela se ha tratado de respetar la cultura y personalidad de los compañeros, ya que en el plantel lo integran diferentes tipos de maestros como el agresor, el discutido, el negativo, el conciliador, solamente la tercera parte es comprometido con su trabajo.

La aplicación del proyecto fue difícil ya que compañeros manifestaban que los cursos de relaciones humanas eran para manipular a las personas.

Mediante el seguimiento se le fue dando una mayor libertad de expresión, sin herir susceptibilidades y demasiado tacto para la aplicación de nuevas estrategias permitiéndoles que ellos mismos las eligieran y así lograr que se sintieran comprometidos para llegar al objetivo deseado.

El agresivo, el obstinado y el negativo son los que provocan mayor problema en la institución, observando su comportamiento en reuniones de colectivo escolar, el directivo le da mayor participación e interés a este tipo de personalidades para lograr mayor cohesión en el grupo y tienden hacer más eficientes.

Mediante las estrategias llevadas a cabo en el transcurso del ciclo escolar, se ha notado un cambio positivo, ya no se habla en forma exagerada y la mayoría se dirige con respeto.

Las estrategias se aplicaron con táctica concientizando al personal para la aplicación de éstas en los alumnos.

Al logro de que el equipo se trate con respeto, permitió al colectivo escolar participar activamente en todas las actividades donde exista un ambiente propicio donde el directivo les haga sentir que se confía en ellos y su capacidad.

Saber dar órdenes en forma adecuada es toda una ciencia y un arte. Es una ciencia porque se basa en ciertos conocimientos y principios de carácter psicológico que se deben poseer. Es un arte que es posible cautivar, siguiendo determinadas reglas y empleando una técnica que exige ciertas cualidades personales.

Se debe tratar con tacto para evitar susceptibilidades, y hacerlo con espíritu flexible.

La disciplina no se consigue con rigor ni con castigos, surgió natural y casi automáticamente, cuando los maestros están convencidos de que en el equipo de trabajo predominan todos los procesos y sienten que el directivo los trata con equidad, con estima, interés y consideración. En estos casos brotan espontáneamente el afecto y la admiración hacia el director y con ello la adhesión personal y colectivo

Es necesario buscar y analizar los procedimientos, utilizando las cualidades y los defectos para poder actuar sobre otras personas que, a su vez, tienen cualidades y defectos, la del director y la de los maestros.

Considero que en este ciclo escolar se lograron cambios de actitudes muy positivas en cuanto al respeto, honestidad y sobre todo el apoyo entre compañeros a realizar en forma equitativa y participativa las actividades y eventos de diversa índole.

Se invitó a los padres de familia donde se logró que se contagiara con entusiasmo y participara directa e indirectamente en las actividades realizadas donde participaban sus hijos.

Se detectó que los alumnos prefieren a los maestros que son afectuosos, que son entusiastas, que son capaces de adaptarse a las situaciones, que saben hacer planes, que se interesan en las relaciones con los padres de familia y Comunidad.

PROPUESTA DE INNOVACIÓN

Para realizar un diagnóstico de cualquier institución escolar es importante saber cual es su paradigma y detectar las necesidades para que una institución sea de calidad, que fortalezas y debilidades posee, que aspectos hay que preservar, cuales enriquecer y cuales modificar.

Enseguida buscar las estrategias adecuadas al objetivo o propuesta deseada en forma colectiva para lograr el objetivo deseado. En el caso de la escuela S.C.O.P. se detectó la problemática de las relaciones interpersonales no favorables lo cual no permitía innovar o enriquecer nuestra práctica docente.

Si realizamos o llevamos a cabo algún proyecto en forma individualizada no se obtendrá ningún resultado satisfactorio.

Si el colectivo no está convencido o si el equipo mismo no propone cual es la necesidad o problema a resolver, nunca colaborará con entusiasmo y habrá apatía sin obtener resultados positivos.

Es importante que el colectivo escolar proponga cual es la problemática o necesidad que la institución tiene y comprometerse a participar en esa solución en forma equitativa y responsable para de ahí buscar la necesidad de plantear estrategias a seguir para lograr el objetivo deseado.

Al plantear el equipo de trabajo las estrategias adecuadas y llevarlas a cabo respetuosamente y con responsabilidad permitirá al colectivo escolar participar activamente en todas las actividades propiciando un ambiente armónico donde el directivo les haga sentir que se confía en ellos y en su capacidad.

Las relaciones con el trabajo, persiguen la finalidad de crear condiciones para que nuestra vida se desenvuelva en un clima de armonía, alejando las causas que puedan impedirlo, es indispensable conocer a fondo todas las formas de

comportamiento humano, en los diferentes niveles en que puedan manifestarse para que los resultados que perseguimos sean satisfactorios.

La relación en la institución escolar es permanente, con una convivencia constante donde los objetivos perseguidos son trascendentes, donde el directivo se preocupe por lo que al colectivo le afecte, tener interés en conocer sus necesidades, puntos de vista , etc.

