



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Formación Integral del Docente
TEMÁTICA: Formación Integral y Desempeño del Docente
SUBTEMÁTICA: Desempeño y Prosección del Docente

LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LAS DOCENTES Y SU VÍNCULO CON LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

BÁRBULA, MARZO 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD



LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LAS DOCENTES Y SU VÍNCULO CON LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

Trabajo Especial de Grado Presentado Como
Requisito Para Optar al Grado de Licenciada
en Educación Inicial y Primera Etapa
de Educación Básica

AUTORAS:

CALVO DAYANA

C.I: 19.722.961

LANDAETA MARÍA

C.I: 17.500.637

TUTORA:

MSC. MITZY FLORES

C.I: 9.436.348

BÁRBULA, MARZO 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD



CARTA DE APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi carácter de tutora del Trabajo Especial de Grado titulado: **Las Relaciones Interpersonales entre las Docentes y su Vínculo con la Acción Pedagógica**, presentado por las bachilleres Calvo Dayana y Landaeta María, para optar al título de Licenciadas en Educación Mención: Educación Inicial y Primera Etapa de Educación Básica, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

Flores Mitzy
C.I. : 9.436.438



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO EVALUADOR

LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LAS DOCENTES Y SU VÍNCULO CON LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

Autoras: Calvo Dayana y Landaeta María

Este Trabajo Especial ha sido aprobado en nombre de la universidad de Carabobo por el siguiente jurado.

_____	_____	_____
Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
_____	_____	_____
Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma
_____	_____	_____
Nombre y Apellido	Cédula de Identidad	Firma

DEDICATORIA

Lo que hace cinco años comenzó como una aventura, hoy se convierte en una realidad vivida, llena de satisfacciones, de lucha, perseverancia, fé, alegrías, apoyo, sacrificios y sobre todo de las ansias de ser lo que siempre había soñado, ser Docente, Maestra, Licenciada en Educación Inicial y Primera Etapa de Educación Básica.

Dedico este logro, en primer lugar a **Dios**, la **Virgen Milagrosa**, **Divino Niño**, **Divina Misericordia**, **San Miguel Arcángel** y al **ánima de Lino Valles**; por colocar en mi vida personas importantes de buenos sentimientos que me acompañaron en este camino, también por cuidar mis pasos todas las madrugadas para llegar a la universidad y de retorno a mí hogar, por darme salud durante los periodos académicos, y sobre todo por otorgarme toda la sabiduría necesaria para estudiar esta carrera tan importante.

A mi madre Carmen Mireles, una profesional que para mí es un ejemplo a seguir en todos los ámbitos, por haberme traído al mundo dándome vida, brindarme mucho amor y cuidarme como si fuera el tesoro más valioso que haya tenido, por otorgarme todos los días los consejos necesarios para hacerme una mujer de bien con valores éticos y morales que han sido los aprendizajes más valiosos que tengo aparte de los aprendizajes académicos, por consentirme siempre y apoyarme en la decisión de dejar la carrera de odontología y estudiar lo que realmente hacia mi corazón feliz, sin ti esto no hubiera sido posible.

A mi padre Víctor Calvo, un hombre trabajador que para mí es un ejemplo a seguir, me ha enseñado a querer, amar y respetar la naturaleza y los animales, por siempre estar a mi lado apoyándome, siendo el papá cuidadoso, amoroso y bromista que siempre me saca una sonrisa, por llevarme todas las madrugadas de estos cinco años a tomar el bus de la ruta universitaria, por darme todos los consejos necesarios y valores éticos y morales que día a día llevo conmigo, apoyarme en mis decisiones y tomarme de la mano para ser lo que hoy estoy cumpliendo, dedico este logro en conmemoración de los 25 años de matrimonio eclesiástico que llevan juntos, brindándome un hogar y formándome como persona.

También dedico este éxito a toda mi familia, en especial a mi abuela Victoria, mi tía (kita) María, mi mapri ahijada María José, tíos y tías.

Calvo Dayana

DEDICATORIA

A Dios, primeramente por bendecirme cada día con salud y fortaleza para salir siempre adelante superando con dignidad todos los obstáculos. Por poner siempre en mí camino a personas maravillosas.

A mi hijito adorado del alma Fausto Andree, que a pesar de haberte tenido tan poquito tiempo a mi lado me diste la mayor alegría del mundo cuando vi tu carita por primera vez. Sé que desde el cielo has sido mi luz guía y me has dado la fortaleza para seguir adelante con la carrera al no dejarme desfallecer ante el inmenso dolor que me produjo tu pérdida. Dedico este gran logro a ti mi ángel para que desde el cielo te sientas orgulloso de tu mamita que tanto te ama y te extraña.

A mi adorado esposo Jean Carlos Herrera, quien ha sido el mayor impulso para que llevara a cabo este sueño y convertirlo en una meta cumplida. Por ser un gran apoyo constante, amor incondicional, compañero inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento. ¡Te amo infinito!

A mi suegra Mireya Rodríguez, por ser tan paciente conmigo, por aguantar todos mis berrinches y apoyarme a lo largo de toda la carrera con todos sus conocimientos. ¡Gracias por ser como una madre!

Landaeta María

AGRADECIMIENTOS

A **DIOS**, la **Virgen Milagrosa**, **Divino Niño**, **Divina Misericordia**, **San Miguel Arcángel** y al **ánima de Lino Valles**, por darme toda la fé, perseverancia, constancia, sabiduría y entendimiento, por haberme concedido tantos favores pedidos para salir victoriosa de algunos obstáculos encontrados en el camino y hacer de la materia de Seminario Proyecto de Investigación un reto superado.

A mi madre **Carmen** y mi padre **Víctor**, por apoyarme y estar conmigo en cada momento y levantarme en mis bajas; por darme palabras de aliento cuando más las necesitaba, por demostrarme que no existen límites cuando deseamos de corazón y con las mejores intenciones, por ser la familia bonita que siempre hemos sido, juntos por siempre.

Al Profesor Julio Ruiz, gran amigo de la familia quien me apoyo durante el cambio de carrera, me orientó con sus sabios consejos en referencia al papel que juega la docencia y aun hoy día lo sigue haciendo.

A la **Universidad de Carabobo**, excelente casa de estudios que abrió sus puertas para formarme con los mejores profesores y profesoras; sobre todo, me dieron la enseñanza excepcional contribuyendo a mi educación, en donde compartí cinco años de vida estudiantil a través de libros, que me llenaron de saberes y me llevaron hacer una profesional.

A **todas las profesoras de la Mención de Educación Inicial y Primera Etapa de Educación Básica**; y en especial a la Profesora Evis Ramírez, por explotar todo mi potencial cognitivo, además de ser profesionales dedicadas, responsables, amorosas, inteligentes... y muchas cosas más, que me llenaron de conocimientos, pensamientos, razonamientos, imaginación, reflexión, intuición, estímulo e inspiración para ser una profesional de calidad.

A **mi tutora Mitzy Flores**, por ser una profesora excelente, un ejemplo a seguir; que me ha dejado aprendizajes valiosos en torno a la acción pedagógica, la realidad social que viven los niños y niñas y la influencia de los medios audiovisuales en la sociedad y educandos; por aceptarnos ser parte de su sección de tutoría, pues deseábamos de todo corazón que fuese la conductora de este logro profesional. Gracias por todo lo enseñado.

A **mi compañera de T.E.G. María Landaeta**, mi “miti” una persona muy especial que conocí en esta casa de estudios, mi compañera desde hace 5 años, con quien realice cada una

de las evaluaciones, mi amiga, con quien he reído y he llorado, agradezco su compañía, consejos, opiniones y su amistad sincera. Te quiero Miti.

A mis amigas Carolina, Yuleidy, María Isabel (la adoptada), **Mikelia, Rusbelis y Yennire**, mi grupo de amigas, con quienes compartí risas, alegrías, miedos, sorpresas, lagrimas, gracias por aceptarme tal cual como soy.

También agradezco a mis compañeras de estudio, Yiyi, Mafer, Iría, Anggy, Mailen, Natasha, Liz, Airelyth, Yesica... y muchas otras más con quienes compartí día a día nuevas experiencias y expectativas académicas, sonrisas, miedos, momentos gratificantes, que nos hicieron ser un grupo amistoso.

Calvo Dayana

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso, por permitirme llegar hasta donde estoy colmándome de bendiciones, salud, fortaleza.

A la Universidad de Carabobo por ser la casa donde me formé como profesional y conviví con tantas personas maravillosas durante los cinco hermosos años que duró la carrera. Lo que no cambio por nada en la vida.

Al departamento Pedagogía Infantil y Diversidad por brindarnos excelentes profesores que con dedicación nos ayudaron a formarnos día a día como profesionales con vocación.

A mi Tutora Mitzy Flores, Un gran ejemplo a seguir por su dedicación, paciencia y conocimientos, brindándome en cada sesión seguridad y confianza. Profesora en la que sentí mucha admiración desde que la conocí en la materia Infancia y Medios, por su manera de ver la realidad de la vida. Gracias por aceptar ser mi tutora.

A mi Inteligente y estudiosa compañera de Trabajo Especial de Grado Dayana Calvo, por ser más que compañera de toda la carrera, por ser esa amiga que te conoce tal como eres, que te acompaña en tus logros y tus fracasos, celebra tus alegrías, comparte tus dolores y jamás juzga tus errores. Gracias por tu gentileza y tu paciencia. ¡Te quiero mucho Miti!

A mis grandes amigas, Carolina, Yuleidy, Mikeila, Rusbelis, Yenniré y la adoptada pero no menos importante **María Isabel**. Por haber formado parte de mí en estos cinco años, por aceptarme como soy, por reír con mis peculiares refranes, por brindarme su amistad, consejo, apoyo, ánimo y compañía en el momento más triste de mi vida. Gracias infinitas. Las quiero un montón.

A mis compañeras Yiyi, Mafer, Iria, Liz, Anngi, Jessica Jaspe, Airelyth, Rut, Yelitza, Brenda, Dailyn, Mailen, por todos los momentos especiales que compartimos durante los cinco años de estudios y que se convirtieron en inolvidables. ¡Gracias por ser tan lindas!

Landaeta María

ÍNDICE GENERAL

Página

Dedicatoria.....	
Agradecimientos.....	
Resumen.....	
Introducción.....	

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACION

Planteamiento del problema.....	
Propósitos de la investigación.....	
Propósito General.....	
Propósito Especifico.....	
Justificación de la Investigación.....	

CAPITULO II

ESQUEMA REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	
Basamentos Teóricos.....	
Las Relaciones Interpersonales.....	
Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm.....	
Conflicto y Racionalidad Educativa. Por Xavier Rodríguez Jares.....	
Mecanismos de Defensa según Sigmund Freud.....	
Una Aproximación al Perfil de el/la Docente de Educación Inicial.....	

CAPITULO III

CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma de la Investigación.....	
Tipo de Investigación.....	
Método de la Investigación.....	
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	
Unidades de Estudio / Fuentes de Información.....	
Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información.....	

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Descripción de los propósitos de la investigación.....	
Hallazgos encontrados en los diarios de campo	
Hallazgos encontrados en las entrevistas semiestructuradas.....	

Proceso de comparación entre los hallazgos.....

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Conclusiones.....

REFERENCIAS.....

ANEXOS

a)Formato de los Diarios de Campo.....

b)Formato de las Entrevistas Semiestructuradas.....



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Formación Integral del Docente

TEMÁTICA: Formación Integral y Desempeño del Docente

SUBTEMÁTICA: Desempeño y Prosecución del Docente

LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LAS DOCENTES Y SU VÍNCULO CON LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

Autoras:

Calvo Dayana

Landaeta María

Tutora:

MSC. Flores Mitzy

Fecha: Marzo 2015

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad interpretar las relaciones interpersonales entre las docentes en el C.E.I. "Bárbula I". Partiendo de los propósitos específicos que son: 1) Describir las relaciones interpersonales en el centro educativo, 2) Explicar las opiniones dadas por las docentes, personal administrativo, de ambiente (obreros/as), padres madres o representantes, sobre las relaciones interpersonales, y 3) Conocer cómo se vinculan las relaciones interpersonales con la acción pedagógica. Se empleó una metodología cualitativa de tipo etnográfica y se utilizó como técnica de recolección de información la observación participante y entrevista semi-estructurada y; como instrumentos usamos el diario de campo y el guión de la entrevista. Las unidades de estudio fueron siete docentes de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años, dos del personal administrativo, tres del personal de ambiente (obreros/as) y seis madres, padres/representantes. Ello con el fin de interpretar a) cómo son las relaciones interpersonales que se manifiestan b) cuál es la opinión que tienen las docentes, personal administrativo y representantes sobre las relaciones interpersonales c) cómo se vinculan las relaciones interpersonales con la acción pedagógica. Se realizó un análisis interpretativo y una triangulación de la información obtenida en los diarios de campo conjuntamente con las entrevistas realizadas, encontrándose en los hallazgos relaciones interpersonales expresadas en malestar, enfado y disgusto. Como conclusiones se obtiene que: las siete docentes mantienen una relación interpersonal compleja, manifestando actitudes de irritación, disgusto, diálogos con expresiones verbales y faciales que muestran incomodidad, exponiendo ideas o cualidades negativas hacia las demás compañeras de trabajo. Además las relaciones interpersonales perturban la acción pedagógica pues olvidan su rol principal como docentes para prestar mayor atención a los conflictos interpersonales con sus compañeras.

Descriptor: Docentes, Conflictos, Acción Pedagógica.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN



DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Formación Integral del Docente

TEMÁTICA: Formación Integral y Desempeño del Docente

SUBTEMÁTICA: Desempeño y Prosecución del Docente

LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LAS DOCENTES Y SU VÍNCULO CON LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

Autoras:

Calvo Dayana

Landaeta María

Tutora:

MSC. Flores Mitzy

Fecha: Marzo 2015

ABSTRACT

This research aims to interpret the relationships between teachers in the CIS "Bárbula I". Based on the specific purposes are: 1) Describe the relationships in the school, 2) Explain the opinions given by the faculty, staff, atmosphere (workers / as), mothers parents or guardians, on interpersonal relationships, and 3) Know how interpersonal relationships are linked pedagogical action. A qualitative methodology was used ethnographic type and used as data collection technique participant observation and semi-structured interview; as instruments use the field diary and interview script. Units of study were seven teachers in the age group 3-4 years old, 4-5 years, 5-6 years, two administrative staff three staff room (workers / as) and six mothers, parents / guardians. This in order to interpret a) how are the relationships that manifest b) what is the opinion they have the faculty, staff and representatives of interpersonal relations c) how interpersonal relationships are linked pedagogical action. An interpretative analysis and triangulation of information obtained in the field diaries along with interviews, found in interpersonal relationships expressed in distress, anger and disgust findings was performed. In conclusion we obtain: the seven teachers have a complex interpersonal relationship, expressing attitudes of irritation, disgust, dialogues with verbal and facial expressions that show discomfort, exposing ideas or negative qualities to other colleagues. Furthermore disrupt interpersonal relationships pedagogical action because they forget their primary role as teachers to pay more attention to interpersonal conflicts with their partners.

