



**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
Y DE LA EDUCACION
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

Maestría en Gestión Educativa y Desarrollo Social

TEMA:

EL TRATO DOCENTE – ESTUDIANTE CON ENFOQUE CRÍTICO Y EL RENDIMIENTO ESCOLAR, EN LOS ESTUDIANTES DE LA SECCIÓN SUPERIOR DE LAS CARRERAS DE SISTEMAS Y MARKETING DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “BENITO JUÁREZ” DE LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO 2008 – 2009.

Autor: Galindo Bastidas Hitler Aquiles

Director de Tesis: Msc. Hugo Portero Poveda

Ambato – Ecuador

APROBACION DEL TUTOR

En calidad de tutor del trabajo de Investigación sobre el tema: EL TRATO DOCENTE – ESTUDIANTE CON ENFOQUE CRÍTICO Y EL RENDIMIENTO ESCOLAR, EN LOS ESTUDIANTES DE LA SECCIÓN SUPERIOR DE LAS CARRERAS DE SISTEMAS Y MARKETING DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “BENITO JUÁREZ” DE LA CIUDAD DE QUITO, PERÍODO 2008 – 2009, desarrollado por el señor Aquiles Galindo Bastidas, estudiante de la Maestría en Gestión Educativa y Desarrollo Social, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Jurado Examinador designado por el H. Consejo de Postgrado.

Ambato, 16 de diciembre del 2008

EL TUTOR

Dr. Hugo Portero Poveda

AUTORÍA DE LA TESIS

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “El trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito, período 2008 – 2009”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad del autor de este trabajo de grado.

Ambato, Diciembre del 2008

EL AUTOR

Aquiles Galindo Bastidas
C.I: 1000988061

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO****FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION****CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO****MAESTRÍA EN GESTION EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIAL**

Los miembros del Tribunal de Grado designado por el Honorable Consejo Superior de Postgrado, aprueban el Trabajo Escrito de Investigación cuyo tema es “El trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito, período 2008 – 2009”, del maestrante Aquiles Galindo Bastidas, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias emitidas por la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, para la obtención del título de Maestría en Gestión Educativa y Desarrollo Social.

Ambato,del 2008

Para constancia firman

.....

INDICE GENERAL

Portada	i
Aprobación del Tutor	ii
Autoría de la tesis	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Índice General	v
Índice de Cuadros	viii
Índice de Tablas y Gráficos	ix
Resumen Ejecutivo	xi

Introducción	1
--------------	---

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1 Tema	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis Crítico	7
1.2.3 Prognosis	7
1.2.4 Formulación del Problema	8
1.2.5 Interrogantes de la investigación	8
1.2.6 Delimitación del objeto de la investigación	9
1.3 Justificación	9
1.4 Objetivos	10
1.4.1 General	10
1.4.2 Específicos	10

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	12
2.2 Fundamentación Filosófica	13
2.3 Fundamentación Legal	14
2.4 Categorías Fundamentales	15
2.4.1 Trato docente - estudiante	15
2.4.2 Relaciones interpersonales	21
2.4.3 Afectividad interactiva	24
2.4.4 Ambiente potencializador	27
2.4.5 Metodología	30
2.4.6 Aprendizaje	34
2.4.7 Evaluación del aprendizaje	37
2.4.8 Rendimiento escolar	40
2.5 Hipótesis	43
2.6 Señalamiento de Variables	43

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1 Modalidad básica de la investigación	44
3.2 Nivel de la investigación	44
3.3 Población	45
3.4 Operacionalización de variables	46
3.5 Plan de Recolección de la Información	48
3.6 Plan de Procesamiento de la Información	48

CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Encuesta a Estudiantes	50
4.2 Encuesta a Docentes	60
4.3 Entrevista a Autoridades	75

4.4 Verificación de hipótesis	77
-------------------------------	----

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	83
5.2 Recomendaciones	83

CAPITULO VI. PROPUESTA

6.1 Datos Informativos	85
6.2 Antecedentes de la propuesta	86
6.3 Justificación	86
6.4 Objetivos	87
6.4.1 General	87
6.4.2 Específicos	87
6.5 Análisis de factibilidad	88
6.6 Fundamentación	88
6.7 Metodología, Modelo Operativo	107
6.8 Administración	123
6.9 Previsión de la Evaluación	124
Bibliografía	126
Anexos	128

INDICE DE CUADROS

Cuadro N. 1. Población	45
Cuadro N. 2 Operacionalización de las Variables	46
Cuadro N. 3 Plan de acción de la propuesta	108
Cuadro N. 4 Plan de ejecución	109
Cuadro N. 5 Plan de fases	110
Cuadro N. 6 Talleres	111
Cuadro No. 7 Cuadro general del modelo operativo	123
Cuadro No. 8. Previsión de la Evaluación	125

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla No. 1	Pregunta No. 1 a estudiantes	50
Tabla No. 2	Pregunta No. 2 a estudiantes	51
Tabla No. 3	Pregunta No. 3 a estudiantes	52
Tabla No. 4	Pregunta No. 4 a estudiantes	53
Tabla No. 5	Pregunta No. 5 a estudiantes	54
Tabla No. 6	Pregunta No. 6 a estudiantes	55
Tabla No. 7	Pregunta No. 7 a estudiantes	56
Tabla No. 8	Pregunta No. 8 a estudiantes	57
Tabla No. 9	Pregunta No. 9 a estudiantes	58
Tabla No. 10	Pregunta No. 10 a estudiantes	59
Tabla No. 11	Pregunta No. 1 a docentes	60
Tabla No. 12	Pregunta No. 2 a docentes	61
Tabla No. 13	Pregunta No. 3 a docentes	62
Tabla No. 14	Pregunta No. 4 a docentes	63
Tabla No. 15	Pregunta No. 5 a docentes	64
Tabla No. 16	Pregunta No. 6 a docentes	65
Tabla No. 17	Pregunta No. 7 a docentes	66
Tabla No. 18	Pregunta No. 8 a docentes	67
Tabla No. 19	Pregunta No. 9 a docentes	68
Tabla No. 20	Pregunta No. 10 a docentes	69
Tabla No. 21	Pregunta No. 11 a docentes	70
Tabla No. 22	Pregunta No. 12 a docentes	71
Tabla No. 23	Pregunta No. 13 a docentes	72
Tabla No. 24	Pregunta No. 14 a docentes	73
Tabla No. 25	Pregunta No. 15 a docentes	74
Tabla No. 26	Matriz de datos observados Variable independiente	78
Tabla No. 27	Matriz de datos esperados Variable independiente	78

Tabla No. 28	Matriz de datos calculados Variable independiente	79
Tabla No. 29	Matriz de datos observados Variable dependiente	81
Tabla No. 30	Matriz de datos esperados Variable dependiente	81
Tabla No. 31	Matriz de datos calculados Variable dependiente	82
Gráfico No. 1	Pregunta No. 1 a estudiantes	50
Gráfico No. 2	Pregunta No. 2 a estudiantes	51
Gráfico No. 3	Pregunta No. 3 a estudiantes	52
Gráfico No. 4	Pregunta No. 4 a estudiantes	53
Gráfico No. 5	Pregunta No. 5 a estudiantes	54
Gráfico No. 6	Pregunta No. 6 a estudiantes	55
Gráfico No. 7	Pregunta No. 7 a estudiantes	56
Gráfico No. 8	Pregunta No. 8 a estudiantes	57
Gráfico No. 9	Pregunta No. 9 a estudiantes	58
Gráfico No. 10	Pregunta No. 10 a estudiantes	59
Gráfico No. 11	Pregunta No. 1 a docentes	60
Gráfico No. 12	Pregunta No. 2 a docentes	61
Gráfico No. 13	Pregunta No. 3 a docentes	62
Gráfico No. 14	Pregunta No. 4 a docentes	63
Gráfico No. 15	Pregunta No. 5 a docentes	64
Gráfico No. 16	Pregunta No. 6 a docentes	65
Gráfico No. 17	Pregunta No. 7 a docentes	66
Gráfico No. 18	Pregunta No. 8 a docentes	67
Gráfico No. 19	Pregunta No. 9 a docentes	68
Gráfico No. 20	Pregunta No. 10 a docentes	69
Gráfico No. 21	Pregunta No. 11 a docentes	70
Gráfico No. 22	Pregunta No. 12 a docentes	71
Gráfico No. 23	Pregunta No. 13 a docentes	72
Gráfico No. 24	Pregunta No. 14 a docentes	73
Gráfico No. 25	Pregunta No. 15 a docentes	74

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTION EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIAL

“El trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito, período 2008 – 2009”.

Autor: Hitler Aquiles Galindo Bastidas

Tutor: Msc. Hugo Portero Poveda

Fecha: Diciembre del 2008

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación sobre “El trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito, período 2008 – 2009”, tiene como finalidad investigar el trato docente-estudiante que incide en el rendimiento escolar, y elaborar la solución en beneficio de la comunidad educativa del plantel, con una guía sobre relaciones interpersonales y valores para hacer del estudiante un ente de vida con estabilidad emocional, seguridad personal y que el docente le tenga un buen trato y actitud que permita elevar el rendimiento escolar , para lo cual se aplicaron encuestas sobre las variables a los estudiantes y docentes y entrevistas a las autoridades, de las cuales se detectó que pocos docentes tratan a los estudiantes por su nombre, no respetan sus opiniones, no les tratan con consideración y amabilidad, ni reconocen sus esfuerzos positivos, no dialogan en forma asertiva, no permiten la crítica y la reflexión, por lo que se determina que no existe actitud de empatía, los profesores no realizan con los estudiantes análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, lo que provoca que ellos no tienen un buen rendimiento, además que la institución no organiza seminarios de capacitación y/o actualización sobre los temas de esta investigación, por lo que con la elaboración de la guía se llegará a potencializar y mejorar el trato que tienen los docentes para con sus estudiantes, lo que incrementará la actitud de empatía, y propiciar el buen rendimiento, para lo cual se propone la organización seminarios y talleres de capacitación y actualización sobre relaciones interpersonales y valores.

Descriptor: Ambiente potencializador, afectividad interactiva, relaciones interpersonales, trato docente – estudiante, metodología, aprendizajes, evaluación del aprendizaje, rendimiento escolar.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se refiere al trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar en la sección superior carreras de Sistemas y Marketing en los estudiantes del Instituto Tecnológico “Benito Juárez” de la ciudad de Quito.

Hoy más que nunca el docente enfrenta diversos retos y demandas, su función no se restringe a la transmisión de información; ni dominar una materia o tener disciplina en el aula. Educar implica interacciones muy complejas que involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores que provoquen en los estudiantes tener un amigo al que le puedan contar sus penas y que les abra el corazón, y más que nada saber actuar de una manera neutral y de convencimiento para que se pongan a estudiar y aumenten su rendimiento escolar.

El docente no solo debe practicar en el aula de clase métodos y técnicas activas, sino que fuera de la clase ayude a sus estudiantes a superar las falencias que le provocan la pérdida de sus padres, la migración de ellos, el poco gasto económico, por esta razón, se plantea una propuesta educativa que considera al estudiante como eje central, el actor principal, alrededor del cual se desarrolla la formación del ser humano en su propio contexto, con su propia cosmovisión del mundo que lo rodea, con valores.

Con estos antecedentes y la visión general del problema planteado, la presente investigación esta integrada por seis capítulos:

En el Capítulo I, se describe el problema, contextualización, análisis crítico, pronosis, formulación del problema, interrogantes, delimitación, justificación y objetivos.

En el Capítulo II, que se denomina Marco Teórico, comprende los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, categorías fundamentales, hipótesis y señalamiento de las variables.

En el Capítulo III se explica de forma clara la metodología utilizada, la modalidad básica de la investigación, nivel de la investigación, población, operacionalización de variables y los planes de recolección de información y de procesamiento de la información.

En el Capítulo IV se expone el análisis e interpretación de resultados, relacionados a las encuestas a los estudiantes, docentes, entrevista a autoridades y la verificación de hipótesis.

En el Capítulo V constan las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo VI consta la propuesta encaminada a resolver el problema relacionado con el trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en el mismo que se identifica los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

Finalmente consta la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

El trato docente – estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” de la ciudad de Quito, período 2008 – 2009.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN

Macro

Según informaciones obtenidas a través de diferentes medios de comunicación, en Latinoamérica existe un grave problema con los estudiantes de universidades e institutos superiores: “la deserción estudiantil”, siendo un tema controversial, porque intervienen muchos factores que pueden ser causales de ella, relacionadas con las condiciones individuales de los estudiantes como: económicas, educacionales de los padres, adaptación a la vida universitaria, disponibilidad de tiempo, contexto institucional.

El Ecuador depende de un sistema capitalista, de la globalización y de un modelo neoliberal quienes han creado un mundo lleno de las más terribles desigualdades, en los ámbitos social, económico e incluso en la educación en general y en forma particular en la educación superior. Los dueños de las grandes empresas y de las

transnacionales ven a la Educación como una mercancía que se vende o se compra en cualquier parte del mundo.

A través de una serie de medidas desde el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han logrado restringir el presupuesto de la universidad pública y hacer de ella centro donde se fortalezca para la opresión hacia los pueblos.