Se debe propiciar que las relaciones interpersonales sean cordiales, con respeto ya que un grupo puede producir temor, inhibición, hostilidad, etc., situaciones que obstaculizan el desarrollo de la creatividad y el aprendizaje, la reducción de tensiones grupales favorece el trabajo y la producción individual.

Cuando se está cómodo y tranquilo, a gusto con los demás, la tarea resulta más provechosa y gratificante.

La participación del directivo debe ser mas directa donde se concentre el interés del grupo, integrándose en forma igualitaria agradeciendo la colaboración del grupo y exigiendo una sincera cooperación. Donde se involucre todo el personal en la planeación y realización de actividades, eventos, situaciones, problemas que enfrenta la institución.

Existe un mayor interés y disponibilidad cuando hay apoyo mutuo en el colectivo escolar y permite analizar y responsabilizarse con madurez las fallas o logros obtenidos para enriquecer e innovar nuestra función como profesionales.

La disciplina no se consigue con rigor ni con castigos, surge natural y casi espontánea, cuando los maestros están convencidos de que el director predomina todos los procesos del trabajo y sienten que los tratan con equidad, con estima, interés y consideración. En estos casos brota espontáneamente el afecto y admiración hacia el director y con ellos la adhesión personal y colectiva.

El profesor incluye, a su vez, sobre el grupo social y puede determinar con su acción nuevas ideas, nuevas concepciones, nuevos modos de pensar y de actuar, hay algunos maestros que poseen energía y ejercen gran influencia sugestiva sobre el grupo escolar modificándolo en cierta medida.

En este caso el directivo como líder de un grupo laboral influye de una manera positiva para que haya armonía.

Las estrategias aplicadas en esta propuesta obtuvieron resultados positivos debido a la participación y disposición de la mayoría de los maestros que conforman la institución escolar.

Es importante que el directivo se comprometa con el equipo en forma igualitaria en la labor del maestro, contemplando todos los aspectos que atañen a nuestra labor educativa, saber guiar o dirigir al equipo con equidad, entusiasmo, profesionalismo. Si los maestros aprecian la labor del director podrá haber respuestas favorables para resolver cualquier problema, necesidad o situación que enfrente la institución

CONCLUSIONES

Después de haber llevado el análisis de la problemática "LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR" sabemos que el hombre es eminentemente social, no es posible considerarlo aislado, desde los tiempos más remotos tenía la necesidad de agruparse para satisfacer sus necesidades más urgentes como la alimentación, la reproducción, la protección, etc.

Conforme el hombre ha ido evolucionando, de la misma manera, sus formas de relacionarse se han modificado.

En nuestro tiempo vamos observando que debido a los avances de la civilización estamos viviendo un cambio en cuanto a la forma de relacionarnos con nuestros semejantes, la neurosis ha hecho su hogar en nuestra sociedad. Las causas son múltiples como la sobrepoblación, la competencia en todos los aspectos, el estrés, etc.

El fundamento de las relaciones humanas estriba en el entender a la gente y el porqué de su comportamiento.

Al establecer buenas relaciones de trabajo debemos de tener en cuenta que somos diferentes y que esperamos ser tratados como individuos, todos respondemos mejor cuando se interesan por nosotros y reconocen nuestras cualidades, cuando nos hacen sentir importantes y apreciados.

Todos necesitamos de los demás en virtud de la diferencia de conocimientos, habilidades y posibilidades que cada cual tiene, y es esta la interdependencia que nos obliga a buscar la forma de ayuda mutua que, bien ejercidas dan lugar a la práctica de las buenas relaciones.

Esta fuera de duda que en la vida actual, todos estamos sujetos a los demás, en cierta forma para desarrollar nuestras actividades. Nadie puede resolver todos sus problemas o satisfacer sus necesidades con sus propios medios.

La solidaridad que existe en la escuela es de mutua dependencia entre las diversas partes y sus influencias son recíprocas. Estas influencias son físicas, intelectuales y emocionales, al integrarse un miembro o elemento al equipo de trabajo a la institución no puede actuar totalmente solo, debe adaptarse a la comunidad grupal de que forma parte, el cual influye sobre el grupo social y puede determinar por su acción, nuevas ideas, nuevas concepciones, nuevos modos de pensar y actuar.

En la institución escolar el director eficiente debe tener una visión clara de lo que pueden ser sus escuelas y animan a todo el personal a trabajar en la materialización de esa visión, con elevadas expectativas donde todos se sientan implicados en una preocupación constante en la mejora educativa.

Las actividades del maestro y directivo son una serie de encuentros e intercambios interpersonales con alumnos, padres de familia, autoridades y otras personas.

Uno de los factores internos, los sentimientos, con respecto a los estados emocionales desempeñan un papel importantísimo en el comportamiento del colectivo porque provocan los mismos sentimientos en cada uno de los miembros del grupo.

