



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Mejoramiento
Educativo en el Área de Convivencia Escolar

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio y Departamento de
Quetzaltenango

Wilson Ranferí Sigüenza López

Asesora:
M.A. Aura Lissette Rodríguez Velázquez

Guatemala, octubre 2019



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Mejoramiento
Educativo en el Área de Convivencia Escolar

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio y Departamento de
Quetzaltenango

Trabajo de graduación presentado al Consejo Directivo de la Escuela de Formación de
Profesores de Enseñanza Media de la Universidad San Carlos de Guatemala

Wilson Ranferi Sigüenza López

Previo a conferírsele el grado académico de:
Maestro en Artes en la carrera de
Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo

Guatemala, octubre 2019.

AUTORIDADES GENERALES

MSc. Murphy Olympo Paiz Recinos	Rector Magnífico de la USAC
Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo	Secretario General de la USAC
MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Secretaria Académica a.i. de la EFPEM

CONSEJO DIRECTIVO

MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Secretaria Académica a.i. de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Representante de Profesores
M.A. José Enrique Cortez Sic	Representante de Profesores
Licda. Tania Elizabeth Zepeda Escobar	Representante de Profesionales Graduados
PEM Maynor Ernesto Elias Ordoñez	Representante de Estudiantes
MEPU Luis Rolando Ordóñez Corado	Representante de Estudiantes

TRIBUNAL EXAMINADOR

MSc. Wilfido Bosbeli Félix López	Presidente
M.A. Aura Lissette Rodríguez Velázquez	Secretaria
M.A. José Manuel Coloch Xolop	Vocal

Guatemala, 23 de octubre de 2019.

Dr.
Miguel Ángel Chacón Arroyo
Coordinador
Unidad de Investigación
EFPEM-USAC

Estimado Dr. Chacón Arroyo:

Atentamente tengo a bien informarle lo siguiente:

En mi calidad de Asesor del trabajo de graduación denominado Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Mejoramiento Educativo en el Área de Convivencia Escolar. Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio y Departamento de Quetzaltenango Correspondiente al estudiante Wilson Ranferí Sigüenza López y cané 8730922 de la Carrera Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo, manifiesto que he acompañado el proceso de elaboración del trabajo precitado y en la revisión realizada al informe final se evidencia que dicho trabajo cumple con los requerimientos establecidos por la EFPEM para este tipos de trabajo, por lo que considero APROBADO el trabajo y solicito sea aceptado para continuar con el proceso para su graduación.

Atentamente,


M.A Aura Lissette Rodríguez Velásquez.
Colegiado 6479
Asesora nombrada.

C.c Archivo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores
de Enseñanza Media
-EFPEM-

La infrascrita Secretaria Académica a.i. de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala

CONSIDERANDO

Que el trabajo de graduación denominado **“Fortalecimiento de relaciones interpersonales, trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.”** Investigación acción realizada en cuatro escuelas del municipio y departamento de Quetzaltenango. Presentado por el (la) estudiante **Wilson Ranferí Sigüenza López**, carné No. 8730922, de la Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo.

CONSIDERANDO


Que la Unidad de Investigación ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio.

AUTORIZA

La impresión de la tesis indicada, debiendo para ello proceder conforme el normativo correspondiente.

Dado en la ciudad de Guatemala a los veintitrés días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.Sc. Haydeé Lucrecia Crispín López
Secretaria Académica a.i.
EFPEM-USAC



Ref. SAOIT54-2019
C.c.Archivo
HLCL/mglc

DEDICATORIA

- A Dios y a la Virgen de Guadalupe.** Por guiarme y protegerme todos los días
- A mis amadísimos padres.** Cipriano Bosbelí Sigüenza de León, y Antonieta Esmeralda López Taracena de Sigüenza por su amor y ser el bastión de lo que soy.
- A mi esposa.** Rosemery Guadalupe Piedrasanta Gramajo por su amor y apoyo incondicional.
- A mis hermanos.** Roel Amilcar, Yadira esmeralda y Selvin Emerson por su cariño.
- A mis hijos.** Kattheryn Rosemery, Wilson Andree y Krhistopher Alexander por ser el motivo a ser mejor cada día y lograr ser ejemplo para ellos.
- A mis cuñadas y sobrinos.** Por su cariño.
- A mis compañeros.** Por su solidaridad y estima.

AGRADECIMIENTOS

A Dios. Por acompañarme en cada momento de la vida.

A USAC-EFPEM. Por la formación académica profesional.

A USAID. Por confiar en mi como profesional de la educación, ofreciéndome esta oportunidad.

A todas aquellas personas. Que indirecta o directamente contribuyeron a que ésta meta fuera cumplida.

RESUMEN

La investigación acción Fortalecimiento de relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo y Mejoramiento Educativo en el Área de Convivencia Escolar, se realizó en cuatro escuelas del municipio y departamento de Quetzaltenango siendo tres de ellas del área urbana y una del área rural, dando como resultados la necesidad de trabajar el eje de Acompañamiento a directores porque se necesita fortalecer las relaciones y trabajar en equipo entre los miembros de la comunidad educativa y lograr de esa manera un mejor rendimiento en los estudiantes que son el fin último de la formación de los centros educativos, entregando a los niños y niñas a la sociedad con la confianza que se desenvolverán de la mejor manera si fuera el caso de no seguir estudiando.

Se presentaron planes de acompañamiento para que los resultados fueran de éxito, logrando así una intervención de los miembros de la comunidad educativa dígase directores, docentes y padres de familia, evidenciándose con capacitaciones y talleres la activa participación de los involucrados, convirtiendo las debilidades en oportunidades de crecimiento personal y fortaleciendo las habilidades y capacidades de cada ser involucrado.

Se lograron cambios significativos, por lo que se propuso un plan de seguimiento para enriquecer los procesos educativos logrando que sean de calidad.

ABSTRACT

The action research Strengthening Interpersonal Relationships, Teamwork and Educational Improvement in the Area of School Cohabitation was held in four schools in the municipality and department of Quetzaltenango being three of them from the urban area and one from rural resulting in the need to work on the director compani axis because relationships need to be strengthened and teamwork among members of the educational community, and thereby achieve better performance in students who are the ultimate goal of the education centres, handing children to society with the confidence that will be unfolded in the best way if it were the case of not continuing to study.

Accompanying plans were presented to make the results successful, thus achieving an intervention by members of the educational community, directors, teachers and parents evidence of training and workshop the active participation of the involved, by reversing weaknesses in opportunities for personal growth and strengthening the skills and capabilities of each involved being.

Significant changes were achieved, so a follow-up plan was proposed to enrich educational processes, making them of quality.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. IDENTIFICACIÓN	3
1.1. Nombres de los planes	3
1.2. Eje temático	3
1.3. Cobertura	3
1.4. Área	3
1.5. Sector	3
1.6. Período de ejecución	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. JUSTIFICACIÓN	5
4. MARCO METODOLÓGICO	7
4.1. Diagnóstico	7
4.2. Planes de acción	9
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	13
5.1. Coaching.	13
5.2. El acompañamiento educativo como proceso	15
5.3. Liderazgo.....	16
5.4. Relaciones interpersonales docentes	16
5.5. Base de las relaciones interpersonales.....	17
5.6. Tipos de relaciones interpersonales	18
5.7. Estilos de relaciones interpersonales.....	19
5.8. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales docentes	20
5.9. Relaciones interpersonales entre los docentes.....	20
5.10. Las emociones en los docentes.....	22
5.11. Confianza y autoestima entre los docentes.....	23

5.12. Manejo de conflictos administrativos educativos.....	24
5.13. Niveles del conflicto.	24
5.14. Fuentes del conflicto.	25
5.15. Estrategias de resolución de conflictos.	26
5.16. Relaciones interpersonales en el manejo de conflictos	27
5.17. Conflicto docente –docente.	30
6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	32
6.1. IN-1 Plan de fortalecimiento de relaciones interpersonales.....	32
6.2. IN-2 Plan de trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.....	35
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	38
7.1. Plan IN-1 Fortalecimiento de relaciones interpersonales.	38
7.2. Plan IN-2 Trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.....	41
8. CONCLUSIONES	46
9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	47
9.1. Nombre del plan de sostenibilidad	47
9.2. Antecedentes.....	47
9.3. Justificación	47
9.4. Objetivos	48
9.5. Logros esperados	48
9.6. Metodología.....	48
9.7. Cronograma.....	49
9.8. Recursos	50
9.9. Evaluación.....	50
10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO.	51
11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA	58
12. REFERENCIAS.	63
13. ANEXOS.....	65

INTRODUCCIÓN

El presente informe trata sobre el acompañamiento a directores, como una estrategia que consiste en la verificación y recolección de información sobre la marcha educativa y los aspectos didácticos de la práctica de los docentes, específicamente la metodología, la cual encamina el proceso de aprendizaje, importante para alcanzar una educación de calidad. En este estudio se analizó cómo incide el acompañamiento que debe hacer el director en la metodología docente.

En el veremos como los objetivos propuesto fueron alcanzados, propiciando una convivencia pacífica mediante el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar. Asimismo se analizan como las relaciones interpersonales del director centrado en los docentes y padres de familia en el centro educativo, generan una mejor dinámica cambiando opiniones, valoraciones y comportamientos en su lugar de trabajo.

También se desarrolla el proceso investigación, la cual inició en el mes de junio con el diagnóstico, la preparación de los diferentes marcos de investigación, tales como el marco metodológico y teórico. Se delimito el problema, a través de las visitas a los centros educativos, observando como necesidades el acompañamiento al docente por parte de los directores en el área de las relaciones humanas y trabajo en equipo. Para poder desarrollar en junio la parte práctica que implica el método de esta investigación, se terminó en agosto con la organización del material para escribir el presente informe.

Los centros escolares investigados fueron: Escuela Oficial Urbana José Joaquín Palma (Jornada Matutina), Escuela Oficial Urbana para Niñas Secundina Arriola (Jornada Matutina), Escuela Oficial Urbana para Varones 20 de Octubre (Jornada Vespertina), Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias (Jornada Matutina). Siendo propuestas por que cumplían con las características delimitadas en el proyecto de investigación. El trabajo se enfocó en la relación de los directores con los docentes de los establecimientos designados y los padres de familia, ya que se consideran elementos importantes en el proceso de la formación de los estudiantes.

El lector encontrará además en incisos posteriores tanto los planes ejecutados durante la acción que complementa este tipo de investigación. Por último se encuentra el plan de seguimiento que permitirá hacer sostenible el proyecto.

1. IDENTIFICACIÓN

1.1. Nombres de los planes

IN1. Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales.

IN2. Trabajo en Equipo y Mejoramiento Educativo en el Área de Convivencia Escolar.

1.2. Eje temático

Acompañamiento a directores de centros educativos.

1.3. Cobertura

Escuela Oficial Urbana José Joaquín Palma (Jornada Matutina), del municipio y departamento de Quetzaltenango, sector 090102, el cual cuenta con 1 director y 13 docentes.

Escuela Oficial Urbana para Niñas Secundina Arriola (Jornada Matutina), del municipio y departamento de Quetzaltenango, sector 090102, que cuenta con 1 director 11 docentes.

Escuela Oficial Urbana para Varones 20 de Octubre (Jornada Vespertina), del municipio y departamento de Quetzaltenango, sector 090102, que cuenta con 1 director y 14 docentes.

Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias (Jornada Matutina), del municipio y departamento de Quetzaltenango, sector 090104, la cual cuenta con 1 director y 12 docentes.

1.4. Área

Urbana y Rural.

1.5. Sector

Oficial 090102 y 090104.

1.6. Período de ejecución

18 de Junio – 06 de agosto 2019.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

2.1.1. Propiciar la convivencia pacífica entre directores, docentes y padres de familia mediante el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.

2.2. Objetivos específicos

2.2.1. Evaluar la comunicación entre docentes y padres de familia por medio de un procedimiento básico que demuestre las fortalezas y debilidades de los participantes.

2.2.2. Identificar el nivel de trabajo en equipo de los miembros de la comunidad educativa a través de talleres periódicos que traten las relaciones interpersonales, convivencia educativa durante el ciclo escolar.

2.2.3. Aplicar normas de convivencia escolar, trabajados en talleres, para mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales que involucró a directores, personal docente y padres de familia

3. JUSTIFICACIÓN

A lo largo del estudio realizado en los establecimientos: Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma, Escuela Oficial Urbana para Niñas Secundina Arriola, Escuela Oficial Urbana de Varones 20 de Octubre y Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias; se pudo observar y comprobar mediante un análisis estadístico, que las relaciones interpersonales dentro de los directores, docentes y padres de familia son de buen nivel, presentan una amplitud de criterio para poder resolver los posibles conflictos que se suscitan dentro de la labor del centro educativo en general.

Por lo antes descrito, fue necesario presentar un plan para que las relaciones interpersonales y el manejo de conflicto por parte de la comunidad educativa siga en niveles altos y aceptables, pues la mayoría de docentes no se han acomodado al sistema escolar, se ha mantenido en constante actualización, pero esto no implica que en los siguientes ciclos educativos presenten conflictos entre la comunidad educativa.

Partiendo de la idea de que cada establecimiento educativo es un mundo y la riqueza de ese surge de las relaciones establecidas entre sus miembros y de la relación entre éstos y el quehacer institucional; se consideró como una de las tareas básicas en toda organización: promover mayor satisfacción personal en el desempeño de los roles, asumiendo los mismos con sentido de pertenencia y compromiso, facilitando una relación rica y dinámica para fortalecer el entusiasmo y el trabajo común.

Al contar con un buen clima escolar y por ende con buenas relaciones interpersonales ayuda a mantener la salud mental y a resistir el desgaste

emocional que, de otra manera, podría conducirlos a la depresión y a enfermedades psicosomáticas relacionadas con el stress.