En el Ecuador el 38 % de los establecimientos de educación superior son públicos, el 62 % representan a establecimientos de carácter privado, que lucran por vender las ciencias y el arte que se “ofertan” en estas universidades. El Estado ha ido reduciendo paulatinamente el presupuesto para la educación, en el año 1980 se entregaba cerca del 7,6 %, en el 2006 la cifra fue del 3 %.

En el Ecuador se invierte el 0,07 % del Producto Interno Bruto (PIB) en investigación científica, cifra que determina que el país ocupe el último puesto en América Latina. (www.icm.espol.edu.ec/estadisticas).

Las políticas modernizadoras, las privatizaciones el pago de la deuda externa, han sido, entre otros factores que más han influenciado para estar en la peor crisis de la educación superior y económica que vive el país. La crisis económica ha llegado a los hogares y familias de tal manera que solo tienen para subsistir, no para pensar en una educación, en la compra de textos, libros de lectura, prevención de salud, techo para vivir, servicios básicos: luz, agua.

El presupuesto para la educación se ha reducido tanto que muchas escuelas no tienen para los servicios básicos, menos pensar en una biblioteca o para un servicio de Internet.

Meso

En la Provincia de Pichincha, los estudiantes que ingresan a los institutos técnicos y tecnológicos, en muchos casos lo hacen porque su economía o la de sus padres

no les permite ingresar a una universidad, bien sea por costos o por el deseo de culminar sus estudios en menor tiempo, para integrarse a la clase trabajadora.

Los institutos técnicos y tecnológicos, dan acogida a estudiantes sin discriminación en cuanto a la especialización del nivel medio, lo cual conlleva a un desnivel de conocimientos básicos debidos a las divergencias en cuanto a contenidos en cada una de las especializaciones de los colegios, además de estudiantes que vienen de diferentes regiones urbanas o rurales del país.

Micro

En el caso del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, el inicio de clases es a las 17h40, lo que ha ocasionado una dificultad para llegar a tiempo, perdiendo la primera hora y con la consecuencia el retraso en el conocimiento, así como también pierden la oportunidad de presentar los trabajos o el de rendir pruebas en determinadas materias.

Un factor a tener en cuenta en la adquisición del conocimiento es el método que propone el profesor para llevar adelante la clase. En dicha exposición, generalmente se procura transmitir los conocimientos de manera que el programa se lleve a cabo en tiempo y forma. Pero a pesar de las medidas tomadas sus resultados son insatisfactorios, ya que para lograr dichas metas queda casi neutralizada la participación del estudiante durante la clase, hecho que genera que los contenidos sean presentados como verdades absolutas sin tener en cuenta las fuentes de las cuales provienen, quedando aislada u oculta una parte de la información a la cual el estudiante no tiene acceso.

Los estudiantes confiesan tener dificultades en la capacidad de síntesis, en la forma de estudiar, en la comprensión de textos y en el uso de la lengua oral y escrita, menos en la oral que en la escrita, a lo que los profesores adhieren no teniendo en cuenta la percepción de cada uno de los actores, que acaba en diferencia de opiniones.

Los problemas familiares están presentes debido a los bajos presupuestos familiares, que en muchas ocasiones no les alcanza ni con el trabajo de los dos padres. Los niveles de estudio de los padres, en su mayoría es de instrucción primaria por tanto los recursos económicos van por ese orden; en los casos de padres que tienen instrucción secundaria y universitaria son los que más apoyan a sus hijos, pero muchos casos han sido víctimas de la separación y formación de segundos hogares, que de igual manera no pueden apoyar a sus hijos en un cien por ciento en la educación.

Existen muchos estudiantes que llegan a la Sección Superior sin tener una idea clara de cuál es su verdadera vocación y son presas fáciles de los amigos que le orientan a seguir la carrera que no es de su agrado y terminan a poco tiempo desilusionados y pensando en que esa no es su carrera, ni la vida que les gustaría tener.

Mediante un sondeo con los estudiantes de los primeros semestres se ha podido comprobar que la forma de estudiar no es la adecuada y tampoco tienen buenos hábitos de estudio como son: dedicación, persistencia, lectura comprensiva, lectura analítica, lectura sintética, lugar y tiempo adecuado, entre otros.

Las evaluaciones siempre han sido un serio problema tanto para el que elabora y aplica más todavía para el que tiene que responder. Muchas de las pruebas no son elaboradas con anticipación y bien pensadas, el profesor toma un cuaderno y dicta las preguntas que en ese momento le parece, pudiendo presentarse preguntas poco claras, ni precisas cayendo en la ambigüedad y doble sentido. Si esta anormalidad se vuelve repetitiva, entonces pierde el interés por estudiar y finalmente termina por desertar de la institución.

1.2.2 ANÁLISIS CRÍTICO

La investigación relacionada con el trato docente - estudiante con enfoque crítico y el rendimiento escolar, en los estudiantes de la Sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, tiene las siguientes causas y efectos que se detallan a continuación:

- La inadaptación a la vida estudiantil a la sección superior, se debe a la deficiente preparación que tienen los estudiantes en el nivel medio, producidas por diferentes causas, entre la más importante a las evaluaciones mal realizadas, que conllevan a un bajo rendimiento, arrastres de materias y finalmente el abandono de los estudios.
- Los problemas familiares en los seres humanos estarán siempre presentes, ya que se pertenece a una sociedad capitalista, consumista, y de mucha competencia que exige superación, así existen casos de estudiantes que pertenecen a hogares disfuncionales, por tanto se convierten en el sostén de su familia; en estas circunstancias la situación económica en sus hogares es muy baja, así como también sus padres no tienen los suficientes recursos para apoyar a sus hijos; esto produce una baja autoestima en el estudiante, y de sus padres no puede esperar ninguna ayuda.
- La metodología usada por los docentes es la menos adecuada, porque se aplican técnicas tradicionales y por esta razón los estudiantes tienen poco interés en el aprendizaje, y más bien dedican la mayor parte de su tiempo y esfuerzo al trabajo, sin dar la suficiente importancia a los estudios.

1.2.3 PROGNOSIS

Si los problemas relacionados con el trato docente y el rendimiento escolar se solucionan, en el futuro el Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez” aumentará el número de estudiantes que aprueben las asignaturas, mejorará su

rendimiento, se disminuirá el número de estudiantes que tengan materias con arrastre que en lo posterior serían firmes candidatos desertar de la institución.

Bajará el número de estudiantes con posibilidades de continuar sus estudios, se dará al país mano de obra calificada, mejorará el rendimiento y en poco tiempo el número de estudiantes que quieran ingresar se incrementaría.

1.2.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El trato docente-estudiante con enfoque crítico incide en el rendimiento escolar, en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez, período 2008 - 2009?

1.2.5 INTERROGANTES

- ¿Cuál es el trato de los docentes hacia los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”?
- ¿Cómo es el rendimiento escolar de los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”?
- ¿Es posible realizar una propuesta que permita alcanzar un buen trato por parte de los docentes a los estudiantes y aumente el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”?

1.2.6 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

- **Delimitación de Contenido del Problema**

Campo: Educación

Area: Rendimiento escolar

- **Delimitación Temporal del Problema**

El período en que se ubica esta investigación corresponde al año lectivo 2008-2009.

- **Delimitación Espacial**

Esta investigación se realizó a los docentes, autoridades y estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación persigue encontrar actitudes que permitan mejorar la relación docente - estudiante, que es un factor preponderante en el rendimiento escolar.

La investigación se centrará en determinar las fallas en esta relación que influyen en el estudiante y establecer una propuesta de solución, para que los estudiantes que ingresen al Instituto Benito Juárez, sean beneficiados con la permanencia en la institución hasta culminar sus estudios.

Existe la voluntad de construir una propuesta que posibilite bajar los índices de deserción e incrementar la promoción y el rendimiento en los estudiantes de la sección superior del plantel, para aprovechar el recurso humano, que en lo

posterior sirvan a la provincia y al país, como profesionales eficientes en sus desempeños en la vida profesional.

Es importante realizar esta investigación, porque se necesita conocer el trato del docente a los estudiantes, con enfoque crítico, que aplican durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y los resultados que se obtienen determinarán la eficiencia en el rendimiento escolar de los estudiantes.

La factibilidad del estudio será posible, por ser el investigador parte del personal docente de la institución y los beneficiarios directos serán los estudiantes, docentes, padres de familia, comunidad educativa y la sociedad en general.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GENERAL

Estudiar el trato docente-estudiante con enfoque crítico en el rendimiento escolar, en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, de la ciudad de Quito, período 2008 - 2009.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- Determinar el trato de los docentes hacia los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”.
- Identificar el rendimiento escolar de los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”.

- Elaborar una propuesta que permita alcanzar un buen trato por parte de los docentes a los estudiantes y aumente el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, de la ciudad de Quito.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Mucho se ha investigado sobre el rendimiento escolar, la deserción estudiantil, tanto en educación media como en universidades, pero en los institutos superiores fiscales no existen mayores datos. De todas maneras constan datos de algunas universidades del país en los últimos tres años.

- Tomás Empuño, director del programa de orientación profesional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, explica que a los aspirantes se les toma un prueba y eso ha ayudado a que los jóvenes elijan correctamente, su carrera, siendo un requisito para la matrícula.
- Alfonso Sánchez Guerrero, vicerrector académico de la Universidad Laica de Guayaquil, afirma que tomar una decisión sobre una carrera requiere tener un concepto muy claro de cuáles son sus habilidades, a dónde quiere llegar, cuáles son sus metas y sus sueños. Ambos atribuyen el fenómeno a una falta de orientación que viene desde la escuela y el colegio. (Diario EL UNIVERSO, 10 de enero del 2007).
- “Para las carreras universitarias tradicionales, las oportunidades de trabajo son muy pocas, los chicos prefieren optar por las actividades económicas. En el Ecuador, la educación superior es deficiente si se compara a Quito con otras ciudades de América Latina. Los chicos se ponen sus propios negocios sin saber que para eso también necesitan instrucción superior, por ejemplo, quien tiene un puesto de comidas necesita saber sobre gastronomía

y administración de negocios; se conforman con desenvolverse artesanalmente. Creo que el problema de la educación en el Ecuador no es la cobertura sino con su calidad”. Jorge Orbe, profesor de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- “Las universidades deberían reformar los horarios de estudio para permitirle al estudiante trabajar y así evitar el alto índice de deserción que existe y las empresas podrían hacer lo mismo. La educación superior es buena, porque hay la tendencia de guiar a los estudiantes a formar sus propios negocios, a crear fuentes de trabajo y no a ser consumidores de los puestos laborales. La base teórica te proporciona la universidad y la práctica la da el medio en el que te desenvuelves. Creo que son mejores profesionales las personas que estudian y trabajan en espacios afines a su carrera que aquellos que solo estudian”. Andrés Burbano, estudiante de Administración de la Universidad Central del Ecuador.
- “La deserción en los institutos superiores es alta en los primeros niveles porque pierden los semestres y en los últimos porque se casan o tienen hijos. La educación superior es buena pero las falencias académicas arrastradas desde la escuela son una de las causas de pérdidas de semestres. La universidad no te puede igualar. Hay profesores que enseñan y otros a quienes no les interesa tu futuro, pero creo que del 40% del conocimiento de la carrera que se elige, lo recibes de la universidad y el porcentaje restante es cuestión de cada uno, de la capacidad de auto educarse que se tenga”. Jonathan Guerra, estudiante de Electrónica de la Escuela Politécnica Nacional.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Esta investigación se fundamenta en el paradigma crítico-propositivo, por tener un enfoque social-crítico, es decir, se apoya especialmente en el Pensamiento Complejo (que determina Edgar Morín, en relación a los siete saberes), porque

toma en cuenta el criterio de totalidad en la teoría sistémica de la realidad; además con la utilización de la Teoría Constructivista Social, ya que su enfoque humanista supera la visión economicista de la educación, para lograr la formación integral del ser humano, que se basa en que el ser es humano y humanizante.

Ontológicamente: el paradigma mencionado se basa en la concepción objetiva de la realidad independiente de la conciencia, sujeto a leyes, en permanente cambio y movimiento, la realidad está construida e interrelacionada en sistemas, con una visión de relativismo científico, que cataloga a la ciencia en devenir, infinita, como un espiral abierto, ascendente y progresivo, que interpreta la realidad, a través de una multicausalidad dialéctica.

Epistemológicamente: define el conocimiento, no como simple información, sino interrelaciona el sujeto y el objeto para conseguir las transformaciones, dice además que los conocimientos científicos van más allá de la experimentación, comprobación y formulación matemática, para lograr una comprensión crítica de ciencia, como un conjunto de conocimientos diseccionados a la transformación social y al mejoramiento de la calidad de vida de la humanidad.

Axiológicamente: esta investigación se sustenta en el compromiso por el bien común del ser humano, en la práctica de valores trascendentes en la sociedad, como son la solidaridad, la tolerancia, el respeto a las diferencias y la defensa por la identidad cultural de nuestro pueblo.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El desarrollo de la investigación, tiene el aval del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez, ya que es una institución pública de educación superior; y, en el Artículo 2. del Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos; dice, que los institutos superiores públicos, son establecimientos de educación superior del Estado y dependen administrativa y económicamente del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y académicamente del CONESUP.

La base legal se fundamenta en la Constitución Política, la Ley de Educación Superior, el Reglamento a la Ley de Educación Superior, el Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador. El Estatuto de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos Públicos y los Reglamentos Internos, regulan al Nivel Superior del plantel. Los otros niveles con los que cuenta el Instituto están regulados por la Ley General de Educación y su Reglamento Interno.