El trabajo del maestro abarca muchos más aspectos de los que formalmente de establecen, donde quiera que se realice está conformado por un conjunto de relaciones.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la relación no se da sólo en el aula, que es un recinto donde se alcanzan magnitudes significativas, esto sucede en cualquier sitio y momento donde se mezclan los deseos de convivir, aprovechando las situaciones espontáneas e incidentales que también contribuyen a desarrollar las relaciones interpersonales entre el colectivo escolar, desarrollo que al final no debe medirse por los conocimientos, sino medirse en término de valores y actitudes que desarrolla al contacto con sus semejantes a través de la comunicación que es el principal medio para las relaciones humanas.

Esta propuesta logró que las relaciones entre el colectivo escolar fueran óptimas y se aspira que entre éstos se involucren alumnos, padres de familia, autoridades educativas y demás instancias en el campo educativo, donde exista comprensión, amabilidad y cooperación mutua para la solución de los diversos problemas y estar preparados para enfrentar los retos que la sociedad presente.

Pero aún queda mucho por hacer, el sistema educativo no le ha dado la importancia a lo que la educación exige, existe rezago educativo, inequidad, deserción, en sí no cumple con las expectativas del artículo tercero.

Para lograr un cambio se debe de partir de las base, el maestro vive constantemente con la realidad, conoce las necesidades de su comunidad, si no se le involucra con una verdadera participación en lo que la profesión exige, no habrá cambios significativos que pudieran transformar nuestra sociedad para un buen común.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALLAN COX Comunicación. Hablando claro el lunes por la mañana Argentina 1992 p. 139.
- FICHETER Josep H. Sociología. Grupo Social. México. 1971 p. 28
- GONZALEZ C. Pablo. México ante la crisis. Problemas Políticos Sociales y Económicos II. Antología C.A.M. Chihuahua, Edición 1996 p. 47
- NODARSE José Elementos de Sociología Sociología Minerva Books, New York 1991 p. 10
- REINHARD Bendiz, Workand Authority in Industry Relaciones Humanas Nueva York 1963 p. 4
- U.P.N. Antología Básica. Bases para planeación escolar Septiembre de 1995 M México, D.F. p.p. 98
- U.P.N. Antología Básica. Plan 94 "La Calidad y la Gestión" México, D.F. pp. 132

SE SINCERO CONTIGO MISMO, EN ESPECIAL , NO FINJAS EN EL AFECTO,
Y NO SEAS CINICO EN EL AMOR.

PUES EN MEDIO DE TODAS LAS ARIDECES Y DESENGAÑOS,
ES PERENE COMO LA HIERBA.

ACATA DÓCILMENTE EL CONSEJO DE LOS AÑOS
ABANDONANDO CON DONAIRE LAS COSAS DE LA JUVENTUD:
CULTIVA LA FIRMEZA DEL ESPIRITU, PARA QUE TE PROTEJAN
EN LAS REPENTINAS ADVERSIDADES.
MUCHOS TEMORES NACEN DE LA FATIGA Y LA SOLEDAD
SOBRE UNA SANA DISCIPLINA: ¡SE BENIGNO CONTIGO MISMO!

TU ERES LA CRIATURA DEL UNIVERSO
NO MENOS QUE LAS PLANTAS Y LAS ESTRELLAS
TIENES DERECHO A EXISTIR
Y SEA QUE TE RESULTE CLARO O NO
INDUDABLEMENTE EL UNIVERSO MARCHA, ¡COMO DEBERIA!

POR ESO DEBES ESTAR EN PAZ CON DIOS
CUALQUIERA QUE SEA TU IDEA DE EL,
Y SEAN CUALQUIERA TUS TRABAJOS Y ASPIRACIONES
CONSERVA LA PAZ DE TU ALMA,
EN LA BULLICIOSA CONFUSIÓN DE LA VIDA
AUN CON TODA SU FARSA, PENALIDADES Y SUEÑOS FALLIDOS,

¡EL MUNDO TODAVÍA ES HERMOSO!

SE CAUTO,

¡ESFUERZATE!

¡POR SER FELIZ!

INSTRUCCIONES:

Marcar con una cruz la contestación que usted considere.

¿Cómo considera la relación que existe entre el personal en el ámbito escolar?

Buena	Regular	Mala
-------	---------	------

1. ¿Cómo es su relación con el compañero de grupo de su grado?

Buena	Regular	Mala
-------	---------	------

2. ¿Cómo es la relación maestro - maestro en el ámbito escolar?

Buena	Regular	Mala
-------	---------	------

3. ¿Cómo es la relación del personal fuera del ámbito escolar?

Buena	Regular	Mala
-------	---------	------

4. ¿Cómo es la relación maestro – maestro fuera del ámbito escolar?

Buena	Regular	Mala
-------	---------	------

Frases incompletas.

1.-Cuando entro por primera vez en un nuevo grupo me siento

.....

2.-En el trabajo mi punto fuerte es

.....

3.- Intento mostrar a los demás que soy.....
.....

4.- En el trabajo temo a menudo que suceda.....
.....

5.- Para mi la confianza es sobre todo cuestión de.....
.....

6.- La clase de persona con la que tengo más dificultades para relacionarme
es.....
.....