Si por el contrario, en una escuela prevalece un ambiente de desconfianza y hay malas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los docentes tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo; cuesta pedir ayuda, para no quedar mal ante los demás y también cuesta corregir los errores, ya que los que obtienen resultados exitosos se guardan la receta para sí, y los otros se encierran en una actitud defensiva y refractaria a todo tipo de críticas; por lo que la escuela, como organización, no aprende de sus logros y fracasos.

Por tanto, la importancia de esto radica en el hecho de que si se establecen relaciones interpersonales sanas entre la comunidad educativa, estas impactarán en la calidad del clima escolar que presente la institución y esta es una inversión a largo plazo ya que el potencial humano es el arma competitiva de las organizaciones, por lo cual es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención, ya que si el clima escolar no es el adecuado, puede producir perjuicios de importancia en la organización.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Diagnóstico

El presente estudio, tuvo como propósito analizar las relaciones interpersonales de los directores y docentes en Escuela Oficial Urbana José Joaquín Palma, Escuela Oficial Urbana para Niñas Secundina Arriola, Escuela Oficial Urbana para Varones 20 de Octubre y Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias como herramienta para optimizar el clima organizacional y esencialmente hacer un acompañamiento a directores de los mencionados centros educativos. En este sentido, puede decirse que se trata de una investigación cualitativa, ya que se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en instrumentos de medición ya estandarizados.

Se entiende por población “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”, (Arias 2006). El conjunto finito para la presente investigación está conformado en totalidad por 4 directores y 50 docentes. A continuación, se presenta la distribución de la población.

No.	Código	Nombre escuela	Jornada (matutina vespertina)	Dirección	Número de docentes	Número de estudiantes
1	09-01-0256-43	Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma	Matutina	3 calle 33A-37 zona 8	13	378
2	09-01-0058-43	Escuela Oficial Urbana para niñas Secundina Arriola	Matutina	Av. Jesús Castillo A-16 zona 2	11	360
3	09-01-	Escuela Oficial	Vespertina	Av. Jesús	14	258

No.	Código	Nombre escuela	Jornada (matutina vespertina)	Dirección	Número de docentes	Número de estudiantes
	0069-43	Urbana de Varones 20 de Octubre		Castillo A-16 zona 2		
2	09-01- 0114-43	Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias	Matutina	Cantón Las tapias	12	490

La técnica de recolección de datos usada en la presente investigación son instrumentos ya estructurados, que consiste en obtener información de una población, (Silva 2008), esta técnica permite realizar un diagnóstico en el cual, se expone el análisis de las relaciones interpersonales que manejan los directores y docentes de los 4 establecimientos.

Esta técnica se materializa a través de un cuestionario, encuestas e instrumento de evaluación que se aplica a la población. (Bolívar 2008), donde el cuestionario es un instrumento de recolección de datos, de lápiz y papel, integrado por preguntas que solicitan información referida a un problema, objeto o tema de investigación, el cual, es administrado a un grupo de personas.

Este cuestionario está constituido por una escala de Likert con preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad alternativas de respuestas, donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones atendiendo a las variables que se plantearon en la investigación.

Una vez obtenidos los datos, se procede a analizar cada una de las variables, de manera tal, que se puedan dar conclusiones y sugerir un conjunto de recomendaciones y acciones que pudiesen mejorar o afianzar los aspectos presenciados en el presente estudio.

4.2. Planes de acción

4.2.1. Fortalecimiento de relaciones interpersonales. IN-1

ESCUELAS: Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma y Escuela Oficial para Niñas Secundina Arriola.				
NOMBRE DEL PLAN: Fortalecimiento de Relaciones Interpersonales.			CÓDIGO DEL PLAN: FRI – 01 – 2019. IN-1	
META: Contribuir durante un lapso de 5 semanas a que los 2 directores y 26 docentes mejoren y mantengan buenas relaciones interpersonales entre ellos mismos tanto dentro y fuera del centro escolar, así como también con estudiantes y padres de familia, permitiéndoles elevar su desempeño laboral y por consiguiente el clima escolar.				
OPORTUNIDADES: observar los múltiples factores que influyen en el desarrollo Interpersonal. Ayudando a detectar problemas que se puedan estar presentando y así poderlo comunicar asertivamente.				
ACCIÓN O TAREA	PRODUCTO/ MEDIDA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN	INSUMOS / COLABORACIONES
Observación y Pre-test	Identificación de las necesidades de los 2 establecimientos	Maestrante	3 y 4 de junio de 2019.	Guía de observación
Socializar resultados obtenidos en la observación y análisis estadístico, mediante ciclo de reflexión.	2 Directores de los establecimientos conocen los resultados obtenidos.	Maestrante	10 y 11 de junio de 2019.	Computadora Cañonera Presentación PowerPoint.
Gestionar con las autoridades correspondientes los espacios y el tiempo para que Directores y docentes participen en un taller. Desarrollo de un taller de competencias sociales para docentes que les brinden elementos para mejorar sus relaciones interpersonales.	Identifican como impactan los procesos fundamentales de las relaciones interpersonales en la relación que tienen con sus compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia. Se evaluará participación mediante: Análisis de resultados grupal Elaboración de árbol gráfico. Elaboración de un mapa mental	Comunidad Educativa, con apoyo de maestrante.	24 y 25 de junio de 2019.	- Pizarrón - Computadora. - Cañonera. - lapiceros. - Hojas. - Capacitador. - Internet - Videos - Técnicas grupales y de comunicación. El costo de los materiales e instrumentos para el taller se obtendrán por financiamiento propio e institucional.

Aplicación de post Test	Comparativa del cambio en los resultados.	Maestrante	1 y 2 de junio de 2019	Análisis estadístico.
Socialización de los resultados obtenidos y el cambio que se observó, mediante una comunidad de aprendizaje.	Informe de resultados.	Maestrante.	8 y 9 de julio de 2019.	Informe de resultados.

4.2.2. Trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar. IN-2

ESCUELAS: Escuela Oficial para Varones 20 de Octubre y Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias				
NOMBRE DEL PLAN: Trabajo en Equipo y Mejoramiento Educativo en el Área de Convivencia Escolar.			CÓDIGO DEL PLAN: FRI – 02 – 2019. IN-2	
META: Asesorar y acompañar a los 2 directores y 35 docentes en la adquisición de las estrategias de asertividad, trabajo colaborativo y la resolución de conflictos que les permitan mejorar sus relaciones interpersonales.				
OPORTUNIDADES: observar los múltiples factores que influyen en el desarrollo Interpersonal. Ayudando a detectar problemas que se puedan estar presentando y así poderlo comunicar asertivamente.				
ACCIÓN O TAREA	PRODUCTO/ MEDIDA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	PERÍODO DE EJECUCIÓN	INSUMOS / COLABORACIONES
Observación y Pre-test	Identificación de las necesidades de los 2 establecimientos	Maestrante	5 y 6 de junio de 2019.	Guía de observación
Socializar resultados obtenidos en la observación y análisis estadístico, mediante ciclo de reflexión.	Directores de los establecimientos conocen los resultados obtenidos.	Maestrante	12 y 13 de junio de 2019.	Computadora Cañonera Presentación PowerPoint
Capacitar a los docentes en el uso del asertividad, la resolución de conflictos y el trabajo colaborativo. Diseñar y aplicar un sistema de seguimiento y evaluación del impacto de las actividades de la capacitación en el proceso de mejora de las relaciones interpersonales de los docentes y del clima escolar.	Identifica las características de las relaciones interpersonales sanas y los efectos que provocan los comportamientos efectivos e inefectivos en estas. SE EVALUARÁ MEDIANTE: Cuadro comparativo grupal. Estudio de caso (esquema).	Comunidad Educativa, con apoyo de maestrante.	26 y 27 de junio de 2019.	- Pizarrón - Computadora. - Cañonera. - lapiceros. - Hojas. - Capacitador. - Internet - Videos - Técnicas grupales y de comunicación. El costo de los materiales e instrumentos para el taller se obtendrán por financiamiento propio e institucional.

Aplicación de post Test	Comparativa del cambio en los resultados.	Maestrante	1 y 2 de junio de 2019	Análisis estadístico.
Socialización de los resultados obtenidos y el cambio que se observó, mediante una comunidad de aprendizaje.	Informe de resultados.	Maestrante.	10 y 11 de julio de 2019.	Informe de resultados.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1. Coaching.

(Sánchez L., 2010) El coaching es un conjunto coordinado de acciones orientadas a mejorar el desenvolvimiento de una persona, de manera que llegue a alcanzar su pleno potencial o que redefina la perspectiva acerca de su potencial. Es un tipo proceso interactivo de transformación personal en el que un coach (entrenador) y coachee (cliente) trabajan por mejorar los resultados de la persona y conseguir diferentes logros y metas en el apartado personal y profesional.

Así, el coaching es un proceso de aprendizaje interno y autoconocimiento de las personas, mediante el cual las personas podrán obtener resultados satisfactorios en vida, en tu trabajo, en tus objetivos o cualquier faceta que quieran mejorar. Para ello, se trabajan diferentes cuestiones emocionales, psicológicas y técnicas con el objetivo de mejorar habilidades, gestionar problemas, reducir estrés o cambiar conductas.

¿Para qué sirve el coaching? Para Sánchez L. la disciplina del coaching se utiliza para cubrir vacíos existentes en las personas o grupos de personas, entre lo que son y lo que quieren llegara ser. El coaching ayuda a las personas a tomar conciencia, les ofrece un mayor campo de visión, un espacio en el que pueden contemplar más opciones de las que hasta ahora habían sido capaces de tener en cuenta.

Este aumento de la capacidad de conciencia de las personas hace que aumenten sus opciones, y por lo tanto hagan mejores elecciones, lo que provocarán mejores resultados. La conciencia de las personas aumenta, porque aumenta su percepción, tanto a nivel cognitivo o mental, como a nivel físico o emocional; uno es capaz de interactuar con el entorno y con los demás de una forma más plena, por lo que se siente mejor con uno mismo, lo que hace que tenga una mayor satisfacción.

El coaching también ayuda a los profesionales y empresas a saber qué es lo que quieren. Mediante la puesta en escena de diferentes herramientas de coaching, el coach ayudará a sus clientes a definir objetivos de una forma efectiva y a pasar a la acción a través de un plan efectivo para el cambio. Son muchas las empresas y profesionales que teniendo un objetivo marcado no llegan a conseguirlo. Muchas veces las razones subyacentes son que no hay un plan de cambio efectivo que sustente dicho avance del equipo (emprendepyme, 2010).

Sin embargo, es importante que, antes de contratar los servicios de un coach, nos informemos bien sobre su trayectoria y la efectividad real de sus técnicas. No sería la primera vez que el intrusismo hace de las suyas, ya que desgraciadamente no todas las personas que se venden como coach están cualificadas.

Objetivos del coaching

Con todo lo que se ha conocido anteriormente se puede deducir cuáles son los objetivos del coaching y qué es lo que se quiere conseguir con la aplicación de esta disciplina es las personas. Aquí algunos objetivos del coaching en el ámbito personal y profesional:

- a) Cambiar hábitos y conductas
- b) Gestionar emociones
- c) Ver más allá y considerar nuevas opciones

- d) Autoconocimiento y superación personal
- e) Mejorar comunicación y relaciones personales
- f) Establecer objetivos de vida y objetivos profesionales
- g) Identificar caminos para conseguir tus metas
- h) Mejorar productividad y gestión del tiempo
- i) Desarrollar nuevas habilidades

5.2. El acompañamiento educativo como proceso

El debate sobre la redefinición de la profesionalidad educativa, superando la distancia entre enseñar y educar e, incluso, la “apuesta por construir capital social mediante el establecimiento de redes y relaciones con la comunidad” (Bolívar, 2006) continua vigente propiciando diversos posicionamientos al respecto.

En términos de la identidad profesional educativa, la relevancia de la orientación trasciende a un proceso de negociación entre factores individuales y contextuales (Hsieh, 2014). De hecho, es una dimensión fundamental en los procesos de crecimiento y desarrollo de personas y grupos.

El acompañante como educador (o el educador como acompañante) es una persona adulta que contribuye con sus competencias y bagaje experiencial al itinerario de crecimiento personal y social de las personas y grupos en el proceso educativo. La persona adulta aporta su crítica constructivista, su trayectoria y su empatía para estimular al grupo y al individuo a que construya su propio proyecto. Se trata de un proceso en el que se educa a través de la calidad de la relación: transmitiendo interés, entusiasmo y motivación por el proyecto compartido; conviviendo y comunicándose en un ambiente de respeto y libertad; cediendo el protagonismo a quienes están viviendo desde dentro su proceso educativo para que se sientan valorados, capaces y en posesión de un papel social relevante y transformador (Mendía, 2013).

Dichas relaciones pedagógicas tienen su fundamentación en el modelo de liderazgo carismático de Max Weber; en el modelo de ajuste a las necesidades y al conocimiento y, esencialmente, en el modelo liberador. Este último incide en la relación educador-educando desde la implicación personal, con un modelo de orientación no directiva y centrado en la persona (Rogers, 1986), de libertad y creatividad; así como desde la relación con el grupo y la dimensión institucional, con la autogestión y la multiplicidad de los recursos planteados por Célestin Freinet. Este enfoque liberador se ve reforzado por autores como Paulo Freire, su aprendizaje dialógico, junto a la educación problematizadora y su conciencia intencional (Mendía y Pitarque, 1975).

5.3. Liderazgo.

Botero, 2001 establece que el liderazgo del director puede centrarse en lo académico o limitarse a lo administrativo (delegando en otros docentes la responsabilidad por lo académico), pero un liderazgo efectivo se manifiesta en ambas dimensiones. También es importante considerar el grado de control que el director tiene sobre las decisiones de la institución.

