FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA UN CLIMA ESCOLAR EFECTIVO EN EL C.E.I.S "MARIA CONCEPCION REYES" MUNICIPIO DABAJURO ESTADO FALCON

Autora: Natali Josefina Arrias Meza

Resumen

La investigación tuvo como propósito desarrollar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales del personal en el CEIS "María Concepción Reyes", Municipio Dabajuro Estado Falcón, como herramienta esencial para optimizar el clima escolar. Trianes y García (2006), explican que las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un ámbito en el cual las emociones y sentimientos juegan un rol fundamental en la mediación de amistad y compañerismo. Está ubicada en el paradigma sociocritico; enmarcado en un tipo de investigación cualitativa que promueve los cambios y la transformación, puesto que se dirige a generar innovación. Basado en la línea de investigación clima escolar. En cuanto a los informantes, está conformada por 01 Directora encargada, la investigadora, 20 docentes, 05 administrativos, 04 obreros, 03 cocineras de la patria 255 niños y niñas, 230 representantes para una población total de 519 sujetos. La recolección de datos y observaciones se llevan a cabo con base en guías de observación, entrevistas, notas de campo, evidencias fotográficas, entre otras. Por ello, se elaboró un plan de acción con los propósitos para asi lograr la transformación. De esta manera, se hizo el análisis cualitativo de las actividades del Plan de Acción, para dar a conocer los resultados obtenidos. Como experiencias y recomendaciones, se obtuvo como resultado la transformación por la calidad de fortalecer las relaciones interpersonales en todo el colectivo del CEIS "María Concepción Reyes" y el clima escolar con la implementación de actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción en el colectivo institucional. Recomendando que esto se realice mensualmente.

Palabras Claves: Relaciones Interpersonales, clima escolar, fortalecer

Abstract

The purpose of the research is to develop strategies that strengthen the interpersonal relationships of the staff in the CEIS "María Concepción Reyes", Dabajuro Municipality, Falcón State, as an essential tool to optimize the school climate. Trianes

and García (2006), explain that interpersonal relationships develop within an environment in which emotions and feelings play a fundamental role in the mediation of friendship and companionship. It is located in the sociocritical paradigm; framed in a type of qualitative research that promotes change and transformation, since it is aimed at generating innovation. Based on the school climate research line. As for the informants, it is made up of 01 Director in charge, the researcher, 20 teachers, 05 administrators, 04 workers, 03 cooks from the country, 255 boys and girls, 230 representatives for a total population of 519 subjects. Data collection and observations are carried out based on observation guides, interviews, field notes, photographic evidence, among others. Therefore, an action plan was developed with the purposes to achieve the transformation. In this way, the qualitative analysis of the activities of the Action Plan was made, to publicize the results obtained. As experiences and recommendations, the transformation was obtained as a result of the quality of strengthening interpersonal relationships in the entire group of the CEIS "María Concepción Reyes" and the school climate with the implementation of activities for the conservation of good levels of interaction in the school. institutional collective. Recommending that this be done monthly.

Keywords: Interpersonal Relations, school climate, strengthen

Contenido

La convivencia escolar se genera en la interrelación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa de un establecimiento educacional que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socioafectivo e intelectual de los niños y jóvenes. Dicha concepción no se limita solo a la relación entre las personas, sino que incluye las formas de interacción entre los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa, por lo que constituye una construcción colectiva y es responsabilidad de todos quienes participan del proceso educativo —profesores, estudiantes, padres y apoderados, asistentes de la educación.

Vivir y convivir con otros en armonía supone el respeto a las ideas y sentimientos de los demás, la tolerancia frente a las diferencias, la aceptación y valoración de la diversidad, la solidaridad, reciprocidad y cooperación mutua en función de objetivos comunes. La convivencia escolar tiene un enfoque formativo, por lo mismo se considera la base de la formación ciudadana y constituye un factor clave de la formación integral de los/las estudiantes; los profesores/as deben enseñar y los/las estudiantes aprender una suma de conocimientos, habilidades, valores y principios que les permitan poner en práctica el vivir en paz y armonía con otros; es por eso que la gestión formativa de la convivencia escolar constituye la forma más efectiva de prevención de la violencia escolar.