7.- En este grupo me he dado cuenta que.....
.....
.....

HISTORIA "BUENA SUERTE, MALA SUERTE"

Erase una vez, hace mucho tiempo, un campesino que tenía un pequeño ranchito, con unas cuantas gallinas, unos pocos puerquitos, un caballo y un pequeño terreno donde sembraba maíz.

Su caballo le era muy útil, pues todavía no existían tractores. Muy temprano, todas las mañanas se levantaba antes de salir el sol e inmediatamente iba a ver si las gallinas habían puesto: si era así, recogía los huevos con cuidado y los llevaba a la cocina, para que su mujer los hiciera en el desayuno.

Luego en compañía de su hijo y su único caballo se dirigía al sembradío de maíz y revisaba el desarrollo de cosecha. Si habían crecido hierbas malas, las arrancaba con cuidado para no dañar la siembra, y si la cosecha ya estaba lista, cargaba las mazorcas sobre el lomo del caballo para llevarlas después al pueblo para venderlas.

Sucedió que una noche, cuando toda la familia estaba dormida, una enorme serpiente se introdujo en el corral, en donde descansaba el único caballo del campesino.

El caballo se puso nervioso al sentir la presencia del reptil y comenzó a relinchar cada vez más fuerte. El campesino y su hijo salieron a ver que pasaba, en ese momento, el caballo asustado brincaba por la cerca y huía al campo.

Al día siguiente uno de los vecinos del campesino, al enterarse de lo que había pasado por la noche se compadeció del y de su triste situación, y le dijo:

Que mala suerte vecino! Perder a su único caballo de esa manera ¡

El campesino, resignado, solo comentó: Mala suerte, Buena suerte! Nunca se

CUESTIONARIO

- 1.-¿ Porqué razón eligió la profesión de la docencia?
- 2.- ¿Cuál era su meta?
- 3.- ¿Qué experiencias más relevantes ha tenido en su profesión como maestro?
- 4.- ¿En qué grado se encuentra satisfecho con su trabajo?
- 5.- ¿Qué se propone lograr actualmente?

sabe! Y continuo con su trabajo diario como si nada hubiera pasado.

Unos días después el campesino y su hijo vieron a lo lejos una gran polvareda, unos momentos después pudieron distinguir un grupo de caballos que se dirigían al rancho.

Pero, que buena suerte vecino! Gritó otro de los rancheros si es nada menos que el caballo que perdió hace unos días y vienen con el otros caballos.

Tiempo después los árboles de naranja que había sembrado el campesino meses atrás comenzaron a dar fruto. Las naranjas estaban maduras y listas para ir al mercado. El hombre pidió a su hijo que recolectara la fruta. El muchacho obedeció y subió a uno de los árboles pero, resbalo y cayo al suelo rompiéndose una pierna.

¡Pero que mala suerte tiene usted vecino! –Dijo el campesino de junto—El único hijo que tiene y que se ha roto una pierna. ¿Y ahora quien le va a ayudar vecino? --Buena suerte, mala suerte... nunca se sabe, vecino—le contesto el campesino.

Y sucedió que en esos días en el país donde vivía el campesino le declaro la guerra a otro país. El rey ordena que todos los hombres en edad de manejar un arma se unieran a las tropas para defender a la patria. Pero como el muchacho tenia fracturada la pierna, no pudo ser enlistado.

Todos los jóvenes de ese pueblo y muchos otros se unieron a las tropas reales pero él ejército del otro país era tan poderoso que muchos perdieron la vida en esa guerra.

--¡Pero que buena suerte tiene usted, vecino—mire que tener un hijo único y que este se haya salvado de ir a la guerra por tener la pierna rota... Eso es buena suerte!

Buena suerte, mala suerte... nunca se sabe vecino... y el campesino continuo con sus labores diarias.

DISCUSION:

PRE:

¿Cómo te sientes cuando estas tranquilo y en calma?

¿Cómo te sientes cuando estas en un lugar ruidoso?

¿En cual de estas situaciones te sientes mas a gusto?

¿Conoces a una persona que sea tranquila, te gusta estar con ella?

POST:

¿Por qué se escapo el caballo de campesino?

¿Qué fue lo que le dijo el campesino cuando su vecino le comento sobre su mala suerte?

¿Quién acompañaba al caballo cuando regreso al corral?

¿Qué dijo el campesino esta vez?

¿Cómo se rompió la pierna el hijo del campesino?

¿Y que dijo su padre al respecto?

¿Por qué no fue el muchacho a la guerra?

¿Por qué crees que el campesino siempre repetía "Buena Suerte, Mala Suerte?"

¿Qué es lo que te da a ti más calma y tranquilidad?

¿Cómo podemos estar siempre tranquilos? ¿Sin que nada nos turbe?

¿De que parte de nuestro cuerpo podemos tomar fuerza para estar en calma?

Comentario:

Llega el papá a casa enojado por el tráfico...

Mamá ¿Cómo te fue, cariño?