El instituto forma parte de los sistemas: Nacional de Educación Superior, Evaluación y Acreditación; Ciencia y Tecnología Nacional de Admisión y Nivelación; y Planificación de Educación Superior.

El Nivel Tecnológico está constituido por organismos, autoridades, Consejo directivo, Comisiones, personal docente, administrativo, de servicio, estudiantes y comunidad.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.1 TRATO DOCENTE – ESTUDIANTE

El trato del docente al estudiante debe ser con respeto, tratando de dar el reconocimiento positivo que el estudiante necesite, esto es motivarle a seguir adelante, usando la empatía, con una comunicación efectiva y afectiva, sin groserismos ni mofas, teniendo una interacción igualitaria y posibilitando la negociación cuando el caso así lo requiera, que afronte las diferencias de ideas y creencias de los estudiantes.

En el trato del docente con el estudiante se debe fomentar la participación de la familia y la sociedad en las actividades educativas, la creación, producción y difusión de materiales informativos, publicaciones, que sean de la más alta calidad y que promuevan los valores de paz, democracia, libertad, tolerancia, igualdad

entre las personas y sexos, así como el respeto a sus padres, madres, representantes o responsables y a su identidad nacional y cultural.

Incentivar al buen trato y a una educación no violenta, basada en el amor, en el afecto, la comprensión mutua, el respeto recíproco y la solidaridad. Padres, representantes, familiares y educadores deberán emplear métodos no violentos en la formación y educación; se prohíbe cualquier tipo de castigo físico o humillante.

Se debe partir de las perspectivas de los estudiantes en relación a la significación del cuidado, son seres humanos complejos y coinciden que debe existir un trato con respeto, la retroalimentación es fundamental en la motivación al logro, la confianza y la amistad; y, les genera seguridad.

El docente debe comprender las necesidades del estudiante, escucharle sus planteamientos, existen algunos docentes que no dialogan con los estudiantes y que no les brindan apoyo a aquellos que más lo necesitan, los docentes deben ser más flexibles, deben establecer una relación abierta sin presiones, con libertad y confianza pero con disciplina. Los docentes coinciden con los estudiantes cuando expresan que el cuidado en la interacción requiere de una comunicación afectiva y un nivel de confianza y respeto entre el docente y el estudiante.

Los docentes deben humanizarse y la interacción con los estudiantes debe darse en todos los escenarios, proporcionándolos apoyo y un trato respetuoso, estableciendo confianza. La interacción docente-estudiante solo es posible si el docente tiene formación académica, sensibilidad humana, solidaridad, confraternidad, ya que el estudiante es un ser humano único.

Entre las funciones del docente en su ámbito académico la más importante, útil, valiosa, es su labor hacia el estudiante.

Hace ya más de cien años, John Dewey, al plantear el concepto de docencia activa decía: “El aprendizaje debe estar basado en el descubrimiento orientado por un

mentor y no en la transmisión de información”. Por ello, para hacer buena docencia, es requisito fundamental que los académicos practiquen el proceso del descubrimiento de nuevas ideas, de nuevos conceptos y de nuevos métodos y podrán orientar a sus estudiantes. (¿Cómo hacer buena docencia?, R. Varela).

La docencia debe estar basada en procesos pedagógicos orientados a la estimulación del crecimiento personal e intelectual del estudiante, mediante la configuración de procesos mentales que le permitan aprender a aprender, o sea para que aprendan a indagar, interrogar, cuestionar, seleccionar, deducir, inducir, comunicar, innovar; en otros términos, a investigar en su sentido más amplio.

El docente debe ser motivador de los procesos de aprender a aprender, a ser, a estar, a comportarse, a pensar; administradores del talento; gestores de nuevos esquemas; generadores de situaciones y formadores de los futuros líderes; proveedores de dirección y de sentido de la vida de los jóvenes; personas integradas a la sociedad y con capacidad de analizarla, mentores con capacidad de observar, escuchar, hablar, leer, escribir y con habilidad para lograr que los estudiantes dominen estas capacidades; visionarios de culturas, tecnologías; educadores con capacidad de mantener una perspectiva global y de internacionalizar sus conocimientos; trabajadores académicos, formadores de valores en sus estudiantes, autodidactas permanentes, tolerantes, autónomos en su trabajo, capaces de dialogar y concretar, amigos de los estudiantes.

Phillip Wankal y Frank Oreovicz, autores del libro “Teaching Engineering”, plantean que la buena docencia tiene cinco componentes básicos, que corresponden al trato docente – estudiante:

Métodos docentes efectivos

Los métodos docentes del estudiante y del profesor, se inician con la elaboración de los objetivos del curso. Es conveniente que en las clases iniciales, se genere un

proceso participativo que permita que los objetivos de los estudiantes sean conocidos en forma explícita y que se puedan cumplirlos.

Los procesos docentes deben incentivar la participación de los estudiantes, a través de lecturas, discusiones, ejercicios, talleres, debates, juego de roles, trabajo en equipo, simulaciones, proyectos, visitas a instituciones, que van a permitir lograr mejores resultados en términos del principio de aprender a aprender.

Contexto correcto

Es muy importante revisar el contenido del curso, de forma tal que pueda eliminar todo lo que es obsoleto o inútil, e incluir los aspectos teóricos y prácticos que son absolutamente necesarios para el logro de los objetivos.

La revisión de textos actualizados y de reciente publicación, la discusión con colegas, egresados y con personal de sectores diferentes al educativo, la revisión de cursos en Internet, son aspectos de mucha ayuda en la labor docente.

Actitud Positiva

El docente lejano, ogro y temido por su actitud y trato, ya pertenece al período jurásico de la educación. El docente debe generar una muy buena relación con sus estudiantes, debe ser amigable, accesible, abierto a escucharlos y a interactuar con ellos, y debe estar dispuesto a apoyarlos en su proceso de aprendizaje. Esto no implica que no sea exigente, pero sí que lo sea con empatía, con buenas maneras, de forma tal que aunque el estudiante se llegase a molestar por la cantidad de trabajo o por la nota, nunca se pueda quejar de la arrogancia, del mal trato o la displicencia del profesor. La buena relación se inicia con el uso de los nombres.

La actitud positiva del docente, la disposición a ayudar, la capacidad de volver a explicar, de dar felicitaciones cuando algún estudiante hace algo destacado y

apoyo cuando alguno no está logrando todos sus objetivos, son elementos centrales del proceso docente.

Indudablemente el uso de expresiones ofensivas a la capacidad intelectual de los estudiantes, o a sus problemas físicos, económicos o sociales, está absolutamente prohibido en el ámbito educativo. El docente que se dedica a hacer mofa de sus estudiantes por cualquier razón, no debe estar en esta profesión.

La otra actividad que tiene que estar completamente prohibida en el trato docente-estudiante, son las relaciones de tipo sexual.

El docente debe ser el interlocutor por excelencia del estudiante y debe ser capaz de generar en él confianza y credibilidad.

Estrategias eficientes

El tiempo dedicado a cada actividad debe ser justificable en términos del aprendizaje de los estudiantes, teniendo muy en cuenta lo relacionado con metodologías y contenidos, para ello combinar estrategias y metodologías es fundamental. En relación con las tareas se debe mantener una carga no muy alta pero constante, en vez de esperar a dejar tareas larguísimas unas pocas veces.

Aprendizaje continuo

El rápido desarrollo científico y tecnológico implica que docentes y estudiantes estén en un proceso continuo de aprender nuevos conceptos. La gran parte de la actividad docente debe estar orientada a que los estudiantes aprendan a aprender. Es básico que en todo curso existan actividades que se salgan un poco del programa en el sentido estricto, lecturas de libros, artículos, trabajos de investigación, experimentaciones, trabajos en grupo sobre temas conectados con el eje temático, son complementos muy importantes para la labor docente.

La parte difícil de la docencia no es el lograr que los estudiantes se aprendan o memoricen todo un contenido, lo difícil es conseguir que sean capaces de usar lo aprendido para generar soluciones creativas, que sean capaces de seguir aprendiendo, sin tener al docente a su lado, que se desarrollen intelectualmente.

El enfoque crítico

En el campo educativo tiene relevancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con relación a la interacción en el aula y la dimensión ideológica de la enseñanza.

El concepto de "crítico" resurge en las humanidades como una necesidad de una revisión de las prácticas de algunas disciplinas enfrentadas al reordenamiento de paradigmas de los tiempos posmodernos y representan la reflexión a los procesos que generan el conocimiento, reflexión anclada en conceptos de justicia, poder, opresión, libertad.

La necesidad de un enfoque crítico surge de la creciente conciencia sobre el papel de los actores, en este caso los estudiantes y los docentes, y en esta perspectiva de un enfoque crítico, constituye un esfuerzo por generar conocimiento local que redunde en un compromiso colectivo por efectuar cambios, el enfoque crítico permite una comunicación intercultural significativa entre individuos con una clara conciencia crítica de los conceptos de equidad, democracia, poder.

La motivación

De conformidad con Herzberg en la Motivación a una Organización (1950 – 1960), indica que motivación deriva del vocablo latino *movere*, que significa mover. Algunos lo consideran como un reflejo del “deseo de satisfacer ciertas necesidades”. Otros afirman que “tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”. Por otra parte, es “la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se

dirige, se detiene y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras se desarrolla todo esto”.

La motivación puede definirse como el estado o condición que induce a hacer algo. Es un término general que se aplica a una clase completa de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares. Implica una reacción en cadena, comienza con el sentimiento de las necesidades, el cual produce los deseos o metas que se buscan.

De acuerdo con la teoría de Herzberg los factores motivadores, afectan a la satisfacción de necesidades de jerarquía superior, posibilidades de logro personal, reconocimiento de los logros, naturaleza de la propia tarea, responsabilidad, posibilidades de promoción

2.4.2 RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales, son la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie, es la amistad que une ya sea espiritual o relación que se entabla en grupos sociales.

También se puede definir a las relaciones interpersonales como la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece, es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible.

Es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean, es saber respetar a las personas y compartir a través de una excelente comunicación para el alcance de objetivos comunes, es la capacidad para comunicarnos entre sí con una o más personas, con respeto y estableciendo lazos de comunicación efectivos.

Son el enlace por los que las personas establecen y mantienen entre si gran variedad de relaciones, cuya calidad puede ir desde la más extremada superficialidad hasta la más profunda significatividad, y desde la competitividad declarada hasta la plena colaboración y apoyo mutuo. Anthony D' Souza, (1996: 109), *Calidad de las Relaciones Interpersonales*.

En el estudio de cualquier sistema social, como una organización o una institución dos dimensiones principales ayudan a determinar los componentes y características de la eficiencia en las relaciones interpersonales, que son:

a. La Calidad de las Relaciones

La calidad de las relaciones influye mucho en el potencial de crecimiento y desarrollo humano, y se convierte en una variable crítica para determinar la eficiencia de la organización.

b. El Grado de Continuidad de las Actividades

Para funcionar dentro de un sistema social, las organizaciones necesitan planificar, implementar y evaluar una gran cantidad de actividades relacionadas con las tareas. El grado de continuidad varía desde la falta absoluta de rumbo y el carácter fortuito, hasta la orientación abierta al objetivo establecido. El grado en que las organizaciones dirigen las actividades relacionadas con las tareas influye enormemente en la eficiencia y la eficacia del sistema.

Mediante la realización de determinadas tareas y el fenómeno de las relaciones humanas, las organizaciones cubren muchas necesidades importantes, aunque las estructuras organizativas o los mismos miembros del grupo no las acepten ni las conozcan.

La calidad de las relaciones establecidas y mantenidas dentro de la organización y el grado de continuidad de las actividades relacionadas con la tarea que se realiza en la organización, son los aspectos más importantes para las relaciones en una organización.

La comunicación entre las personas se establece, por lo general, sobre las cosas rutinarias del trabajo y no es de apoyo y estímulo, sino de confrontación.

Las relaciones que tienen lugar en estas condiciones tienden a hacer que las personas adopten posiciones de auto-preservación y defensa, con un bajo nivel de compromiso con los demás. La postura que se suele tomar en este punto, es la de cuida tu propia vida; o, no te metas. Las personas suelen considerar que las relaciones que mantienen carecen de significado y que su valor es poco más que meramente superficial.

En lugar de expresar abiertamente esos sentimientos e insatisfacciones, las personas suelen adaptarse. Actuar de otro modo entrañaría el riesgo que hacerse vulnerables los unos a los otros. En esas condiciones, la vulnerabilidad puede asustar mucho. Los que no se amedrentan por la vulnerabilidad tampoco ven con razón alguna para intentar mejorar las relaciones, y lo que casi siempre desarrollan es una actitud de indiferencia.

En el punto más alto de la escala se definen aquellas relaciones existentes en la organización en las que las personas están comprometidas en el crecimiento y desarrollo mutuo. Se estimulan las unas a las otras y valorar sus diferencias, demuestran un genuino interés por los individuos como personas. Es normal que las diferencias de estilo, de enfoque y hasta de valores personales creen tensión. Pero, en lugar de intentar evitar o reducir esa tensión por el camino de las armonías simplificadoras o de fingir que no existen diferencias, las personas las afrontan de forma que las lleven a aprender y a crecer.

En el punto óptimo de la escala, las personas ven que las relaciones que promueven y mantienen en la organización tienen una importancia decisiva, por lo que invierten las unas en las otras para sostener y desarrollar cada vez más esas relaciones.