Dado que la experiencia/vivencia de la convivencia escolar es un espacio/momento de formación de ciudadanía no solo involucra a los/las estudiantes sino que a todos los integrantes de la comunidad educativa; debiendo ser ejercitada por los profesores/adultos, para ser enseñada, aprendida y ponerla en práctica en todos los espacios formales e informales de la vida escolar.

Una convivencia escolar sana, armónica, sin violencia, incide directamente en la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad educativa, en los resultados de los aprendizajes, en la gestión del conocimiento y en el mejoramiento de la calidad de la educación. Relacionarse con otros en paz es el fundamento de una convivencia social democrática, la cual se constituye en un aprendizaje que debe ser intencionado desde las prácticas pedagógicas, tanto en el aula como fuera de ella, asumiéndola como una tarea educativa/formativa que es de responsabilidad de todos los miembros de la comunidad escolar.

Para lograr esta convivencia social pacífica y democrática entre los miembros de la comunidad educativa, es necesario el aprendizaje y la práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la ayuda mutua —entre otros— y el desarrollo de la capacidad de las personas para convivir en armonía. En ese sentido, la tarea de educar en valores no está circunscrita solo al ámbito escolar; la familia y la

sociedad son espacios sociales fuertemente comprometidos en esta responsabilidad.

El sistema nacional de educación contempla dentro de sus nóminas a un personal con amplia experiencia, con actitudes de vocación y servicio hacia su comunidad, sin embargo, al analizar los perfiles psicológicos, académicos o actitudinales del personal dentro del sistema de educación pública, se encuentran grandes discrepancias, como por ejemplo, existe diferencia que no todos perciben el mismo salario, diferencias de personalidad entre compañeros.

Cada institución educativa debe trabajar teniendo en cuenta su contexto social, es en ellas donde se practica la primera democracia y se experimenta la participación social; evidenciando además como el trabajo en equipo, la disciplina y el respeto permiten la obtención de resultados satisfactorios para el bienestar y la calidad educativa de la institución. Para el logro de estos objetivos, la comunidad educativa debe estar bien representada con su gobierno escolar, teniendo en cuenta que el buen desempeño de este, se refleja en los avances y prosperidad que se dan dentro y fuera de la escuela.

Debe tomarse en cuenta que el docente es un ser polifacético, pensante y con sentimientos para expresar, en un contexto de interacción entre los miembros de la comunidad educativa como estudiantes, padres de familia, y los demás docentes, obreros y administrativos de donde resultan las denominadas relaciones interpersonales. En la presente investigación se analizarán y se describirán las principales características de relaciones entre el personal. Esta descripción es de suma importancia en el área administrativa, pues el líder en la actualidad, tendrá que estar preparado para liderar grupos de escuelas y personal a su cargo, por lo tanto estar dispuesto a ser mediador de conflictos y propiciar las buenas relaciones en su personal.

Es sumamente importante en el hecho educativo por lo cual la siguiente investigación centra la problemática en las relaciones interpersonales que mantienen el personal del Centro de Educación inicial y cómo estas se vinculan con el abordaje de diversos conflictos en la administración educativa. El objetivo principal es describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales.

Actualmente en nuestro ambiente educativo contamos con docentes con actitudes de vocación y servicio hacia su comunidad, sin embargo, al analizar los perfiles psicológicos, académicos o actitudinales de los docentes dentro del sistema de educación, se encuentran grandes discrepancias, como por ejemplo, existe diferencia ya que no todos perciben el mismo salario, debido a un escalafón general, intercambio de opiniones y toma de decisiones que afecta el estado emocional.

Debe tomarse en cuenta que el docente es un ser polifacético, pensante y con sentimientos para expresar, en un contexto de interacción entre los miembros de la comunidad educativa como estudiantes, padres de familia, obreros, madres elaboradoras, secretarias, y las docentes, de donde resultan las denominadas relaciones interpersonales. En la presente investigación se analizarán y se describirán las principales características de relaciones docente - docente. Esta descripción es de suma importancia en el área administrativa, pues el líder, en la actualidad, tendrá que estar preparado para liderar grupos de escuelas y personal a su cargo, por lo tanto estar dispuesto a ser mediador de conflictos y propiciar las buenas relaciones en su personal.