Papá: ¿Cómo querías que me fuera? ¡Mal! ¡Hay un tráfico terrible

Bebe: (Se pone a llorar)

Mamá ¿Ya vez? ¡Ya está llorando el niño! Solo para eso sirves.

La misma situación, pero ahora la mamá responde tranquilamente al enojo de papá.

La historia del campesino al revés, con un hombre siempre quejumbroso de su suerte.

¿Crees que la tranquilidad y paz de una persona "Se contagie" a las otras personas que están con ella?

Inventa cualquier otra situación en la que haya y no haya tranquilidad.

Anota aquellas actividades en las que se pierde la calma.

Escribe el siguiente fragmento de un poema de santa Teresa de Jesús

Nada te Turbe,

Nada te espante

Todo se pasa..."

Compañero maestro (a):

Por este conducto, le pido de la manera más atenta me conteste estas preguntas recuerde que sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES: Marca con una cruz la respuesta en cada caso:

1. - ¿Te enojas con facilidad?

Sí

No

A veces

2. - ¿Te enfada que otros griten?

Sí

No

A veces

3. - ¿Te gusta estar con una persona tranquila?

Sí

No

A veces

4. - ¿Crees que lo que te pasa es buena o mala suerte?

Sí

No

A veces

5. - ¿Te gusta estar en paz contigo mismo?

Sí

No

A veces.

HISTORIA: "ESTO Y AQUELLO"

Una vez en un bosque a orillas de un solitario y cristalino estanque vivía un viejo sabio. No siempre había sido viejo ni sabio. Una vez había sido joven e incluso un poco tonto y desagradecido.

Mirando el estanque un bello y luminoso día vio su rostro reflejado en él.

Pensó, ¿cuál es real este que mira adentro, o el que me mira. A partir de ese día comenzó a pensar en esto y aquello.

Cuando lo hacía, le ocurrieron las cosas más interesantes insospechadas.

El pensar sobre esto y aquello lo mantenía tan ocupado y contento que nunca dejó el pequeño estanque en la selva. Llegó a conocer bien a todas las criaturas del bosque, sus altos y bajos, lo grande y lo pequeño, los porqués y los por cuantos.

Un día vio una ratoncita comerse unas moras maduras en el suelo. De pronto, un hambriento gato apareció entre los árboles y saltó sobre el ratoncito.

El sabio del bosque comenzó a pensar en esto y aquello, y antes de que pudiera decir ah el ratón se convirtió en un perro que se enfrentó al gato con un fiero gruñido. El gato corrió rápidamente con la cola entre las patas. El bondadoso llevó al perro a su cabaña al borde del estanque y acariciándolo, le dio algo de arroz para que comiera y le preparó un sitio donde dormir.

A la mañana siguiente, al despuntar el sol, el sabio fue al lago para pensar en esto y aquello. Ya el perro estaba ahí, sin prestar atención en su benefactor, estaba mirando su reflejo en el lago, acicalándose y admirando su tamaño y fuerza, pero para su horror, el perro comenzó a espiar algo que venía

sigilosamente atrás del, que no era otra cosa que un chacal hambriento que estaba a punto de devorarlo para el desayuno.

¡Oh! Pensó, que tonto y desagradecido he sido envaneciéndome frente a ese lago, sin ningún pensamiento acerca de donde he venido, quien soy o a quien debo de agradecer.

El viejo de larga barba no solo era bondadoso y sabio, sino también sabía perdonar. Y así una vez mas, pensando en esto y aquello convirtió al perro en un resplandeciente tigre, quien se dice aun puede verse a los pies de su amigo, volando porque nada lo disturbe mientras piensa en esto y aquello.

ACTIVIDADES:

A) Discusión:

PRE:

- 1.- Cuando alguien te hace un favor, ¿Qué le dices?
2. ¿ Para ti, que significa la palabra "GRACIAS?"

POST.

¿Quién vivía en el bosque?

¿Porque comenzó a pensar en esto y aquello?

¿Cómo ayudo al anciano sabio al ratón cuando estuvo a punto de ser comido por un gato?

¿Y luego como ayudo el anciano al perro?

¿Cuándo se dio cuenta el perro de que no había sido agradecido con su benefactor?

¿Tu, a quien debes agradecerle por lo que tienes y eres?

¿Cómo te sientes cuando le das las gracias a alguien que te ha ayudado?

Seguimiento:

Que cada uno reflexione de cómo agradecerle a la compañera o compañero que le haya ayudado y que lleve esa actividad en el mes

Apexo No. 8

ESPIRITU DE COMPETENCIA

Cierto Falso Indeciso

- A.- Se me haría difícil hablar frente a un grupo
- B.- Prefiero ser el que ponga la idea en funcionamiento que el originador de la misma.
- C.- El hacer que la tarea se realice es más importante que el saberse llevar con los demás.
- D.- Se me hace difícil tomar decisiones importantes en representación de otros.
- E.- Se me haría embarazoso que me nominaran para algún puesto público.
- F.- Preferiría no aceptar ninguna responsabilidad en época de alguna crisis.
- G.- Tiendo a estar de acuerdo con todo aquel que presenta su punto de vista de manera impresionante.
- H.- Prefiero no expresar mi opinión hasta no saber que partido han adoptado los demás.
- I.- Preferiría ser un buen orador a un buen escritor.
- J.- Por lo común me encuentro con que los de--

más me piden mi opinión.