Descriptors: Teachers, Conflict, Education Action.

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Especial de Grado que se presenta, surge de la indagación e inserción al campo, específicamente en Centro de Educación Inicial “Bárbula I”, ubicado en el Estado Carabobo, Municipio Naguanagua, Sector Vivienda Rural, Urbanización Santa Eduvigis; en el presente año escolar 2014-2015, donde se observaron situaciones y hechos por los informantes claves que dan vida a la institución, en este caso las docentes del turno de la mañana, la cual son de índole investigativo ya que forman parte de la cotidianidad del centro y su función de acción pedagógica en el fomento y construcción de nuevos conocimientos en los educandos.

Dichas situaciones y hechos forman parte de la relación interpersonal entre las mismas, donde se percibe un malestar relacional entre el personal docente del centro educativo; partiendo de manifestaciones verbalizadas con expresiones faciales, que evidencian la situación haciendo referencia a las relaciones interpersonales entre las docentes que laboran en la institución.

Todo lo mencionado anteriormente, conlleva a una serie de conflictos relacionales entre el personal que labora dentro de la institución, por la contraposición de opiniones para trabajar en equipo en el ejercicio pedagógico en referencia a actividades planificadas.

Ahora bien, la presente investigación titulada “Las Relaciones Interpersonales entre las Docentes y su Vínculo con la Acción Pedagógica” propone interpretar las relaciones interpersonales entre las docentes del centro educativo.

En el presente trabajo de investigación, se plantean la concentración de elementos centrados en cinco capítulos. El capítulo I, ligado a la situación de la problemática donde se encuentran las interrogantes surgidas por las investigadoras, así como los propósitos concebidos en el proceso investigativo y la relevancia de la investigación.

En capítulo II, se encuentran los antecedentes y los basamentos teóricos referentes al tema a tratar, permitiendo realizar una mirada hacia teorías y trabajos realizados anteriormente que sustentan esta investigación.

En el capítulo III, refiere a la construcción del diseño metodológico; en el que se describe el paradigma de la investigación, tipo de investigación, método de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de información, las unidades de estudio y las técnicas de análisis de la información.

En el capítulo IV, donde se encuentran los hallazgos encontrados en el proceso investigativo obtenidos de las técnicas e instrumentos usados para la recolección e indagación, de la cual se sometió a una serie de procesos que dan lugar a la categorización, triangulación y teorización.

Finalmente el capítulo V, presenta las conclusiones emergidas mediante los propósitos trazados.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las relaciones interpersonales establecen aquellas habilidades que poseen los seres humanos para interactuar y convivir entre una o más personas dentro de un mismo contexto, las mismas se llevan a cabo y se perfeccionan durante el transcurso de la vida, cabe destacar que estas relaciones suelen ser complejas porque se originan desde las individualidades de cada persona.

Dentro de cualquier institución pública las relaciones interpersonales son fundamentales para la comunicación bidireccional efectiva, haciendo un clima organizacional equilibrado que fomente la integración del personal, ya sea de un centro hospitalario, alcaldías, gobernaciones, empresas, centros educativos... otras. En el caso de las instituciones educativas este hecho relevante no se escapa de las manos, sin embargo para tal hecho es necesario que las/los docentes presenten disposición de forma integral (alma, mente y cuerpo), donde se presencie relaciones interpersonales que se encuentren desviadas de conflictos y contraposiciones para llevar a cabo la mediación docente.

En el marco de referencia, se destaca lo expresado por Davis y Newstron (2003) quienes definen las relaciones interpersonales como “la interacción de manera productiva, cooperativa y satisfactoria de las personas dentro de las organizaciones”(p.39). Las relaciones interpersonales se accionan a través de intercambios en forma de pensar, sentir y percibir las cosas, también la competencia sana, el compartir intereses, actividades, objetos, afectos que propicien metas comunes para el éxito organizacional, siendo esta una estrategia de elemento clave en la canalización asertiva de conflictos.

Sin embargo lo observado en el contexto escolar del Centro de Educación Inicial “Bárbula I”, hace denotar el interés en las investigadoras de explorar las relaciones interpersonales entre el personal docente, porque durante el proceso de indagación durante las prácticas profesionales II y III, se percibió manifestaciones de malestar mediante

expresiones corporales y verbales llenas de disgusto, irritación, enfado, antagonismo en las opiniones, descontento laboral, déficit en el cumplimiento de la actividad docente, expresión de favoritismo por parte del jefe inmediato, ausentismo en el ejercicio docente, baja motivación... entre otras.

En este sentido las relaciones interpersonales entre el personal docente llego a ser una preocupación temática significativa para la investigación, porque es importante resaltar que además de ser formadores y formadoras docentes, son humanos diversos y cambiantes, pero esa diversidad y esos cambios no “debería” invadir el espacio para el cual se formaron académicamente en una casa de estudios universitarias, como lo es constituir un ejemplo a seguir para los educandos, siendo el futuro próximo del país; y es en este punto en el que resalta nuestra investigación ya que la problemática abarca la acción pedagógica como se ha descrito anteriormente; siendo de mayor relevancia, porque en un grupo de trabajo donde los intereses se trabajen individualmente, los resultados del mismo no son iguales al trabajo en equipo con todo el personal que da vida a la institución escolar.

Por tanto esta investigación esta enlazada con las relaciones interpersonales entre el personal docente y su vinculación con la acción pedagógica, donde nos planteamos las siguientes interrogantes:

¿Cómo se manifiestan las relaciones interpersonales en el centro educativo?

¿Cómo son las relaciones interpersonales que se manifiestan?

¿Cuál es la opinión que tienen las docentes, personal administrativo, de ambiente (obrero/a), padres-madres y representantes sobre las relaciones interpersonales en el centro educativo?

¿Cómo se vincula las relaciones interpersonales con la acción pedagógica?

Propósitos de la Investigación

Propósito General

Interpretar las manifestaciones de las relaciones interpersonales en el centro educativo.

Propósitos Específicos

Describir las relaciones interpersonales en el centro educativo.

Explicar las opiniones dadas por las docentes, personal administrativo, de ambiente (obrero/a), padres-madres y representantes sobre las relaciones interpersonales.

Conocer cómo se vincula las relaciones interpersonales con la acción pedagógica.

Justificación de la Investigación

Realizamos esta investigación para resaltar la importancia de la comunicación bidireccional asertiva entre el personal docente y directivo para la canalización de conflictos interpersonales dentro de la institución educativa, ya que este último ha sido observable constantemente en el clima organizacional del centro educativo, proporcionando debilidades que subyacen en la acción pedagógica, siendo esta investigación en pro del beneficio del C.E.I. Bárbula I para promover una mirada en correspondencia a un clima equilibrado.

Para Lussier y Achua (2004), reseñan “muchos líderes están expuestos constantemente al conflicto. Por tanto, manejarlo de una manera constructiva ejerce un efecto directivo hacia el éxito” (p.125). Demanda que frente a la investigación no se concibió visible a las investigadoras, por lo tanto se amerita la indagación hacia este punto apreciable para la adquisición de información.

Por otra parte es necesario mencionar la importancia que tiene para nosotras las estudiantes de Educación, Mención Educación Inicial y Primera Etapa de Educación Básica, el hecho de poder investigar y documentarnos en torno a un tema que en la actualidad tiene gran significación, ya que son las relaciones interpersonales en las instituciones educativas y demás ámbitos de la sociedad las que se ven afectadas.

Además, tiene importancia esta investigación para nuestros conocimientos académicos, motivo por el cual nos llevó a realizarlo, ya que al estar en contacto con el personal en las instituciones educativas, a la hora de realizar nuestras prácticas docentes y laborar luego de culminar nuestra profesionalización. Se puede observar muchas veces que el día a día en el contexto real se puede generar situaciones relacionales entre el personal que labora en la institución, pudiendo ser partícipes para regularizarlos.

Esta investigación también sostiene una importancia institucional ya que los centros de educación inicial (C.E.I.) y específicamente el C.E.I Bárbula I, hoy día presenta esta circunstancia relacional y es importante para nosotras como investigadoras mostrarle la realidad que se vive en la institución.

CAPÍTULO II

ESQUEMA REFERENCIAL

El presente capítulo pertenece a las bases teóricas que sustentan la investigación, donde se conforman por los antecedentes y teorizantes que respaldan la misma.

Antecedentes de la investigación

En los presentes estudios que constituyen los antecedentes se hace referencia a algunos trabajos previos, que guardan relación con esta investigación sobre las relaciones interpersonales entre las docentes y su vínculo con la acción pedagógica.

Osteicoechea y Zamora (2010), en su trabajo de investigación titulado Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales del Personal Directivo y Docentes de Educación Básica Nivel Inicial, la investigación tuvo como finalidad Determinar la relación entre manejo de conflictos y relaciones interpersonales del personal directivo y docentes de educación básica nivel inicial de Municipio Escolar Maracaibo. El estudio se sustentó teóricamente en los postulados de Madrigal (2010), Davis (2008), Villalobos (2007) y Newstron (2007); siendo un estudio de tipo descriptivo de campo y correlacional, con un diseño no experimental, transaccional, utilizando la población a los Centros de Educación Inicial del Municipio Escolar Maracaibo 5 de las cuales se tomaron 08 directivos y 50 docentes para un total de (58) sujetos para lo cual se elaboró un instrumento versionado dirigido a directores y docentes. La validez se realizó a través del juicio de (05) expertos y la confiabilidad se realizó aplicando a una prueba piloto el cálculo estadístico Alpha de Cronbach obteniendo 0,880 para el variable manejo de conflictos y 0,885 para la variable relaciones interpersonales siendo altamente confiable.

Para determinar la relación entre las variables se ejecutó una prueba de correlación de Spearman cuyo valor fue 0.512**, lo cual indica que existe una relación media o moderada entre las variables con una significancia de **0,01. Se concluye que a medida que la gerente

manejo de manera asertiva los conflictos, en la misma medida mejorarán las relaciones interpersonales entre directivos y docentes en las instituciones educativas.

El presente antecedente a pesar de que se encuentra enmarcado hacia un enfoque cuantitativo el cual no es considerado en nuestra investigación, permite observar el importante papel que juega la persona encargada de la dirección de las instituciones y las docentes para el manejo asertivo de los conflictos permitiendo mejoras en las relaciones interpersonales de las mismas.

Por su parte López (2008), en su investigación titulada Actitud Emocional y Manejo de Conflictos de Gerentes en Instituciones Educativas, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la actitud emocional y el manejo de conflictos de gerentes en instituciones educativas de la parroquia Manuel Dagnino del Municipio Maracaibo. Los enfoques teóricos se sustentan en los aportes de Coll (1999), Goleman (2006), Whitaker (2005), Hellriegel (2004), Kinicki y Keith (2007), Davis y Newstrom (2003), entre otros, quienes estudian tanto la actitud humana como el manejo de conflictos.

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con un diseño de campo no experimental, transaccional; la población se constituyó por (94) docentes y (08) directivos, para un total de (102) sujetos. La técnica utilizada fue la entrevista fundamentada en un instrumento de tipo cuestionario en dos versiones: el primero dirigido a docentes y el otro a directivos de los planteles de objeto de estudio; en ambos casos la escala de respuesta se conformó por (04) alternativas de los planteles de objeto de estudio; siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. Su validez fue por los criterios de (05) expertos, realizando la confiabilidad por medio de la fórmula Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89.

La técnica de análisis se centró en la estadística descriptiva y su resultado permitió concluir que las actitudes emocionales pueden y deben ser controladas por los educadores para llevar a cabo un mejor manejo de conflictos; así mismo, que el componente cognitivo de la actitud debe cultivarse equilibradamente normas y valores; y el área interpersonal en la combinación de empatía con el reconocimiento de las habilidades sociales, reconociendo un determinado estilo gerencial en el manejo de conflictos y que el nivel interpersonal no es la causa de los conflictos.

Los antecedentes reseñados presentan una metodología cuantitativa, sin embargo están estrechamente relacionados con la presente investigación, porque evidencian terminologías teóricas consideradas como referente teórico.

Así mismo, Matos R. (2008), en su trabajo de investigación titulado Comunicación y Relaciones Interpersonales entre Directivos y Docentes, la cual tuvo como objetivo fundamental diseñar un modelo de intervención para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos del Núcleo Escolar Rural 365, del municipio Valera estado Trujillo. La metodología que se utilizó fue de tipo descriptivo con diseño de campo no experimental. La muestra estuvo compuesta por veinte (20) docentes y dos (02) directivos a quienes se le suministro un cuestionario de ciento cincuenta (150) ítems, validado por tres (3) expertos, y para el cálculo de la confiabilidad se utilizó una prueba piloto aplicando, posteriormente la fórmula coeficiente de Alfa-Cronbach donde el instrumento alcanzó una confiabilidad de 0,71 significando que el instrumento fue confiable. Se analizaron los datos utilizando la estadística descriptiva mediante el cálculo de frecuencias para luego obtener valores promedios en las subdimensiones y dimensiones de cada variable. Los resultados revelan que, el proceso de comunicación y las relaciones interpersonales que existen entre directivos y docentes del NER 365, ubicado en el municipio Valera del estado Trujillo, no han alcanzado su pleno desarrollo ni los niveles óptimos, hecho que se revela, en el caso de la comunicación, en el predominio del tipo de comunicación descendente propia de contextos autoritarios, así como bajo el patrón acusador centrado en faltas o errores que puedan cometer el personal de la institución.