Hablar de gestión educativa no equivale a referirse a cualquier tipo de gestión, o a la gestión de cualquier tipo de organización. Se trata de la gestión de una institución donde se desarrollan procesos educativos que atraviesan todas las acciones y espacios de la organización, desde el aula hasta la vida institucional; desde lo estrictamente pedagógico hasta las dimensiones y procesos organizacionales que hacen posible o no una enseñanza y unos aprendizajes con determinadas características. La gestión educativa tiene que ser eficiente; y para lograr sus objetivos, se requiere la colaboración de las personas que forman parte del sistema. Personas que tienen, cada una, un rol decisivo en el logro de estas metas; el cual puede ser de apoyo o de resistencia, si no hubiera un mínimo de visión compartida, una meta común, acuerdos y convencimiento sobre lo que se quiere lograr.

El componente humano y su adecuada gestión son de crucial importancia para la buena marcha de una institución educativa. Pero este componente, mal llamado recurso humano debe ser valorado y conducido por gestores y o administradores que lo valoren como tal, como el factor determinante de la organización escolar. Por tal motivo, el presente proyecto de intervención se planteó para el CEIS "María Concepción Reyes"; centrándose en las relaciones interpersonales que influyen en el tipo de clima escolar y en el desempeño docente de dicha institución.

Objetivo general

Fortalecer las relaciones interpersonales para un clima escolar efectivo en el Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.

Objetivos específicos

- Establecer los niveles de relaciones interpersonales que maneja el personal del Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.

- Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales para un

clima escolar efectivo en el Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.

- Desarrollar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el colectivo del Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes".

Las políticas educativas que aluden al problema identificado en el CEIS "María Concepción Reyes", marcan las condiciones ideales que deben existir en las instituciones educativas para el logro de sus propósitos; pero que en la realidad investigada, tales condiciones no se encontraron presentes siendo una de estas la existencia de un adecuado clima escolar.

La importancia de la existencia de un clima escolar sano es como lo planteaban Raczynski y Muñoz, (2005) al referirse a la efectividad escolar, mencionando que estudios indicaban que un buen ambiente de trabajo constituye una de las características de las escuelas efectivas. Si bien, las políticas educativas a su vez señalan la relevancia que tiene el docente como el principal impulsor de diversas acciones para el logro de los objetivos educativos, entre ellas la creación de climas adecuados para el aprendizaje; esto presupondría que el docente cuenta con las habilidades necesarias para la generación de una convivencia sana y adecuada entre docentes, llevando a cabo una comunicación permanente, fundamentada en el respeto y la tolerancia, lo que permite la cooperación entre ellos.

Pero contrario a esto, la realidad que se observó y estudió en el centro escolar a través del diagnóstico reflejo todo lo contrario, teniendo repercusiones en el comportamiento laboral e individual de los docentes, y produciendo consecuencias para la motivación y la satisfacción del personal, viniendo a reflejarse en la existencia de malas relaciones interpersonales entre los docentes e influyendo poderosamente sobre su desempeño, lo que indicaría que los docentes no cuentan con las habilidades necesarias para lograr generar un clima escolar y laboral adecuado, permitiéndoles entablar relaciones interpersonales sanas, o en su defecto no las llevan a cabo debido a que desconocen o no son conscientes de las implicaciones positivas o negativas que estas tienen en su desempeño.

Como se ha revisado anteriormente, las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico dentro de una organización, aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no alcanza para incrementar el desempeño, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal. Es por ello, que las políticas educativas además de plantear las condiciones que deben prevalecer en las escuelas para el logro de los objetivos educativos, también señalan los aspectos y factores clave que se deben mejorar adoptando las medidas necesarias para generar las

condiciones que permitan el logro de un aprendizaje eficaz, impulsando ajustes y promoviendo la transformación y funcionamiento de la organización escolar como lo promueve el Programa Nacional de Educación 2001- 2006 (PRONAE), señalando a las escuelas de educación básica como la vía más adecuada para la generación de ambientes escolares favorables al logro de los aprendizajes.