K.- El ocupar un puesto de liderazgo no vale las críticas que tiene uno que aceptar.

L.- Es fácil convencer a los demás de que hagan algo que uno sabe que es correcto.

M.- Preferiría no discutir algo si supiera que no lo aceptarían.

N.- A una persona honrada les es demasiado difícil un político de éxito.

O.- Muchas veces acepto lo que otras personas dicen para evitar discusiones.

LISTA DE COTEJO SOBRE LA CAPACIDAD DE INTERACTUAR CON SUS COMPAÑEROS

Rasgos a evaluar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Le agrada trabajar en equipo.	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N
Participa con entusiasmo en todas las actividades.												
Comparte sus experiencias con sus compañeros.												
Facilita material de apoyo a sus compañeros.												
Convive con todo su personal												

Simbología S = Sí N = NO

El padre abrazo fuertemente a su hijo, pues George había demostrado su gran honestidad: No le mintió a su padre.

Cuestionario

¿Qué dijo George cuando su padre le pregunto acerca de quien había cortado el cerezo?

¿Por qué crees que no fue castigado?

¿Qué es mejor, mentir para no ser castigado o decir la verdad a pesar de las consecuencias?

¿Cuándo alguien te pregunta quien hizo algo (Como te sientes sí le mientes), (Como te sientes sino dices la verdad completa)?

¿Qué significa la reputación?

¿Qué reputación tiene el día de hoy George Washington?

¿Y tu que reputación tienes?

LISTA DE COTEJO SOBRE LA CAPACIDAD DE INTERACTUAR CON SUS COMPAÑEROS

Rasgos a evaluar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Con frecuencia inicia platica con sus compañeros	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N	S N
Comparte experiencias u opiniones con sus compañeros.												
Presta ayuda a los miembros del grupo.												
Participa en platicas o propuestas de grupo												
Solicita ayuda o la acepta cuando la requiere.												

Simbología S = SI N = NO

INVENTARIO DE LA CAPACIDAD PARA COMUNICARSE

A continuación se presenta un inventario que le ayudará a autoevaluar su capacidad para comunicarse con los demás.

INSTRUCCIONES

Lea con atención cada una de las diez preguntas que aparecen en seguida y elija la opción que corresponda a su experiencia.

Este inventario no es un examen, no hay respuestas buenas o malas, sólo se busca que usted obtenga información útil para su conocimiento, por lo tanto es importante que cuando conteste sea honesto y espontáneo. De igual manera tenga cuidado de responder de acuerdo con lo que realmente es y no como quisiera ser.

1.- Cuando expresa sus ideas ¿encuentra con orden y facilidad las palabras que quiere emplear?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

2.- Cuando sus sentimientos surgen en una conversación ¿le es difícil abrirlos a los demás?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

3.- Cuando habla ¿tiene la sensación de que los demás están escuchando sus puntos de vista con atención?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

4.- Cuando habla ¿ se da cuenta de cómo reaccionan los demás a lo que usted está diciendo?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

5.- Al expresar sus puntos de vista ¿usted supone que los demás saben de lo que está hablando?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

6.- ¿Siente dificultad para expresar sus ideas cuando sabe que son distintas a las de los demás?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

7.- ¿Sabe como influye su tono de voz, gestos y ademanes en los demás?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

8.- ¿Ayuda a los demás a que comprendan sus ideas y sentimientos aclarando las dudas que puedan tener?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

9.- ¿Solicita a los demás que le manifiesten lo que piensan y sienten acerca de lo que usted dijo?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

10.- ¿Tiene la sensación de que habla mas que los demás durante las conversaciones?

- a) casi siempre b) algunas veces c) casi nunca

INSTRUCCIONES PARA CALIFICAR EL INVENTARIO

Busque la puntuación que corresponde a casa respuesta y enciérrela con un círculo.

	A	b	c	
1.-	3	2	0	Orden y expresión de ideas.
2.-	0	1	3	Expresión de sentimientos.
3.-	3	2	0	Despertar el interés
4.-	3	2	0	Percibir las reacciones
5.-	0	1	3	Claridad del tema.
6.-	0	1	3	Manejo de diferentes expresiones.
7.-	3	2	0	Formas de expresión.
8.-	3	0	2	Aclaración de dudas.
9.-	1	2	0	Solicitud de retroalimentación
10.-	0	1	3	Equilibrio de la interacción.