Respecto a las relaciones interpersonales, éstas se caracterizan por ser superficiales, con presencia de conflictos y marcadas por el individualismo. En tal sentido, se diseña un modelo de intervención desde el ámbito de la Orientación para mejorar ambos procesos en el contexto abordado. Dicho diseño se ubica en la perspectiva aportada por Castejón y Zamora (2001), enfocado en las áreas de la orientación: Área Personal Social, Recreacional y Laboral por ser las de mayor pertinencia para la investigación.

La investigación antes reseñada a pesar de que está enmarcada en una metodología cuantitativa se considera como antecedente de esta investigación, ya que estudiaron las mismas unidades de estudio o informantes claves, los cuales son el personal administrativo y docente y las terminologías de las relaciones interpersonales entre los mismos.

También, Yagosesky R. (2005), por su parte, en su artículo tipo descriptivo denominado “La Comunicación Asertiva”, el cual tuvo como objetivo suministrar herramientas para alcanzar una comunicación adecuada que permita establecer vínculos satisfactorios y efectivos, la definió como “una forma de comunicación basada en el respeto por uno mismo y por los demás. Implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquello que se considera justo para cada uno y que obedece a lo que se siente y desea realmente.”. A través del empleo de la asertividad, el autor concluyó que se obtienen una serie de beneficios, como son: un aumento de la autoconfianza ante la posibilidad de expresarse con autenticidad; establecer relaciones de mayor calidad basadas en la sinceridad; reducir al mínimo la posibilidad de malos entendidos; vencer gradualmente el sentimiento de culpa que se padece cuando no se dice lo que se piensa; suprimir la tendencia a la agresividad típica del resentimiento y la acumulación de situaciones inconclusas; y muy especialmente, impedir que las personas manipulen y abusen de los demás.

Desde el punto de vista del autor, la comunicación asertiva se da en el ejercicio de la misma mediante herramientas, dando un oportuno beneficio que se traduce en el bienestar personal, en el cual se manifiesta en una sana relación con los demás. En consecuencia las manifestaciones de las relaciones personales en el ámbito educativo específicamente entre las docentes forman la dinámica día a día en el contexto donde los vínculos deben ser ventajosos para llevar un clima organizacional y acción pedagógica beneficiosa para toda la comunidad en general.

Por otro lado, la Lcda. María Luisa Naranjo Pereira (2008), desarrolló un artículo de tipo descriptivo sobre “la comunicación y la conducta asertivas como habilidades sociales”, las cuales pueden ser desarrolladas y, de esta forma, mejorar el desempeño en las relaciones interpersonales. Se presentan diversas concepciones teóricas acerca de la asertividad, entendida básicamente como autoafirmación personal, la capacidad de respetar los derechos propios y los ajenos, y poder expresar de manera apropiada los sentimientos y pensamientos sin producir angustia o agresividad. Se estudian las características principales que definen y distinguen los comportamientos asertivos de aquellos que no lo son. Se analizan algunos de los principales estilos empleados por las personas para enfrentar las distintas situaciones de la vida, entre ellos el agresivo, el manipulador, el pasivo y el asertivo. Así mismo, se analiza la vinculación existente entre las dificultades que muestran algunas personas para comunicarse

efectivamente y manifestar una conducta adecuada, y los problemas en la autoimagen y la autoestima de éstas. Se comentan diversas creencias, pensamientos, derechos y principio con las conductas asertivas y no asertivas. Finalmente, se hace referencia al campo educativo y la relación entre asertividad y adolescencia.

El presente antecedente se considera beneficioso para la investigación porque manifiesta los estilos de comportamiento en la comunicación, los cuales se observan en el contexto real de los informantes claves, considerándose como terminología teórica.

En el mismo orden de ideas, Orozco (2008), en su trabajo titulado Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos en las Instituciones Educativas, tuvo como finalidad Analizar la relación entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos en las instituciones educativas, de Colombia y Venezuela. El estudio estuvo enmarcado en los fundamentos de Robbins (2006), Krether y Kinicki (2003), Chiavenato (2004), Gento (2000), Goleman (1999). La investigación se enmarca en el área de ciencias sociales y la línea de investigación corresponde a la gerencia educativa.

Para lograr tal propósito se realizó, un estudio de campo de carácter descriptivo, con diseño no experimental. La población de objeto de investigación estuvo constituida por ciento noventa y cuatro docentes, dieciséis directivos. Para lograr el objetivo de la investigación, se aplicó un cuestionario con escala de Likert de cuatro alternativas. Después de validados por (05) expertos se aplicó una prueba piloto para establecer la confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach cuyo resultado se obtienen para la variable de trabajo en equipo de $r_{tt} = 0.91$ y para manejo de conflictos $r_{tt} = 0.93$, posteriormente se aplicó el instrumento a la muestra y los resultados se tabularon y se analizaron a través del paquete estadístico SPSS Versión 12, se construyó una tabla de distribución de frecuencia para cumplir dicho análisis.

Los resultados indican que los dos países son semejantes en relación con los espacios de acercamiento. El cumplimiento de los objetivos que se persiguen, así mismo, toma las decisiones de la gestión y se apoyan mutuamente con sus compañeros de labores. Finalmente se concluyó que existe una relación de 0,42. Lo que significa que la variable trabajo en equipo y manejo de conflictos presentan una correlación negativa.

Los antecedentes antes descritos poseen un enfoque cuantitativo siendo contraparte al enfoque que se trabajó en la investigación, sin embargo aporta a la presente investigación el importante papel que juega el trabajo en equipo así como también en manejo de conflictos en las instituciones educativas a nivel internacional y nacional, haciendo paralelismos en ambos países, en este caso Colombia y Venezuela, llegando a tener resultados que manifiestan los diferentes caracteres.

Basamentos Teóricos

Las Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales resultan del intercambio y dinamismo entre dos o más personas dentro del mismo contexto, ya sea en el ámbito social, familiar y laboral.; todas aquellas que ameriten una organización.

Según Bisquerra (2003: 23) (citado por Mejía, y otros, 2011 en la influencia de las relaciones interpersonales sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del área quirúrgica del hospital universitario de Maracaibo) expresa “una relación interpersonal, es una interacción recíproca entre dos o más personas”. Por lo que se considera un intercambio de ideas, pensamientos, y opiniones en referencia a cualquier tema de interés donde se pongan de manifiesto emociones, sentimientos, amistad, cordialismo... entre otras.

Para Oliveros (2004: 512) “al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: honestidad y sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades interpersonales y destrezas”. Esto dependiendo del tipo de comunicación que expresen las partes involucradas de cualquier ámbito.

Ahora bien, en toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si falla la comunicación, la relación interpersonal será complicada.

En resumidas cuentas, las relaciones interpersonales juegan un papel importante en todos los ámbitos, y especialmente en el educativo, específicamente entre las docentes; ya que son las que de una u otra maneja manifiestan el tipo de relación que llevan consigo, coadyuvando al tratar conflictos que se presenten en cualquier oportunidad dentro de las instituciones; así mismo, al crecimiento y desarrollo personal y profesional de los sujetos que conforman el grupo de trabajo y por consiguiente llevar a cabo una acción pedagógica que esté orientada a la calidad educativa.

Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm (1963)

Este autor da a conocer modelos que se refieren a la comunicación humana de los tres elementos que exige el proceso de la comunicación.

- 1) **La fuente:** que puede ser una persona o una organización informativa.
- 2) **El mensaje:** que puede tomar cualquier señal que pueda interpretarse.
- 3) **El destino:** que puede ser cualquier persona que entienda las señales que la fuente emita.

Para Schramm, W. (1963) (citado por Ramírez, Y, Calcurián, I, y Aguilarte, I 2010 en La Comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes) manifiesta:

En la comunicación interpersonal si tanto el emisor como el receptor no han tenido las mismas experiencias, y no tienen un nivel cultural casi igual, el proceso de comunicación es más difícil que se dé. Mientras que en la comunicación colectiva se da el mensaje de un lado y es muy difícil que se dé respuesta inmediata a lo que el emisor envía. (p.46)

Orígenes y raíces del conflicto

Para describir el conflicto en una comunidad implica recurrir a su propio punto de partida, por lo que es necesario determinar los factores que a continuación se exponen.

- La subjetividad de la percepción, teniendo en cuenta que las personas captan de forma diferente un mismo objetivo.
- Las fallas de la comunicación, dado que las ambigüedades semánticas tergiversan los mensajes.

- La desproporción entre las necesidades y las satisfacciones, porque la indebida distribución de recursos naturales y económicos generan rencor entre los integrantes de una sociedad.
- La información incompleta, cuando quienes opinan frente a un tema sólo conocen una parte de los hechos.
- La interdependencia, teniendo en cuenta que la sobreprotección y la dependencia son fuente de dificultades.
- Las presiones que causan frustración, ya que esta se presenta cuando los compromisos adquiridos no permiten dar cumplimiento a todo, generando un malestar que puede desencadenar un conflicto.
- Las diferencias de carácter; porque las diferentes formas de ser, pensar y actuar conllevan a desacuerdos.

Componentes del conflicto

Para precisar una solución adecuada al conflicto, es necesario razonar los componentes de éste. Los cuales son: los actores involucrados (personas, grupos, comunidades o entidades sociales) en forma directa o indirecta en la confrontación.

- 1) Las partes principales presentan un interés directo en el conflicto y persiguen metas activas para promover sus propios intereses.
- 2) Las partes secundarias muestran interés en el resultado de un acuerdo, pero pueden o no percibir que existe un conflicto y, por ende, deciden si asumen un papel activo o son representados en el proceso de toma de decisiones.
- 3) Los intermediarios intervienen para facilitar la resolución del conflicto y mejorar la relación entre las partes. Estos actores pueden ser imparciales y no presentar intereses específicos en un resultado en particular o pueden conservar el estatus de facilitadores.
 - El proceso. Comprende la dinámica y la evaluación del conflicto, determinadas por las actitudes, estrategias y acciones que presentan los diferentes actores.
 - Los asuntos. Son los temas que conciernen a las partes en un conflicto.

- La definición de los asuntos es el principal desafío de un profesional, ya que en ocasiones el conflicto está oculto o las partes están muy confundidas para verlo, en algunos casos porque son muy vulnerables.
- También se puede presentar que las partes no estén de acuerdo con los asuntos que son la legítima fuente del conflicto, puesto que involucran intereses y valores.
- El problema. Hace referencia a la definición de la situación que origina el conflicto, los objetivos de la disputa y sus motivos.
- Los objetivos. Corresponden a las decisiones conscientes, condiciones deseables y los futuros resultados.

Niveles del conflicto

Los niveles del conflicto están directamente relacionados con los gestos visuales, las discordias y las crisis.

- Gestos visuales. Estos pueden tener origen en los hábitos, las peculiaridades personales y las diferentes expectativas.
- Discordias. Se presentan cuando los gestos visuales se acumulan y crecen para convertirse en discordias. En este nivel, los argumentos son repetitivos acerca del mismo problema y se cuestiona la relación con los actores involucrados.
- Crisis. Cuando los niveles de estrés o tensión aumentan, se sobrepasan comportamientos que pueden conducir.

Clases de conflicto

Conflictos innecesarios:

- De relaciones. Cada una de las partes quiere algo distinto de un mismo objeto.
- De información. Cuando sobre un mismo problema se tienen versiones diferentes o la información se percibe de modos distintos.

Conflictos genuinos:

- De intereses.

- Sustantivos. Sobre las cosas que uno quiere.
- Sociológicos. Sobre la estima, la satisfacción personal.
- Procesales. Sobre la forma en que se hacen las cosas.
 - Estructurales. Corresponden a los conflictos macro.

Progresar, (2000: 7), (Citado por Fuguen, M.2003), exponen los efectos del conflicto que se desglosan de la siguiente manera:

Efectos del conflicto

Los conflictos están relacionados con la forma de ¿cómo es la actitud y el comportamiento que asumen los actores? Si el conflicto se está manejando de forma inadecuada se reflejará en los siguientes aspectos:

- Se almacenan o concentran energía y presiones que conllevan a la violencia.
- Se origina frustración y sentimientos destructivos.
- Se genera ansiedad y preocupación que pueden ocasionar trastornos en la salud
- Se produce impotencia, inhibición y bloqueo.
- Se presentan enfrentamientos y choques con la realidad.
- En ocasiones, el conflicto no permite clarificar ideas.
- Los actores se revelan, eliminando el conflicto por completo.
- Se busca darle salidas extremas al conflicto.
- Se generan mecanismos de negación y desplazamiento.
- Se inhibe la capacidad de negociar.
- Se maneja un «diálogo de sordos».
- Se confunde la discusión con la polémica.
- Los actores ven las cosas como una tragedia.

Manejos adecuados del conflicto

Es una situación esencial para el abordaje, la convivencia y la resolución del conflicto, ya que cuando éste se maneja adecuadamente puede convertirse en un verdadero motor de desarrollo.

Entre los actores involucrados en un buen manejo del conflicto pueden presentarse las siguientes actitudes:

- Aceptar la condición humana y la cadena de conflictos para aprender a sobrellevarlos y a asumirlos como un estímulo.
- Enfrentar y manejar el conflicto en vez de evitarlo.
- Aceptar a los demás cuando plantean ideas diferentes.
- Aprender a dialogar sin fomentar las polémicas y el «diálogo de sordos».
- Entender a los actores y no asumir posiciones defensivas.
- Fomentar la actitud de «ganar-ganar».
- Evitar reprimir o explotar la agresividad.

Personalidades conflictivas

En el conflicto, la mayoría de las personas involucradas se puede clasificar en los siguientes grupos:

- Atacantes-destructoras: Asumen posturas del tipo atacante-defensor, en las que hacen ver a la otra persona como el «enemigo». Él o ella se centran en las equivocaciones del otro y uno u otro no desean esa situación.
- Acomodaticias: A primera vista, parecen el polo opuesto de los atacantes defensores. En vez de aprovechar la más pequeña provocación para ir a la guerra, la persona acomodaticia hará cualquier cosa para «mantener la paz». Estas personas no actúan desde una postura de fuerza; su motivación es el miedo y la creencia básica de que no tienen ningún poder. Por este motivo, se sienten tan inseguras como las atacantes-defensoras, aunque parezcan tomar plena responsabilidad de la situación conflictiva. En el fondo están tan furiosas como las atacantes-defensoras e igualmente convencidas de tener la razón aunque guarden absoluto silencio. La diferencia es que su hostilidad es pasiva en vez de activa.
- Evasivas: Son personas que no reconocen que existe un conflicto. Las evasivas, al igual que las atacantes-defensoras y las acomodaticias, tratan de esquivar la responsabilidad del problema, pero de un modo distinto: negando que existe la dificultad como las personas alcohólicas o consumidoras de sustancias psicoactivas.