5.4. Relaciones interpersonales docentes

Definición: (Silviera, 2014) Las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada

de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

5.5. Base de las relaciones interpersonales

(Silviera, 2014) Explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

La percepción: Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.

La primera impresión: A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en contra para las relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa.

La simplificación: Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un

análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

El persistir: Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir la primera idea.

5.6. Tipos de relaciones interpersonales

(Zupiría, 2015) Clasifica 3 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

Relaciones íntimas/ superficiales: En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los docentes.

Relaciones personales / sociales: Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana. La identidad personal es estrictamente individual, identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

La relación amorosa: Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades.

5.7. Estilos de relaciones interpersonales.

(Zupiría, 2015) Afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación, se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

Estilo agresivo: Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

Estilo manipulador: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.

Estilo pasivo: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.

Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

5.8. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales docentes

(Aadmot, 2010) Determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

La personalidad: Se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo dinámico que detalle el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere entonces que, en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.

Los valores: Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

Las actitudes: Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento.

5.9. Relaciones interpersonales entre los docentes.

(Ararteko, 2010) Explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista

diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro.

El autor explica que son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos docentes podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.

Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los estudiantes, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana. El autor expresa que en el contexto en donde realizó algunas investigaciones sobre las relaciones interpersonales entre los docentes, influye drásticamente el tipo de comunicación que se tenga entre sí, y para esto muestra un cuadro de un tipo de conversación que cuida de las relaciones humanas:

Afirmación	Pregunta
Creo que nuestra relación es buena.	¿Pero crees que podríamos mejorarla?
Sé que nuestra relación posee un clima agradable	¿Lo podemos mantener siempre?
Tenemos una relación de amistad	¿Crees que podríamos conocernos más a profundidad?

Fuente: Ararteko (2010)

Conseguir un nivel óptimo de relaciones interpersonales dentro de los docentes exige constancia y estabilidad emocional, y sobre todo un proceso de cambio.

5.10. Las emociones en los docentes.

(Marchesi y Díaz, 2010) Con una premisa, empiezan a relatar este apartado y es que afirman que las emociones están en el corazón de la enseñanza, además explican que la mayoría de los docentes aceptan que en la enseñanza se centran distintas emociones. Por otra parte, es importante resaltar que el trabajo del maestro se basa en las relaciones interpersonales con los estudiantes, con los padres de familia y con los demás compañeros de labores, por lo que las emociones son experiencias de manera permanente.

Emociones como el enfado, alegría, ansiedad, afecto, preocupación, tristezas y frustraciones son muestra de que la labor docente es una experiencia cargada de sentimientos, los cuales se desarrollan mediante la interacción interpersonal con los demás. Sin embargo, las personalidades de los docentes son diferentes, lo que propicia que las situaciones se desarrollen de manera positiva al generar amistad, cariño y convivencias agradables entre sí, pero algunos de los docentes tienen el infortunio de tener caracteres demasiado fuertes donde provocan situaciones poco amistosas con los demás, lo que produce docentes desvalorizados y agobiados, en las relaciones interpersonales y como resultado en la propia labor de la enseñanza aprendizaje.

La tarea docente es sumamente importante pues es una profesión infaltable ya que, de todos los campos de trabajo, la docencia es una de las profesiones que dan como resultado seres más humanos y profesionales para acabar con grandes problemas de la humanidad como: La pobreza, violencia, falta de solidaridad, entre otros, al mediar los conocimientos e incluir en estos sentimientos y emociones especialmente humanas.

5.11. Confianza y autoestima entre los docentes.

(Rosete, 2018) La autoestima del docente es la plataforma para el desarrollo de competencias emocionales necesarias para procurar un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje. La técnica pedagógica no es suficiente, ya que la eficiencia en la ejecución de estas prácticas será determinada por las emociones del docente.

Los autores anteriores expresan que la docencia se enfrenta a una crisis de confianza e identidad profesional, pues la confianza es la que permite a los docentes desarrollar acciones más seguras y enfrentarse a los retos que conlleva el hecho educativo, la confianza minimiza los sentimientos de ansiedad y permite tener un sano juicio que evoca la innovación en el campo educativo. Sin embargo, la pérdida de este sentimiento provoca daños en las relaciones y en las instituciones educativas. Esta desconfianza provoca que la comunidad educativa en general especule sobre el profesionalismo de los docentes, pues estos bajos niveles evidencian, a padres de familia y estudiantes, deficientes relaciones interpersonales de los docentes por distintas críticas entre ellos, problemas de convivencia, y malas condiciones emocionales por parte de los docentes para la enseñanza aprendizaje.

La confianza, además de constituir una garantía para enfrentarse a los elementos de la enseñanza- aprendizaje, contribuye e incrementa la autoestima profesional, pues estos dos elementos van de la mano al construir el núcleo básico de la identidad profesional, un maestro con ambas características se desarrolla con tranquilidad en las tareas del hecho educativo, se siente capaz de enfrentarse a nuevos retos o problemas con los compañeros de trabajo, así como tener la capacidad para reconocer los errores y aceptar sin pena alguna los procesos de cambio.

5.12. Manejo de conflictos administrativos educativos.

Definición: (Newstrom, 2011) Lo define como el medio para conciliar, con las partes en pugna, acuerdos establecidos que benefician tanto a la institución como a los sujetos involucrados para la continuidad de las labores en un ambiente sano y afable, estos problemas son el fruto de desacuerdos sobre los objetivos o las formas de alcanzar las metas planteadas, que surgen por la ambigüedad de los roles, políticas institucionales, diferencias de personalidad, una inadecuada comunicación, discrepancias entre la distribución de los recursos, malas actitudes entre los empleados y otros.

En todas las instituciones y más en las educativas los conflictos por diferentes intereses son inevitables y en distintas magnitudes, pueden llegar a destruir considerablemente las relaciones de los empleados, así como las metas por alcanzar. A través del tiempo, varias investigaciones han demostrado que las relaciones interpersonales tienen un rol importante en el éxito o fracaso del manejo de conflicto, una de las razones principales es la insensibilidad que suelen presentar los administradores o directores hacia los demás, aunque algunos directores son admirados por una excepcional inteligencia y hacen gala de un excelente historial en la administración escolar, pero en la resolución de conflictos han fracasado por la poca capacidad de adaptación hacia el nuevo personal, pocos valores en el trabajo, en el trato hacia las demás personas así como la incapacidad de mantener y fomentar relaciones de confianza.

5.13. Niveles del conflicto.

(Newstrom, 2011) Explica también que las situaciones conflictivas ocurren en un maestro o colaborador, entre varios de ellos o en grupos, a continuación, se explican los niveles en los que suceden los conflictos.

Conflicto intrapersonal: Aunque la mayoría de conflictos ocurren con las demás personas que rodean al colaborador, es posible que surjan situaciones incómodas con el mismo empleado o maestro, por los distintos roles en competencia que desempeña.

Conflicto interpersonal: Este tipo de conflictos constituyen un grave problema para las escuelas e instituciones educativas, así como para las empresas en general, porque afectan tanto las emociones personales como el desempeño de los que lo sufren, además las personas necesitan crear y proteger la imagen que los demás tienen acerca de ellos ante un posible daño externo. En múltiples ocasiones los temperamentos y caracteres de dos o más individuos son incompatibles y las personalidades chocan al momento de trabajar en conjunto. En otras el conflicto surge por deficiencias en la comunicación en equipo y por diferencias de percepción.

Conflicto intergrupales: Constituyen otro gran problema para las distintas instituciones, pues en estos, cada grupo se propone afectar al otro y pueden llegar a ser semejantes a las guerras entre pandillas con tal de mejorar la imagen grupal. Este tipo de situaciones surge por puntos de vista distintos, lealtad a los grupos amistosos, competencia por recursos, entre otros. El autor comenta que hay cierto nivel de conflicto que puede ser constructivo, como por ejemplo los problemas entre grupos, en el caso de las escuelas entre áreas de primaria, básicos o por materias, sacan a luz problemas que de otra manera no se podrían visualizar, por lo que se busca una solución y se mejoran tales situaciones.

5.14. Fuentes del conflicto.

(Davis y Newstrom, 2005), exponen que los conflictos pueden surgir de diferentes fuentes y a continuación se presentan las diversas causas.

Cambios organizacionales: Los colaboradores o docentes sostienen puntos de vista completamente diferentes de las vías de administración de recursos como el material didáctico o la refacción y los resultados que se pretenden obtener, los cambios en las instituciones serán constantes y a un ritmo acelerado por lo que las modificaciones tecnológicas, políticas o municipales pueden provocar situaciones de conflicto.

Conjunto de valores distintos: Los docentes poseen un conjunto de valores distintos, por lo tanto, surgen disputas consecuentes y complicadas de resolver, pues son menos objetivos al referirse a valores éticos y filosofía de vida.

Amenazas al estatus: Los autores explican que es de suma importancia el nivel social del individuo en un determinado grupo, pues por guardar la apariencia puede dar lugar a conflictos entre él y la persona que amenaza su estatus.

Falta de confianza: Cualquier tipo de relación interpersonal requiere un grado de confianza, es decir, proveer un ambiente de palabras y acciones entre dos personas, la confianza permite que las barreras mentales sean traspasadas. Se necesita tiempo para construir dicho elemento fundamental en las interrelaciones personales, pero es muy frágil y fácil romperlas por medio de un conflicto personal.

Choque de personalidades: Las diferencias individuales son fundamentales en el comportamiento institucional entre los docentes, pues no todos piensan, sienten, o actúan de igual manera, algunas de las personas simplemente caen en desagrado a las demás personas y esto genera conflicto y son un elemento importante para solucionar estas situaciones de manera creativa.

5.15. Estrategias de resolución de conflictos.

(Davis y Newstrom, 2005) Explican que existen diversas formas de afrontar los conflictos en los centros escolares, una vez seleccionados tienen un efecto de bastante relevancia en los resultados a los que se acuerden llegar (ganar o perder en la realidad), las estrategias que a continuación se describen son muy sencillas pues se centran en cooperación con las partes de los problemas y una se centra en el acuerdo mutuo.

Acción de evitar: Retraimiento físico o mental al referirse a la situación problema, esta forma de afrontamiento refleja poco interés en los resultados de ambas partes, por lo general da como resultado un perder –perder.

Avenimiento: Es la adaptación de los intereses de otra parte, en esta forma de afrontar se da mayor relevancia al interés común, por lo general una persona gana y otra pierde.

Fuerza: Este tipo de afrontamiento se refiere a usar las tácticas que las personas poseen para lograr una victoria, donde la estrategia se basa en la agresividad y el dominio para lograr los objetivos principalmente de tono personal, el resultado es ganar –perder.

Acuerdo mutuo: Es la llegada en común a un punto medio en el que ceden ambas partes a cambio de ganar algo más. En esta estrategia se evidencia la preocupación por el prójimo y por uno mismo.

Confrontación: Consiste en tener un momento directo con todas las partes involucradas en el conflicto y superarlos mediante un acuerdo que satisfaga a todos los involucrados. Es también llamado solución de problemas o integración.

5.16. Relaciones interpersonales en el manejo de conflictos

(Robbins y Judge, 2013) Explican que en la negociación o manejo de conflictos influyen grandemente las diferencias individuales o relaciones interpersonales a lo largo del proceso, para esto existen cuatro factores que se describen a continuación.

Rasgos de personalidad en el manejo de conflictos: La personalidad puede influir en un cierto nivel en las tácticas del manejo de conflicto, pues las personas que poseen caracteres agradables y extrovertidos son más exitosas en las negociaciones de los conflictos, pues transmiten información fácilmente y prefieren llegar a acuerdos afables y amistosos en lugar de aquellas confrontaciones agresivas.

Estado de ánimo y emociones en el manejo de conflictos: Según los autores, las personas que poseen puestos de poder al momento de manejar una situación conflictiva y demostrar enojo a sus oponentes las situaciones pueden ser positivas, pero en personas de menor rango al demostrar enojo, los resultados son sumamente pésimos y contraproducentes. Otro estado de ánimo que interfiere es la ansiedad, pues afecta claramente las negociaciones al provocar que se utilicen engaños, ofertas rápidas y sin pensar, para lo cual se llegan a relaciones insatisfechas. Lo importante de las emociones en los conflictos es utilizar la creatividad para relacionar emociones positivas en el manejo de las distintas situaciones.

La cultura en el manejo de conflictos: Dentro del manejo de los conflictos en una institución y principalmente educativa, intervienen aspectos culturales en una proporción considerable, pues dependerá si los oponentes han vivido en sociedades en donde se facilita la tolerancia, el compartir la información y el llegar a acuerdos saludables o si se han desarrollado en culturas en donde la agresión y confrontamiento pesado es la solución.

Conflictos en la escuela: (Pérez y Pérez, 2011) Expresan que los conflictos escolares se desarrollan por múltiples causas, como lo son la organización de los docentes, el organigrama del centro, los docentes autoritarios, así como el currículo educativo que en el caso de Guatemala es el CNB, la influencia de los padres de familia y en tiempos actuales la crisis de valores, entre muchos otros. La sociedad quien es la que rodea a la escuela influye extremadamente, por lo que los centros educativos son productos directos de lo que ocurre fuera de ellos.

En el sentido de los conflictos dentro de las escuelas es importante mencionar situaciones claves como las desintegraciones familiares, poblaciones poco arraigadas, multiculturalidad, minorías marginadas entre muchas otras. Se pueden citar dos causas generadoras de los conflictos que son:

(Pérez y Pérez, 2011) Mencionan los siguientes aspectos para ayudar a la resolución de conflictos:

Cooperación: Las partes en problemáticas aprenderán a trabajar y compartir momentos juntos.