El grado de dirección varía de una organización a otra, y en algunos casos varía de una época a otra, dentro de una misma organización. La escala indicada arriba trata de abarcar la extensión de la dirección existente en una organización.

El extremo más bajo de la escala indica actividades de tareas fortuitas, sin rumbo desvinculadas y desorganizadas. Muchas veces, la planificación realizada lejos del lugar en el que se va a llevar a efecto acaba siendo caprichosa e impulsiva. Los responsables de implementar una tarea no siempre conocen la vinculación de la actividad con las demás actividades.

Cuando sucede esto, el trabajo, en lugar de orientarse hacia la meta, pasa a orientarse hacia la actividad misma: es decir, la meta pasa a no ser más el acompañamiento de un procedimiento, sin apenas más propósito que la propia actividad.

2.4.3 AFECTIVIDAD INTERACTIVA

La afectividad es el conjunto de emociones y sentimientos que una persona puede experimentar en diversas situaciones.

Desde Platón y Aristóteles y a lo largo de los siglos, los afectos y emociones han sido considerados desde muy diversos puntos de vista. En la Época Clásica la razón era la característica esencial de la persona y la afectividad se asimilaba al caos. Santo Tomás de Aquino y Descartes dan gran impulso a la valoración independiente de la afectividad.

Las teorías neurológicas se inician con Canon comenzando a proponerse diversos modelos de circuitos de las emociones. Papez describe un complejo circuito del que dependía la afectividad y la conducta emocional.

La afectividad, es un conjunto de emociones, estados de ánimo, sentimientos que impregnan los actos humanos a los que dan vida y color, incidiendo en el pensamiento, la conducta, la forma de relacionarnos, de disfrutar, sufrir, sentir, amar, odiar e interaccionando íntimamente con la expresividad corporal, ya que el ser humano no asiste a los acontecimientos de su vida de forma neutral.

La afectividad por tanto confiere una sensación subjetiva de cada momento y contribuye a orientar la conducta hacia determinados objetivos influyendo en toda su personalidad.

Dentro de la afectividad, se puede tomar en cuenta a la ansiedad, que es un estado afectivo puro que se manifiesta a nivel comportamental y somático, es la incomodidad y sirve para mantener la actividad cotidiana y la creatividad y en ocasiones para anticipar peligros y amenazas.

Se destaca tres formas de ansiedad: como respuesta cognitiva, que se relaciona con la propia experiencia interna y puede oscilar entre la preocupación y desasosiego; como cambios somáticos o respuesta fisiológica, producida por estimulación del sistema nervioso y clínicamente como elevación de la tensión arterial, respiración entrecortada, palpitaciones, sequedad de boca, sudoración, diarreas y micciones frecuentes; y, como cambios conductuales, que consisten en modificar la psicomotricidad, con cambios en la expresión facial, gesticulación o posturas para intentar aliviar la tensión emocional o incluso la adopción de conductas de evitación o huida.

Los estados de ánimo, es otra parte de la afectividad, que es una emoción sostenida y persistente experimentada por la persona y expresada de forma que puede ser percibida por los que le rodean.

Los estados afectivos con gran carga afectiva son acompañados de cambios orgánicos y manifestaciones motoras y fisiológicas, que surgirían como reacción a situaciones concretas externas o internas de modo brusco y agudo, donde el estímulo puede ser perceptivo, real o imaginario, simbólico o desconocido, que generalmente tienen corta duración.

En la afectividad interactiva, se presentan las emociones que son estados afectivos más elaborados, más duraderos, más profundos aunque alcanzan menor intensidad, entre los que destacan el amor, odio, la simpatía o la venganza siendo incluíbles en sentimientos interindividuales, sociales e ideales.

Un trastorno de la afectividad, es la indiferencia afectiva, en la que el sujeto no experimenta sensaciones afectivas en sus relaciones con el mundo exterior.

La afectividad interactiva, son todos los sentimientos y emociones que el estudiante debe demostrar en su proceso de formación, para lo cual el docente debe estar preparado y capacitado para demostrar sus sentimientos y pasarlos a sus jóvenes, este proceso debe ser permanente puesto que esto hará posible que los estudiantes se sobrevaloren y tengan mayor autoestima.

La relación del trato docente – estudiante con un enfoque crítico, debe tener una afectividad interactiva, y es interactiva por la relación que se debe dar entre los actores y esta relación debe estar siempre presente en el proceso de aprendizaje.

En este proceso de afectividad interactiva, se llega a un aprendizaje activo, que es "aprender haciendo", que puede venir a nuestra vida a través de algo tan simple como lo es una experiencia de lavado de pies o de algo tan exótico como una experiencia de pasar una semana de aventuras en un desierto. El aprendizaje activo puede originarse de una experiencia de la vida real o de una experiencia creada o simulada en el salón de clases.

En el aprendizaje activo, están inmersos todos los actores, por lo que no hay espectadores pasivos en el aprendizaje activo. Aquí es donde la diferencia entre aprendizaje pasivo y el activo viene a ser clara.

El aprendizaje activo depende de los estudiantes quienes van descubriendo, en lugar de depender de los maestros que imparten ideas y hechos. El aprendizaje activo empieza con los estudiantes y se mueve a su ritmo.

Los maestros del aprendizaje activo van haciendo descubrimientos junto con los alumnos. Estos maestros participan completamente en el proceso, experimentando las cosas inesperadas, las alegrías, las penas etc., en cada ocasión. El maestro del proceso de aprendizaje activo actúa como un guía.

En el aprendizaje pasivo, el maestro envía la lección y espera que los estudiantes retengan la lección. Pero el aprendizaje activo involucra a los estudiantes para que descubran la lección.

Puesto que el aprendizaje activo involucra a todos y porque todas las experiencias son parte activa y se aplican con otras personas, los estudiantes tienen que interactuar con los demás. El aprendizaje pasivo puede ser una experiencia solitaria, pero el aprendizaje activo ocurre en medio del compañerismo con otros jóvenes.

2.4.4 AMBIENTE POTENCIALIZADOR

Todos los seres humanos aprendemos mejor cuando nos sentimos a gusto. Por tal razón el rol vital que debe desempeñar un buen maestro es ser “creador de un ambiente potencializador” (Universidad NUR).

Primero, se debe explorar la dimensión afectiva del aprendizaje, centrando en métodos para crear un ambiente de confianza y respeto en el aula, organizar el

aula como una comunidad justa y mejorar las destrezas de la inteligencia emocional.

Luego, presenta los beneficios del aprendizaje cooperativo, así como varias técnicas para llevarlo a cabo. Finalmente, introduce al maestro a varios usos que puede hacer de las visualizaciones.

Un ambiente potencializador es el espacio vital en el que se desarrolla un educando, es decir, en la institución educativa, que debe ser motivante y elevar la autoestima del estudiante.

De acuerdo con Alzate y Arbeláez, la autoestima forma parte del proceso potencializador, siendo una de las categorías que se aborda con insistencia en el desarrollo humano, es la de la percepción de sí mismo, vista como un proceso esencial que permite dar cuenta de las percepciones y representaciones que logra construir la persona durante el transcurso de su vida en la socialización primaria y secundaria.

La autoestima es el grado de satisfacción consigo mismo, la valorización de uno mismo, frente a sus propias emociones y a lo que espera el entorno de un sujeto como ser social. Por ello el punto de partida de la valorización personal se encuentra en el juicio de los otros, especialmente de los otros significativos.

El espacio en que estas valoraciones comienzan a tomar sentido es el de la familia, como microentorno que recrea las relaciones que se dan al interior de la cultura. Es por ello que el clima emocional que exista en este espacio, la expresión del afecto, los espacios para poder pasar momentos agradables juntos, la forma en que se trate al niño o niña y se lo guíe, van a tener una influencia decisiva en su estabilidad emocional futura.

Las mayores dificultades que existen para lograr un buen nivel de salud mental, es no haber contado con aprobación y afecto en la infancia, especialmente de

aquellas personas que fueron altamente significativas en los procesos de socialización.

En los niños, niñas y adolescentes institucionalizados esta es una dificultad de base, que obstaculiza los demás procesos de desarrollo. Han tenido además de carencias económicas, serias carencias afectivas, pues se ha educado en espacios coercitivos, donde son maltratados o en el mejor de los casos ignorados. Estas situaciones han lesionado seriamente su autoestima.

La labor educativa precisamente debe llegar a potencializar el ambiente para un buen trato del estudiante, ésta percepción positiva que sienten que los demás tienen de ellos, permite verse en el otro, sentirse reconocido y apreciado, lo cual implica que se tiene algo por lo cual ser valorado y este de hecho es un buen punto de partida en el reconocimiento de la propias habilidades y saberes.

Reconocer y valorar sus habilidades no es fácil, pues en muchos casos su limitación misma dificulta estos procesos, además genera situaciones de discriminación a nivel social, familiar y educativo, y es aquí donde estas instituciones desarrollan uno de sus énfasis.

Existen cuatro variables que desde las familias ayudan a que se fortalezca su autoestima y por ende su desempeño académico y integración social, como son la cohesión del grupo familiar, la aceptación de la discapacidad, el apoyo emocional y la compensación activa de las áreas deficitarias.

Por ello es necesario construir ambientes que de alguna manera cumplan una doble función a nivel del desarrollo psicoafectivo, en un ambiente potencializador.

Los procesos de identidad no concluyen en la infancia, por el contrario se continúan durante el estadio denominado culturalmente como "adolescencia". María Luisa García (1996), define estos procesos de identidad como "la capacidad de saber quién se es y qué se quiere ser, la cual se construye a lo largo de la vida".

Este proceso en la adolescencia, agudiza la crisis que suscita el esfuerzo por lograr una identidad propia, singular y diferente del adulto. Es una etapa donde los cimientos, fuertes o débiles, contruidos hasta el momento, según lo que ya se ha vivido, en la infancia, se revalúan. Es el momento de construir nuevos pilares y estructuras que exigen todo el acopio de fortaleza para alcanzar a construir algo en cada instante.

2.4.5 METODOLOGÍA

Son procedimientos, recursos, criterios, técnicas y normas prácticas que permiten sistematizar y construir un método que, bajo razones pedagógicas, responde a situaciones didácticas y que permite ordenar las actividades del docente cuando trabaja con los estudiantes.

La metodología es pauta de acción que obedece a reglas y normativas estandarizadas como también a la creatividad del profesor, por este motivo, es muy fácil que un procedimiento metodológico calce en todas circunstancias.

Constituye el conjunto de criterios y decisiones que organiza de manera global la acción didáctica en el aula, el papel que juegan los estudiantes y profesores, la utilización de medios y recursos, los tipos de actividades, la organización de los tiempos y espacios, agrupamientos, secuenciación y tipo de tareas.

Este conjunto de decisiones se derivan de la caracterización en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, evaluación, medios, y de la peculiar forma de concretarlos en un determinado contexto educativo, llegando a conformar un singular estilo educativo y un ambiente de aula, cuyo objetivo más general es el de facilitar el desarrollo de los procesos de enseñanza- aprendizaje expresados en la intenciones educativas.

Método de enseñanza

Es un recurso que organiza y guía el proceso de enseñanza – aprendizaje, es un proceso que tiene fases definidas, procedimientos y que pretende alcanzar objetivos establecidos.

Una tendencia general de los diferentes enfoques actuales del aprendizaje es considerar que éste es un proceso de construcción de significado, en donde la información disponible en una situación de aprendizaje es asimilada por el sujeto que aprende para construir el nuevo conocimiento. Entonces el contenido es visto como un elemento que incentiva la construcción de conocimientos, y como un medio para generar aprendizajes. Esta nueva visión de la instrucción en la que no se aprende “del contenido”, sino “desde el contenido”; lo anterior significa que el aprendizaje de las materias no es un fin en sí mismo, sino que dichas materias se constituyen en los medios para lograr un aprendizaje generador que permite a los estudiantes construir, integrar, reflexionar y transferir conocimientos.

Método

Según el Diccionario de la Lengua Española, “método” es le modo de decir o hacer con orden una cosa. Se tiene un método cuando se sigue un cierto camino para lograr un objetivo propuesto de antemano.

Es un recurso que organiza y guía el proceso de enseñanza aprendizaje, que tiene fases definidas, procedimientos y que pretende alcanzar objetivos establecidos.

Los métodos de enseñanza no solo contienen los pasos o reglas flexibles a seguir, sino que además suelen contener los motivos por los que se dan tales o cuales pasos, o se adoptan tales o cuales reglas; o dicho de otro modo los principios psicológicos y/o sociológicos en que se apoyan.

Método activo: son aquellos que pretenden aplicar el principio de actividad en la escuela, pero que parten de inspiraciones doctrinales muy diversas.

Método lógico deductivo: mediante la cual se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble: Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya; y, también sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

Método deductivo directo: se obtiene el juicio de una sola premisa, es decir que se llega a una conclusión directa sin intermediarios.

Método deductivo indirecto: necesita de silogismos lógicos, en donde silogismo es un argumento que consta de tres proposiciones, es decir se comparan dos extremos (premisas o términos) con un tercero para descubrir la elación entre ellos. La primera mayor contiene la proposición universal, la premisa menor contiene la proposición particular, de su comparación resulta la conclusión.

Método de concordancia: compara entre si varios casos en que se presenta un fenómeno natural y señala lo que en ellos se repite, como causa del fenómeno.