Puntos obtenidos

PORCENTAJE

0-7	Mala	0 al 25%
7-15	Regular	25 al 50 %
15-23	Buena	50 al 75 %
23-30	Excelente	75 a 100 %

ESTOY CONSCIENTE DE LOS VALORES HUMANOS

- 1.- Aprecio y refuerzo mis conductas deseables.
- 2.- Deseo cosas grandes y las fantaseo.
- 3.- Practico los valores sociales: cortesía y honestidad.
- 4.- Desarrollo conciencia del fin que tienen el poder y la riqueza.
- 5.- Atiendo, apoyo y sirvo a los demás.
- 6.- Desarrollo la apreciación por la belleza y el arte.
- 7.- Me comprometo a mí mismo a seleccionar mis valores y expectativas.
- 8.- Aprendo a dar y a amar más plenamente.

EL MUCHACHO QUE GRITO LOBO

Hubo una vez un pueblecito al pie de una montaña. La gente del pueblo tenía granjas y también tenían ovejas. Las ovejas proporcionaban lana para que la gente pudiera hacer sus ropas, así como leche para beber y para hacer queso.

En el verano cuando la grama se secaba abajo del pueblo, era necesario llevar las ovejas a lo alto de las montañas donde había mucha grama tierra y dulce para que las ovejas pastaran.

La gente del pueblo se reunió para decidir quien tendría oficio de pastor y llevaría las ovejas a las montañas.

Todos los hombre estaban ocupados con las siembras así que decidieron que había sólo un muchacho en el pueblo lo suficientemente grande como para ir a las montañas y cuidar el rebaño de ovejas.

Lo llamaron y le dijeron que de ahora en adelante tendría el oficio de pastor.

¡Oh! Dijo el muchacho "Me sentiré muy feliz de ir a la montaña donde el aire es fresco y agradable, donde puedo escuchar el canto de los pájaros y ver a los conejos y a otros animales, pero hay algo que me produce mucho miedo."

¿Qué es lo que te produce mucho miedo? Pregunto el jefe del pueblo.

En lo alto de las montañas viven lobos que gustarán de vez en cuando comerse alguna oveja, dijo el muchacho. No creo que podré cuidar el rebaño si viene el lobo.

Eso es fácil de solucionar, dijo uno de los aldeanos. Todo lo que tienes que hacer es gritar ¡lobo! ¡lobo! Y vendremos todos corriendo y cazaremos al lobo.

Esta bien, dijo el muchacho. "Me sentiré feliz de cuidar el rebaño".

Entonces el nuevo pastor llevó al rebaño a las montañas y se sentó en una roca a tocar la flauta. Las ovejas pastaban en la grama verde y estaban muy contentas. Pero de pronto, comenzó a pensar en los lobos. "Me pregunto si los hombres vendrán en realidad", pensó el muchacho. "Si no vienen, entonces se comerán las ovejas y a lo mejor me comen a mi también".

El muchacho se asustaba cada vez más. "Ya sé lo que voy hacer", se dijo con una sonrisa. "Gritaré "lobo" "lobo" y probaré si en realidad los hombres vienen a ayudarme. Entonces no tendré miedo del lobo".

Los hombres estaban muy ocupados en las granjas , pero cuando escucharon al muchacho gritar ¡lobo! tomaron todos sus herramientas. Corrieron tan rápido que subieron montaña arriba para cazar al lobo y salvar las ovejas.

Cuando los hombre llegaron al lugar donde estaba el muchacho con las ovejas, casi no tenían aliento de lo rápido que habían corrido.

¿Dónde está el lobo? Pregunto jadeando uno de los hombres. "No lo veo". ¡Oh! , dijo el pastor, "no hay ningún lobo".

Todos los hombre arrugaron la frente un poco disgustados.

"sólo grité "lobo" ¡lobo! Porque tenía miedo" dijo el muchacho. "Yo pensé que no me podrían escuchar estando tan lejos y temí que no vinieran si yo llamaba".

Los hombres regresaron cuesta abajo a sus granjas, rezongando por el muchacho que no había confiado en ellos.

Pasó algún tiempo. Todo estaba muy quieto y lleno de paz en la montaña. El muchacho había observado a los pájaros y a los conejos, y había tocado su flauta,

hasta había dormido la siesta. Y ahora no tenía nada interesante que hacer y se sintió aburrido.

“¿Qué haré ahora?, pensó, miró al cielo y por la posición que tenía el sol se dio cuenta que aún quedaban muchas horas para cuidar el rebaño antes de que cayera la noche y fuera hora de regresar a su casa. “Estoy aburrido”, se dijo, “no tengo nada que hacer”.

Entonces pensó, “Ya sé, gritaré ¡lobo! Y todos los hombres vendrán Corriendo. Será divertido verlos.”

Y así lo hizo y volvió a gritar: ¡lobo! ¡lobo! .

Y nuevamente los hombre corrieron cuesta arriba. “¿Dónde está el lobo esta vez? Dijo uno de los hombres . Estaba muy enojado. ¿Todavía tienes miedo de que no te escuchemos? .

“No”, dijo el muchacho. Me sentía solo y pensé que sería muy divertido que todos vinieran a hacerme compañía, así que decidí gritar ¡lobo!.

Los hombres estaban muy disgustados. Regresaron cuesta abajo rezongando. “No se puede confiar en este muchacho, dijo uno de ellos.