Todo esto implica el mejoramiento de las condiciones de trabajo, bienestar docente y competencia profesional de los docentes como se mencionaba en el Marco de Acción de Jomtiem y Dakar, que fueron considerados en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) como factores que inciden en la calidad de la docencia. Por lo que el conocer el tipo de relaciones interpersonales prevaleciente entre los docentes y el impacto que estas tienen en el clima escolar y en su desempeño, permitió desarrollar un apoyo para la mejora y modificación de las relaciones interpersonales.

Las relaciones de trabajo definidas por Peña y otros (2004), se analizan como el modelo estratégico más moderno de gestión de los recursos humanos, considerando la diversidad de la fuerza laboral una ventaja competitiva de indudable valor. La relaciones de trabajo existen en todos los campos, ya sea de manera formal o informal, no limita ningún campo laboral o de relaciones y considera las relaciones como quien dirige la ventaja competitiva dentro del campo laboral. En el ámbito educativo las competencias son manejadas dentro del punto de vista académico, es decir, el rendimiento escolar en los estudiantes en cuanto sus aprendizajes inducidos dentro del proceso de enseñanza por los docentes, que se va dando de manera formal e informal, reflejando las competencias trazadas en las planificaciones institucionales de cada uno.

En cuanto a las relaciones de trabajo o laborales se puede decir como una definición global que, son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, mientras que quien aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física y el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, Godio (2001). Este tipo de relaciones se manejan en todos los campos laborales existentes.

En tal sentido, el personal que labora dentro del Centro de Educativo, mantiene relaciones de trabajo según lo anteriormente expuesto como definición, ya sea de manera formal o informal con el contexto que los rodea ya que, ejercen labores como grupo de trabajo en pro de un fin común, que en este caso en particular es la institución, se evidencia en cada empleador según las funciones que desarrolle dentro de la

institución además, el empleador cumple las características de ser una persona física o jurídica.

Las relaciones laborales se pueden dar de dos formas, relaciones laborales individuales y colectivas. Las relaciones laborales individuales, Godio (op. cit), son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.

En cuanto a las relaciones laborales y a las relaciones de trabajo se refiere, se tiene que ambas cumplen las mismas funciones, el empleado o trabajador y el patrón. Estas definiciones expuestas anteriormente, son evidenciadas en el contexto escolar, ya que existe un trabajador que en caso particular, ésta investigación va enfocada a los docentes del Centro de Educación Inicial el patrón que en este contexto es el director de la institución, ambos empleados trabajando bajo las mismas condiciones y estableciendo prioridades que logren mejorar las competencias de la organización.

El desarrollo del concepto de clima escolar tiene como precedente el concepto de "clima organizacional", resultante del estudio de las organizaciones en el ámbito laboral y que surge como parte del esfuerzo de la psicología social por comprender el comportamiento de las personas en el contexto de las organizaciones. En este sentido, al ser la escuela una organización, todas las consideraciones realizadas sobre el clima organizativo son aplicables al clima escolar, por lo que se podría considerar que el clima escolar es una forma específica del clima organizacional.

Una de las definiciones sobre el clima en el contexto escolar es la planteado por Cere (1993) quien lo define como "…el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos." (p.30). Considerando que las escuelas funcionan como sistemas sociales, envueltos en una cultura organizacional, con sus elementos distintivos, como lo son normas, tradiciones y estructuras jerárquicas; generan un clima organizacional, que trasladado al ámbito educativo se le vendría a denominar clima escolar y que de acuerdo a lo anterior, tendría un impacto en los estudiantes y los docentes del centro educativo.

Méndez (2006), en su libro, cita a Chiavenato para definir el clima organizacional, como aquel que constituye el medio interno de una organización, es decir, la atmósfera que

existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, los reglamentos internos (factores estructurales), además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamientos sociales que son sancionados (factores sociales), entre otros.

Como se ha revisado, parte del conocimiento del clima organizacional lo conforman las actitudes y comportamientos de los miembros de las instituciones, quienes a través de sus acciones e interacciones van conformando parte de un determinado clima, por lo cual es importante considerar dentro del clima al comportamiento organizacional, el cual busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente, el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones.