Comunicación: Para acrecentar la escucha activa, aceptar las opiniones de los demás y buscar argumentos para convencer a las partes de la oposición.

Tolerancia: Esta parte implica aprender a comprender a los demás de manera que se respetan las opiniones de los otros.

Autocontrol: Controlar emociones, expresiones y a desarrollar actitudes no agresivas.

5.17. Conflicto docente –docente.

(MINEDUC- FLACSO, 2004) Expresa que lo más complicado para un director es tratar con los profesores, pues existen bajos niveles de profesionalismo, los docentes se rehúsan al cambio, entre otros. Y es que los centros educativos son en general heterogéneos en cuestiones de edad, experiencia, capacidades y es literalmente un problema cuando los docentes son recién graduados, pues frecuentemente abandonan esta labor cuando encuentran una mejor oportunidad de trabajo, lo que ocasiona que se constituyan equipos inestables y con una rotación de personal alta.

Por otra parte, los autores explican que existen factores que vuelven aún más difíciles los grupos de docentes pues le hacen afianzar criterios diversos y distintas formas de encarar el hecho educativo hacia las familias y los estudiantes, esto da como resultado la aparición de conflictos entre ellos mismos. A continuación, se presentan los puntos relevantes de la investigación de los autores:

La independencia que se le otorga a los docentes para hacerse cargo de un sector de la realidad de la escuela, puede convertirse en un problema de sublimación.

La falta de tiempo y espacio entre los docentes para intercambiar opiniones e ideas. Población infantil con carencias afectivas lo que provoca un rezago que probablemente se libera al pelear con otros docentes.

Ante estas situaciones el director actúa como un animador del centro educativo al ser el encargado de realizar actividades que le permitan a él y al resto de los docentes lo siguiente:

- Intervenir como mediador, cuando surge un conflicto entre los docentes,

- Favorecer un clima apto para el abordaje de los conflictos y no a su ocultamiento,
- Apoyar a los docentes en el desempeño de la labor educativa,
- Integrar distintas culturas entre los docentes,
- Mantener relaciones fluidas docentes –docentes,
- Estimular la participación y el compromiso de los docentes hacia el cambio.

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

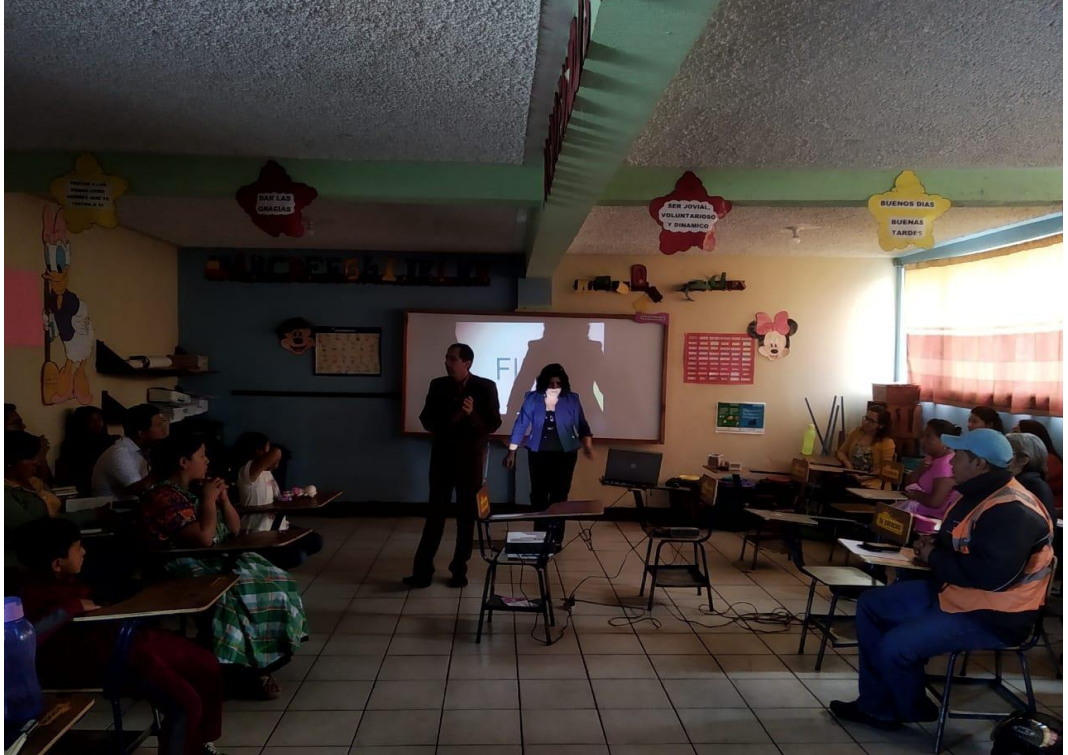
6.1. IN-1 Plan de fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Escuelas: Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma, Escuela Oficial Urbana de Niñas Secundina Arriola.	
Datos cuantitativos antes de la intervención	Datos cuantitativos después de la intervención
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del concepto: • Relaciones interpersonales 47% • Manejo de conflictos 26% • Amistad con Docentes 49% • Evitar a docentes es una opción variable 39.6% • Acuerdo mutuo es una opción variable 60% • Posee valores necesarios para mantener relaciones interpersonales 50.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del concepto: • Relaciones interpersonales 90% • Manejo de conflictos 75% • Amistad con Docentes 48% • Evitar a docentes es una opción variable 40% • Acuerdo mutuo es una opción variable 75% • Posee valores necesarios para mantener relaciones interpersonales 52%
Datos cualitativos antes de la intervención	Datos cualitativos después de la intervención
<ul style="list-style-type: none"> • No controlan emociones desagradables o negativas. • Existe agresión. • Negación a aceptar los cambios. • Negativa al momento de aceptar opiniones ajenas. • No aceptan equivocaciones de juicio. • Existe poca comunicación con los demás. • Hay personal reprimido, reservado e invisible. • Existe aislamiento y sentimientos de inferioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mejora en las relaciones interpersonales afectó positivamente el ambiente en los centros educativos, permitiéndoles desarrollar de una mejor manera los talentos de la comunidad educativa. Vivir en armonía en todos los entornos ayudará en aspectos escolares, labores y familiares ya que facilitan la convivencia con las personas que nos rodean. • Se generaron emociones positivas y buenas. • Mejoraron las relaciones sociales entre Directores, Docentes y padres de familia. • Alegría y agradecimiento. • Se enfocaron en construir cosas productivas.

- A pesar de lo inconvenientes ahora ven las cosas buenas de la vida.
- Existe una mayor confianza, respeto y comunicación.
- Aceptación de los cambios.



Fotografía No. 1
Fase de intervención, Escuela Oficial Urbana de Niñas
Secundina Arriola. Fuente: Sigüenza W. julio 2019



Fotografía No. 2
Fase de intervención, Escuela Oficial Urbana Mixta
José Joaquín Palma. Fuente: Sigüenza W. julio 2019

6.2. IN-2 Plan de trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.

Escuelas: Escuela Oficial para varones 20 de Octubre, Escuela Oficial Urbana Mixta Las Tapias.	
Datos cuantitativos antes de la intervención	Datos cuantitativos después de la intervención
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del concepto: • Relaciones interpersonales 44% • Manejo de conflictos 20% • Amistad con Docentes 45% • Evitar a docentes es una opción variable 30% • Acuerdo mutuo es una opción variable 70% • Posee valores necesarios para mantener relaciones interpersonales 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del concepto: • Relaciones interpersonales 92% • Manejo de conflictos 82% • Amistad con Docentes 55% • Evitar a docentes es una opción variable 30% • Acuerdo mutuo es una opción variable 80% • Posee valores necesarios para mantener relaciones interpersonales 63%
Datos cualitativos antes de la intervención	Datos cualitativos después de la intervención
<ul style="list-style-type: none"> • No controlan emociones desagradables o negativas. • Existe agresión. • Negación a aceptar los cambios. • Negativa al momento de aceptar opiniones ajenas. • No aceptan equivocaciones de juicio. • Existe poca comunicación con los demás. • Hay personal reprimido, reservado e invisible. • Existe aislamiento y sentimientos de inferioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mejora en las relaciones interpersonales afectó positivamente el ambiente en los centros educativos, permitiéndoles desarrollar de una mejor manera los talentos de la comunidad educativa. Vivir en armonía en todos los entornos ayudará en aspectos escolares, labores y familiares ya que facilitan la convivencia con las personas que nos rodean. • Se permitieron olvidar el pasado y algunos roces que existían. • Se generaron emociones positivas y buenas. • Mejoraron las relaciones sociales entre Directores, Docentes y padres de familia. • Se enfocaron en construir cosas productivas. • Compromiso a seguir mejorando. • A pesar de lo inconvenientes ahora ven las cosas buenas de la vida. • Existe una mayor confianza y comunicación. • Aceptación de los cambios.

- Sinceridad en las opiniones.



Fotografía No. 3
Fase de presentación, Escuela Oficial Urbana para
varones 20 de Octubre. Fuente: Sigüenza W. julio 2019



Fotografía No. 4
Fase de capacitación, Escuela Oficial Rural Mixta
Las Tapias. Fuente: Sigüenza W. julio 2019

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Plan IN-1 Fortalecimiento de relaciones interpersonales.

Es importante resaltar que los docentes de los establecimientos ahondaron en comentarios en los cuestionarios elaborados y que el 75% son docentes entre los 21 y 30 años de edad, el resto se distribuye en rangos de 18 a 20 años y de 31 a 80 años. Es de importancia describir género y edad por el grado de madurez que los sujetos tienen en las relaciones interpersonales y en la forma de manejar un conflicto en el centro educativo.

Para establecer los niveles de relaciones interpersonales dentro de los docentes se puede tomar en cuenta si conocen la definición de la variable, los resultados indican que un 45% si conocen la definición, dentro de los comentarios se extrajo que los docentes definen el concepto como la interacción con otras personas de índole laboral o personal las que influyen la comunicación, las normas de cortesía, el comportamiento, el trabajo en equipo y como fruto de la interacción surge la amistad, los sujetos comentan que las relaciones pueden volverse negativas o positivas al depender de factores como la envidia o los chismes.

Esta información se valida con el autor (Silviera, 2004) quien define las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, son éstas el origen de las oportunidades de diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje y enriquecimiento personal.

Para poder mantener relaciones interpersonales efectivas, es necesario que se ponga en práctica la empatía, que es la habilidad para estar conscientes de reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. Permite comprender el significado de la información que comparten dos o más personas, y con ello establecer un diálogo. Es necesario aprender a interpretar todo tipo de información (mirada, gesto, postura, tono de voz) al momento de relacionarse con los demás.

El tema principal en la primera intervención fue la empatía, que generó un cambio radical e los directores y docentes, puesto que aumentó las buenas relaciones interpersonales. Siendo la empatía esa habilidad que posee un individuo de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. Lo anterior hace referencia a la capacidad que toda persona debe poseer para valorar, aceptar y respetar la opinión de los demás; ya que existe diversidad de ideas y todas son importantes.

Las relaciones interpersonales permiten la convivencia entre distintas personas, a través de ellas podemos aumentar la capacidad de comunicación y adquisición de distintas habilidades; tomando en cuenta la comprensión para considerar de forma positiva las diferencias individuales.

(Zupiria, 2015) Afirma que pueden existir varias clases de relaciones interpersonales dentro de los docentes, las relaciones superficiales, las relaciones personales, relaciones amorosas y de amistad, que son aquellas basadas en tres pilares fundamentales: el compromiso, la pasión y la fidelidad, estos factores son vitales e importantes dentro de las relaciones de amistad entre de los docentes en el centro educativo.

Un 47% de los docentes indica poseer una relación de amistad con los demás docentes del centro educativo, este porcentaje es vital para descartar que las relaciones no amistosas son la causa de los conflictos que surgen en el del centro educativo, entre de los comentarios los docentes expusieron que cuando hay dificultades entre de ellos es por mala comunicación dentro del claustro, por las normas que existen, por la diferencia entre opiniones, o por problemas con los estudiantes.

Es necesario indicar que en toda institución debe existir espíritu de compañerismo, para que haya armonía en el ambiente en el cual se realizan las labores. Es importante hacer mención que varios docentes dieron una respuesta según cómo debe ser y no cómo es, lo cual da a entender que son pocos los docentes que realmente tienen y mantienen un espíritu de compañerismo. Es importante tomar en cuenta que el director manifiesta que mantiene el espíritu de compañerismo entre los docentes saludando a todos por igual, entendiéndolos cuando se presentan emergencias, y apoyando a los que, según resultados obtenidos de la supervisión, presentan deficiencias, a pesar de la intervención solo se logró mejorar en un 5.4%, estableciendo que hay problemas de trasfondo que son necesarios investigar.

También se consideró necesario abordar lo siguiente: Un 51% de encuestados considera tener valores morales necesarios para mantener relaciones interpersonales de calidad con los demás docentes, por lo que se evidencia lo que el autor (Aadmot, 2010) expresa: son determinantes los factores de personalidad, los valores y las actitudes dentro de las relaciones interpersonales, pues son estos los que generan la calidad de comunicación, diálogo y vínculos afectivos dentro de dos o más personas.

Los docentes a este cuestionamiento adjudicaron que creen tener los valores teóricos, estéticos, económicos y sociales como el respeto, tolerancia, la confianza, madurez emocional debido a la experiencia y edad, humildad, entre

otros, aunque están conscientes que por característica humana existe un porcentaje de errores, tropiezos en la personalidad y actitudes de los docentes que lograron mejorar en el transcurso de las capacitaciones.