Método lógico – analogía: consiste en inferir de la semejanza de algunas características entre dos objetos, la probabilidad de que las características sean también semejante. Los razonamientos analógicos nos son siempre válidos.

Método dialéctico: la característica esencial del método dialéctico es que considera los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento. Dio origen al materialismo histórico, el cual explica las leyes que rigen las estructuras económicas y sociales, sus correspondientes super – estructuras y el desarrollo histórico de la humanidad. Aplicado a la investigación, afirma que todos los fenómenos se rigen por las leyes de la dialéctica, es decir, que la realidad no es

algo inmutable, sino que está sujeta a contradicciones y a una evolución y desarrollo perpetuo. Por lo tanto, propone que todos los fenómenos sean estudiados en sus relaciones con otros y en su estado de continuo cambio, ya que nada existe como un objeto aislado.

Aunque no existen reglas infalibles para aplicar el método científico, Mario Bunge, considera las siguientes como algunas de las más representativas:

- Formulación precisa y específica del problema
- Proponer hipótesis bien definidas y fundamentadas.
- Someter la hipótesis a una contrastación rigurosa
- No declarar verdadera hipótesis confirmada satisfactoriamente
- Analizar así la respuesta puede plantearse de otra forma.

Método empírico: definido de esa manera por cuanto su fundamento radica en la percepción directa del objeto de investigación y del problema.

Método de la abstracción: es un proceso importantísimo para la comprensión del objeto, mediante ella se destaca la propiedad o relación de las cosas y fenómenos. No se limita a destacar y aislar alguna propiedad y relación del objeto asequible a los sentidos, sino que trata de descubrir el nexos esencial oculto e inasequible al conocimiento empírico.

Método de concreción: mediante la integración en el pensamiento de las abstracciones puede el ser humano elevarse de lo abstracto a lo concreto; es la síntesis de muchos conceptos y por consiguiente de las partes. Las definiciones abstractas conducen a la reproducción de lo concreto por medio del pensamiento.

Lo concreto en el pensamiento es el conocimiento más profundo y de mayor contenido esencial.

2.4.6 APRENDIZAJE

La característica más significativa del aprendizaje es la actividad del que aprende. Esto significa que dicho aprendizaje no puede ser solamente un proceso de asimilación o absorción pasiva, sino más bien de adaptación, la cual precisa el esfuerzo encaminado a un fin de parte del que aprende.

La asistencia pasiva a la enseñanza no es suficiente, porque el aprendizaje se produce proporcionalmente a las actividades como lectura de los libros del texto, escritura de temas, resolución de problemas, atención a las explicaciones del maestro, respuesta oral a las preguntas, composiciones escritas, búsqueda de referencias, prácticas en talleres industriales y artesanos, preparación de experimentos en el laboratorio y más.

El aprendizaje tiene lugar progresivamente y es una actividad de la mente, por ello, no depende simplemente de los materiales que los libros contienen y explican los profesores, sino más bien del modo en que la mente del estudiante reacciona en respuesta a tales agentes externos, como los libros y los maestros.

El aprendizaje es autodesarrollo, a través de la actividad autónoma y supone la organización e integración de las experiencias por medio del intelecto y la voluntad, supone el desarrollo de las facultades individuales y la realización gradual de sus potencialidades.

Ninguna definición de aprendizaje es aceptada por todos los teóricos, investigadores y profesionales de la educación y las que existen, son numerosas y variadas por los desacuerdos que se dan acerca de la naturaleza misma del aprendizaje.

Según Schunk (1997) “Aprendizaje es el cambio conductual o cambio en la capacidad de comportarse. Aprender requiere el desarrollo de nuevas acciones o la

modificación de las presentes, se dice que el aprendizaje es inferencial, es decir que no lo observamos directamente, sino a sus productos” (p.118).

Existen muchos conceptos de aprendizaje, entendido en la mayoría de los casos como un proceso dinámico que permite el cambio de estructuras cognoscitivas a través de experiencias interactivas.

El ser humano no solo se ha mostrado deseoso de aprender, sino que con frecuencia su curiosidad le ha llevado a averiguar cómo aprende. Desde los tiempos antiguos, cada sociedad civilizada ha desarrollado y aprobado ideas sobre la naturaleza del proceso de aprendizaje.

En los últimos años han aparecido dos tendencias. La primera consiste en el énfasis en el aprendizaje y en la persona que aprende, lo cual se observa en el surgimiento de una serie de conceptos tales como enseñar a pensar, aprender a aprender, aprendizaje autónomo, aprendizaje autodirigido y enseñanza para la comprensión. La segunda enfatiza en el desempeño y no en el saber, donde lo central es la eficiencia y la eficacia con respecto a metas del contexto. En la primera tendencia, el centro es el proceso de aprendizaje y se descuida la actuación; en la segunda tendencia por su parte lo que importan son los resultados evaluables públicamente pero se deja de lado el procesamiento de la información.

El aprendizaje es el fin y el objetivo de la docencia, la actividad docente tiene sentido sólo en la medida en que busca y procura que el aprendizaje se produzca. La docencia puede caracterizarse por su intención y su propósito, el aprendizaje; la docencia sin embargo puede tener dos sentidos: uno como la tarea o trabajo que intenta o trata, pero que no necesariamente implica el logro de aprendizajes, y el otro cuando hay un sentido de éxito, logro o aprovechamiento, conforme el cual, además de la intención, existe la implicación de que en efecto se ha suscitado el aprendizaje.

Lo que se intenta explicar con lo anteriormente anotado, es de que el aprendizaje puede producirse en cualquier situación y no necesariamente en la docencia, incluso en ella puede haber aprendizajes que no hayan sido previstos ni queridos.

La docencia en cambio implica la intencionalidad explícita de que se logren determinados aprendizajes. Pero no hay la certeza ni la seguridad de lograrlos por el solo hecho de pretenderlos; por eso se habla de propiciar aprendizajes como propósito de la docencia.

Según expresa Silva, (1998) “Propiciar aprendizajes puede entenderse, entonces como suscitar o promover las situaciones adecuadas para que el aprendizaje se produzca”. (p.112)

La docencia tiene como finalidad, el propiciar aprendizajes significativos, el mismo que plantea el problema de la significatividad de los aprendizajes.

Citado por Silva (1998) Ausubel afirma que “hay aprendizaje significativo si la tarea del aprendizaje puede relacionarse, de modo no arbitrario, sustantivo, con lo que el estudiante ya sabe...si puede relacionarse con su estructura cognoscitiva” (p.113), lo cual se refiere tanto a la significación lógica como psicológica, es decir tanto al significado inherente a ciertas clases de material simbólico como a la misma experiencia cognoscitiva.

La significatividad de los aprendizajes se remite al ámbito personal del individuo, pero también al ámbito sociocultural en el que se encuentra inmerso éste y hace referencia tanto al psiquismo del sujeto como al sistema social. El sujeto se inscribe en un contexto social y dependiendo de sus condiciones concretas de existencia, podrá tener o adoptar tales o cuales representaciones de la realidad.

El aprendizaje es el proceso por el cual se adquieren nuevas formas de comportamiento o se modifican formas anteriores.

El comportamiento humano se modifica esencialmente por dos razones: por maduración o por aprendizaje, en cierto modo la maduración condiciona todo aprendizaje. Dicho de otro modo hay formas de comportamiento que dependen de la madurez como: andar, hablar, abstraer y otros. Existen otras formas de comportamiento que dependen en su mayoría de la madurez y del aprendizaje, tales como: lectura, escritura, cálculo y otras. Se puede decir así mismo que para efectuar cualquier aprendizaje se requiere de cierto grado de madurez orgánica y mental.

Cuando se habla del aprendizaje escolar éste puede ser principal y secundario.

Principal. Es el que está representado por la intención del profesor o por los objetivos consignados en los planes de estudio.

Secundario. Denominado así, porque es el aprendizaje que el estudiante recibe más allá de lo que estaba previsto o programado.

Pueden influir también en el aprendizaje ciertos factores como simpatía o antipatía por el profesor, agrado o desagrado hacia determinada asignatura, adaptación o inadaptación con relación a los trabajos en grupo, buenos o malos hábitos en la toma de apuntes, en el cuidado y conservación del material escolar y otras actitudes, resultando evidente advertir que el aprendizaje secundario puede resultar en algunas ocasiones más importante que el primario.

2.4.7 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Cuando se habla de evaluación, generalmente se la define como señalar el valor de algo, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera, lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa sobre algo en función de un determinado propósito, para con esta información recogida, emitir juicios de comparación.

La evaluación no es una práctica independiente del acto educativo de cualquier propuesta de enseñanza en la que ésta se enmarque; como parte de ella, permite una continua identificación de los límites, contradicciones y maduración de estrategias de aprendizaje. De ahí que la evaluación en los últimos años se ha convertido en una de las principales preocupaciones de los maestros en su afán de mejorar su actividad docente.

La evaluación del aprendizaje dentro del proceso educativo tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los estudiantes.

Villaruel, (1995) señala que “Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos” (p. 212).

En otras palabras la evaluación es entendida como una función pedagógica en donde la reflexión, los criterios y la toma de decisiones sirven para reorientar, sobre la marcha el proceso.

El referente de toda evaluación la constituyen los objetivos que se deben alcanzar en cada unidad didáctica, área, trimestre, semestre o año, y estos implicarán la adquisición de destrezas y aprendizajes significativos

En segundo lugar, no son únicamente los aprendizajes del alumnado lo que debe evaluarse, sino que es imprescindible valorar los procesos de enseñanza, pues de éstos dependerá en gran parte, el adecuado progreso de los estudiantes. La práctica docente, por lo tanto habrá de evaluarse como elemento primordial de estos procesos.

Los objetivos de la evaluación que se exponen a continuación han sido extraídos de la Ley de Educación y de otras obras seleccionadas:

- Conocer a los educandos para orientarlos de acuerdo con sus aptitudes, intereses y necesidades con el nivel de instrucción que poseen.
- Diagnosticar las dificultades, problemas y limitaciones de los estudiantes, a fin de planificar actividades de recuperación.
- Determinar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos de la educación propuestos por el Estado, el centro escolar y el maestro.
- Comprobar el desenvolvimiento del educando en el medio escolar, familiar y social.
- Ofrecer información confiable para mejorar los contenidos de los programas y seleccionar técnicas didácticas más apropiadas para aplicarlas.
- Determinar las diferencias individuales de los estudiantes para adaptar la enseñanza a sus características personales.
- Motivar a los educandos hacia el aprendizaje y la propia formación.
- Promover a los estudiantes a niveles superiores de instrucción mediante la asignación de calificaciones objetivas.
- Determinar la eficiencia del docente y sentar las bases para su mejoramiento profesional.
- Controlar la calidad y eficacia de cada etapa del proceso aprendizaje.

Acreditación

Los procesos de acreditación y evaluación guardan estrecha relación con el concepto de “cultura de la evaluación”, Caldeiro, G. (1997) entiende por evaluación un proceso participativo, sistemático y ordenado, Placer (1993) considera que evaluar es un proceso, una actividad continua, permanente y flexible que incluye múltiples métodos y operaciones, y el diseño completo de una evaluación implica una valoración inicial, continua y final. Colomba y otros (2005) sostienen que la evaluación se propone facilitar el cambio y posibilitar la mejora del proceso educativo.

La acreditación es una modalidad de evaluación integral, que contempla tanto la estructura, como el funcionamiento, considerando pautas sobre el trabajo realizado y sus resultados, estableciéndose como un proceso dinámico. Califica la totalidad del establecimiento, y el resultado constituye una garantía de confiabilidad.

La acreditación beneficia a las instituciones con el fin de revisar su actuación de acuerdo a estándares conocidos, para luego poder planificar e implementar las mejoras que permitan demostrar los logros de calidad de su organización. Es el proceso mediante el cual se evalúa la competencia y eficacia de una entidad que realiza actividades en algún rubro de servicios, es el proceso por el cual un organismo de autoridad otorga el reconocimiento formal sobre la competencia de una persona para desempeñar tareas específicas que evalúan conformidad, una calificación de aprobación que es otorgada por una comisión examinadora, una vez que un programa ha cumplido requisitos específicos.

La acreditación de un estudiante es el procedimiento por medio del cual un docente reconoce formalmente que un estudiante es competente para efectuar tareas, para lograr un desempeño eficiente en una tarea, es la validación académica de los cursos y de sus aprendizajes logrados, para lo cual se extiende una certificación, mediante un documento, en el cual se indica las facultades necesarias para desempeñar un cometido.

2.4.8 RENDIMIENTO ESCOLAR

El rendimiento escolar es comprendido como un concepto mucho más amplio que el de otorgar calificaciones, hoy en día se lo concibe como un intento de los planteles por brindar una oferta educativa de calidad para la transformación de todo el sistema educativo en todos los niveles y para ello se demanda el diseño de estrategias operativas para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Estas estrategias deben responder a mejorar el rendimiento escolar no solo en el nivel básico de la educación, sino en todos y en todos los sectores, en especial en los más pobres, donde un mejor rendimiento escolar ayudará a desarrollar mejores oportunidades sociales.

El rendimiento académico, no es sinónimo de calificaciones que se expresan en términos cuantitativos; se refiere al dominio de contenidos científicos que constan en los programas analíticos.