Amorós (2007) define al Comportamiento Organizacional como "…el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre el comportamiento en las organizaciones, con el fin de aplicar esta información al mejoramiento de la eficacia de la organización" (p.7). Por lo tanto, el comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, sirviendo como una herramienta que nos ayuda a comprender mejor la conducta de las personas dentro de estas.

La concepción crítica, recoge como una de sus características fundamentales, que la intervención o estudio sobre la práctica local, se lleve a cabo, a través de procesos de autorreflexión, que generen cambios y transformaciones de los actores protagonistas, a nivel social y educativo. Escudero (1987) señala como la investigación crítica debe estar comprometida no sólo con la explicación de la realidad que se pretende investigar, sino con la transformación de esa realidad, desde una dinámica liberadora y emancipadora de las personas que de un modo u otro se encuentran implicadas en la misma. Lo que nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de utilizar estrategias metodológicas de los diferentes paradigmas, suponiendo esto, sumar y mejorar los procesos de investigación que se llevan a cabo, desde el enriquecimiento de las técnicas más significativas de cada uno de ellos.

El paradigma crítico por tanto, se caracteriza por ser emancipador, ya que invita al sujeto a un proceso de reflexión y análisis sobre la sociedad en la que se encuentra implicado y la posibilidad de cambios que el mismo es capaz de generar. Según Freire (1989:157) esta ideología emancipadora, "se caracterizaría por desarrollar "sujetos" más que meros "objetos", posibilitando que los

"oprimidos" puedan participar en la transformación socio histórica de su sociedad". La forma de llevar a cabo este proceso, según Freire, es a través de una educación liberadora, que permita a las personas constituirse como sujetos activos de sus propios procesos. Un argumento que reafirma Lucio Villegas (2004), que a su vez plantea, como la educación liberadora es un aprendizaje crítico que busca el despertar de la realidad, considerando el acto educativo como un acto de conocimiento que se crea de forma colectiva como interacción de todos los participantes.

El Paradigma de esta investigación es crítico – reflexivo. La concepción crítica, recoge como una de sus características fundamentales, que la intervención o estudio sobre la práctica local, se lleve a cabo, a través de procesos de autorreflexión, que generen cambios y transformaciones de los actores protagonistas, a nivel social y educativo. Escudero (1987) señala como la investigación crítica debe estar comprometida no sólo con la explicación de la realidad que se pretende investigar, sino con la transformación de esa realidad, desde una dinámica liberadora y emancipadora de las personas que de un modo u otro se encuentran implicadas en la misma. Lo que nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de utilizar estrategias metodológicas de los diferentes paradigmas, suponiendo esto, sumar y mejorar los procesos de investigación que se llevan a cabo, desde el enriquecimiento de las técnicas más significativas de cada uno de ellos.

El paradigma crítico por tanto, se caracteriza por ser emancipador, ya que invita al sujeto a un proceso de reflexión y análisis sobre la sociedad en la que se encuentra implicado y la posibilidad de cambios que el mismo es capaz de generar. Según Freire (1989:157) esta ideología emancipadora, "se caracterizaría por desarrollar "sujetos" más que meros "objetos", posibilitando que los "oprimidos" puedan participar en la transformación socio histórica de su sociedad". La forma de llevar a cabo este proceso, según Freire, es a través de una educación liberadora, que permita a las personas constituirse como sujetos activos de sus propios procesos. Un argumento que reafirma Lucio Villegas (2004), que a su vez plantea, como la educación liberadora es un aprendizaje crítico que busca el despertar de la realidad, considerando el acto educativo como un acto de conocimiento que se crea de forma colectiva como interacción de todos los participantes.

Puede decirse que se trata de una investigación cualitativa, para Taylor y Bogdan (1986: 20) consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como "aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable". Estos autores llegan a señalar las siguientes características propias de la investigación cualitativa: - Es inductiva. -

El investigador ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. - Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.

Dichos objetivos impulsaron la toma de decisiones acerca de las acciones que se implementaron para brindar una alternativa de solución a la problemática detectada y por consiguiente poder visualizar lo que se pretende lograr. Es por ello que en primera instancia se desarrolló y se llevó a cabo un diagnóstico del clima escolar, considerando el impacto que tiene el clima escolar en el desempeño de los docentes y por consiguiente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando como organización de análisis del CEIS.