7.2. Plan IN-2 Trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar.

En cuanto al manejo de conflictos, un 23% conoce el término “Manejo de conflictos”, por lo que el nivel de correlación con la definición de relaciones interpersonales y la definición de manejo de conflictos es baja; dentro de los comentarios se encontró que los sujetos conocen del término como la forma en que se resuelve un conflicto que ha surgido dentro del centro educativo y que puede afectar las actividades académicas, el término es necesario reforzarlo pues (Newstrom, 2011) define el manejo de conflictos como el medio para conciliar con las partes en pugna acuerdos establecidos, que benefician tanto a la institución educativa como a las partes involucradas al crear un ambiente sano y afable, estos problemas son el fruto sobre desacuerdos sobre los objetivos o las formas de alcanzar las metas planteadas, pueden surgir por la ambigüedad de roles, diferencias de personalidad y una inadecuada comunicación.

Es importante hacer mención que los docentes que afirmaron que sí existe buena comunicación, se negaron a mencionar por qué. Mientras que los docentes que dijeron que no, justificaron su respuesta afirmando que algunos compañeros solo señalan errores y no dan soluciones, hay mucho recelo profesional, egoísmo y diversidad de caracteres. Los directores consideran que el respeto, el apoyo y la unidad por poner en alto el nombre del plantel siempre son latentes en la mayoría de docentes.

Mediante las capacitaciones se reforzó la comunicación como lo establece (Albores C., 2005) comenta que la comunicación es la vía esencial por la cual

circulan todos los mensajes que se emiten cada día en el mundo. La comunicación es necesaria para establecer relaciones a lo largo de la vida, permite un intercambio de sentimientos, pensamientos e ideas y contribuye a resolver conflictos personales y organizacionales mediante el diálogo. La comunicación en las organizaciones favorece el desempeño de quienes laboran en ella; al posibilitar la interacción entre dos personas o más, enriqueciendo la personalidad hasta en 83.5%.

Para verificar la forma de manejo de los conflictos administrativos educativos se observa que un 34.8% entiende que “evitar” no es una buena estrategia para la resolución de conflictos con los docentes. Según (Davis y Newstrom, 2005) la acción de evitar el conflicto es un retraimiento físico o mental, esta forma de afrontar refleja poco interés en los resultados de ambas partes y por lo general da como resultado perder - perder.

Los mismos autores definen el acuerdo mutuo como la llegada a un punto medio en el que ceden ambas partes a cambio de ganar algo más, este indicador se observa en el cuestionamiento No. 5, donde la mayoría contestó que el acuerdo mutuo es una opción viable en la resolución de conflictos, con un 65%. Por lo que una gran parte de docentes están conscientes de la importancia de este tipo de solución de dilemas presentados en los centros educativos.

Al seguir con las perspectivas de abordaje de los conflictos los autores (Davis y Newstrom, 2005) Definen la confrontación como en enfrentarse directamente con todas las partes involucradas en un problema y superarlos mediante un acuerdo que satisfaga a todos los involucrados, para esta teoría los sujetos contestaron en un 41.5% que hay poca capacidad para enfrentarse entre sí y mediar los problemas, esto evidencia que los docentes tienen poca capacidad para enfrentarse entre sí y mediar los problemas, muchos de ellos expresaron que son de caracteres temperamentales, que pueden explotar al enfrentarse a un compañero y que prefieren en múltiples ocasiones no opinar.

La comunicación es importante para mejorar las relaciones interpersonales a lo largo de nuestra vida, porque contribuye grandemente a resolver del diario vivir mediante el dialogo. Cuando se da alguna diferencia o mal entendido entre los docentes; es posible aplicar acciones como las siguientes: en la comunicación, pedir disculpas, dar a conocer los argumentos, buscar alternativas, seleccionar la alternativa que convenga a las partes, servir de ejemplo a los demás.

Al respecto, es necesario tomar en cuenta que la mitad de los docentes encuestados no quiso mencionar el porqué de su respuesta, sólo se limitaron a señalar las casillas correspondientes a las acciones que toman en cuenta. Los demás docentes afirman que la comunicación es la base fundamental que permite solucionar cualquier mal entendido; y que se debe tener ética profesional y como personas estudiadas deben conocer el error que se haya cometido; y por supuesto, pedir disculpas. Indudablemente, la comunicación es un factor indispensable para fortalecer las relaciones interpersonales, y en la resolución de cualquier conflicto.

Por ello se hizo necesario mejorar estos aspectos tanto en directores como docentes para que distingan y fomenten las actitudes y acontecimientos que los motivan a sentirse bien y trabajar en armonía; porque, todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, comunican, respetan, trabajan en armonía y cooperación. Estas actitudes permitirán que las personas se sientan motivadas para desempeñar sus labores y establecer relaciones. Se fomentó que la conversación es un diálogo que va más allá del rito informal o saludo preliminar. Puede tratar sobre un asunto personal o laboral.

(Davis y Newstrom, 2005) Tener la habilidad de conversar, permite que las personas cultiven sus relaciones interpersonales. Si bien es cierto, el saludo es necesario en toda institución, pero no es suficiente; puesto que muchas

personas se limitan a saludar al inicio y cierre de labores. Entablar una conversación permite compartir experiencias, sentimientos, ideas, así como también permite que todos aprendamos algo nuevo. Respecto a la interacción que se da entre los docentes al inicio y cierre de la jornada laboral; se estableció que los docentes sólo interactúan algunas veces, lo cual se considera una debilidad para sostener relaciones interpersonales, puesto que únicamente se limitan a cumplir con su labor como docentes, sin tomar en cuenta que la interacción se debe dar siempre.

Los sujetos fueron claros al expresar que estaban abiertos al diálogo, al análisis de los problemas, a buscar solución de los problemas por diferentes medios, a cooperar con el director, y a ser pasivos para evitar confrontaciones, solamente una pequeña cantidad de docentes expresaron que podían presentarse de manera fuerte y a la defensiva, que consideraban tener un medio conflictivo y pasivo para las dificultades y que preferían quedarse al margen de las situaciones.

Para estas respuestas es necesario acotar a los autores (Robbins y Judge 2013) en donde explican el proceso de negociación en los conflictos, al empezar a definir reglas básicas para la aclaración justificación de las partes involucradas en el conflicto, luego que el mediador sea el encargado de llegar a acuerdos y solución viable para ambas partes y poder ganar - ganar y por ultimo elaborar un cierre e implementación de monitoreo para que las partes involucradas cumplan con lo establecido y evitar futuros conflictos. Esto significa que dentro de los pasos a seguir se ven involucrados el análisis, el diálogo y la personalidad de los docentes.

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo deberán desarrollarse en forma paralela entre los miembros de la comunidad educativa para lograr los aprendizajes en los estudiantes y mejorar el área de Convivencia Escolar.

Dando como resultado un desenvolvimiento acorde al ambiente en el que se encuentra cada individuo.

8. CONCLUSIONES

8.1 Se observa una mejor convivencia en la comunidad educativa en los establecimientos investigados. Se muestra a través de una comunicación asertiva entre ellos, disminución en los conflictos de los participantes.

8.2 En la evaluación final de la investigación se notó que la comunicación entre director y docentes, y de estos a los padres de familia mejoró considerablemente haciendo que las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y el mejoramiento en el área de convivencia escolar de los establecimientos seleccionados fluyan positivamente.

8.3 En el taller se determinó que el trabajo en equipo entre directores, docentes y padres de familia son de buen nivel; pero también se observó que no contemplan en la planificación anual actividades busquen el mantenimiento de estas interacciones, además en los comentarios se puede analizar que los docentes de nuevo ingreso no confrontan ni intervienen en el manejo de conflictos.

8.4 Se encontraron como principales normas de convivencia las siguientes: la comunicación asertiva, óptimas percepciones, relaciones interpersonales empáticas. Las cuales se fortalecerán en el plan de seguimiento.

9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

9.1. Nombre del plan de sostenibilidad

Mejoremos la convivencia de la comunidad educativa a través de la participación activa y propositiva de los entes que la conforman, con talleres, prácticas, festivales y comunidades de aprendizaje.

9.2. Antecedentes

Se realizó una práctica en establecimientos educativos en el municipio y departamento de Quetzaltenango en el cual se propició la convivencia pacífica entre directores, docentes y padres de familia mediante el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y mejoramiento educativo en el área de convivencia escolar, en cuyo caso se hace necesario ejecutar un plan de sostenibilidad ya que esto permitirá a los involucrados la mejora continua.

9.3. Justificación

Dentro del contexto escolar, poco se ha tomado en cuenta el rol que juegan las relaciones interpersonales dentro del clima escolar, contribuyendo a que se genere un ambiente pesado, negativo y desagradable y contrario al clima cordial, positivo, agradable del que debe mantener la institución, los estudiantes y la comunidad que los rodea. Por ello, es necesario dar el valor respectivo al uso de estas herramientas, para que de esta manera se beneficie la comunicación del equipo de trabajo en relación con los estudiantes, la comunidad y el resto del personal de la institución.

El proceso de seguimiento iniciará con los docentes ya que ellos se mantienen en contacto tanto con estudiantes como con padres de familia. Luego se seguirá el proceso con los padres de familia para que desde la casa se retome el aporte que les corresponde, finalizando con los estudiantes ya que son la meta a alcanzar.

9.4. Objetivos

9.4.1 Objetivo general:

Contribuir a un mejor ambiente para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes.

9.4.2 Objetivos específicos:

- Atender prioritariamente las necesidades emocionales de los miembros de la comunidad.
- Desarrollar la adopción de estilos de manejo de conflicto.
- Impulsar actividades de convivencia con los miembros de la comunidad educativa.

9.5. Logros esperados

9.5.1 Modificar la conducta de padres de familia

9.5.2 Modificar la conducta de director.

9.5.3 Modificar la conducta de docentes.

9.5.4 Modificar la conducta de estudiantes.

9.6. Metodología

Capacitaciones, Talleres, Bailes, Murales, Actualización Docente, Taller de Valores, Festival de convivencia inter-aulas.

Actividad	2019				2020								
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
El buzón de sugerencias Para que todos los docentes puedan sugerir a los demás compañeros, y de esta manera mejorar las relaciones interpersonales.													

9.8. Recursos

9.8.1 Humanos: Directores, docentes, padres de familia, estudiantes, capacitadores.

9.8.2 Materiales: Variados de acuerdo a la ocasión

9.9. Evaluación

9.9.1 Auto-evaluación y Co- evaluación

9.9.2 FODA - PNI

10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO.

En la Escuela Oficial Urbana de Varones 20 de Octubre, jornada Vespertina del municipio y departamento de Quetzaltenango es uno de los centros educativos asignados para la práctica de la Maestría en Liderazgo y Acompañamiento Educativo.

Se realizó una capacitación para padres de familia con el tema Relaciones Interpersonales, con el objeto de mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa siendo ellos los responsables de una educación que tiene seguimiento en la escuela, logrando de esa manera mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes, en éste encuentro con padres de familia y director se comprobó que al ejemplificar el papel que se debe de tomar en la formación de sus hijos si están dispuestos a cambiar actitudes para con los docentes apoyándose mutuamente para que se logre el objetivo de educar y formar para la vida, ya que el ejemplo es la base para aumentar la seguridad en los estudiantes.

Al finalizar la capacitación se atendió a padres de familia por separado para que se les orientara de una manera individual, trabajo se me llena de satisfacción por ser parte de ese acompañamiento.



Fotografía No.5
Fase de Capacitación, Escuela Oficial Urbana para varones 20 de Octubre.
Fuente: Sigüenza W. Julio 2019

En la Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma Jornada Matutina del municipio y Departamento de Quetzaltenango se tuvo la experiencia siguiente.

En esta práctica se tiene como parte inicial establecer si las aplicaciones innovadoras generan un nuevo rol del docente a fin de comprender su presente y permitirnos anticipar mejor su futuro inmediato. Poniendo en acción dos aspectos innovadores, para establecer el rol que generan en la convivencia escolar el docente y los miembros de la comunidad educativa.

En la materialización se consideró como punto de partida observar la participación de los padres de familia y la función que el docente desempeñaba en el desarrollo y la formación de los estudiantes, seguidamente se realizó una encuesta dirigida a los estudiantes a padres de familia, docentes de primer grado y directores para conocer la percepción que ellos tenían respecto a el involucramiento en la formación académica de los estudiantes. Considerando que es importante la buena relación entre padres de familia y docentes, se realizó una capacitación con padres de familia sobre Relaciones Interpersonales y demostrar que de allí depende el crecimiento y desarrollo académico de los estudiantes; lo anterior permitirá un mejor aprendizaje en los estudiantes y la interacción de éstos con su convivencia diaria.

Por medio del uso de esta práctica me he convertido en facilitador y acompañante de un proceso distinto al acostumbrado ya que otro director me invitó a una capacitación para los padres de familia de su establecimiento, escuela que no estaba en el listado a cubrir.



Fotografía No.6

Fase de práctica, Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma.
Fuente: Sigüenza W. Julio 2019

En la escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias Jornada Matutina del municipio y departamento de Quetzaltenango se obtuvo una experiencia con docentes que se demuestra a continuación.

Se efectuó con los docentes un taller denominado Trabajo en equipo, encaminado a tener un contacto más cercano con los padres de familia y director para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes y entregar a la sociedad ciudadanos que puedan desenvolverse correctamente.

Las organizaciones deben procurar mantener motivados a sus subordinados y colaboradores ya que, de esta manera, ellos estarán en la mejor disposición de trabajar, lo cual generará una mayor productividad para la organización, y esto a su vez, concebirá una ganancia (reconocimiento). Mientras que en organizaciones Educativas se espera que el personal dibuje un futuro promisorio y lleno de oportunidades que le brindarán el desarrollo personal que anhela, atribuyéndole al tiempo de trabajo el reconocimiento por su labor y los resultados que brindaran la mejor de las ganancias (reconocimientos), esto junto a la labor familiar para que se demuestre el trabajo en equipo.