Estas personas sienten una profunda necesidad de negar lo que pasa, de negar que harían cualquier cosa para enfrentarse a su dependencia o codependencia. La comunicación y la sinceridad son cualidades ajenas a estas personas; además tienen un concepto muy bajo de sí mismas que las conduce a una mentalidad de «víctimas» desesperadas. La forma que las personas evasivas tienen para tratar sus sentimientos de impotencia es hacer ver que no pasa nada.

- Encantadas: Estas personas no sienten ningún impulso de ganar o atacar a la otra persona. Más bien, su recompensa es sentir su «propia confirmación de lo que piensa». Edelman y Crain, (1996: 40-48). (Citado por Fuguen, M.2003).

Conflicto y Racionalidad Educativa. Por Xavier Rodríguez Jares

El conflicto tiene un escaso relieve en los estudios y manuales de Organización Escolar (O.E.), y cuando a él se hace referencia las valoraciones no son coincidentes, siendo incluso contradictorias, en función, precisamente, de la racionalidad educativa desde la que emiten dichos juicios. Por ello el objeto de este punto lo constituye el análisis del tratamiento del conflicto en los tres grandes paradigmas de la Organización Escolar. Se entiende por conflicto “un tipo de situación en que las personas o grupos sociales buscan o perciben metas opuestas, afirman valores antagónicos o tienen intereses divergentes” (Jares, 1991:108). Es decir, el conflicto es en esencia un fenómeno de incompatibilidad entre personas o grupos.

- La visión tecnocrática –positivista del conflicto: tanto en el conjunto de la sociedad en general en el sistema educativo en particular predomina la concepción tradicional-tecnocrática- conservadora del conflicto; “el conflicto y la disensión interna de una sociedad se considera inherentemente antiéticos al buen funcionamiento de un orden social” (Apple, 1986:125). En otras palabras, una sociedad modélica sería aquella en la que no existiesen conflictos de tal forma que desde esta perspectiva la “asunción ideológica básica (quizá necesariamente inconsciente) del conflicto, y especialmente el conflicto social, no es un rasgo esencial de la red de relaciones sociales a la que llamamos sociedad” (Dahrendorf, 1968:112). En el plano educativo, la concepción negativa dominante de la naturaleza y sus usos del conflicto afecta a todos sus ámbitos, en la enseñanza y materiales curriculares, en el conflicto o bien se presenta de forma negativa o bien se soslaya: el currículo transmite una visión de la realidad aconflictiva,

tanto en el plano social como en el científico, igualmente el currículo oculto de la escuela sirve de refuerzo de las normas básicas que rodean a la naturaleza del conflicto y sus usos. El buen directivo escolar debe contemplar de forma prioritaria su mayor o menor competencia para evitar el conflicto de la organización.

- La visión hermenéutico-interpretativa del conflicto: desde esta racionalidad, el conflicto no sólo se niega, sino que se considera inevitable e incluso positivo para estimular la creatividad del grupo. Considerando a Robbins: “un grupo armonioso, tranquilo, pacífico y cooperativo (sic) tiende a volverse estático, apático e indiferente a la necesidad de cambiar e innovar. Así pues, la principal aportación del enfoque consiste en estimular a los líderes del grupo a mantener un nivel mínimo de conflicto: lo suficiente para que siga siendo viable, autocrítico y creativo” (1987:300). El conflicto es caracterizado y analizado como un problema de percepción, independientemente de que en muchos casos así lo sea, ignorando las condiciones sociales que a los propios sujetos y a sus percepciones les afectan. “Los conflictos sociales resultan siempre de que diferentes grupos sociales tienen, más que contradicciones en la realidad, interpretaciones conflictivas de la realidad. Tales conflictos son, según la perspectiva interpretativa, manifestaciones de la falta de entendimiento entre las personas en cuanto al sentido de los actos propios o de otros, equívocos que pueden superarse haciendo que los protagonistas se den cuenta de los errores que contienen sus ideas o creencias. Ahora bien, al implicar así que los conflictos sociales son resultado de confusiones de conceptos que, a su vez reveladas, demostrarán a la gente la racionalidad de sus actos, el enfoque interpretativo siempre está dispuesto a favor de la idea de reconciliar a las personas con la realidad social existente” (Carr y Kemmis, 1986:112).

En contraposición a la racionalidad tecnocrática, la perspectiva hermenéutico-interpretativa rechaza la visión mecanicista, sustituyendo las “nociones científicas de explicación, predicción y control por las interpretativas de comprensión, significado y acción” (Carr y Kemmis, 1986:88). De esta forma se cree que cada situación es propia e irrepetible, y que la misma está condicionada por las interpretaciones particulares de cada miembro de la organización.

- El conflicto en la perspectiva crítica: en esta perspectiva el conflicto no sólo se ve como algo natural, inherente a todo tipo de organizaciones y a la vida misma, sino que además se configura como un elemento necesario para el cambio social, por consiguiente el conflicto se considera como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras educativas que es en definitiva a lo que aspira la teoría crítica de la educación, “una ciencia educativa crítica tiene el propósito de transformar la educación-, va encaminada al cambio educacional... a la transformación de las prácticas educativas, de los entendimientos educativos y de los valores educativos de las personas que intervienen en el proceso, así como de las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de actuación de dichas personas” (según Carr y Kemmis, 1986:20 citado por Jares, 1996: 242).

Desde el punto de vista de este paradigma, el conflicto no sólo se admite sino que se favorece el afrontamiento de determinados conflictos desde una perspectiva democrática y no violenta.

Mecanismos de Defensa según Sigmund Freud.

Son las técnicas de autoengaño para reducir la ansiedad y la culpa, como la negación, represión, proyección, identificación, regresión, intelectualización, formación reactiva, desplazamiento y sublimación.

A continuación se denotan los mecanismos de defensa encontrados en nuestra investigación, los cuales surgieron del proceso de interpretación y análisis de información:

- La negación: consiste en rehusarse a conocer una realidad dolorosa o amenazante. Una persona en negación insiste en que las cosas no son como parecen, la negación implica negarse a ver los hechos.
- la represión: el mecanismo más común para borrar de la mente los sentimientos y recuerdos dolorosos, el individuo excluye los pensamientos de la conciencia sin darse cuenta de que lo ésta haciendo. La represión indica que la persona está luchando contra impulsos como la agresión, la cual está en conflicto con los valores.
- La proyección: si no es posible negar o reprimir por completo el problema, podemos distorsionar su naturaleza de forma que pueda manejarse con más facilidad. En otras

palabras proyectamos en otra persona sentimientos que no queremos reconocer como propios.

Una Aproximación al Perfil de el/la Docente de Educación Inicial.

Este perfil es producto de la labor realizada durante los años 1997-2003; por la Comisión Nacional de Formación Docente del Nivel de Educación Preescolar, constituida por un grupo de docentes y especialistas de Educación Inicial del Ministerio de Educación y Deportes y de las Instituciones de Educación Superior formadoras de Docentes, en consulta con especialistas y educadores de todo el país.

El perfil se organizó en tres dimensiones que se definen con el propósito de facilitar su comprensión y discusión, y en el marco de las cuales se especifican una serie de rasgos o características deseables.

Las orientaciones en cuanto al perfil del docente se ubican en una concepción de perfil polivalente, abierto y dinámico. Formar un docente reflexivo, crítico e investigador constituye actualmente, una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la Educación Inicial, habilidades, conocimientos y actitudes para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socio-educativos y culturales cambiantes.

En concordancia con las bases del currículo de Educación Inicial, la definición del presente perfil obliga a considerar en la formación docente lo planteado por la UNESCO (1996) con relación a cuatro pilares del conocimiento; así el perfil apunta hacia una formación integral profundamente humana que reúna tanto aspectos personales, afectivos, actitudinales, intelectuales y habilidades como la relación con los demás. Estos pilares son: aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a ser; los cuales están asociados a los distintos roles y competencias del docentes requeridos en la cotidianidad de la acción pedagógica. Además, la formación guarda relación con las tres dimensiones del perfil que se propone a continuación:

- Personal: está asociada al pilar del conocimiento “aprender a ser”, lo que implica situarse en el contexto de una democracia genuina, desarrollando carisma personal y

habilidad para comunicarse con efectividad. Esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad e imaginación y de la capacidad para actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales.

- Pedagógica- profesional: esta dimensión se relaciona con los pilares vinculados a “aprender a conocer” y “aprender a hacer”. Con el primero se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que le rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. El segundo, “aprender a hacer”; se prioriza la necesidad de poder influir sobre el propio entorno. Está estrechamente vinculado a la formación profesional: ¿cómo enseñar?, ¿Cómo poner en práctica lo conocido?, y ¿Cómo innovar en la acción? Este tipo de conocimiento requiere un conjunto de competencias específicas asociadas al comportamiento social, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, implica el desarrollo de habilidades que faciliten el trabajo con los niños y niñas, además de aprender a trabajar en equipo.
- Social- cultural: esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento “aprender a convivir”, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea, cuya labor en el proceso de formación es estudiar la diversidad de la especie humana. Lo cual implica el descubrimiento gradual del otro (a) y la interdependencia entre todos los seres humanos. Aquí es necesario priorizar la convivencia junto a otros (as) respetando la diversidad cultural y personal. Ello implica una educación comunitaria basada en el trabajo, participación, negociación, crítica y el respeto, donde los derechos y deberes de los/las ciudadanos/as sean la guía permanente de las acciones colectivas.

CAPITULO III

CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se despliega el modelo de construcción del diseño metodológico aplicado durante el proceso de investigación por las practicantes-investigadoras en el Centro de Educación Inicial Bárbula I, el contenido está constituido por el paradigma de la investigación, tipo de investigación, método de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Paradigma de la Investigación

La investigación considera un paradigma epistemológico constructivista de tipo cualitativo que parte del enfoque post-positivista, enmarcado en la investigación de las ciencias sociales.

El enfoque epistemológico, permite hacer explícito el interés de analizar y comprender la realidad que se precisa investigar, para la construcción del conocimiento. Por tanto en palabras de Leal Gutiérrez, (2005), "la epistemología estudia, evalúa y confronta los diferentes elementos, concepciones, fundamentos y estructura que presenta el proceso de producción del conocimiento científico" (p.40).

De ahí que, que en la investigación se buscará abordar el conocimiento de la realidad que se vive en el centro educativo sin presentar juicios de valor, aportando como resultado el conocimiento de los aspectos institucional, acción pedagógica y contexto social comunitario, es por esto que la mirada del paradigma constructivista, sobre las ciencias sociales es comprender la vida social mediante el significado que el hombre ilustra en sus acciones; es decir, se pretende entender la acción humana.

Por tanto en la investigación se busca darle una mirada distinguida y diferente donde exista una involucración con los actores de estudio, partiendo del paradigma antes explicado, por lo cual es indispensable el planteamiento de Rojas Belkys, (2010), donde Dilthey denota: "los métodos con los cuales han sido estudiados los fenómenos naturales no son adecuados para

abordar los hechos sociales e históricos, de allí que trate de fundamentar las ciencias del espíritu” (p.24).

En tanto las ciencias sociales difieren de las naturales, porque la primera es comprensiva, histórica y están referidas a la cultura, nunca acaba; ésta en constante continuidad ya que depende de las interrogantes que se plantee el investigador. La segunda es objetivista, cuantitativa, solo busca las causa-efecto de lo investigado arrojando resultados estadísticos

Tipo de Investigación

Dentro del paradigma constructivista se considera el enfoque cualitativo, porque se despliega de la investigación condiciones observadas que caracterizan el contexto institucional considerando los sujetos de estudio (estudiantes, docentes, personal obrero, administrativo, padres, madres o representantes, practicantes). Dicho paradigma permite acceder; en este caso a las docentes, y demás personal que hace vida en la institución, ya que parte de una perspectiva constructiva donde se pondrán de manifiesto observaciones sobre los sujetos de investigación, que promoverán los conocimientos subjetivos.

Dichas observaciones según el paradigma constructivista, está determinada por las limitaciones sensoriales del individuo, por el interés del observador y las creencias e ideas que posee el sujeto. También se refleja la interacción entre los sujetos de investigación y el investigador mediante el lenguaje a través de la discusión, intercambio de ideas y creencias.

Por lo tanto, el tipo de investigación que se manifiesta es de tipo cualitativa, que como señalan: Lincoln y Dezin (1994): “La investigación cualitativa es un campo interdisciplinario, transdisciplinario y en muchas ocasiones contradisciplinario, atraviesa las humanidades, ciencias sociales y físicas. Reúne muchas cosas al mismo tiempo, es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican dan valor al enfoque multimétodico”. (576)

En consecuencia se llevará a un nivel de conocimiento descriptivo, porque este tipo de investigación cualitativa permite plasmar la realidad dinámica que se observa en el C.E.I. Bárbula I, donde se encontrarán diversas cualidades, debilidades, factores protectores y de riesgo en el ambiente escolar, revelando atributos propios o engranajes que se utilizarán hasta llegar a los objetivos propuestos en el trabajo especial de grado.

Método de la Investigación

En esta investigación se presentó la metodología del estudio etnográfico, donde se trabaja con un nivel de razonamiento descriptivo, cuyo principal objetivo es comprender las manifestaciones y estilos de vida de un determinado grupo de personas habituadas a vivir juntos, por ende esta metodología viene dada de la antropología.

Este enfoque presenta según Martínez, M., (2004) en palabras de Guba:

Episodios que son porciones de vida documentados con un lenguaje natural y que representan lo más fielmente posible cómo siente la gente, qué sabe, cómo lo conoce y cuáles son sus creencias, percepciones y modos de ver y entender la vida. (p.182).

La modalidad usada para nuestro trabajo de investigación, es la etnografía clásica según Rojas Belkys, (2010) señalando que para Muecke “realiza descripciones comprensivas de las elaboraciones culturales que hacen las personas desde su posición” (p.46).

Caracterizándose dicha metodología por la descripción y la comprensión, explorando la naturaleza de los fenómenos sociales mediante la triangulación: analiza, compara e interpreta. También se llevó a cabo mediante fases, en donde nos conducimos a establecer las siguientes: fase descriptiva, fase interpretativa y fase evaluativa durante el proceso de investigación.