La razón de enfocar tal diagnóstico en el clima escolar es que en dicha institución se venían generando situaciones que, de alguna manera, pareciera que se estaba produciendo malestar a sus integrantes, manifestado por el poco ánimo y compromiso al momento de cumplir responsablemente con las obligaciones laborales, se observaba poca voluntad y autodisciplina y donde la productividad y creatividad se veían influidas por el estado de ánimo del personal, así como la disgregación en pequeños grupos que influían en la poca o nula cooperación y colaboración; por lo cual a través del diagnóstico se identificó y delimitó el problema que generaba tales situaciones dentro del clima escolar de dicha institución, con la finalidad de poder incidir en él y modificar tales situaciones.

Los resultados del diagnóstico evidenciaron comportamientos y actitudes inadecuados entre el personal docente, tales como falta de respeto, intolerancia, formación de subgrupos, poca disponibilidad al trabajo colaborativo, así como falta de comunicación, viéndose afectado el trabajo del equipo docente dentro de la institución, por lo que se consideró que la existencia de malas relaciones interpersonales que a nivel personal y profesional se establecen entre los docentes, provocan un clima escolar perjudicial que impacta en el tipo de desempeño que tienen los docentes en su centro escolar.

A continuación se sistematizan las actividades realizadas en este trabajo de investigación.

Reuniones

Propósito N°1Actividades Prueba fotográfica

Propósito N°2	Actividades	Prueba fotográfica
• Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales para un clima escolar efectivo en el Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.	.Charla con colectivo institucional Para fortalecer las relaciones humanasy crear un clima escolar efectivo.(22/01/2020) .Participación en los Juegos recreativos deportivos con personal directivo, docente, administrativo, niños, niñas (04/02/2020).	

Propósito N°1	Actividades	Prueba fotográfica
• Establecer los niveles de relaciones interpersonales que maneja el personal del Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.	.Reunión con el Personal Directivo del C.E.I.S. "María C, Reyes", municipio Dabajuro estado Falcón, para diagnosticar la necesidad de fortalecer las relaciones entre el colectivo institucional. (03/10/2019) .Presentación del Trabajo de investigación a los padres, representantes (23/10/2019) Presentación del Trabajo de investigación al personal docente; administrativo, cocineras de la patria y obreros(21/11/2019)	  

Fuente: Arrias, Natali 2020

Como consecuencia a las reuniones realizadas anticipadamente, se accedió a identificar la necesidad de desarrollar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales y el clima escolar efectivo en el Colectivo institucional del CEIS "María Concepción Reyes", Municipio Dabajuro del Estado Falcón.

Charla, Juegos Recreativos y Taller

Propósito N°2	Actividades	Prueba fotográfica
• Dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales para un clima escolar efectivo en el Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes" Municipio Dabajuro Estado Falcón.	.Charla con colectivo institucional Para fortalecer las relaciones humanas y crear un clima escolar efectivo.(22/01/2020) .Participación en los Juegos recreativos deportivos con personal directivo, docente, administrativo, niños, niñas (04/02/2020). Taller con el colectivo institucional sobre clima organizacional con el fin de mejorar el ambiente escolar, el comportamiento del colectivo, su desempeño y rendimiento laboral (19/02/2020)	  

Fuente: Arrias, Natali 2020

Para ejecutar estas actividades estuvieron presentes la investigadora, el personal directivo, docentes administrativo, obreros niños y niñas quienes mostraron su completa colaboración con las acciones planeadas con el fin de mejorar el clima escolar el comportamiento del colectivo, su desempeño laboral y su rendimiento. Asimismo participaron de manera conjunta en la ejecución de los juegos recreativos deportivos donde compartieron y disfrutaron de las actividades dentro del centro de educación inicial.

Estrategias que promueve las relaciones interpersonales entre el personal directivo, docentes, administrativo, obreros, padres y representantes, niños y niñas del Centro de Educación Inicial.