La motivación como fuerza impulsora es un elemento necesario en la vida diaria de cualquier persona, pero es en el trabajo en la cual logra mayor relevancia; al ser la actividad que se desempeña en el mayor tiempo de la vida, es necesario que se esté motivado por ella para que no se transforme en una actividad absolutista. Cabe mencionar que en el transcurso de la práctica se realizó el cambio de director debido a que fue liberado por pertenecer a Auxilio Póstumo como delegado departamental.



Fotografía No.7
Fase de Taller, Escuela Rural Mixta Las Tapias.
Fuente: Sigüenza W. Julio 2019

Por tal razón se convierte en exitosa esta experiencia por las actividades motivacionales, crear y detectar la relación entre preferencias con el desempeño docente percibido, con los padres de familia y los estudiantes

En la Escuela Oficial Urbana para Niñas Secundina Arriola Jornada Matutina del municipio y departamento de Quetzaltenango se describe la siguiente experiencia de la práctica de la Maestría Liderazgo y Acompañamiento Educativo.

Se trabajó con el personal docente y directora un taller denominado Trabajo en Equipo y sin lugar a duda lo más valioso de una institución es el capital humano,

ya que son ellos quienes generan productividad, por tal razón, se debe procurar un ambiente armonioso, pues es en la organización misma donde pasan la mayor parte del día. Siendo imprescindible la labor de un docente nos lleva a ser del trabajo una experiencia rica, llena de experiencias y gratos momentos.

Hoy ha de ser uno de esos momentos donde nuestras habilidades y capacidades fluyan para desarrollar ese potencial creativo y formativo que nos permite alcanzar las metas de quienes son aquellos que se desarrollan en el quehacer día a día. El líder de una institución debe compartir, los avances con los trabajadores, debe escuchar de qué manera piensan ellos, llegar a las metas establecidas y debe apoyarlos para mejorar sus debilidades y habilidades, es decir que todos jugamos el papel de líder porque somos componentes de la comunidad educativa.

Es esencial que se les brinde capacitación, esto los hará sentirse aún más involucrados con la institución. Y también agradecerles sus esfuerzos.

Las contribuciones que el trabajo brinda ayudan al bienestar integral del individuo, a que aprenda a valorarse de manera personal. No es lo que debemos hacer, sino lo que nos gusta realizar, he aquí el “quiero, puedo y voy” como una frase construida por alguien que sabe lo que es el deber sin pedir o exigir, porque somos ejemplo para seguir por nuestros estudiantes.

Las personas tienen muchas necesidades fisiológicas y psicológicas propias de su cultura, y trabajar les proporciona una manera de satisfacer tales necesidades, así como adquirir un sentido de importancia, tanto para él mismo como para las demás personas que se desenvuelven en su mismo contexto, logrando ser líderes y el centro de la comunidad educativa a la que pertenecemos.

Sin embargo, todas las estructuras de la sociedad se ven afectadas: la política, la economía y sobre todo la educación y con el cambio de actitud de forma individual superaremos los inconvenientes que se den a lo largo de nuestro caminar laboral docente, teniendo como resultado la satisfacción de acrecentar una sociedad que se desenvuelve por si sola.



Fotografía No.8
Fase de taller, Escuela Oficial Urbana para niñas Secundina Arreola.
Fuente: Sigüenza W. Julio 2019

**11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA
BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES:
CLAVE IMPORTANTE PARA EL BIENESTAR Y EL ÉXITO.**

Mi nombre es Wilson Ranferí Sigüenza López, soy originario del municipio de Olintepeque departamento de Quetzaltenango, pero desde hace veinte años vivo en la cabecera departamental de Quetzaltenango.

Soy Maestro de Educación Primaria Urbana egresado del Instituto normal para varones de Occidente (INVO), cuento con un Profesorado de Enseñanza Media en Psicología en el centro Universitario de Occidente (CUNOC), Licenciado en Pedagogía de la Universidad Rafael Landívar campus Quetzaltenango, Tengo una Maestría en Docencia Superior de Universidad Da Vinci de Guatemala y estoy próximo a obtener el Título de Maestría en Liderazgo y Acompañamiento Educativo por la EFPEM.

Trabajo como Coordinador Técnico Administrativo de establecimientos privados del sector 090111 en la cabecera departamental de Quetzaltenango desde hace once años, desempeño funciones de Supervisión Educativa en las áreas Técnica y Administrativa. Siete años antes como Coordinador Técnico Administrativo en el municipio de San Juan Ostuncalco del mismo departamento y doce años como maestro de grado en la escuela Oficial Rural Mixta del Caserío Guadalupe del municipio de Génova Costa Cuca del departamento de Quetzaltenango.

Desarrolle mi práctica profesional de la maestría en cuatro escuelas del sector oficial asignadas por el ministerio de educación siendo tres de ellas urbanas y una rural.

1. Escuela Oficial Urbana Mixta José Joaquín Palma, jornada matutina,
2. Escuela Oficial para Niñas Secundina Arriola, jornada matutina.
3. Escuela Oficial Urbana para Varones de 20 de Octubre, jornada vespertina.
4. Escuela Oficial Rural Mixta Las Tapias.

Todas del municipio de Quetzaltenango.

Para el desarrollo de mi práctica y de acuerdo al diagnóstico elegí el eje de Acompañamiento a Directores en Centros Educativos. Elegí este eje porque es importante brindar acompañamiento a los directores especialmente en el tema de convivencia escolar para lograr mejores resultados en los estudiantes cuando están involucrados las autoridades del centro educativo, docentes y padres de familia.

La situación problemática que decidí abordar fue la poca relación entre los padres de familia, docentes y directores lo que causa una mala convivencia escolar y como resultado tenemos poco aprendizaje significativo en los estudiantes al momento del egreso del centro educativo.

Para abordar la problemática desarrolle dos intervenciones diferentes, la primera una capacitación, sobre Relaciones Interpersonales dirigida a padres de familia y la presencia del director y la segunda, un Taller sobre Trabajo en Equipo para docentes siempre acompañando del Directores.

(Taller a docentes, Escuela las Tapias, julio 2019)

Mis planes de acción están respaldados por elementos valiosos de la teoría de Relaciones Interpersonales, (Silviera 2014) las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, actitudes para encontrar oportunidades que permitan realizar un mejor trabajo en la formación de los estudiantes.

Los tipos de relaciones interpersonales y los estilos son importantes darlos a conocer, (Zupuría 2015) afirma que es importante clasificar las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, esencialmente en directores y docentes ya que ellos son los formadores de la educación en los centros educativos.

Mi experiencia exitosa en esta práctica fue que se consiguió apoyar a los directores, en primer lugar, para mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, mayor participación de padres de familia en la formación de sus hijos, tomar en cuenta las sugerencias de docentes para optimizar el resultado de aprendizaje en los estudiantes e involucrando a otras instituciones para una formación integral de estudiantes con alto índice de éxito para la vida.

Antes de la intervención el conocimiento de que son relaciones interpersonales era un 45% y se logró que esto cambiara a un 90% al final de la práctica, al igual que el manejo de conflictos paso de un 35.8% a 75%. Las relaciones interpersonales desarrollan un papel clave en el desarrollo de una persona. Obtener refuerzos sociales en nuestro entorno favorece nuestra adaptación al mismo y aumenta la calidad de vida. Todos necesitamos desarrollarnos en un entorno estimulante, que nos permita ir creciendo día a día. Un entorno que nos envuelva y con el que nos sintamos identificados, tanto en el ámbito familiar, como en el educativo o posteriormente en el lugar de trabajo.

La capacitación a los padres de familia y el taller de trabajo en equipo presentados en cada centro educativo con los miembros involucrados vino a beneficiar una relación escolar en cada centro educativo favorable al ambiente que se vive en los mismos, permitiendo cambios de conducta como seres humanos y como personas en formación para una vida social. La mejora en las relaciones interpersonales afectó positivamente el ambiente en los centros

educativos, permitiéndoles desarrollar de una mejor manera los talentos de la comunidad educativa.

Esta experiencia fue gracias a la participación directa de directores, docentes, padres de familia y el proceso de acompañamiento de las supervisoras de distrito de las escuelas de práctica, así como el apoyo de la catedrática del curso de practica por sus orientaciones, EFPEM por su formación en esta maestría, logrando insumos que se tomarán para procesos de seguimiento que permitirá el crecimiento de todos los involucrados.

Al inicio de esta práctica la dificultad era que se creía por parte de los directores que era un proceso de supervisión, pero al explicarles y tomarles en cuenta para iniciar el proceso descubrieron que era necesario un acompañamiento directo para lograr resolver ciertas dificultades en el alcance de las metas y competencias a alcanzar en los estudiantes como producto final de la labor docente.

Los directores apoyando el proceso se expresan del buen acompañamiento porque mejoraron las relaciones entre padres de familia y docentes lo que permite a ellos realizar una mejor función administrativa, por otro lado, los padres de familia están más involucrados en los procesos de sus hijos, pidiendo ser parte de otros procesos de capacitación ya que dicen que les ayudan a mejorar las relaciones con los docentes, logrando mejores resultados de sus hijos.

(Capacitación con Padres de Familia, Escuela 20 de Octubre, Julio 2019)

Esta experiencia será sostenible y mejorada por seguimiento de cada director haciendo solicitudes a instituciones que colaboren en la formación de docentes y padres de familia a través de talleres, capacitaciones, festivales que permitan tener mejores relaciones entre los miembros involucrados en los centros educativos, logrando con ello fortalecer los aprendizajes en los estudiantes para desarrollar habilidades y acrecentar positivamente sus relaciones sociales.

Al haberme desarrollado como líder y acompañante en este proceso me siento satisfecho por los aportes dados y comprometido a apoyar desde mi campo de trabajo tomando en cuenta que las escuelas asignadas no son de mi distrito pero que si necesitan de mi seguimiento para fortalecer las relaciones en los centros educativos.

Esta práctica me sirvió para aprender primero desde los cursos de la maestría y fortalecer algunas debilidades que puse en práctica en el desarrollo del acompañamiento, logrando que una 5^a. Escuela se acercara a pedirme que los acompañara verificando que mis aprendizajes eran certeros al guiar a los directores designados, descubriendo mi seguridad como líder, y sobre todo mi crecimiento personal y profesional.

12. REFERENCIAS.

Bibliografía

- Aamodt, M. (2010), *Psicología Organizacional*. (6ta Ed.) México D.F., Wadsworth Cenage Learning.
- Ararteko (2010) *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. País Vasco, España: Gráficas Santa María,
- Bolívar, A. (2006). *Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común*. *Revista de Educación*, 339, 119-146.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2005) *Comportamiento Humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. (8 Ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Hsieh, B. (2014). The importance of orientation: implications of professional identity on classroom practice and for professional learning. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 1-13.
- Marchesi, A. y Díaz, T. (2010) *Las emociones del profesorado*, Madrid, España: Fundación Santa María.
- Mendía, R. (2013). *Guía 6, aprendizaje y servicio solidario: el acompañamiento educativo*. Bilbao: Zerbikas Fundazioa.
- Mendía, R. y Pitarque, J.M. (1975). *Educación en el tiempo libre*. Salamanca: Instituto Pontificio San Pío X.
- MINEDUC (Ministerio de Educación Guatemala) y FLACSO (Facultad latinoamericana para las ciencias sociales), (2004) *Manejo de conflictos*. Buenos Aires Argentina, UNESCO.
- Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo*, (13 ed.) MexicoD.f.: McGraw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. (15 Ed.) México: Pearson.

- Rogers, C. R. (1986). Libertad y creatividad en la educación en la década de los ochenta. Barcelona: Paidós.
- Pérez, G. Pérez, M. (2011) Aprender a convivir; el conflicto como oportunidad de crecimiento, Madrid, España, Narcea.
- Silveria, M. (2014) El arte de las relaciones personales, Madrid, España, Editorial Alba.
- Zupiría, X. (2015) Relaciones interpersonales, Generalidades, universidad del país vasco, Biblboa, España.

E-grafía

- Botero, L. F. (12 de octubre de 2001). Bokks.google.com. Obtenido de Books.google.com:
https://books.google.com.pe/books?id=rKB4h7b1ySoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Laura Sánchez (2010) ¿Qué es el coaching? Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-coaching.html>
- Rosete, D. (2018). Unitec/Blog, Vida Universitaria, <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/autoestima-docente-fundamental-para-aprendizaje>.

13. ANEXOS

PRE Y POST TEST

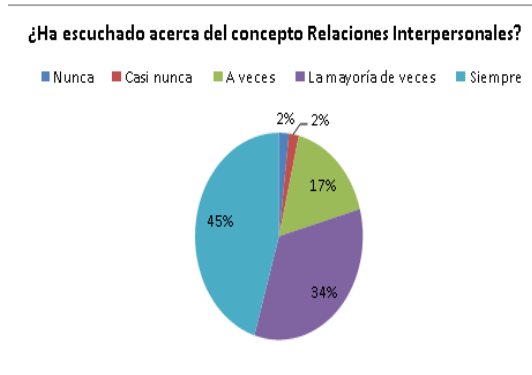
Buenos días/tardes, amablemente le pido me pueda colaborar con responder al siguiente cuestionario. El mismo pretende conseguir información sobre la convivencia que se tiene en el centro educativo. Por favor, conteste a cada uno de acuerdo a las escalas que se presenta. Son enunciados breves y claros.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en el espacio correspondiente, la opción que considere correcta a los siguientes cuestionamientos.