La fase descriptiva, corresponde a la inserción al campo de las investigadoras donde se realizó la descripción de las situaciones vividas durante un periodo de tiempo de nueve meses aproximadamente entre las prácticas profesionales II y prácticas profesionales III.

La fase interpretativa, fundamentadas en la serie de descripciones tomadas de los diarios de campo de las investigadoras; en donde se interpretaron los hallazgos dándole un mayor sentido contrastando las informaciones obtenidas de las diferentes fuentes e instrumentos de recolección de información, esta fase se explica de manera explícita y consensuada en el capítulo IV.

La fase evaluativa, es la última donde se evalúa el diseño metodológico propuesto, las metas trazadas, el proceso y producto logrado, considerando correcciones necesarias. (Sabirón Sierra 2006),

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

En esta investigación las técnicas interactivas e instrumentos que fueron utilizados en la recolección de información conformaron una pieza fundamental, se consideró: la observación directa en la institución C.E.I. Bárbula I, observación participante en los espacios de reuniones entre las docentes, diálogo conversacional con docentes y personal obrero y administrativo de la institución (entrevista semiestructurada), como las técnicas a utilizar. Entendiéndose entonces como técnica según, Arias (2006) “las técnicas de recolección de información son las distintas formas o maneras de obtener información” (p.69).

En las herramientas de registro de información se tomará en cuenta: el diario de campo, toma de notas, registros descriptivos, registros anecdóticos y sistemas de recolección como lo son: celular inteligentes, cámara fotográfica, grabadora, entre otros. Concibiendo como instrumento según, Arias (1999) “el instrumento es cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.53).

Unidades de Estudio / Fuentes de Información

Se contemplaron como informantes claves, aquellas personas insertas en el contexto que viven cada día la realidad del C.E.I. “Bárbula I”, como son las (07) docentes de las aulas de clases de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años, (02) personal administrativo, (3) personal de ambiente (obreros/as) y (06) madres, padres y representantes.

Así mismo, se tomaron en cuenta documentos bibliográficos, investigaciones profesionales, documentos institucionales y normas de convivencia de la institución.

Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

Las técnicas de análisis de la información consideradas para la investigación yacerán mediante la matriz de categoría e inferencias y la triangulación, donde mediante un constructo abstracto de interpretación fueron emergidas las categorías de las investigadoras que proyectaron las conclusiones de dicha investigación.

Fundamentándose en la reducción de datos y generación de categorías de la redacción obtenida de la observación participante, datos obtenidos de la entrevista, datos textuales obtenidos de la técnica de revisión documental; en este caso se realizó el proceso de teorización.

Considerando la categorización como las que emergen del proceso de investigación en los instrumentos en este caso los diarios de campo que surgen de la realidad vivida; ya que categorizar es clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión breve.

Así también, la categorización para Mayz (2007) en palabras de Goetz y Le Compte (1988: 177) “requiere, en primer lugar, que los etnógrafos describan lo que observan, dividan en unidades los fenómenos e indiquen cómo estas unidades se asemejan y distinguen entre sí”

También se contempla la triangulación; donde sobre esta técnica Glaser y Strauss (1967:) citados por Goetz y LeCompte (1987), manifiestan que permite una mayor reflexión sobre el dato recolectado para evitar anticipar conclusiones, permitiendo validar el proceso analítico final del trabajo de investigación.

La triangulación se origina de la aproximación de diversos métodos, donde esta complementa la categorización y se yuxtapone los diversos puntos de vista del investigador.

Para concluir el análisis de la información se pasa a la fase de la teorización donde, el etnógrafo percibe los resultados de las informaciones recolectadas y las teorías paralelas que permiten dar el proceso de interpretación y comprensión de la suya, comparando los sucesos de las otras investigaciones para contrastarlos, en esta fase se busca una teoría que explique las informaciones obtenidas (Martínez Migueles 2004).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo van a encontrar los hallazgos que nosotras como investigadoras novels recolectamos en los diarios de campo y la entrevista, realizados durante el proceso investigativo en nuestras prácticas profesionales II y III, realizadas en el C.E.I. “Bárbula I”, en un periodo de tiempo de nueve meses, considerando las unidades de estudio; que en nuestro caso son las siete docentes de los grupos etarios de 3 a 4, 4 a 5 y 5 a 6 años de edad del turno de la mañana que labora en la institución, así como también el personal de ambiente (obrero/a), personal administrativo y los padres, madres y representantes de los niños y niñas. A continuación presentamos cómo propósito general; Interpretar las relaciones interpersonales entre las docentes en el centro educativo.

A partir de éste se establecieron tres propósitos específicos, de los cuales se almacenó información: el primero se orientó a *describir las relaciones interpersonales dadas en el contexto escolar*, del cual se interpretó la información obtenida de la observación en los diarios de campo. En nuestro segundo propósito correspondiente a: *explicar las opiniones dadas por las docentes, personal administrativo, de ambiente (obrero) y representantes*, se interpretó la información obtenida de la entrevista. Para concluir en nuestro tercer propósito: *conocer cómo se vincula las relaciones interpersonales con la acción pedagógica*, recurrimos a interpretar la información obtenida de la observación participante como de la entrevista.

A continuación se detalla paso a paso el proceso de interpretación de la información:

El primer propósito de nuestra investigación se realizó mediante la observación participante con la finalidad de describir cada situación dada en el contexto escolar referente a las relaciones interpersonales entre las docentes, los cuales se presentan a continuación:

Fecha: 11/06/14	Hora: 7:40am – 8:20am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: Docente, asistente y representantes		Grupo observado: docente, asistente y representantes de la sección “B”
Registro		Inferencias
<p>A las 7:40 am la practicante dio los buenos días a la asistente y docente suplente: “buenos día maes” ambas le respondieron: “buenos día maes”. La practicante les pregunto: “por qué están los representantes reunidos” la docente le respondió: “mae es que queremos que se haga el baile de cierre de proyecto como se había planificado” la practicante dijo: “y que les dijo la subdirectora”, la asistente le dijo: “que se hacia el baile pero dentro del salón, no en tarima como habíamos planificado”.</p> <p>La practicante continuo preguntándoles: “y que han decidido los representantes” la asistente le contesto: “ir al distrito para ver si la presentación del baile puede llevarse a cabo como ellos quieren”. Algunos representantes de la sección “B” se acercaron al salón y le dijeron a la docente: “nos vamos al distrito y si es de quemar cauchos lo hacemos pero el baile va”.</p> <p>La asistente D.D. le dijo a la practicante “hay maestras que si quieren realizar el cierre como habíamos planificado, con bailes, colchón inflable, carrito perrero; pero hay otras que no quieren y otro grupito que no opina nada”</p> <p>“Por la discusión de este cierre de proyecto ya hay varias maestras que han dejado de hablarse, y cuando se hacen reuniones con la subdirectora se lanzan puntas en forma de sarcasmo” le comento la asistente a la practicante.</p>		<p>Malestar de los representantes por cambio precipitado de actividad previamente planificada.</p> <p>Asistencia de los representantes a estancias educativas superiores.</p> <p>Clima social con actitud de malestar y toma de decisiones con ultimátum.</p> <p>Contraste de opiniones entre las docentes.</p> <p>Conflictos interpersonales entre las docentes.</p>

Fecha: 22/09/14	Hora: 8:45am- 8:55am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes		Grupo observado: docentes sección "H" y docente de guardia.
Registro		Inferencias
<p>A las 8:45am la docente de guardia C.L. entró al salón de la docente M.V con el ceño fruncido y un tono de voz alto, y movimientos de las manos.</p> <p>Le dijo a la docente M.V: "allá afuera se encuentra una representante tuya molesta porque que llegó tarde con el niño y no la deje entrar, dijo que iba a esperar a la directora y como es amiguita de ella, tu representante se cree que puede llegar a traer el niño a la hora que le dé la gana. Aquí en esta institución hay reglas y si la directora la deja entrar te lo juro que me voy de reposo, no me calo más que esta Señora, como es directora pasa por encima del reglamento".</p>		<p>Actitudes desafiantes con expresiones exasperantes por parte de la docente C.L.</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresión corporal de enfado de la docente C.L.</p>

Fecha: 02/10/14	Hora: 8:00am- 8:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V.		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
<p>La docente M.V. comentó a la practicante M.L "estoy molesta porque me enteré que en los dos días que me dieron de permiso para arreglar unos problemas personales un grupito estuvo comentando mi ausencia, que les pasa yo no le debo explicación a nadie. Yo pedí permiso y lo justifiqué, además yo hablo con la dueña del circo no con las payasas. Aquí no hay amigas por un lado te saludan hasta con besos y cuando das la espalda te dan la puñalada. En la próxima reunión se los voy a decir".</p>		<p>Docente M.V. manifiesta opinión despreciativa sobre sus colegas</p>

Fecha: 07/10/14	Hora: 8:00am- 8:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V., M.C y asistente D.D.		Grupo observado: docente M.V., M.C y asistente D.D.
Registro		Inferencias
<p>La docente M.C entro al salón de la docente M.V. Y les comento a ella, a la asistente y practicante: “la maestra R. no sale del salón de la maestra S. que estarán tramando, con eso de que son las preferida de la señora sub directora”</p> <p>la docente M.V. le contesta: “si, aquí lo que reina el favoritismo, ya te enteraste del comentario que hizo R. de que este año no tenía ánimos de hacer nada”</p> <p>la docente MC dice: ” ja entonces nunca tiene ganas de trabajar, lo mismo dijo el año pasado”</p>		<p>Manifestación de malestar mediante expresiones órales, juicios y críticas entre colegas.</p> <p>Deducción de favoritismo entre el grupo docente.</p>

Fecha: 09/10/14	Hora: 11:15am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V.		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
<p>Las docentes se reunieron en el patio central a las 10:30 para acordar que sección iría a cumplir con la invitación a la feria internacional del libro de la universidad de Carabobo. Luego la maestra M.V. se dirigió a su aula con el ceño fruncido y le comentó a la practicante: no se acordó nada, eso fue una gallera yo opino que se escojan dos niños por sección de ambos turnos y se acaba el problema, pero nadie escucha opiniones”</p>		<p>Discrepancia en las decisiones por parte de las docentes en unificación de criterios</p>

Fecha: 03/11/14	Hora: 8:30am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
La docente M.V le comenta a la practicante M.L: “aquí todo el mundo quiere hacer lo que le da la gana, el favoritismo que existe entre la señora sub directora y algunas maestras a otras nos molesta, no hay respeto de opiniones. Esta es la fecha que ni siquiera hemos firmado el acuerdo de convivencia, el año escolar pasado tampoco lo hicimos”.		La docente M.V. manifiesta malestar por el favoritismo que demuestra la sub dirección.

El proceso de análisis de la información se realiza a través de las inferencias surgidas de la interpretación mediante la comparación para así triangular y obtener las categorías emergentes.

Grupo de inferencias	Categoría emergente
<p>Malestar de los representantes por cambio precipitado de actividad previamente planificada.</p> <p>Conflictos interpersonales entre las docentes.</p> <p>Expresión de malestar por inconveniente institucional.</p> <p>Apatía de apoyo al jefe inmediato de la institución.</p> <p>Actitudes desafiantes con expresiones exasperantes.</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresión corporal de enfado.</p> <p>Docente M.V. manifiesta opinión despreciativa sobre sus colegas</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresiones órales, juicios y críticas entre colegas.</p> <p>Expresiones orales en tono imprudentes.</p> <p>Admisión de sus expresiones personales.</p> <p>Exposición de llanto y voz poco descifrable.</p> <p>La docente M.V. manifiesta malestar por el trabajo que realiza la sub dirección.</p> <p>Declaración de incomodidad en protesta.</p> <p>Actitudes desafiantes con expresiones exasperantes.</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresión corporal de enfado por parte de la docente C.L.</p> <p>Frase y expresión desafiante de desagrado.</p> <p>Revelación de descontento entre las docentes.</p> <p>Expresiones orales y corporales de malestar.</p> <p>Incomprensión del motivo del reclamo por funciones ajenas.</p> <p>Actitudes orales y físicos con descontento y malestar.</p> <p>Exaltación oral para calmar a las docentes.</p>	<p>Relaciones interpersonales expresadas en malestar, enfado y disgusto.</p>

<p>Actitud de malestar por ausencia de organización institucional y docente. Actitud de enojo por la usencia de la subdirectora. Desconocimiento de vestimenta preestablecida. Comentario verbalizado de malestar. Declaración de incomodidad en protesta. Actitud despótica y agresiva por parte de la docente C.L hacia la docente S. quien manifestó una actitud de desacuerdo. Formación de conflictos entre las docentes. Dilema por actividad propuesta. Actitud no asertiva por parte de la docente C.L hacia la docente S. y su grupo clase.</p>	
--	--

Grupo de inferencias	Categoría emergente
<p>Molestia por contrariedad de criterio por parte de la jefa inmediata. Discrepancia de criterios entre la docente M.C y C.L Contraste de opiniones entre las docentes. Toma de decisión impuesta sin considerar otras opiniones. Cruce de decisión por desviación de disputas y rivalidades. Discrepancia en las decisiones por parte de las docentes Discrepancia en las decisiones por parte de las docentes en unificación de criterios. Exposición de opinión para petición de la docente. Mezcolanza por unificación de criterios. Molestia por contrariedad de criterio por parte de la jefa inmediata.</p>	<p>Las docentes no unifican criterios de opinión.</p>

Grupo de inferencias	Categoría emergente
<p>Surgimiento de apoyo de la docente Deducción de favoritismo entre el grupo docente. Incomodidad por favoritismo institucional.(se repite 2 veces)</p>	<p>Manifestación de favoritismo por parte de la jefa inmediata con algunas docentes.</p>

Grupo de inferencias	Categoría emergente
<p>Asistencia a estancias educativas superiores. Actitud de malestar y toma de decisiones con ultimátum. Toma de decisión en conjunto. Afrontamiento a la subdirectora por disgusto de los representantes</p>	<p>Las relaciones interpersonales entre los representantes y el personal directivo se expresan con desagrado</p>

Grupo de inferencias	Categoría emergente
Reunión infrecuente para planificación especial. Elogio y manifestación de actividades a la fecha decembrina Reunión a las docentes por reclamo del estado desaseado de los salones. Reclamo por recibir el salón en descuido. Insinuación de esclarecer la situación entre ambos turnos.	El personal directivo realiza reuniones extraordinarias que provocan incomodidad entre las docentes.