La pregunta ¿cómo y cuándo aprende el estudiante?, se responde en forma cuando el estudiante aprende todo eso precisamente a través de la manera cómo se organiza, se estructura y se realiza todo el proceso educativo, es decir a través de la manera como se estudia, se enseña y se aprende las asignaturas.

La mayor parte de la información estudiada y aprendida en la institución, es olvidada, en la medida en que no sea utilizada en la vida diaria. Los maestros deben propiciar en sus estudiantes el aprendizaje de determinado tipo de vínculos, por esto la manera de impartir la clase, cobra una importancia especial, no sólo en función de los aprendizajes académicos que pueda ayudar a conseguir, sino también en función de un aprendizaje significativo que le sirva para la vida.

Lo que más influye en el rendimiento escolar es la metodología en el aula, la experiencia de los docentes y su formación, la gestión de la institución, el nivel de satisfacción de los estudiantes y el nivel socioeconómico de la familia.

Una institución educativa funciona cuando existen altas expectativas, es decir cuando los docentes creen en las capacidades de sus estudiantes y éstos en las de sus docentes.

La institución influye positivamente cuando su misión social y sus objetivos pedagógicos están claros, cuando existe compromiso de los docentes con el rendimiento escolar y trabajan en equipo, cuando el clima escolar es al mismo

tiempo agradable y exigente, cuando la dirección es activa, participativa y centrada en lo pedagógico y en el aprendizaje de los estudiantes, cuando el personal directivo está bien formado, tiene experiencia y trabaja en equipo, cuando existe participación de las familias y de la comunidad, y cuando hay satisfacción con su trabajo por parte de los docentes.

El rendimiento de los estudiantes mejora cuando los docentes preparan bien sus clases y las clases resultan bien estructuradas y relacionadas entre ellas. Cuando su pedagogía es variada, activa y participativa, centrada en las competencias básicas y cuando atiende esmeradamente a la diversidad de sus estudiantes.

Cuando utiliza diversos recursos didácticos, tanto tradicionales como relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando los docentes realizan evaluaciones con frecuencia y utilizan los resultados para mejorar los aprendizajes de todos sus estudiantes.

Muy importante resulta el clima de aula, es decir, las buenas relaciones entre los docentes y sus estudiantes. La gestión del tiempo en el aula resulta determinante.

Los planteles con mejor rendimiento son aquellos que tienen el más alto número de días de clase impartidos, donde los docentes empiezan su trabajo con mayor puntualidad, en las que hay pocas interrupciones de clase por elementos imprevistos y una organización del tiempo flexible, adaptada al logro de los aprendizajes de todos sus estudiantes. En menor medida influyen las condiciones físicas y las condiciones socio-económicas de las familias. También influye el número de estudiantes por aula, la ausencia de conflictos entre docentes o entre estos y la comunidad y la limpieza y el mantenimiento.

Finalmente, se puede indicar que rendimiento escolar es el dominio de contenidos científicos que se realiza en el proceso educativo, a través de la metodología en el aula, la experiencia de los docentes, que mejora cuando los docentes preparan bien sus clases y están bien estructuradas, con una evaluación formativa y

participativa, lo que permite un dominio de contenidos tanto cognitivos como actitudinales y procedimentales; utilizando metodologías activas y participativas; que se desarrollan a través de la experiencia docente con el uso del análisis, planificación, desarrollo, evaluación, retroalimentación y capacitación; para que se llegue a una evaluación formativa, continua y participativa.

2.5 HIPÓTESIS

El trato docente – estudiante con enfoque crítico, incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

- Variable independiente: Trato docente – estudiante con enfoque crítico
- Variable dependiente: Rendimiento Escolar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, tuvo un enfoque crítico propositivo, por tanto la metodología empleada fue de una modalidad cuanti - cualitativa, porque sustentó la comprobación a través de la interpretación de fuentes y factores que intervinieron en la recolección de datos estadísticos e información, porque el objeto de la investigación se inserta en las ciencias sociales y socio económicas.

Teniendo en cuenta la modalidad, se utilizaron métodos de investigación como:

- *La investigación bibliográfica*, porque se hizo necesario documentarse para contextualizar el problema y fundamentar en forma científica el Marco Teórico.
- *La investigación de Campo*, porque se requirió información de estudiantes, maestros y demás actores del instituto superior.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por estar dentro de las exigencias de un posgrado, la investigación alcanzó el tercer nivel de procesamiento, porque se utilizó:

- El nivel Exploratorio, para determinar contextualizadamente la incidencia del trato docente - estudiante en el rendimiento escolar.

- El nivel Descriptivo, porque permitió describir los fenómenos en el lugar de su desarrollo.
- El nivel de correlación de variables, que en la investigación se comprobó la hipótesis, a través de la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

3.3 POBLACIÓN

Esta investigación se realizó en el Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, teniendo como sujetos de información:

- La población estudiantil de las carreras de Sistemas y Marketing: 88 estudiantes.
- Los docentes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing: 10 docentes.
- Las autoridades de la sección superior: 4 personas.

Cuadro No. 1

POBLACION	No.	%
Estudiantes	88	86
Docentes	10	10
Autoridades	4	4
TOTAL	102	100

Por ser una población pequeña se trabajó con la totalidad de la misma.

3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El proceso que se siguió fue el siguiente:

1. Se determinó los sujetos de investigación: En este caso, los informantes fueron los estudiantes del Instituto Benito Juárez de la sección Superior de las carreras de Sistemas y Marketing, así como a los docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta, con el instrumento, el cuestionario. A las autoridades de la sección superior, se hizo una entrevista, a:
 - Rector del Instituto Benito Juárez
 - Coordinador de la sección Superior
 - Jefe de Carrera de Sistemas
 - Jefe de Carrera de Marketing.
2. Se elaboró los instrumentos de encuesta y entrevista: Para la encuesta, los contenidos de las preguntas, se tomaron de los Ítems de la Operacionalización de las variables. Para la entrevista se hizo cuatro preguntas guías, a partir de los objetivos específicos.
3. Las encuestas se aplicaron al finalizar el mes de octubre del 2008, en las respectivas aulas, igualmente las entrevistas. Para la aplicación de las encuestas se solicitó permiso al Sr. Coordinador de la sección Superior, y para las entrevistas se pidió con anticipación las citas respectivas.

3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El proceso que se siguió fue el siguiente:

1. Se depuró la información
2. Se procedió a la tabulación de las respuestas.
3. Se presentó gráficamente los resultados.

4. Se procedió a analizar los resultados e interpretarlos, teniendo en cuenta el marco teórico.
5. Se aplicó un modelo estadístico para la comprobación de la hipótesis.
6. Se elaboró las conclusiones y recomendaciones.
7. Se elaboró una propuesta de solución al problema investigado.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro No.2

Variable independiente: Trato Docente – Estudiante con enfoque crítico

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Son las relaciones interpersonales e interacciones entre dos personas que generan satisfacción y bienestar para favorecer el crecimiento y el desarrollo personal con afectividad interactiva en un ambiente potencializador, entre el docente y el estudiante con enfoque crítico	Relaciones interpersonales Afectividad interactiva Ambiente potencializador Enfoque crítico	Existe respeto y reconocimiento. Hay calidad en las relaciones entre docente y estudiante El profesor es guía y facilita un aprendizaje activo El aprendizaje se realiza por descubriendo. Es el espacio vital en el que se desarrolla el educando La institución educativa y el docente elevan la autoestima del estudiante. Trato por el nombre, con consideración, amabilidad. Se permite la crítica, reflexión y hay empatía	¿Se reconoce los esfuerzos positivos? ¿Se respeta la opinión de los estudiantes? ¿Los docentes tienen empatía con los estudiantes? ¿Existe un diálogo asertivo y efectivo? ¿Existe una relación igualitaria entre el docente y el estudiante? ¿Se produce motivación y autoestima? ¿Trato por el nombre? ¿Hay trato con amabilidad y consideración? ¿Se permite la crítica y la reflexión?	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario a estudiantes y docentes Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para autoridades

Fuente: Marco Teórico
Autor: Galindo A.

Cuadro No. 2 continuación
Variable Dependiente: Rendimiento escolar

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Es el dominio de contenidos científicos, procedimentales y actitudinales que se realiza en el proceso de aprendizaje, a través de metodologías activas, que permite evaluar el aprendizaje adquirido de manera continua, permanente y sistemática, mediante una evaluación formativa y participativa, que permite la acreditación.	Metodología Aprendizaje Evaluación Acreditación	La metodología de aprendizaje es activa y participativa. El docente utiliza métodos pedagógicos activos Existe aprendizaje de contenidos cognitivos, actitudinales y procedimentales La evaluación del docente es formativa, continua y participativa. Los estudiantes se acreditan al curso inmediato superior	¿Utilizan los docentes métodos pedagógicos correctos? ¿El estudiante tiene buen desempeño de los contenidos aprendidos? ¿Se realiza evaluación formativa? ¿Se realiza retroalimentación, luego de analizar los resultados de las evaluaciones? ¿Los estudiantes son acreditados? ¿Existe seminarios de capacitación y/o actualización docente?	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario a estudiantes y docentes Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para autoridades

Fuente: Marco Teórico
Autor: Galindo A.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 ENCUESTA A ESTUDIANTES

PREGUNTA N° 1 ¿Sus maestros le tratan por el nombre?

Tabla N° 1

Alternativas	Número	%
Siempre	18	20
Frecuentemente	14	16
A veces	29	33
Nunca	27	31
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

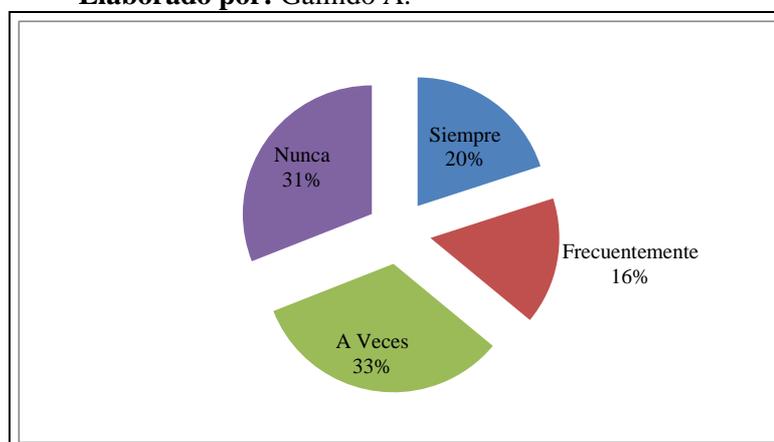


Gráfico N° 1

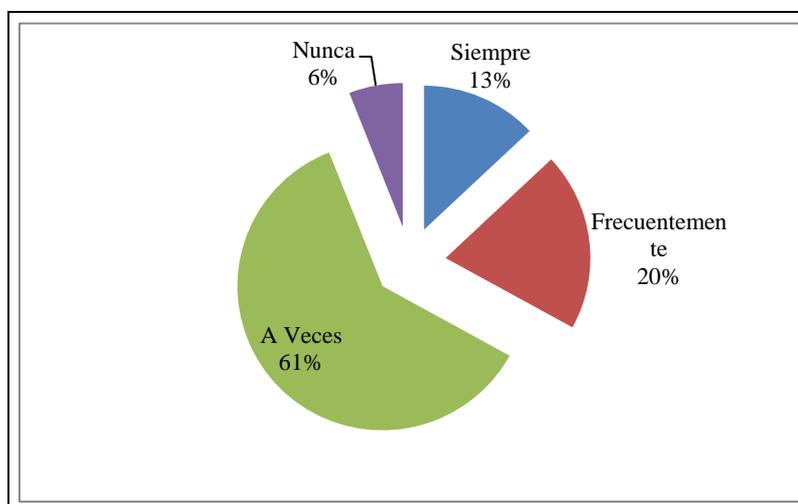
Análisis e interpretación

El 33 % de los estudiantes encuestados indican que a veces sus maestros le tratan por el nombre; el 31 % que nunca; el 20 %, que siempre; y, el 16 % que frecuentemente.

Se concluye, que los docentes a veces les tratan por su nombre.

PREGUNTA N° 2 ¿Los docentes respetan sus opiniones?**Tabla N° 2**

Alternativas	Número	%
Siempre	11	13
Frecuentemente	18	20
A veces	54	61
Nunca	5	6
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes**Elaborado por:** Galindo A.**Gráfico N° 2****Análisis e interpretación**

El 61% de los estudiantes encuestados indican que a veces sus docentes respetan sus opiniones; el 20%, que frecuentemente; el 13%, que siempre; y, el 6%, que nunca.

Se infiere que los profesores a veces respetan las opiniones de los estudiantes, por lo que se debe incidir en este aspecto.

PREGUNTA N° 3 ¿Sus docentes le tratan con consideración y amabilidad?