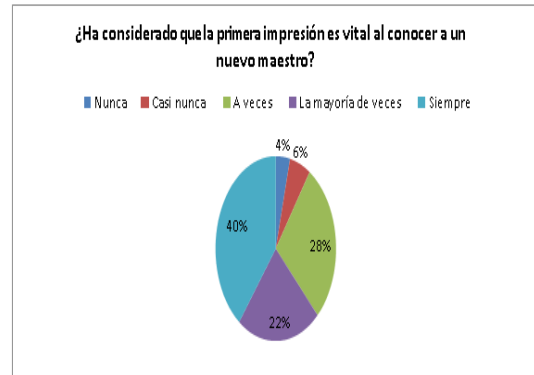
No.	CUESTIONAMIENTO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	LA MAYORÍA DE VECES	SIEMPRE
1	¿Ha escuchado acerca del concepto de Relaciones Interpersonales?					
2	¿Ha considerado que la primera impresión es vital al conocer a un nuevo maestro?					
3	¿Piensa que los demás tienen una percepción positiva acerca de usted?					
4	¿Considera que posee una relación de amistad con los demás docentes de su centro?					
5	¿Se han presentado algunas situaciones					

	conflictivas dentro de los docentes, en su experiencia como docente?					
6	¿Ha identificado a algún docente líder dentro de su centro educativo el cual puede manipular a sus compañeros docentes?					
7	¿Deja que los demás docentes decidan por usted?					
8	¿Se considera una persona que defiende sus derechos, pero sin utilizar la violencia?					
9	¿Considera que la persona es un pilar fundamental en el desarrollo de las relaciones interpersonales?					
10	¿Cree que su actitud al expresar las distintas ideas y opiniones hacia los demás es positiva?					
11	¿cree que posee los valores morales, teóricos y sociales necesarios para mantener relaciones interpersonales de calidad con los demás?					
12	¿Alguna vez ha expresado emociones de enojo o discordia a sus compañeros de trabajo?					

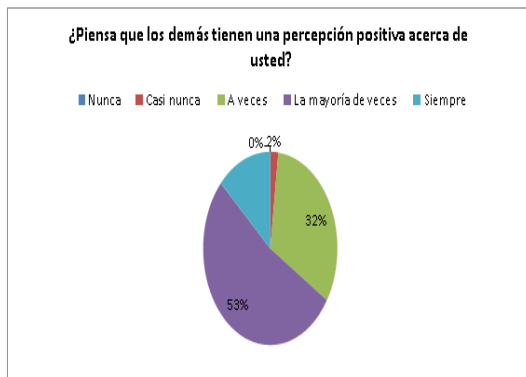
GRAFICAS DE RESULTADOS EN TEST DE RELACIONES INTERPERSONALES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.



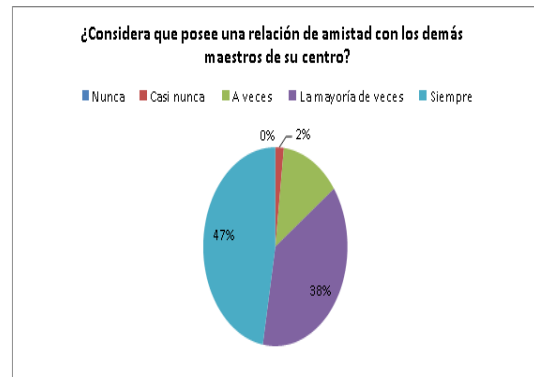
Gráfica 1. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



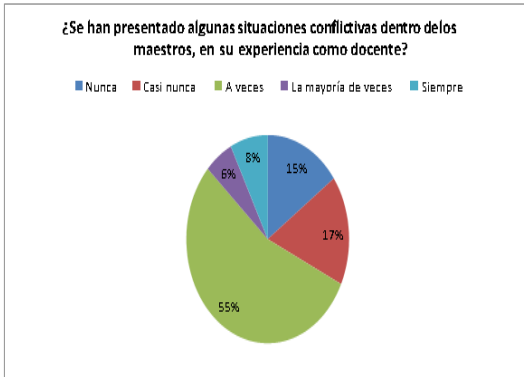
Gráfica 2. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



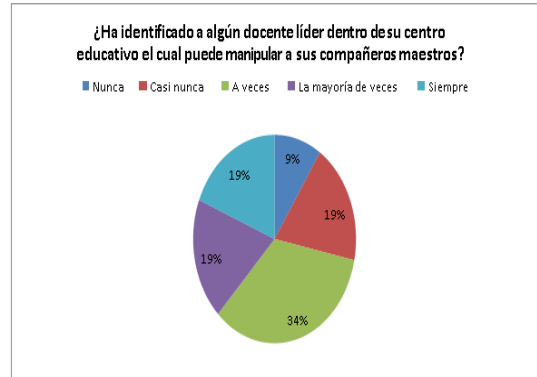
Gráfica 3. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



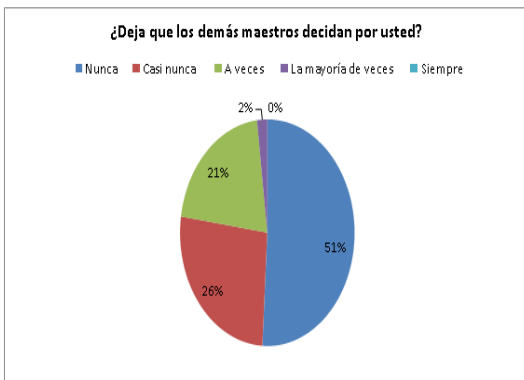
Gráfica 4. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



Gráfica 5. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



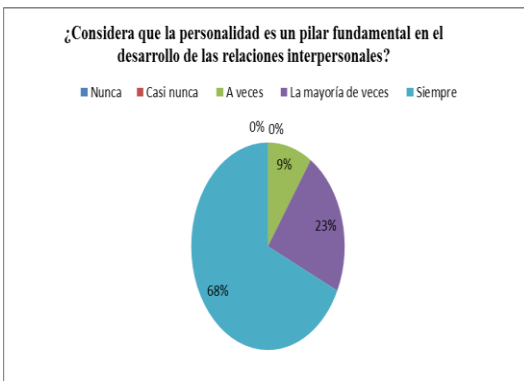
Gráfica 6. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



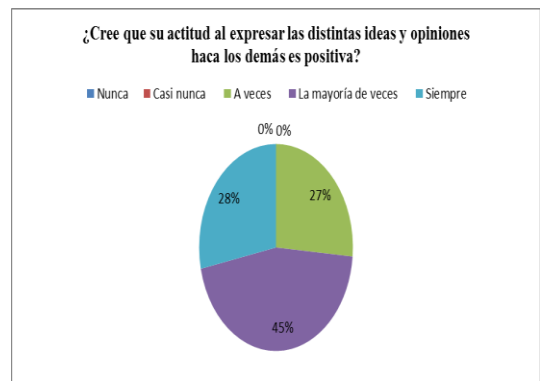
Gráfica 7. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



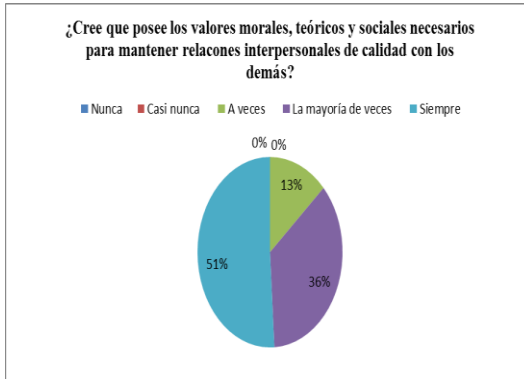
Gráfica 8. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



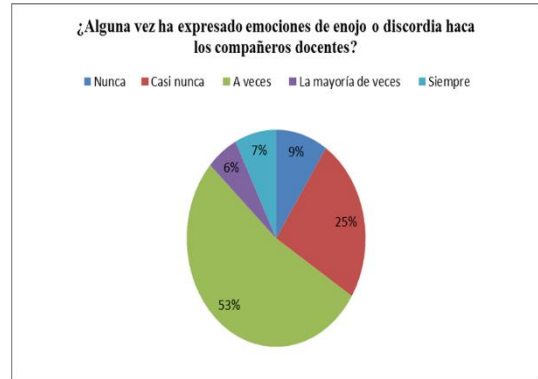
Gráfica 9. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



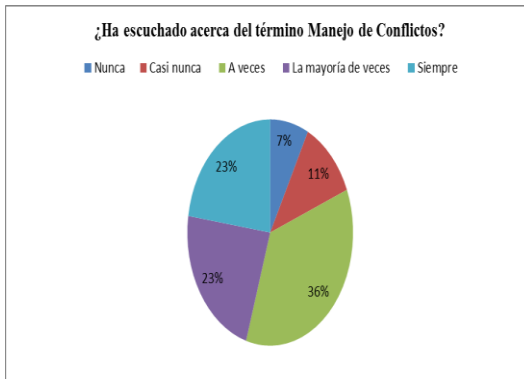
Gráfica 10. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



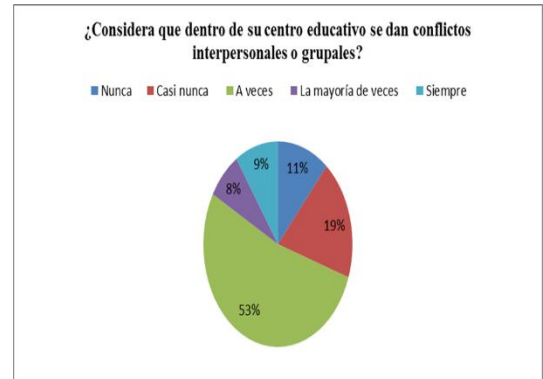
Gráfica 11. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



Gráfica 12. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



Gráfica 13. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019



Gráfica 14. Resultado Pre-test Relaciones Interpersonales y Resolución de Conflictos
Fuente: Sigüenza W. Mayo 2019

ENCUESTA PARA DIRECTORES (COACHING-ACOMPañAMIENTO A DIRECTORES)

Buenos días/tardes, amablemente le pido me pueda colaborar con responder a las siguientes preguntas, que pretenden conseguir información sobre el coaching a directores y la relación que tiene con el clima escolar.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en el espacio correspondiente, la opción que considere correcta a los siguientes cuestionamientos.

1. Sexo

Masculino ____

Femenino ____

2. Tipo de Centro en el que realiza su labor profesional:

Público ____

Privado ____

Otro (Por favor especifique) _____

3. Departamento y municipio donde se sitúa el centro educativo:

4. Años de experiencia como director:

5. ¿Cuál es su edad?

6. Nivel de estudios que posee:

7. A parte de ser director, ¿imparte clases en el centro educativo? ¿por qué?

8. ¿Ha recibido algún tipo de formación en coaching? ¿por qué?

9. ¿Qué tanto considera aplicar las siguientes competencias por los docentes?

	Mucho	Poco	Nada
Establecer objetivos específicos			
Crear un marco de confianza en la relación			
Mantener una actitud abierta			
Favorecer la toma de conciencia			
Promover la responsabilidad			
Ejercer una escucha activa			
Preguntar para un nuevo enfoque			
Identificar y abordar creencias			
Desarrollar acciones y alternativas			
Inspirar el compromiso			
Valorar el uso de recursos personales			
Identificar y celebrar éxitos			

10. Qué tanto considera que los estudiantes aprendan a:

	Mucho	Poco	Nada
Establecer sus objetivos específicos			
Tener confianza en sí mismos			
Tomar conciencia de sus capacidades			
Ser responsables			
Saber escuchar			
Saber preguntar			
Identificar y abordar sus creencias			
Desarrollar acciones y alternativas			
Comprometerse con sus actividades escolares			
Conocer y gestionar sus recursos personales			
Identificar y celebrar sus éxitos			

11. Qué tanto de los siguientes beneficios serían aplicables a la gestión en el aula

	Mucho	Poco	Nada
Comunicar con eficacia			
Disminuir la tensión en el aula			
Perseguir los objetivos personales o profesionales			
Gestionar la conflictividad			
Animar a la participación del estudiante			
Favorecer la autoridad/el liderazgo del docente			
Facilitar la relación con los padres			
Mejorar la gestión del trabajo en grupo			

12. Que tan provechosos serían los siguientes beneficios para los estudiantes:

	Mucho	Poco	Nada
Descubrir los diferentes talentos			
Promover la excelencia personal			
Facilitar la integración en el grupo			
Gestionar la frustración			
Desarrollar los valores personales			
Aprender de los errores			
Disminuir el fracaso escolar			
Descubrir la motivación			
Desarrollar la capacidad de elección			

13. La aplicación de técnicas de coaching favorece la consecución de los beneficios descritos,
¿cree que el uso de esta herramienta debería ser ...?

Obligatoria	
Complementaria	
Voluntaria	
No necesaria	

14. En la educación ¿considera que el coaching debería ser aplicado cómo?

Una formación transversal en cada materia	
Una materia independiente para el estudiante	
Como materia de apoyo personal para los docentes	
Como materia de apoyo personal para los padres	
No necesaria	

15. ¿En su opinión el coaching puede serle de utilidad en su función educativa?

Mucho	
Bastante	
Poco	
Nada	
No aplicable	
No Sabe/No Contesta	

¿Por qué? _____

16. ¿Dónde sería aplicable?



	Mucho	Poco	Nada
Con los estudiantes en clase			
Con los padres			
Con los estudiantes individualmente			
Con los compañeros de trabajo			
Otros (puede especificarlo en la última pregunta)			

17. ¿Qué puede dificultar aplicar estos conocimientos en el entorno educativo?

	Mucho	Poco	Nada
Desconocimiento			
Falta de disponibilidad/tiempo para la formación			
Falta de interés			
No se pueden plantear cambios en el centro			
Otros (puede especificarlo en la última pregunta)			

18. ¿Qué le gustaría añadir que no se le haya preguntado?