Se pudo deducir que el grupo de docentes del turno de la mañana del C.E.I. Bárbula I; mantiene una relación interpersonal compleja, donde se manifiestan diálogos conversacionales llenos de expresiones verbales y faciales con disgustos, molestia, irritación, enfado... otras, trayendo como consecuencia conflictos interpersonales entre el grupo docente, formadas por la ausencia de unificación de criterios entre el grupo de docentes que labora en la institución, expresión de favoritismo por parte del personal directivo, también las relaciones interpersonales entre representantes y la jefa inmediata de la entidad escolar se dan con desagrado y las reuniones extraordinarias sin planificación previa conciben incomodidad por las maestras.

Por tanto, según Gairín Sallán (1996) y otros, en palabras de Jares (1991) se entiende por conflicto “un tipo de situación en que las personas o grupos sociales buscan o perciben metas opuestas, afirman valores antagónicos o tienen intereses divergentes” (p.237).

Situación que no corresponde con las enseñanzas dadas en la universidad y como investigadoras, puesto que aprendimos que las relaciones interpersonales deben llevarse a cabo con tolerancia, respeto, entendimiento, apoyo y contribución para hacer del clima organizacional y escolar un ambiente apropiado para la formación de los educandos, y que aquellos conflictos personales y laborables no deben ligarse al trabajo realizado en las aulas de clase como formadores. Sin embargo Schramm, W. (1963) (citado por Ramírez, Y, Calcurián, I, y Aguilarte, I., 2010 en la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes), expresa “En la comunicación interpersonal si tanto el emisor como el receptor no han tenido las mismas experiencias, y no tienen un nivel cultural casi igual, el proceso de comunicación es más difícil que se dé” y este es el escenario que se observa entre el personal docente.

Para el segundo propósito específico, correspondió a *Explicar las opiniones dadas por las docentes, personal administrativo, de ambiente y representantes sobre las relaciones interpersonales*, esta información se obtuvo de la entrevista con la finalidad de exponer las visiones que poseen el personal que labora en la institución tomándose como criterio la relación laboral, el trabajo en equipo y la equidad del personal directivo en sus labores y la percepción de las relaciones interpersonales dadas. Es importante señalar que dicha entrevista fue aplicada a siete docentes del turno de la mañana, personal administrativo (subdirectora y secretaria de dirección), personal de ambiente (tres obreros/as: dos aseadoras y el portero), y seis madres-padres o representantes (de la sección B y H); los días 18 y 23 de Enero del presente año, en un horario comprendido de 8:00am a 12:00m.

A continuación se presenta el modelo del guion de las preguntas realizadas a las docentes, personal administrativo, personal de ambiente (obrero), padres, madres o representantes.

Modelo 1: entrevista realizada a las docentes.

Fecha: 23/01/14 Hora: 8:00am Lugar: C.E.I. "Bárbula I"

Preguntas	C .L	C. M	R .T	S. G	M. M.	D. H	M .V	Inferencias	Categoría Emergente
¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajo?	Cordial	Bastante bien ya que se comparten cinco horas de jornada / sin embargo recordemos que tenemos diferencias que forman parte del ser humano.	Buena	Buena	Cordial en ocasiones	La mayoría de las veces es armónica	La relación laboral en ocasiones es buena y en otra hay diferencias difíciles de manejar.	Contraste de opiniones en referencia a la relación laboral.	Las docentes presentan contraste de perspectivas en referencia a la relación laboral, trabajo en equipo y equidad por parte del personal directivo.
¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?	En las actividades que lo ameritan	Por supuesto que si	En ocasiones si y en otras no	En cuanto a la planificación si se trabaja en equipo.	Si!!!	Si, se realizan trabajos en equipos	En algunas ocasiones si pero en otra falla	Contradicción de opiniones en las respuestas.	
¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?	En ocasiones	Si	¡Sí!	Si	No	No	Bueno, está nuevo el personal directivo. Intenta ser equitativo.	Discordancia entre las respuestas dadas.	

Modelo 2: entrevista realizada al personal de ambiente (obrero/a) y personal administrativo.

Fecha: 23/01/15 Hora: 9:30am Lugar: C.E.I. "Bárbula I"

Preguntas	A.M. personal de ambiente (obrero)	M.R. personal de ambiente (obrero)	M.V. personal de ambiente (obrero)	L.S. personal administrativo	M.G. Sub directora	Inferencias	Categoría Emergente
¿Cómo percibe usted las relaciones interpersonales entre las docentes?	De mal en peor	No muy buena	No muy bien, hace falta comunicación para que haya la unión	En el día a día de las maestras se observa que es cordial, todos formamos una gran familia en esta institución y es nuestra segunda casa y tenemos que estar unidos	Considero que es armónica ya que forman parte de esta institución y tenemos que mantener ética profesional dentro y fuera de ella.	El personal que labora en la institución manifiesta diversos puntos de vista en referencia a las relaciones interpersonales entre las docentes.	El personal de ambiente y administrativo revela desigualdad de visiones en referencia a las relaciones interpersonales y trabajo en equipo entre las docentes.
¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?	No, parecen perros y gatos	Muy rara vez lo hacen	Muy pocas maestras trabajan en equipo.	Si existe trabajo en equipo, considero que se hace mucho cuando realizan proyectos días feriados entre otros. Siempre se tienen que reunir para organizarlos y realizarlos.	Existe una buena comunicación y un buen trabajo en equipo, las docentes manejan estrategias para solucionar diversas problemáticas que puedan presentarse dentro de la institución.	El personal expone desigualdad de opiniones en referencia al trabajo en equipo entre las docentes.	

Modelo 3: entrevista realizada a padres, madres o representantes del C.E.I. “Bárbula I”

Fecha: 23/01/15 Hora: 11:20am Lugar: C.E.I. “Bárbula I”

Preguntas	M.A. Represent ante de la sección “H”	L .O. Represent ante de la sección “H”	S.H. represent ante de la sección “H”	N.J. Represent ante de la sección “B”	R. B. represent ante de la sección “B”	E.C. Represent ante de la sección “B”	Inferencia s	Categoría Emergente
¿Cómo percibe usted las relaciones interpersonales entre las docentes?	Echándose cuchillo unas con otras	No muy buena	Buena. Pero por el bien de los niños debería ser excelente . Mi niño siempre me dice, la maestra estaba brava.	Regular	Me parece que bien	Las dos maestras de mis hijos se llevan bien.	Los padres, madres y representantes expresan que existen disputas entre las docentes	Los padres, madres y representantes expresan que existen conflictos interpersonales e ignoran que exista trabajo en equipo entre las docentes.
¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?	Siempre están desorganizada	Cuando logran ponerse de acuerdo hacen el intento de trabajar en equipo.	No	A veces si otras no	Si	Me imagino que sí.	Los padres, madres y representantes manifiestan actitud no asertiva entre la docentes.	

La información obtenida en la entrevista realizada a las docentes, se pudo deducir que existe una incongruencia entre la información revelada en la observación almacenada en los diarios de campo y las respuestas dadas en las entrevistas, por tanto se puede deducir que en las docentes existe un grupo que no reconocen que mantienen un ambiente de molestias y desagrado entre compañeras en el campo laboral o simplemente prefieren negarlo; y otras si aceptan la realidad vivida día a día en la institución educativa, por lo que difieren lo que dicen, con lo que hacen, coincidiendo esta última con las perspectivas de las investigadoras.

Así mismo el personal administrativo y directivo, manifiesta que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo funcionan de la mejor manera, respuestas incoherentes a

lo observado y manifestado en los diarios de campo, por lo que se puede apreciar que niegan o ignoran la situación de malestar que se expresa día a día en la institución.

Por otro lado las respuestas obtenidas de la entrevista establecida al personal obrero, y algunos padres, madres y representantes se pudo observar que ellos si han percibido el ambiente disyuntivo entre el personal docente, demostrando en algunos la inconformidad de los mismos.

En tanto es importante señalar lo expuesto por Gairín Sallán y otros (1996) en palabras de Carr y Kemmis (1986), “los conflictos sociales son manifestaciones de la falta de entendimiento entre las personas en cuanto al sentido de los actos propios o de otros”. Situación que se percibe en nuestra principal unidad de estudio la cual son las docentes, ya que se percibe una ausencia de entendimiento entre las mismas por las respuestas dadas en el instrumento de recolección de información, donde no reconocen los actos expresados durante la jornada laboral en la institución educativa.

El tercer propósito específico es *Conocer cómo se vincula las relaciones interpersonales con la acción pedagógica*, se tomó información obtenida de la observación participante presentada en los diarios de campo, junto a la entrevista antes mostrada, lo cual permitió el cumplimiento de dicho objetivo.

En las observaciones registradas en los diarios de campo de pudo denotar que en ocasiones las docentes al expresar desacuerdo en opiniones referentes a la acción pedagógica, se dejan llevar por la intolerancia, lo emocional y personal o desacuerdo y actúan en confrontación en lo correspondiente a la acción pedagógica enseñada en las casas de estudios universitaria. A continuación se muestra un ejemplo tomado de un diario de campo:

Fecha: 06/11/14	Hora: 9:30am- 10:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente C.L. y M.C., Practicantes de la UC		Grupo observado: docente C.L. y M.C., Practicantes de la UC
Registro		Inferencias
<p>A las 9:30 de la mañana se reunieron las docentes, asistentes, practicantes y los niños /as, en el patio central para realizar una bailo terapia en celebración del mes de la educación inicial. La docente C.L colocó música como reggaetón, salsa, merengue mientras que se acomodaban los niños y niñas para comenzar la actividad, La maestra M.C le hizo señas a la otra maestra con los ojos y la boca de no estar de acuerdo, luego le mostró los CD de música infantil a la maestra C.L para que los colocara y la docente C.L le dijo: guarda eso, bailaremos con esta música que estoy colocando” en eso las maestra M.C frunció el ceño y les dijo a las otras maestras allí presente: “no me parece que se tenga que utilizas ese tipo de música para hacer la actividad con los niños, eso no es pedagógico.</p>		<p>Discrepancia de criterios pedagógicos entre la docente M.C y C.L</p>

Así mismo, se suman actitudes desafiantes que se relacionan con la acción pedagógica, ya que expresan amenazas de ausentismo docente gracias a la ayuda de reposo medico injustificado, sin importar la gran significancia emocional que tienen sobre sus estudiantes, al compartir el día a día el ejercicio docente en los aprendizajes significativos de los niños y niñas. A continuación se muestra un diario de campo tomado del proceso de recolección de información.

Fecha: 19/11/14	Hora: 7:30am- 10:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.M		Grupo observado: M.M.
Registro		Inferencias
<p>Después cuando termino la presentación la maestra M. se acercó a las practicantes D. y M. y les dijo “estoy cansada de esta desorganización, todas opinan y no hacen nada, mucha hipocresía, voy a meter un reposo y retorno el año que viene en enero” el tono usado en estas palabras fue de irritación, su aspecto en el rostro era lleno de incomodidad e insatisfacción.</p>		<p>Declaración de incomodidad en protesta por parte de la docente M.M.</p>

Por tanto se pudo apreciar que las manifestaciones expuestas por las docentes, en sus tomas de decisiones “inapropiadas” que resultan de actitudes desafiantes, amenazantes, donde niegan

que existe un ambiente de trabajo inestable en referencia a las relaciones interpersonales y que a su vez tienen un valor importante sobre la acción docente y sobre los estudiantes en su proceso de aprendizaje que aun las docentes no perciben por tener principal atención los conflictos interpersonales, de tal manera cabe destacar que en Venezuela el currículo de Educación inicial posee lineamientos que se relacionan a la educación, donde describen como debe ser el perfil del educador o educadora, presentándolo de la siguiente manera:

Currículo de Educación Inicial (2005):

El perfil apunta hacia una formación integral profundamente humana que reúna tanto aspectos personales, afectivos, actitudinales, intelectuales y habilidades como la relación con los demás. Estos pilares son: aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir, aprender a ser; los cuales están asociados a los distintos roles y competencias del docente requeridos en la cotidianidad de la acción pedagógica. (p.48)

Lo planteado en el currículo de educación inicial, muestra el “deber ser” del docente de educación inicial en cuanto a su formación académica, personal y social, haciendo referencia a cualidades y actitudes que beneficien el ambiente de aprendizaje.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito general de nuestra investigación era interpretar las relaciones interpersonales entre las docentes del centro educativo, en el proceso de investigación logramos describir las relaciones interpersonales en la institución, considerando como principales unidades de estudio las docentes de la institución C.E.I. “Bárbula I”; obteniendo como hallazgos, que las docentes del turno de la mañana de dicha institución mantiene una relación interpersonal compleja, manifestando actitudes de malestar, enfado, irritación, disgusto...otras.

De la misma manera, se observaron diálogos conversacionales con expresiones verbales y faciales llenas de incomodidad, exponiendo ideas o cualidades negativas hacia las demás compañeras de trabajo, de modo que existen conflictos interpersonales entre el grupo docente, que se forman mediante la ausencia de unificación de criterios entre el grupo de docentes que labora en la institución y expresión de favoritismo por parte del personal directivo.

En tal sentido, Werh (2002), en su Proyecto “Del Conflicto Potencial a la Cooperación Potencial”. “El manejo de conflicto para construir una sociedad pacífica. Programa Hidrológico Internacional para América Latina y el Caribe. UNESCO. Refiere: “Muchos conflictos se manejan racionalmente, pero los humanos son seres tanto emocionales como racionales y muchas veces es la hostilidad y no la razón lo que gobierna la conducta conflictiva”.(p02).

Y es justamente lo antes mencionado lo que se refleja en las docentes del turno de la mañana del Centro de Educación Inicial Bárbula I, donde se llevan a cabo revelaciones cambiantes en el marco de la aparición de una coyuntura relacional entre las mismas, debido a polaridades y elementos de la personalidad concurrentes y diversas siguiendo los registros diarios en los que se transcribió de manera transparente lo observado.