Tabla N° 3

Alternativas	Número	%
Siempre	11	13
Frecuentemente	37	42
A veces	36	41
Nunca	4	4
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

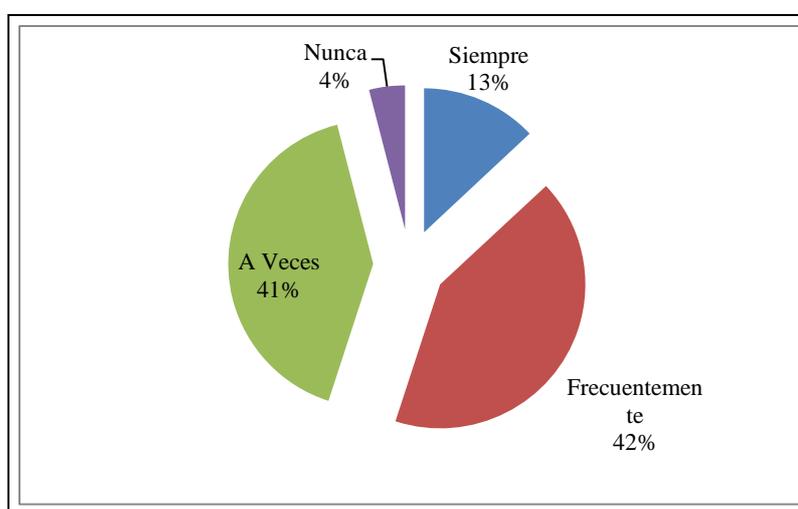


Gráfico N° 3

Análisis e interpretación

El 42% de los estudiantes encuestados indican que frecuentemente sus profesores les tratan con consideración y amabilidad; el 41%, que a veces; el 13%, que siempre; y, el 4%, que nunca.

Se concluye que los profesores frecuentemente les tratan con consideración y amabilidad, se debe incidir en este aspecto.

PREGUNTA N° 4 ¿Reconocen, los docentes sus esfuerzos positivos?

Tabla N° 4

Alternativas	Número	%
Siempre	7	8
Frecuentemente	23	26
A veces	50	57
Nunca	8	9
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

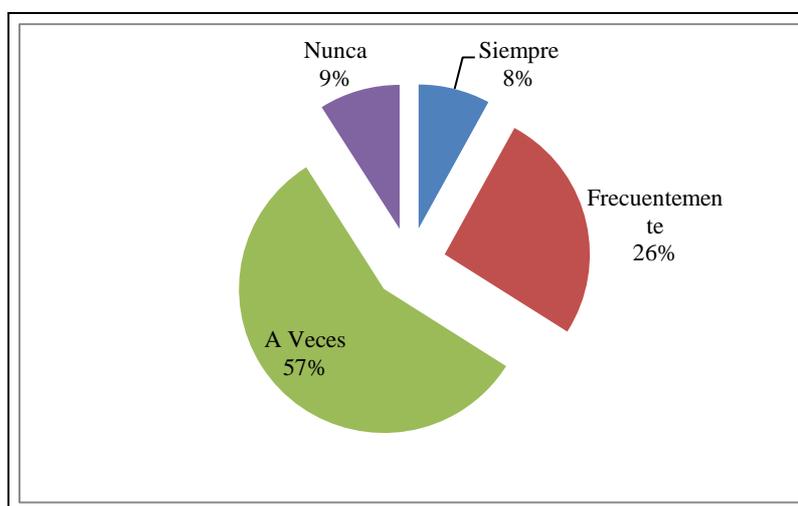


Gráfico N° 4

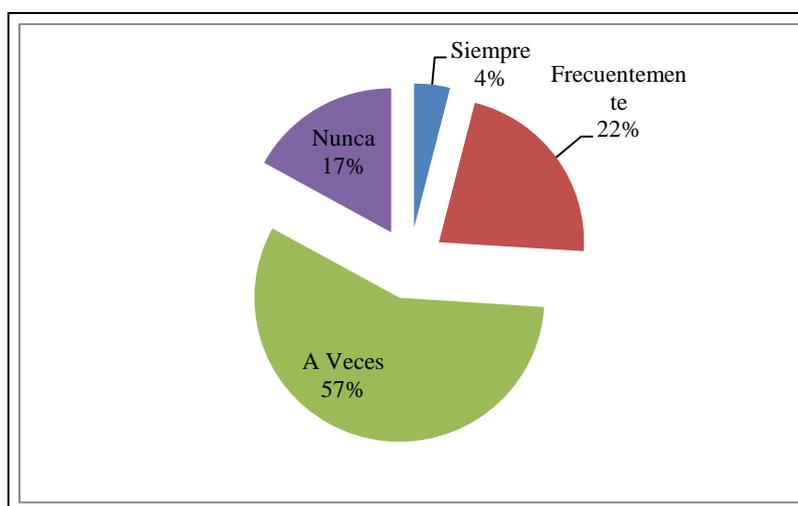
Análisis e interpretación

El 57% de los estudiantes encuestados indican que a veces sus profesores les reconocen sus esfuerzos positivos; el 26%, que frecuentemente; el 9%, que nunca; y, el 8%, que siempre.

Se deduce que los profesores a veces reconocen los esfuerzos positivos de sus estudiantes, debe cambiar el trato de los docentes hacia sus estudiantes.

PREGUNTA N° 5 ¿Dialoga en forma asertiva con sus maestros?**Tabla N° 5**

Alternativas	Número	%
Siempre	4	4
Frecuentemente	19	22
A veces	50	57
Nunca	15	17
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes**Elaborado por:** Galindo A.**Gráfico N° 5****Análisis e interpretación**

El 57% de los estudiantes encuestados indican que a veces dialogan en forma asertiva con sus maestros; el 22%, que frecuentemente; el 17%, que nunca; y, el 4%, que siempre.

Se concluye que los profesores a veces dialogan en forma asertiva con sus estudiantes, por tanto, se debe incentivar al diálogo.

PREGUNTA N° 6 ¿Permiten sus maestros la crítica y la reflexión?

Tabla N° 6

Alternativas	Número	%
Siempre	6	7
Frecuentemente	24	27
A veces	46	52
Nunca	12	14
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

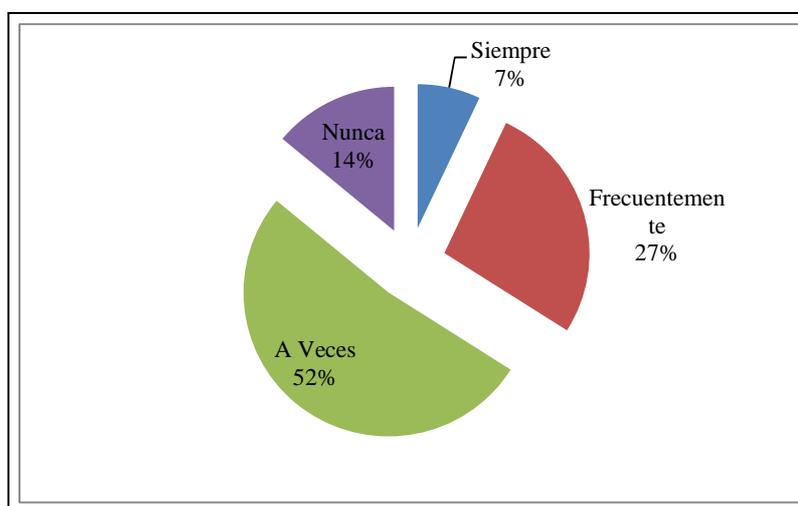


Gráfico N° 6

Análisis e interpretación

El 52% de los estudiantes encuestados indican que a veces sus maestros permiten la crítica y la reflexión; el 27%, que frecuentemente; el 14%, que nunca; y, el 7%, que siempre.

Se infiere que los profesores a veces permiten la crítica y la reflexión de sus estudiantes, por lo tanto, se debe incentivar al diálogo.

PREGUNTA N° 7 ¿Sus profesores le permiten realizar exposiciones de sus trabajos?

Tabla N° 7

Alternativas	Número	%
Siempre	23	26
Frecuentemente	33	38
A veces	29	33
Nunca	3	3
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

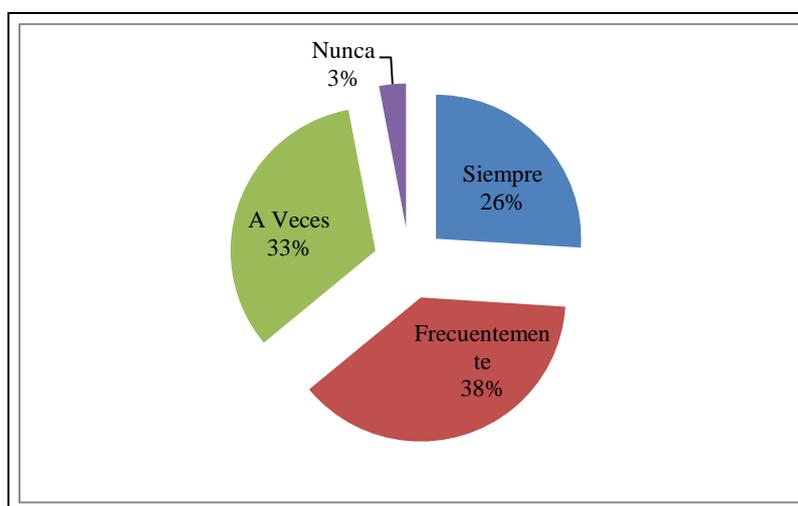


Gráfico N° 7

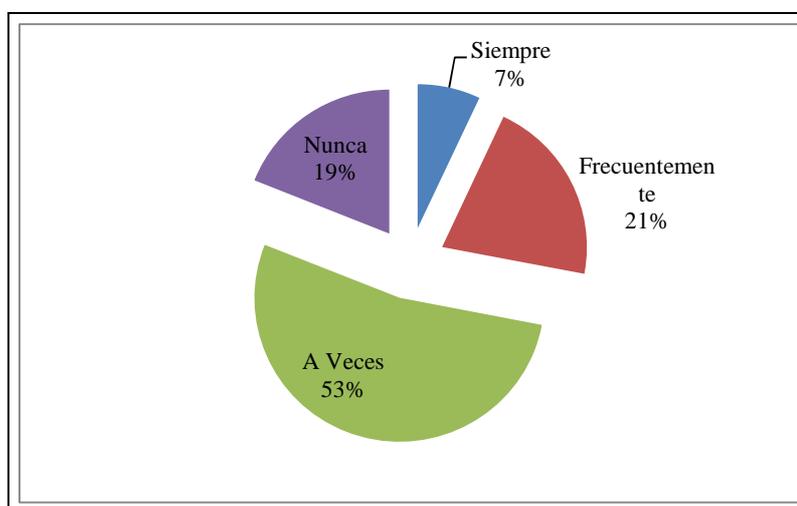
Análisis e interpretación

El 38% de los estudiantes indican que frecuentemente sus profesores les permiten realizar exposiciones de sus trabajos; el 33%, que a veces; el 26%, que siempre; y, el 3%, que nunca.

Se deduce que frecuentemente los profesores les permiten a sus estudiantes realizar exposiciones de sus trabajos, por lo tanto, se debe incentivar las exposiciones de trabajos.

PREGUNTA N° 8 ¿Hay actitud de empatía con sus maestros?**Tabla N° 8**

Alternativas	Número	%
Siempre	6	7
Frecuentemente	18	21
A veces	47	53
Nunca	17	19
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes**Elaborado por:** Galindo A.**Gráfico N° 8****Análisis e interpretación**

El 53% de los estudiantes indican que a veces hay actitud de empatía con sus maestros; el 21%, que frecuentemente; el 19%, que nunca; y, el 7%, que siempre.

Se concluye que a veces existe actitud de empatía entre estudiantes y maestros, por lo tanto, debe incrementarse las relaciones interpersonales entre ellos.

PREGUNTA N° 9 ¿Realiza tu profesor con los estudiantes, análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones?

Tabla N° 9

Alternativas	Número	%
Siempre	5	5
Frecuentemente	15	17
A veces	34	39
Nunca	34	39
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

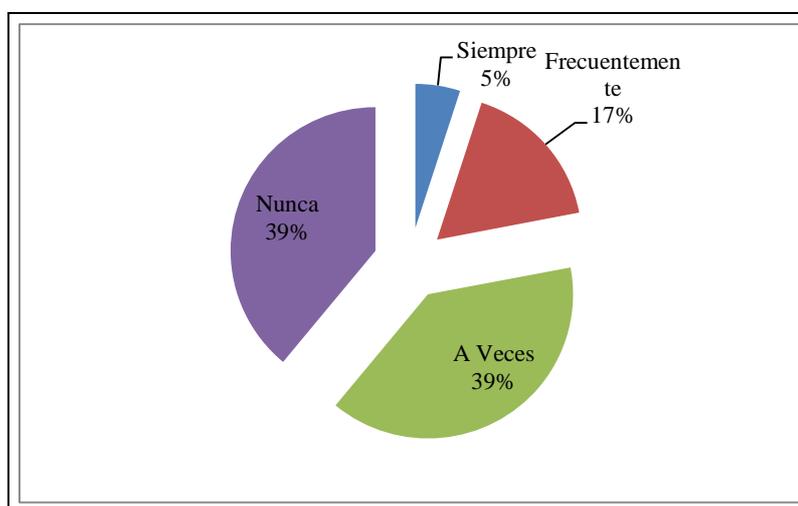


Gráfico N° 9

Análisis e interpretación

El 39% de los estudiantes indican que a veces realizan los profesores el análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones; el 39%, que nunca; el 17%, que frecuentemente; y, el 5%, que siempre.

Se deduce que los profesores no realizan con los estudiantes, análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, por lo tanto, debe existir un cambio en los docentes con respecto a las evaluaciones y su análisis, para mejorar el rendimiento escolar.

PREGUNTA N° 10 ¿Su rendimiento es bueno, en todas las materias?

Tabla N° 10

Alternativas	Número	%
Siempre	0	0
Frecuentemente	39	44
A veces	48	55
Nunca	1	1
Total	88	100

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Galindo A.