HOJAS DE CONTROL DE ASISTENCIA Y ACTIVIDADES REALIZADAS.


USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPPEM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE


Nombre de la Actividad: **Relaciones Interculturales**
 Nombre del instructor o Responsabil: **Diego Wilson Sigüenza**
 Sede: **Escuela José Joaquín Palma**
 Fecha de la Actividad: **19-01-19**
 Duración de la Actividad: **Capacitación**
 Hora de Inicio: **18:00** Hora de Finalización: **17:30**



Nº	Nombres y Apellidos completos del participante	Identificación Dependencia	Teléfono	Cursos Esenciales	Cursos			No. DP - Código de matrícula	Matrícula	Departamento	Cepo
					A	B	C				
	Mariana Rojas		9997795								
	Leibel Andrade		974943		X			240222220901			
	Mario Estela Lopez Trujillo		965899		X			766803774091			
	Maria Victoria Suiñeriz Castro		965899		X			793076790891			
	Hannacarla Diaz		9119086		X			24492721107			
	Helena Maribely Rojas Nolasco		32223569		X			254624937701			
	Artículo María Antonia Rojas		31212821		X			224684120901			
	Geniel Baquiza Ochoa G.		77540460		X			2346183401213			
	Elvia Luz de León		57777238		X			1577207740901			
	Catalina González		54019108		X			1846589410901			
	Julio Anibal Hernández		57528450		X			198716132201			
	Wendy Elizabeth		52399698		X			183070276076			
	Jorge Castillo		5060213		X			31173310901			

A. ESTADO
 1. No. (1) Asistió
 2. No. (2) No asistió
 3. No. (3) Asistió parcialmente
 4. No. (4) No asistió por enfermedad

B. GRUPO ÉTNICO
 1. No. (1) No
 2. No. (2) Sí
 3. No. (3) Sí
 4. No. (4) Sí
 5. No. (5) Sí

C. COMPRENSIÓN LINGÜÍSTICA
 1. No. (1) No
 2. No. (2) Sí
 3. No. (3) Sí
 4. No. (4) Sí
 5. No. (5) Sí

Observaciones:
 (Handwritten notes and signatures in the right margin)


EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE
En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X"


PARA EL ACOMPAÑANTE: Wilson Ranferi Sigüenza

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo	X				
02	Aplicación de metodología adecuada	X				
03	Dominio del tema	X				
04	Uso de ejemplos	X				
05	Resolución de dudas	X				
06	Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad	X				

PARA EL PROCESO:

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Contenido de la actividad	X				
02	Coherencia entre nombre y contenido	X				
03	Información actualizada	X				
04	Material de apoyo recibido					
05	Relación con puesto de trabajo	X				
06	Aplicación a tareas laborales	X				



SOBRE LAS INSTALACIONES:

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad	X				
02	Limpieza		X			
03	Ventilación	X				
04	Iluminación	X				
05	Espacio amplio	X				

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:

Muchas Gracias.




USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPEM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE


Nombre de la Actividad:		Relaciones Interpersonales				Módulo / Departamento/Asignatura:			
Nombre del Instructor / Responsabil:		Lic. Wilson Siguriza							
Fecha de la Actividad:		Escuela José Joaquín Palma							
Descripción de la Actividad:		12-07-19 Capacitación Padres de familia				Hora:		De 11:00 a 12:30	

Este formulario aplica para registrar la asistencia en el curso en que se aplicó la actividad y para el personal participante en una institución. No tiene validez para otros cursos, otros sectores, etc.

#	Nombre y Apellido completo del participante	Identificación (Diplomado)	Teléfono	Correo Electrónico	Días de Asistencia	A. P. Estado	C. Nivel Educativo	No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Especialidad	Cargo	Firma
	Cindy Mariela Bustos Méndez	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		240238920909	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Helinda Ardy Juárez Sandoval	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		15339794009	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Diana Daniela Enriquez A.	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		223352220001	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Silvia Ambrosia García Yac	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		166035560901	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Rescailen Hoydece Hernández	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1730715280101	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Maricela Ruth Xing Mejía	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1703215280901	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Josep Armando Segura	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		2338537850501	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Lidia Sarmiento Montenegro	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1882718450901	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Walter Haroldo Gosa P.	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		2328957621210	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Rosalee Mari Palomares A.	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1722639150001	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Revista del Rosario Matos	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1751370220901	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Maria Teresa Ajché Castillo	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		1592460831401	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Aura Rosmary Yax	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		236014840909	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]
	Helen Andrea Posadas	50014	99999999	comer.stelica@gmail.com	X	33		2110184060901	Quezgo	Quezgo	Docente	[Firma]

A. SEXO	B. GRUPO ÉTNICO	C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA				D. NACIONALIDAD
1. M (Masculino)	1. Mestizo	1. Guatemalteco	2. Nueve	3. Quiché	15. Guatemalteco	
2. F (Femenino)	2. Quiché	4. Ixil	5. K'iche'	6. Mam	16. Nueve	
3. No definido	3. Ixil	7. K'iche'	8. Mam	9. Quiché	17. Guatemalteco	
4. No definido (personas)	4. Mam	10. Mam	11. Ixil	12. Quiché	18. Nueve	
	5. Quiché	11. Quiché	12. Mam	13. Ixil	19. Guatemalteco	
	6. Mam	12. Mam	13. Quiché	14. Ixil	20. Guatemalteco	
	7. Ixil	13. Ixil	14. Mam	15. Quiché	21. Guatemalteco	
	8. Quiché	14. Quiché	15. Ixil	16. Mam	22. Guatemalteco	
	9. Mam	15. Mam	16. Quiché	17. Ixil	23. Guatemalteco	
	10. Quiché	16. Quiché	17. Mam	18. Ixil	24. Guatemalteco	
	11. Mam	17. Mam	18. Quiché	19. Ixil	25. Guatemalteco	
	12. Quiché	18. Quiché	19. Mam	20. Ixil	26. Guatemalteco	
	13. Mam	19. Mam	20. Quiché	21. Ixil	27. Guatemalteco	
	14. Quiché	20. Quiché	21. Mam	22. Ixil	28. Guatemalteco	
	15. Mam	21. Mam	22. Quiché	23. Ixil	29. Guatemalteco	
	16. Quiché	22. Quiché	23. Mam	24. Ixil	30. Guatemalteco	
	17. Mam	23. Mam	24. Quiché	25. Ixil	31. Guatemalteco	
	18. Quiché	24. Quiché	25. Mam	26. Ixil	32. Guatemalteco	
	19. Mam	25. Mam	26. Quiché	27. Ixil	33. Guatemalteco	
	20. Quiché	26. Quiché	27. Mam	28. Ixil	34. Guatemalteco	
	21. Mam	27. Mam	28. Quiché	29. Ixil	35. Guatemalteco	
	22. Quiché	28. Quiché	29. Mam	30. Ixil	36. Guatemalteco	
	23. Mam	29. Mam	30. Quiché	31. Ixil	37. Guatemalteco	
	24. Quiché	30. Quiché	31. Mam	32. Ixil	38. Guatemalteco	
	25. Mam	31. Mam	32. Quiché	33. Ixil	39. Guatemalteco	
	26. Quiché	32. Quiché	33. Mam	34. Ixil	40. Guatemalteco	
	27. Mam	33. Mam	34. Quiché	35. Ixil	41. Guatemalteco	
	28. Quiché	34. Quiché	35. Mam	36. Ixil	42. Guatemalteco	
	29. Mam	35. Mam	36. Quiché	37. Ixil	43. Guatemalteco	
	30. Quiché	36. Quiché	37. Mam	38. Ixil	44. Guatemalteco	
	31. Mam	37. Mam	38. Quiché	39. Ixil	45. Guatemalteco	
	32. Quiché	38. Quiché	39. Mam	40. Ixil	46. Guatemalteco	
	33. Mam	39. Mam	40. Quiché	41. Ixil	47. Guatemalteco	
	34. Quiché	40. Quiché	41. Mam	42. Ixil	48. Guatemalteco	
	35. Mam	41. Mam	42. Quiché	43. Ixil	49. Guatemalteco	
	36. Quiché	42. Quiché	43. Mam	44. Ixil	50. Guatemalteco	
	37. Mam	43. Mam	44. Quiché	45. Ixil	51. Guatemalteco	
	38. Quiché	44. Quiché	45. Mam	46. Ixil	52. Guatemalteco	
	39. Mam	45. Mam	46. Quiché	47. Ixil	53. Guatemalteco	
	40. Quiché	46. Quiché	47. Mam	48. Ixil	54. Guatemalteco	
	41. Mam	47. Mam	48. Quiché	49. Ixil	55. Guatemalteco	
	42. Quiché	48. Quiché	49. Mam	50. Ixil	56. Guatemalteco	
	43. Mam	49. Mam	50. Quiché	51. Ixil	57. Guatemalteco	
	44. Quiché	50. Quiché	51. Mam	52. Ixil	58. Guatemalteco	
	45. Mam	51. Mam	52. Quiché	53. Ixil	59. Guatemalteco	
	46. Quiché	52. Quiché	53. Mam	54. Ixil	60. Guatemalteco	
	47. Mam	53. Mam	54. Quiché	55. Ixil	61. Guatemalteco	
	48. Quiché	54. Quiché	55. Mam	56. Ixil	62. Guatemalteco	
	49. Mam	55. Mam	56. Quiché	57. Ixil	63. Guatemalteco	
	50. Quiché	56. Quiché	57. Mam	58. Ixil	64. Guatemalteco	
	51. Mam	57. Mam	58. Quiché	59. Ixil	65. Guatemalteco	
	52. Quiché	58. Quiché	59. Mam	60. Ixil	66. Guatemalteco	
	53. Mam	59. Mam	60. Quiché	61. Ixil	67. Guatemalteco	
	54. Quiché	60. Quiché	61. Mam	62. Ixil	68. Guatemalteco	
	55. Mam	61. Mam	62. Quiché	63. Ixil	69. Guatemalteco	
	56. Quiché	62. Quiché	63. Mam	64. Ixil	70. Guatemalteco	
	57. Mam	63. Mam	64. Quiché	65. Ixil	71. Guatemalteco	
	58. Quiché	64. Quiché	65. Mam	66. Ixil	72. Guatemalteco	
	59. Mam	65. Mam	66. Quiché	67. Ixil	73. Guatemalteco	
	60. Quiché	66. Quiché	67. Mam	68. Ixil	74. Guatemalteco	
	61. Mam	67. Mam	68. Quiché	69. Ixil	75. Guatemalteco	
	62. Quiché	68. Quiché	69. Mam	70. Ixil	76. Guatemalteco	
	63. Mam	69. Mam	70. Quiché	71. Ixil	77. Guatemalteco	
	64. Quiché	70. Quiché	71. Mam	72. Ixil	78. Guatemalteco	
	65. Mam	71. Mam	72. Quiché	73. Ixil	79. Guatemalteco	
	66. Quiché	72. Quiché	73. Mam	74. Ixil	80. Guatemalteco	
	67. Mam	73. Mam	74. Quiché	75. Ixil	81. Guatemalteco	
	68. Quiché	74. Quiché	75. Mam	76. Ixil	82. Guatemalteco	
	69. Mam	75. Mam	76. Quiché	77. Ixil	83. Guatemalteco	
	70. Quiché	76. Quiché	77. Mam	78. Ixil	84. Guatemalteco	
	71. Mam	77. Mam	78. Quiché	79. Ixil	85. Guatemalteco	
	72. Quiché	78. Quiché	79. Mam	80. Ixil	86. Guatemalteco	
	73. Mam	79. Mam	80. Quiché	81. Ixil	87. Guatemalteco	
	74. Quiché	80. Quiché	81. Mam	82. Ixil	88. Guatemalteco	
	75. Mam	81. Mam	82. Quiché	83. Ixil	89. Guatemalteco	
	76. Quiché	82. Quiché	83. Mam	84. Ixil	90. Guatemalteco	
	77. Mam	83. Mam	84. Quiché	85. Ixil	91. Guatemalteco	
	78. Quiché	84. Quiché	85. Mam	86. Ixil	92. Guatemalteco	
	79. Mam	85. Mam	86. Quiché	87. Ixil	93. Guatemalteco	
	80. Quiché	86. Quiché	87. Mam	88. Ixil	94. Guatemalteco	
	81. Mam	87. Mam	88. Quiché	89. Ixil	95. Guatemalteco	
	82. Quiché	88. Quiché	89. Mam	90. Ixil	96. Guatemalteco	
	83. Mam	89. Mam	90. Quiché	91. Ixil	97. Guatemalteco	
	84. Quiché	90. Quiché	91. Mam	92. Ixil	98. Guatemalteco	
	85. Mam	91. Mam	92. Quiché	93. Ixil	99. Guatemalteco	
	86. Quiché	92. Quiché	93. Mam	94. Ixil	100. Guatemalteco	



EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE
 En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X"



PARA EL ACOMPAÑANTE: Wilson Ranferi Sigüenza

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo	✓				
02	Aplicación de metodología adecuada	✓				
03	Dominio del tema	✓				
04	Uso de ejemplos	✓				
05	Resolución de dudas	✓				
06	Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad	✓				

PARA EL PROCESO:

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Contenido de la actividad	✓				
02	Coherencia entre nombre y contenido	✓				
03	Información actualizada	✓				
04	Material de apoyo recibido					
05	Relación con puesto de trabajo	✓		✓		
06	Aplicación a tareas laborales					

SOBRE LAS INSTALACIONES:

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad	✓				
02	Limpieza	✓				
03	Ventilación	✓				
04	Iluminación	✓				
05	Espacio amplio	✓				

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:

Que vengan con otros padres.