Al mismo tiempo, al explicar las opiniones dadas por las docentes, personal administrativo, de ambiente (obrero/a), padres-madres o representantes mediante una entrevista

semiestructurada, se encontraron hallazgos relevantes para concluir que: el personal que labora en la institución se encuentra dividido en dos grupos; el primero afirmando la problemática evidenciada, el segundo negando de manera absoluta que las situaciones conflictivas no se dan, además que existe trabajo en equipo y equitativo por parte del personal directivo, existiendo una incongruencia entre lo que dicen con lo que hacen. Sin embargo el personal de ambiente y algunos padres- madres y representantes si señalan las situaciones vividas, por lo que surge una incógnita en la investigación como lo es ¿Por qué existe un grupo de docentes que no perciben o aceptan que tienen relaciones interpersonales conflictivas?

Del mismo modo, estas relaciones interpersonales conflictivas se vinculan con la acción pedagógica porque se desglosa de ella, la contrariedad de opiniones para la ejecución pedagógica, amenazas desafiantes de ausentismo docente por parte de justificativos médicos, por tal razón olvidan su principal rol como docente formador, para prestar principal atención en los conflictos interpersonales, dándole mayor valor a estos.

REFERENCIAS

- Arias, F.** (2006). *El proyecto de investigación* (5ta ed.). Caracas: Episteme
- Arias, F.** (1999). *El proyecto de investigación*. [En línea], [Consultado 12-06-2014].
Disponible en: web.ula.ve/economia/pcc/metodología.
- Albornoz, O.** (1995). *Antropología de la educación*. Madrid: Dykinson.
- Cifuentes Gil, R.** (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Argentina: noeduc.
- Cabrera, M.** y otros. (2005). *Currículo de Educación Inicial*. Editorial Didáctico 2001, C.A. Caracas - Venezuela.
- Fuquen M.** (2003) Los Conflictos y las Formas Alternativas de resolución. *Revista Tabula Rasa*. Bogotá – Colombia (No.1), 265-278, enero-diciembre de 2003 ISSN 1794 2489 [En línea], [consultado 14-12-2014]. Disponible en:
<http://www.revistatabularasa.org/numero1/Mfuquen.pdf>
- Gairín, J.** y otros. (1996). *Manual de organización e instituciones educativas*. España. Editorial Escuela Española, S.A.
- Goetz, J. y Lecompte, M.** (1987). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ed. Morata.
- Leal Gutiérrez, J.** (2005). *La autonomía del sujeto investigador y la metodología de investigación*. Mérida-Venezuela Centro editorial Litorama
- López de Quiroga, Zulema** (2008). *Actitud Emocional y Manejo de Conflictos de Gerentes en Instituciones educativas*. Trabajo de Grado Publicado por la Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Lussier. R;** Archua. Ch (2004). *Liderazgo. Australia*. Thomson Learning
- Mayz D, Cruz** ¿Cómo desarrollar de una manera comprensiva, el análisis cualitativo de los datos? *Edurece* [en línea] 2009, vol. 13 [Consultado 14-12-2014]. Disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicioartPdfRed.jsp?;Cve=35614571007.ISSN1316-4910>
- Martínez Migueles, M.** (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Editorial Tillas. México distrito capital.
- Martínez Migueles, M.** *La investigación cualitativa su razón de ser y pertinencia*. [En línea], [Consultado 12-11-2014]. Disponible en:
<http://prof.usb.ve/miguelm/lainvestigacualitatrazonypert.html>.

Matos, R. (2008), *Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes*. Trabajo de Grado publicado por la Universidad del Zulia.

Mejía (2011), *Influencia de las relaciones interpersonales sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario de Maracaibo*. [En Línea], [consultado 17-02-15]. Disponible en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html

Monjas, I. y González Moreno B, (Dirás.)(1998)*Las habilidades sociales en el currículo* Madrid: CIDE. [En línea], [Consultado 05-02-2015]. Disponible en: www.uajen.es/revista/rei/linked/documentos/documentos10.4pdf

Morris, Ch. y Maisto, A. (2001). *Introducción a la Psicología*. (12 Ed.). Editorial Pearson Educación ®. México.

Naranjo, P., María L. (2008), Artículo: “*la comunicación y la conducta asertivas como habilidades sociales*” Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica. [En Línea], [consultado 11-11-2014]. Disponible en: <http://revista.inie.ucr.ac.cr>

Orozco, Q Martha (2008). *Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos en las Instituciones Educativas*. Trabajo de Grapo Publicado por la Universidad Rafael Beloso Chacín.

Osteicoechea y Zamora (2010). *Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales del Personal Directivo y Docentes de Educación Básica Nivel Inicial*. Trabajo de grado publicado por la Universidad Rafael Urdaneta.

Rojas, B. (2010). *Investigación cualitativa fundamentos y praxis*. Fedupel. Caracas

Ramírez, Y, Calcurián, I, y Aguilarte, I (2010) Trabajo de Grado *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes* UCB. Núcleo Barcelona [En línea], [Consultado 10-10-2014].Disponible en: <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/2479/1/Tesis%20Completa.%20PDF...Pdf>

Yagosesky, R. (2005). *La comunicación asertiva*. [En línea], [Consultado 10-10-14]. Disponible en: www.laexcelencia.com/htm/articulos

Werh, (2002). Proyecto “*Del Conflicto Potencial a la Cooperación Potencial*” PCCP.El *Manejo de Conflicto para Construir una Sociedad Pacífica*. Programa Hidrológico Internacional para América Latina y el Caribe UNESCO.

ANEXOS

Fecha: 11/06/14	Hora: 7:40am – 8:20am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: Docente, asistente y representantes		Grupo observado: docente, asistente y representantes de la sección “B”
Registro		Inferencias
<p>A las 7:40 am la practicante dio los buenos días a la asistente y docente suplente: “buenos día maes” ambas le respondieron: “buenos día maes”. La practicante les pregunto: “por qué están los representantes reunidos” la docente le respondió: “mae es que queremos que se haga el baile de cierre de proyecto como se había planificado” la practicante dijo: “y que les dijo la subdirectora”, la asistente le dijo: “que se hacia el baile pero dentro del salón, no en tarima como habíamos planificado”.</p> <p>La practicante continuo preguntándoles: “y que han decidido los representantes” la asistente le contesto: “ir al distrito para ver si la presentación del baile puede llevarse a cabo como ellos quieren”. Algunos representantes de la sección “B” se acercaron al salón y le dijeron a la docente: “nos vamos al distrito y si es de quemar cauchos lo hacemos pero el baile va”.</p> <p>La asistente D.D. le dijo a la practicante “hay maestras que si quieren realizar el cierre como habíamos planificado, con bailes, colchón inflable, carrito perrero; pero hay otras que no quieren y otro grupito que no opina nada”</p> <p>“Por la discusión de este cierre de proyecto ya hay varias maestras que han dejado de hablarse, y cuando se hacen reuniones con la subdirectora se lanzan puntas en forma de sarcasmo” le comento la asistente a la practicante.</p>		<p>Malestar de los representantes por cambio precipitado de actividad previamente planificada.</p> <p>Asistencia de los representantes a estancias educativas superiores.</p> <p>Clima social con actitud de malestar y toma de decisiones con ultimátum.</p> <p>Contraste de opiniones entre las docentes.</p> <p>Conflictos interpersonales entre las docentes.</p>

Fecha: 18/06/14	Hora: 7:00am- 8:00am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes, personal de ambiente (obrero), personal directivo y representantes.		Grupo observado: docentes, personal de ambiente (obrero), personal directivo y representantes.
Registro		Inferencias
<p>Al llegar a la institución del Centro de Educación Inicial Bárbula I, se encontraban las docentes reunidas comentando: “si no llega el agua no habrá clases”. Las docentes fruncían el ceño y decían: “los representantes se molestan pero nosotras no tenemos culpa de que no haya agua”.</p> <p>La docente M.C dijo: “si se aceptan los niños será hasta las 10:00am no podemos tenerlos sin agua, no podemos impedirles que hagan sus necesidades”.</p> <p>Luego la docente M.V. dijo: “Yo si los voy a recibir, no quiero tener problemas con la subdirectora”, luego la maestra C.L. le dijo “por qué no quieres tener problemas con esa señora, tú no puedes obligar a un niño que aguante ganas de orinar, no se trata de complacerla se trata del bienestar de los niños”</p> <p>Las maestras preguntaron al señor M. “¿llego el agua?” y les contesto: “solo un poco, se va aprovechar de llenar el tanque lo que se pueda”, las maestras decidieron: “buenos vamos a recibirlos hasta las 10:00 de la mañana”.</p> <p>Los representantes se encontraban molestos a la espera de la explicación de la subdirectora, al llegar a la institución la rodearon y comenzaron hacerle cuestionamientos.</p> <p>La docente R dijo “vamos a dejarla sola que se la coman los leones, que se defienda como pueda.</p> <p>En ese momento la docente C.M. dijo “dejarla sola es una maldad, trabajamos en la misma institución y somos equipo de trabajo”</p>		<p>Expresión de malestar por inconveniente institucional.</p> <p>Toma de decisión impuesta sin considerar otras opiniones.</p> <p>Cruce de decisión por desviación de disputas y rivalidades.</p> <p>Toma de decisión en conjunto.</p> <p>Afrontamiento a la subdirectora por disgusto de los representantes.</p> <p>Apatía de apoyo al jefe inmediato de la institución.</p> <p>Surgimiento de apoyo de la docente</p>

Fecha: 22/09/14	Hora: 8:45am- 8:55am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes		Grupo observado: docentes sección H” y docente de guardia.
Registro		Inferencias
<p>A las 8:45am la docente de guardia C.L. entró al salón de la docente M.V con el ceño fruncido y un tono de voz alto, y movimientos de las manos.</p> <p>Le dijo a la docente M.V: “allá afuera se encuentra una representante tuya molesta porque que llegó tarde con el niño y no la deje entrar, dijo que iba a esperar a la directora y como es amiguita de ella, tu representante se cree que puede llegar a traer el niño a la hora que le dé la gana. Aquí en esta institución hay reglas y si la directora la deja entrar te lo juro que me voy de reposo, no me calo más que esta Señora, como es directora pasa por encima del reglamento”.</p>		<p>Actitudes desafiantes con expresiones exasperantes por parte de la docente C.L.</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresión corporal de enfado de la docente C.L.</p>

Fecha: 23/09/14	Hora: 7:00am- 7:00am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes		Grupo observado: docentes del C.E.I. Bárbula I
Registro		Inferencias
<p>A las 7:00 de la mañana cuando llegaron la practicante se encontraron a un grupo docente comentando que no había agua en la institución y que no recibirían a los niños, mientras que otras decían que si lo iban a recibir media jornada hasta las 10: y 30. La docente M.L. comentó: “entonces que sea el representante que decida si va a dejar a su niño o niña en estas condiciones. Nunca podemos poner de acuerdo”</p>		<p>Discrepancia en las decisiones por parte de las docentes</p>

Fecha: 02/10/14	Hora: 8:00am- 8:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V.		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
<p>La docente M.V. comentó a la practicante M.L “estoy molesta porque me enteré que en los dos días que me dieron de permiso para arreglar unos problemas personales un grupito estuvo comentando mi ausencia, que les pasa yo no le debo explicación a nadie. Yo pedí permiso y lo justifiqué, además yo hablo con la dueña del circo no con las payasas. Aquí no hay amigas por un lado te saludan hasta con besos y cuando das la espalda te dan la puñalada. En la próxima reunión se los voy a decir”.</p>		<p>Docente M.V. manifiesta opinión despreciativa sobre sus colegas</p>

Fecha: 07/10/14	Hora: 8:00am- 8:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V., M.C y asistente D.D.		Grupo observado: docente M.V., M.C y asistente D.D.
Registro		Inferencias
<p>La docente M.C entro al salón de la docente M.V. Y les comento a ella, a la asistente y practicante: “la maestra R. no sale del salón de la maestra S. que estarán tramando, con eso de que son las preferida de la señora sub directora” la docente M.V. le contesta: “si, aquí lo que reina el favoritismo, ya te enteraste del comentario que hizo R. de que este año no tenía ánimos de hacer nada” la docente MC dice: ” ja entonces nunca tiene ganas de trabajar, lo mismo dijo el año pasado”</p>		<p>Manifestación de malestar mediante expresiones órales, juicios y críticas entre colegas.</p> <p>Deducción de favoritismo entre el grupo docente.</p>

Fecha: 09/10/14	Hora: 11:15am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V.		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
Las docentes se reunieron en el patio central a las 10:30 para acordar que sección iría a cumplir con la invitación a la feria internacional del libro de la universidad de Carabobo. Luego la maestra M.V. se dirigió a su aula con el ceño fruncido y le comentó a la practicante: no se acordó nada, eso fue una gallera yo opino que se escojan dos niños por sección de ambos turnos y se acaba el problema, pero nadie escucha opiniones”		Discrepancia en las decisiones por parte de las docentes en unificación de criterios

Fecha: 16/10/14	Hora: 8:30am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes y personal directivo		Grupo observado: docentes y personal directivo
Registro		Inferencias
El día 16 de Octubre de 2014, no se realizó actividades académicas ya que se llevó a cabo una reunión propuesta por la subdirectora para las docentes y asistentes de las aulas de clases de los turnos de la mañana y tarde, con el motivo de discutir las normas de convivencias establecidas para el año escolar. Durante la reunión se pudo escuchar las opiniones de algunas docentes con un tono de voz alto, hablaban todas a la vez sin llegar a unificar criterios, por lo que la subdirectora alzo la voz y dijo “cállense la boca, hagan silencio, no les da pena con las practicantes que están en el salón de al lado”.		Organización de las normas de convivencia en conjunto con las docentes Expresiones orales en tono imprudentes. Admisión de sus expresiones

<p>Una de las maestras respondió “no importa ya ellas saben cómo somos”. Después al pasar un tiempo de 10 minutos salió una docente del salón llorando, con lágrimas en los ojos y voz quebrantada, realizó una llamada y se fue de la institución.</p>	<p>personales. Exposición de llanto y voz poco descifrable.</p>
---	--

Fecha: 03/11/14	Hora: 8:30am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente M.V		Grupo observado: docente M.V.
Registro		Inferencias
<p>La docente M.V le comenta a la practicante M.L: “aquí todo el mundo quiere hacer lo que le da la gana, el favoritismo que existe entre la señora sub directora y algunas maestras a otras nos molesta, no hay respeto de opiniones. Esta es la fecha que ni siquiera hemos firmado el acuerdo de convivencia, el año escolar pasado tampoco lo hicimos”.</p>		<p>La docente M.V. manifiesta malestar por el favoritismo que demuestra la sub dirección.</p>