Propósito N°3 Actividad Prueba fotográfica

Propósito N°3	Actividad	Prueba fotográfica
• Desarrollar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el colectivo del Centro de Educación Inicial Simoncito "María Concepción Reyes"	.Compartir de experiencias pedagógicas de los aprendizajes de los niñosy las niñas como cierre del tercer lapso. (06/03/2020)	

Fuente: Arrias, Natali 2020

Como conclusión a los propósitos planteados, con la participación del colectivo institucional con el fin de integrar más a los padres y representantes a las actividades de acuerdo a los proyectos de aprendizajes de los niños y las niñas y así fortalecer las relaciones interpersonales y clima escolar en el centro de educación inicial.

De acuerdo a los propósitos propuestos, acerca del fortalecimiento de las relaciones interpersonales para un clima escolar efectivo en el centro de educación inicial, que los aspectos o factores que intervienen en las relaciones humanas son actitudes, empatía, emociones y otros, estos aspectos influyen de manera que dificultan algunas veces las relaciones laborales.

Al planificar actividades hay que decidir lo que intentamos lograr con ellas; como la charla y el taller, y porqué es importante hacerlo. Por ejemplo, ¿intentamos transmitir información nueva o mejorar las capacidades existentes? ¿Queremos facilitar las situaciones actuales o generar un cambio de comportamiento? en general las charlas y los talleres suelen desarrollar una capacidad en los asistentes. Por lo que hay que determinar el propósito con claridad y cuidado, ya que inevitablemente va a influenciar en las relaciones interpersonales que usará el personal, en las actividades y las estrategias. Crear ambiente adecuado si se hace correctamente, se logrará una buena atmosfera y un clima escolar efectivo.

El trabajo docente también ha de ocuparse de generar ambientes propicios para el aprendizaje que incorporen de manera importante el trabajo colaborativo, la inclusión y la atención a la diversidad. Lo que reafirma la importancia que tiene el clima escolar como uno de los factores que impactan en los aprendizajes de los estudiantes y que toma singular relevancia al ser considerado dentro de lo que se plantea y se pretende; el principal actor encargado de la generación de estos ambientes de aprendizaje, es el docente, quien genera las actividades y dinámicas que crean dichas experiencias que favorezcan un aprendizaje significativo,

lo que implica que él debe también aprender a generar un clima que le permita interactuar con sus pares, bajo condiciones propicias y que les permitan aprender y crecer como equipo docente.

Asimismo, una convivencia escolar sana, armónica, sin violencia, incide directamente en la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad educativa, en los resultados de los aprendizajes, en la gestión del conocimiento y en el mejoramiento de la calidad de la educación. Relacionarse con otros en paz es el fundamento de una convivencia social democrática, la cual se constituye en un aprendizaje que debe ser intencionado desde las prácticas pedagógicas, tanto en el aula como fuera de ella, asumiéndola como una tarea educativa/formativa que es de responsabilidad de todos los miembros de la comunidad escolar.

Para lograr esta convivencia social pacífica y democrática entre los miembros de la comunidad educativa, es necesario el aprendizaje y la práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la ayuda mutua —entre otros— y el desarrollo de la capacidad de las personas para convivir en armonía. En ese sentido, la tarea de educar en valores no está circunscrita solo al ámbito escolar; la familia y la sociedad son espacios sociales fuertemente comprometidos en esta responsabilidad.

Bibliografía

Amorós, E., (2007), Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de

Ventajas Competitivas. USAT. Lambayeque – Perú

Cere, (1993). Evaluar el contexto educativo, Documento de estudio. Vitoria: Ministerio

de Educación y Cultura. Gobierno Vasco.

Escudero (1997). Investigación crítica. Barcelona Oiko-tau

Godio, J. (2001), Sociología del trabajo y política, Buenos Aires: Corregidor

Jamet y Dakar (2005)- Educación para todos. Reporte de monitoreo global

2006. París,

Méndez Álvarez, C. (2006), Clima organizacional en Colombia. Bogotá: universidad

del Rosario.

Peña y otros (2004). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito

Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A

Raczynski, D. y Muñoz, G. (2005). Efectividad escolar y cambio educativo en

condiciones de pobreza en Chile. Gobierno de Chile, Ministerio de Educación, Santiago: Maval Ltda

Villegas, Emilio Lucio-, (2006), Investigación y práctica en la educación de personas

coord. por ISBN 84-7642-703-4, págs. 171-186