“No se puede saber si en realidad hay o no hay lobo” dijo otro.

Pasó mas tiempo, y ¿saben lo que pasó? Vino un lobo de verdad. Llegó sigiloso donde estaba el rebaño y observó a las ovejas con gran alegría. ¡Oh, oh, oh, qué maravilla! Pensó el lobo. Lindas ovejas para comérselas . Tengo tanta hambre y he caminado tanto en búsqueda de comida. Me comerá solo una oveja y ya no tendré más hambre. Y habrá todavía suficiente para llevarle a mi familia.

El pastorcito vio al lobo. Se asustó muchísimo. Saltó sobre una roca y

dices es siempre VERDAD" dijo el otro.

El muchacho se sintió muy avergonzado por lo que había hecho. Y sabía que lo que los hombres decían era verdad. Había gritado ¡lobo! cuando no lo había.

comenzó a gritar aún más fuerte que las veces anteriores. "¡lobo! ¡lobo! Un lobo se va a comer una de las ovejas! ¡Auxilio!

Los hombres que estaban ocupados trabajando en sus siembras lo oyeron gritar, pero no se detuvieron de sus labores.

"El muchacho nos engaña de nuevo" dijo uno de los hombre, "Dos veces subimos a la montaña para nada".

"Ese muchacho tonto, lo que le pasa es que se siente solo" dijo un tercer hombre. No puedo detener el trabajo por una tontería.

Y ninguno de ellos fue en ayuda del muchacho.

Así que el lobo atrapó una de las ovejas y se la llevó a su guarida donde su familia esperaba por algo de comer.

El pastor no esperó a que el sol se ocultara. Llevó al resto del rebaño cuesta abajo seguida. Y corrió por todo el camino. Estabas muy molesto y muy asustado.

Cuando llegó a donde estaban los hombres en las siembras les preguntó. ¿Dónde estaban? Las lágrimas corrían por el rostro. "Ustedes me prometieron que vendrían si gritaba ¡lobo! ¡lobo! Pero no vinieron". Estaba muy enfadado. "Si, no puedo confiar en ustedes cuando vengan los lobos ¿Cómo puedo convertirme en su pastor?.

"¿Cómo podemos confiar en tí? Dijo uno de los hombres que ahora estaba furioso porque el lobo se había comido una de las ovejas.

"Lo hiciste dos veces, y no había ningún lobo", dijo el tercero.

"Si no dices la verdad todo el tiempo, ¿Cómo podemos suponer que lo que tú

DISCUSIÓN POSTERIOR

- 1).- ¿Porqué gritó el muchacho "lobo" cuando no había visto ninguno?
- 2).- ¿Qué sucedió cuando el muchacho gritó "lobo" por tercera vez?
- 3).- ¿Qué significa confianza?
- 4).- ¿Alguna vez alguien les ha mentado?

EL CISNE HERIDO

Hace mucho tiempo, en una tierra muy lejana vivía un pequeño príncipe. Su padre, el rey, le dio como regalo un hermoso jardín, todo completo para él solo.

Un día, estando el príncipe jugando en su jardín escuchó un gran alboroto y muchos ruidos que venían de atrás de un arbusto.

Se acercó y vio detrás del arbusto a un hermoso cisne blanco con una flecha incrustada en una de sus alas. El cisne muy asustado, al ver al niño, comenzó a batir sus alas frenadamente para poder huir, pero entre más movía sus alas el dolor crecía.

El príncipe jamás había visto antes a un animal sufriendo, ya que siempre había vivido dentro de las murallas protectoras del palacio de su padre. Al ver al cisne herido, él mismo sintió un gran dolor en su propio corazón.

Suavemente tomó al cisne y lo tranquilizó. Luego, delicadamente extrajo la flecha del ala del cisne y lo recostó sobre sus piernas para confortarlo.

Unos momentos después, el príncipe escuchó la voz de su primo.
¿Dónde está mi cisne? Se que está por aquí, en algún lado.

¡Oye!, ese cisne me pertenece. ¡Dámelo! , ¡es mío!

¿Porqué piensas que el cisne es tuyo? –Contestó el príncipe.

Su primo contestó altaneramente: _Porque yo le disparé con mi propia flecha, la cual como la vez, está colocada justo a un lado tuyo.

El príncipe le dio la flecha y dijo:

_Vamos a preguntarle a mi padre, el rey, a quién pertenece el cisne.

Después de escuchar la historia, el sabio rey dijo:

_Una vida no le pertenece a aquél que le hace daño.

Toda la corte del palacio estuvo de acuerdo, así el cisne permaneció al cuidado del príncipe. Cuando la herida fue sanada, el cisne pudo volar nuevamente y el príncipe permaneció feliz.

B) Seguimiento y aplicación en la vida:

Ver la conducta o comportamiento de los demás con empatía.

SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

ACCIONES	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
	P								
	R								
	P								
	R								
	P								
	R								
	P								
	R								
	P								
	R								
	P								
	R								

P=PROGRAMADO R=REALIZADO