Fecha: 06/11/14	Hora: 9:30am- 10:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente C.L. y M.C., Practicantes de la UC		Grupo observado: docente C.L. y M.C., Practicantes de la UC
Registro		Inferencias
<p>A las 9:30 de la mañana se reunieron las docentes, asistentes, practicantes y los niños /as, en el patio central para realizar una bailo terapia en celebración del mes de la educación inicial. La docente C.L colocó música como reggaetón, salsa, merengue mientras que se acomodaban los niños y niñas para comenzar la actividad, La maestra M.C le hizo</p>		<p>Discrepancia de criterios entre la docente M.C y C.L</p>

<p>señas a la otra maestra con los ojos y la boca de no estar de acuerdo, luego le mostró los CD de música infantil a la maestra C.L para que los colocara y la docente C.L le dijo: guarda eso, bailaremos con esta música que estoy colocando” en eso la maestra M.C frunció el ceño y les dijo a las otras maestras allí presente: “no me parece que se tenga que utilizar ese tipo de música para hacer la actividad con los niños, eso no es pedagógico.</p>	
---	--

Fecha: 06/11/14	Hora: 10:30am- 11:40am	Lugar: C.E.I. Bárbula I	
Informante clave: docentes del turno de la mañana y tarde, personal directivo		Grupo observado: docentes del turno de la mañana y tarde, personal directivo	
Registro		Inferencias	
<p>El día 06 de Noviembre de 2014, la subdirectora hizo un llamado a una reunión extraordinaria para dar las pautas para el plan especial navideño. Todas las docentes tanto del turno de la mañana como de la tarde se encontraban reunidas bajo una circunferencia, la directora dijo “quiero felicitarlas ya que este último llamado a los representantes fue exitoso, ya tenemos formados el consejo educativo,!all finnn! también les informó que deben organizarse para decorar las aulas, puertas y patio exterior con motivo navideño, se estableció que deben decorar franelas a los niños...”</p> <p>En ese momento interrumpe la maestra C.L. y dijo: “disculpe la interrupción mae pero yo no estoy de acuerdo que los niños compren una franela, en mi caso yo pediría una franela blanca usada, que opinan ustedes”.</p> <p>Se formó un murmullo ya que las docentes hablaban todas a la vez manifestando diversas opiniones y no llegaban a unificar criterios, luego en el transcurso de 5 minutos llegaron a estar en acuerdo con la propuesta.</p> <p>Luego se habló sobre los motivos navideños que</p>		<p>Reunión infrecuente para planificación especial.</p> <p>Elogio y manifestación de actividades a la fecha decembrina.</p> <p>Exposición de opinión para petición de la docente.</p> <p>Mezcolanza por unificación de criterios.</p>	

<p>debían trabajar junto a los niños, donde se mencionó el pesebre, parrandita e instrumentos con material reciclado, las docentes M.C. y C.L. dijeron “lo mejor es realizar un mural para decorar la puerta”, en ese momento una docente del turno de la tarde intervino “yo no estoy de acuerdo con eso, yo prefiero hacer un nacimiento con material reciclado” la actitud de esta docente fue en tono de voz desafiante, mirada fija hacia las docentes con ceño fruncido.</p> <p>La docente C.L. le respondió “mae no te enojas tranquila que no queremos restringir tu creatividad, solamente que hacer dos nacimientos en el mismo salón a la vez no tiene sentido” la actitud de esta docente fue con tono de voz alto y mirada fija hacia la otra docente.</p> <p>Una docente del turno de la tarde dijo “bueno ya nosotras tenemos eso organizado y listo” sin embargo lo dijo con una mirada desafiante con el ceño fruncido.</p> <p>La reunión continuó con cruce de miradas y movimientos corporales con las manos y cruce de brazos que demostraban malestar entre las docentes.</p> <p>Luego al culminar la reunión la docente C.D. comento a las practicantes D y M “la subdirectora tiene preferencia por las maestras de la tarde siempre las apoya y da la razón, como ella era de ese turno, son sus amiguitas”</p>	<p>Actitudes desafiantes con expresiones exasperantes.</p> <p>Manifestación de malestar mediante expresión corporal de enfado.</p> <p>Frase y expresión desafiante de desagrado.</p> <p>Revelación de descontento entre las docentes.</p> <p>Incomodidad por favoritismo institucional</p>
---	--

Fecha: 18/11/14	Hora: 9:30am- 10:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docentes de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años		Grupo observado: docentes de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años
Registro		Inferencias

<p>El día 18 de Noviembre del 2014, la subdirectora realizo un llamado a una reunión extraordinaria a las docentes de cada salón, donde el principal punto que se trato fue el estado en que se entrega el salón de clases a los turnos. La directora intervino y dijo “ las he convocado a esta reunión porque durante los últimos días he recibido quejas sobre la empieza y el orden en que dejan sus salones”</p> <p>La expresión de las docentes al escucharla fue de sorpresa, enojo, malestar, con brazos cruzados y el entrecejo fruncido.</p> <p>La docente C.L. dijo “un momento no entiendo la queja, si la limpieza del salón es función del personal de ambiente, no de nosotras”</p> <p>“además no tenemos culpa que hayan pocos trabajadores, y sin embargo yo limpio mi salón y varias veces lo he recibido con basura y no me he quejado con la maestra de la tarde que es bien cochina”.</p> <p>Luego todas las docentes comenzaron hablar al mismo tiempo sin poder entenderse sus opiniones, la actitud de molestia era evidente ya que tenían rostro de disgusto.</p> <p>La directora trato de organizarlas para el derecho de la palabra pero se le hizo imposible, hasta que hablo en tono de voz alto en forma de grito y las maestras guardaron silencio.</p> <p>La subdirectora M. dijo “bueno esto hay que aclararlo con el turno de la tarde, cada quien sabe en las condiciones que deja su salón”.</p>	<p>Reunión a las docentes por reclamo del estado desaseado de los salones.</p> <p>Expresiones orales y corporales de malestar.</p> <p>Incomprensión del motivo del reclamo por funciones ajenas.</p> <p>Reclamo por recibir el salón en descuido.</p> <p>Actitudes orales y físicos con descontento y malestar.</p> <p>Exaltación oral para calmar a las docentes.</p> <p>Insinuación de esclarecer la situación entre ambos turnos.</p>
--	--

<p>Fecha: 19/11/14</p>	<p>Hora: 7:30am- 10:30am</p>	<p>Lugar: C.E.I. Bárbula I</p>
<p>Informante clave: docentes de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años</p>		<p>Grupo observado: docentes de los grupos etarios de 3 a 4 años, 4 a 5 años y 5 a 6 años</p>

Registro	Inferencias
<p>El día 19 de Noviembre la institución tenía programado actos culturales en conmemoración del mes aniversario de la educación inicial, al llegar a las 6:40am a la institución se encontraban las docentes M.C.M, M., C.D., C.L.,D.H., R., las cuales comentaban que la actividad no se había organizado bien.</p> <p>Al transcurrir la mañana y llegar los niños y niñas con los representantes, las maestras aún se estaban organizando para presentar la actividad, la maestra M. le comento a las practicantes D. y M. “miren la hora que es y la directora no ha llegado, que irresponsabilidad”.</p> <p>Luego comento “yo me puse esta franela porque me dio la gana, a mí nadie me dijo que teníamos que venir con la camisa que identifica la escuela”</p> <p>Después al comenzar la actividad las maestras comentaron “miren la hora en que acaba de llegar la subdirectora” la expresión fue me desagrado.</p> <p>Después cuando termino la presentación la maestra M. se acercó a las practicantes D. y M. y les dijo “estoy cansada de esta desorganización, todas opinan y no hacen nada, mucha hipocresía, voy a meter un reposo y retorno el año que viene en enero” el tono usado en estas palabras fue de irritación, su aspecto en el rostro era lleno de incomodidad e insatisfacción.</p>	<p>Actitud de malestar por ausencia de organización institucional y docente.</p> <p>Actitud de enojo por la usencia de la subdirectora.</p> <p>Desconocimiento de vestimenta preestablecida.</p> <p>Comentario verbalizado de malestar.</p> <p>Declaración de incomodidad en protesta.</p>

Fecha: 02/12/14	Hora: 7:30am- 10:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente C.L. y S.M.,		Grupo observado: docente C.L. y S.M.,
Registro		Inferencias

<p>A las 9:30 La docente C.L. se dirigió al salón de la docente S. y le preguntó el por qué no había seguido los acuerdos al que quedaron en la reunión que hicieron con respecto a las actividades especiales colectivas de navidad a realizar. Las franelas eran pintadas y se debía hacer en conjunto con los representantes. La docente S le contestó: yo soy autónoma en mi salón y los sobres tampoco los voy a hacer como ustedes acordaron la maestra C.L. señalándola con el dedo pulgar le respondió: “tú eres nueva en el turno de la mañana y te tienes que adaptar a los acuerdos que lleguemos en este turno” luego le torció los ojos, dio media vuelta y se marchó.</p>	<p>Actitud despótica y agresiva por parte de la docente C.L hacia la docente S. quien manifestó una actitud de desacuerdo.</p>
---	--

<p>Fecha: 03/12/14</p>	<p>Hora: 7:00am- 7:30am</p>	<p>Lugar: C.E.I. Bárbula I</p>	
<p>Informante clave: docente C.D</p>		<p>Grupo observado: docente C.D.</p>	
<p>Registro</p>		<p>Inferencias</p>	
<p>Al llegar a la institución la docente C.D comento a las practicantes “aquí se formó un peo el viernes, porque nos cambiaron la fecha de la fiesta de navidad” También comento “la mae Y. había conseguido un paquete de recreadores y colchón inflable para los niños solo para el turno de la mañana, pero como no tomamos en cuenta el turno de la tarde la subdirectora dijo que no podíamos hacer una actividad distinta a la de la tarde” La docente afirmo C.D. “ me molesta su actitud porque el año pasado las maestras de la tarde organizaron su fiesta a su modo y no nos tomaron en cuenta, entonces lo que es buena para la pava es bueno para el pavo” Luego dijo “ella tiene preferencia aquí con un grupito de maestras y las encubre en todo, miren cuantas inasistencias tiene la maestra S. y R. y no han justificado sus ausencia con ninguna constancia médica, ellas no asisten porque sencillamente les da flojera venir a trabajar”.</p>		<p>Formación de conflictos entre las docentes. Dilema por actividad propuesta. Molestia por contrariedad de criterio por parte de la jefa inmediata. Deducción de favoritismo entre el grupo docente</p>	

Fecha: 08/12/14	Hora: 10:30am- 11:30am	Lugar: C.E.I. Bárbula I
Informante clave: docente C.D		Grupo observado: docente C.D.
Registro		Inferencias
<p>A las 10:30 se concentraron las docentes, asistentes, practicantes, niños y niñas para cantar parranditas navideñas. Como había secciones que cantarían las mismas canciones decidieron unirse. La maestra S. como cantaría la misma canción con sus niños que la maestra C.L. entonces la maestra C.L decidió no participar con sus estudiantes en la actividad.</p>		<p>Actitud no asertiva por parte de la docente C.L hacia la docente S. y su grupo clase</p>

Modelos de entrevistas realizadas a las docentes, personal administrativo, personal de ambiente (obrero/a), padres-madres o representantes del C.E.I. “Bárbula I”



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

Bien, y como en toda relación interpersonal
existen discrepancias y son sanas.

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

Si, aunque a veces la información
llega de último momento.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

La mayoría de la veces es
armónica

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

Si realizamos trabajo en equipo

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

No



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
 DIVERSIDAD
 MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
 DE EDUCACIÓN BÁSICA
 INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
 Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

Cordial ...!!

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

En las actividades que lo requiere.

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

En ocasiones.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD



MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta

ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

La relación laboral con nuestros
compañeros en ocasiones buenas y en
otras hay diferencias difícil de
manejar.

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

En algunas ocasiones sí pero
en otras la comunicación falla.

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

Bueno está bueno el personal
directivo, pero intenta ser
equitativo.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD



MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y Maria Landaeta

ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

Cordial.

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

Si...!!

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

Si...!!



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

Considero que es Armónica
ya que formamos parte de
nuestra Institución y tenemos
que mantener nuestra ética
Profesional dentro y fuera de ella

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

Si, existe trabajo en equipo
considero que se hace mucho
porque los proyectos, días
feriados y entre otros, siempre
se tiene que reunir para realizarlos
en conjunto.

Martinez



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

Prácticamente bien, ya que se comparte
aprox. 5 horas de jornada sin
cambios secundarios que tengamos
diferencias que formen parte del
del humano.

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

Por supuesto que si

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

Si.

Sixbet



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

Buena!

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

en ocasiones si y otras no-

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

Si!



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras/os de trabajos?

Buena

2- ¿Considera usted que realizan el trabajo en equipo?

En cuanto a la planificación
si se trabaja en equipo

3- ¿Considera usted que el personal directivo ejerce sus labores equitativamente con todo el personal?

NO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD



MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta

ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

NO MUY BIEN HACE FARTA COMUNICACION
PARA QUE ALLA LA UNION

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

MUY POCAS MAESTRAS TRABAJAN EN
EQUIPO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD



MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA

INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta

ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

Peisima, parecen perros y gatos.

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

NO



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD
MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta



ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

*Siempre están echándose cuchillo
unas con otras y nunca se ponen
de acuerdo.*

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

*Cuando logran ponerse de acuerdo
hacen el intento de trabajar en
equipo.*



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO: PEDAGOGÍA INFANTIL Y
DIVERSIDAD



MENCIÓN: EDUCACIÓN INICIAL Y 1ERA. ETAPA
DE EDUCACIÓN BÁSICA
INSTITUCIÓN: CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL BÁRBULA I
Dayana Calvo y María Landaeta

ENTREVISTA

1- ¿Cómo percibe usted la relaciones interpersonales entre las docentes?

Observando el día a día de nuestras
colegas pienso que es cordial
ya que nosotros somos parte
de esta Institución y es nuestra
segunda casa y tenemos que estar
unidos.

2- ¿Considera usted que existe trabajo en equipo entre las docentes?

Existe una buena comunicación y
un buen trabajo en equipo, las Docentes
manejan estrategias para solucionar
diversas problemáticas que pueden
estar dentro de la Institución.