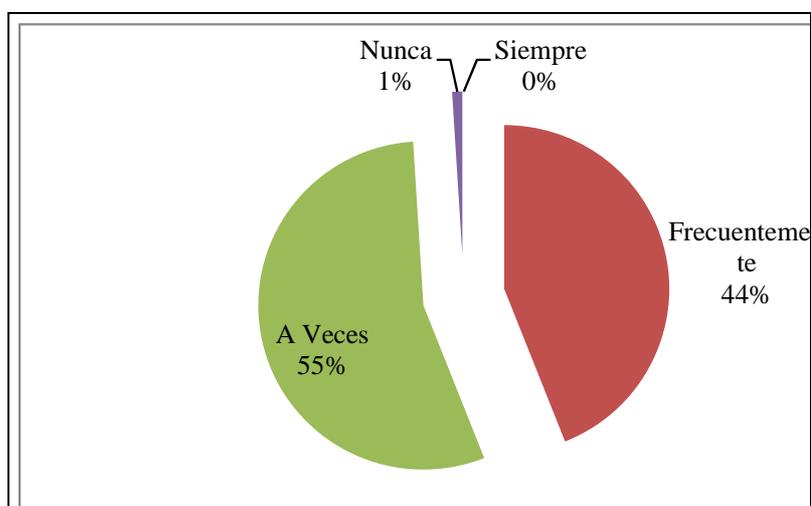


Gráfico N° 10

Análisis e interpretación

El 55% de los estudiantes indican que a veces su rendimiento es bueno, en todas las materias; el 44% frecuentemente; el 1%, que nunca.

Se infiere que los estudiantes a veces tienen un buen rendimiento en todas las materias, por lo que se deduce que no existe relación entre el trato de los docentes y el rendimiento escolar.

4.2 ENCUESTA A LOS DOCENTES

PREGUNTA N° 1 ¿Trata a sus estudiantes por el nombre?

Tabla N° 11

Alternativas	Número	%
Siempre	3	30
Frecuentemente	4	40
A veces	3	30
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

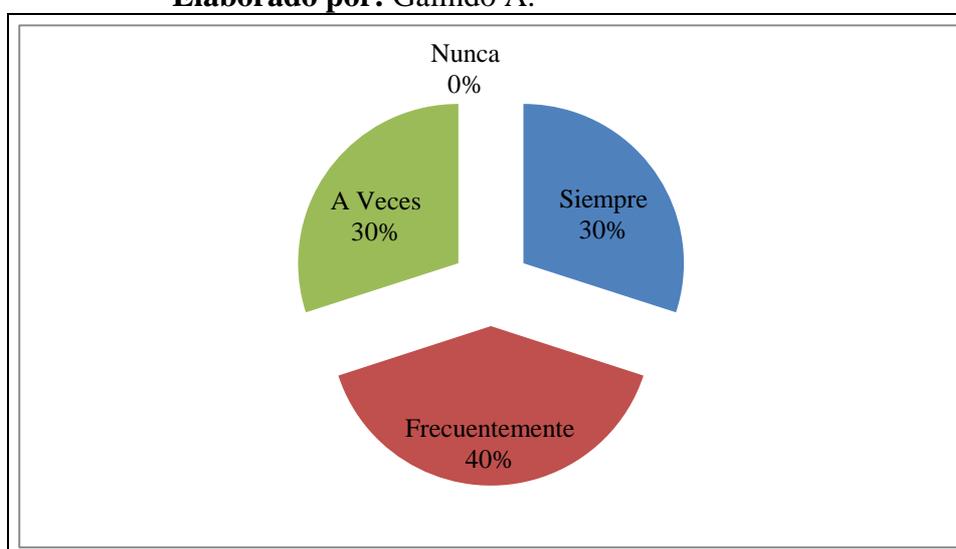


Gráfico N° 11

Análisis e interpretación

El 40 % de los docentes encuestados indican que frecuentemente tratan por el nombre a sus estudiantes; el 30 % que siempre; y, el 30 %, que a veces.

Se concluye, que los docentes frecuentemente tratan a los estudiantes por su nombre.

PREGUNTA N° 2 ¿Respetan la opinión de sus estudiantes?

Tabla N° 12

Alternativas	Número	%
Siempre	5	50
Frecuentemente	4	40
A veces	1	10
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

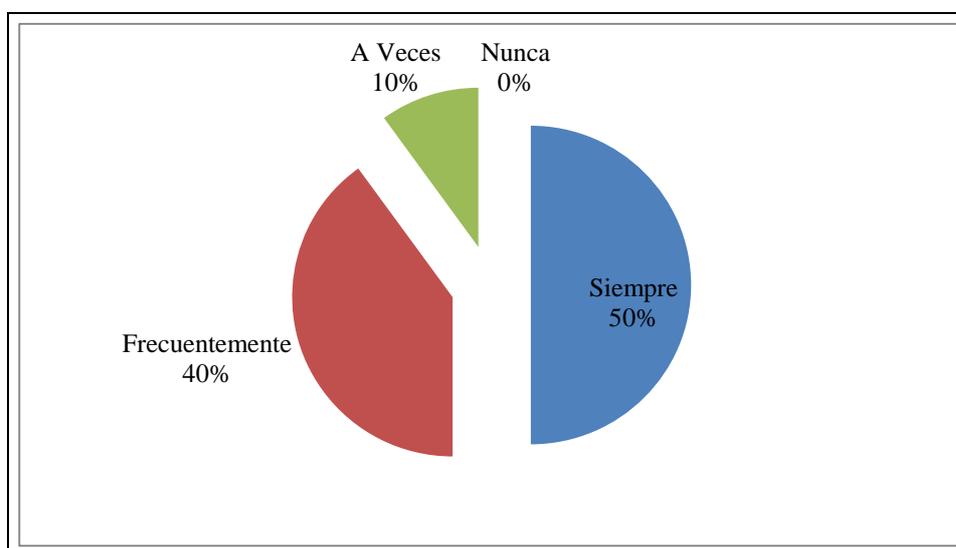


Gráfico N° 12

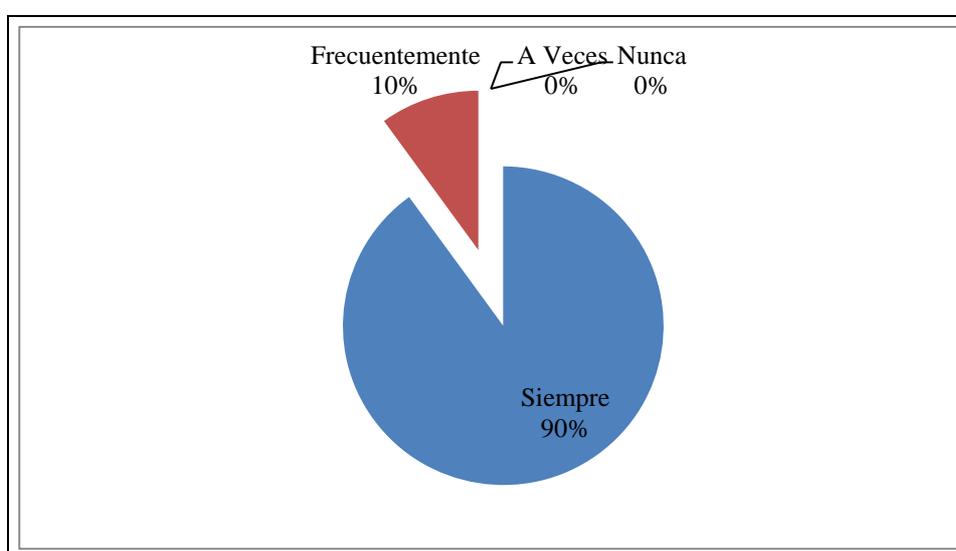
Análisis e interpretación

El 50% de los docentes encuestados indican que siempre respetan las opiniones de sus estudiantes; el 40%, que frecuentemente; y, el 10%, que a veces.

Se infiere que los profesores siempre respetan las opiniones de los estudiantes, situación diferente a lo indicado por los estudiantes encuestados.

PREGUNTA N° 3 ¿Trata a sus estudiantes con consideración y amabilidad?**Tabla N° 13**

Alternativas	Número	%
Siempre	9	90
Frecuentemente	1	10
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes**Elaborado por:** Galindo A.**Gráfico N° 13****Análisis e interpretación**

El 90% de los docentes encuestados indican que siempre a sus estudiantes les tratan con consideración y amabilidad; y, el 10%, que frecuentemente.

Se concluye que los profesores en su totalidad indican que trata con consideración y amabilidad a sus estudiantes, situación contraria a lo que dicen sus estudiantes.

PREGUNTA N° 4 ¿Reconoce los esfuerzos positivos de sus estudiantes?

Tabla N° 14

Alternativas	Número	%
Siempre	6	60
Frecuentemente	4	40
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

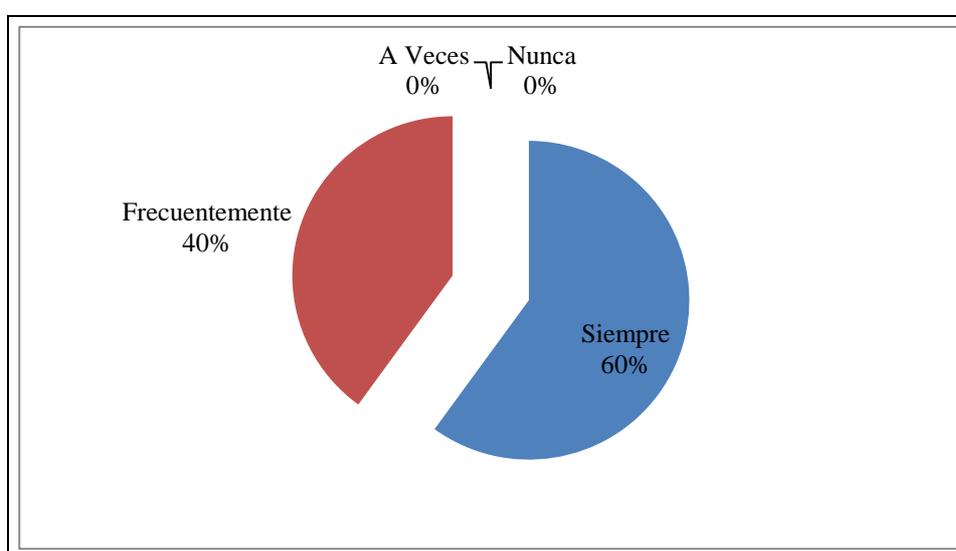


Gráfico N° 14

Análisis e interpretación

El 60% de los docentes encuestados indican que siempre reconocen los esfuerzos positivos de sus estudiantes; el 40%, que frecuentemente.

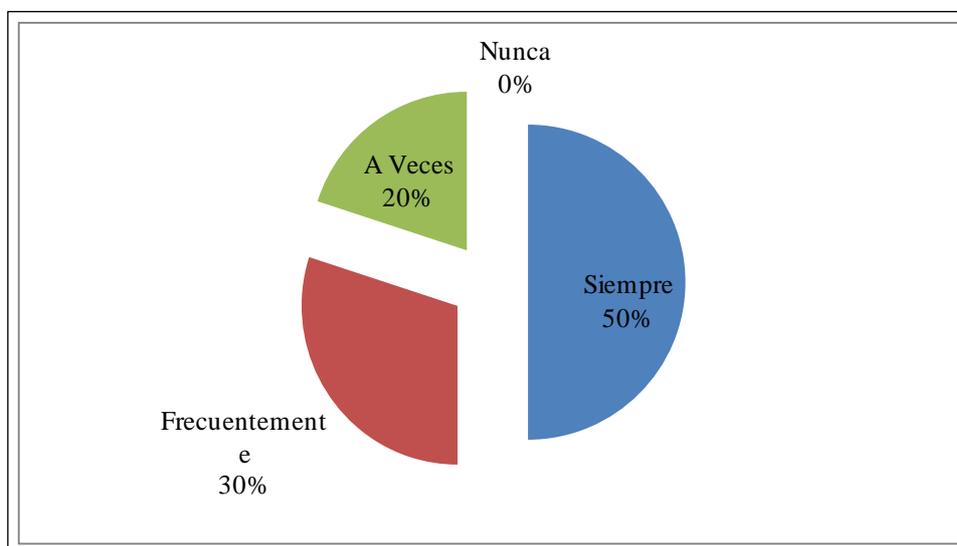
Se deduce que los profesores reconocen los esfuerzos positivos de sus estudiantes, contrario a lo indican los estudiantes en sus encuestas.

PREGUNTA N° 5 ¿Dialoga en forma asertiva con sus estudiantes?**Tabla N° 15**

Alternativas	Número	%
Siempre	5	50
Frecuentemente	3	30
A veces	2	20
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

Gráfico N° 15**Análisis e interpretación**

El 50% de los docentes encuestados indican que siempre dialogan en forma asertiva con sus estudiantes; el 30%, que frecuentemente; y, el 20%, que a veces.

Los profesores indican que siempre dialogan en forma asertiva con sus estudiantes, lo contrario opinan los estudiantes.

PREGUNTA N° 6 ¿Permite a sus estudiantes la crítica y la reflexión?

Tabla N° 16

Alternativas	Número	%
Siempre	6	60
Frecuentemente	2	20
A veces	2	20
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

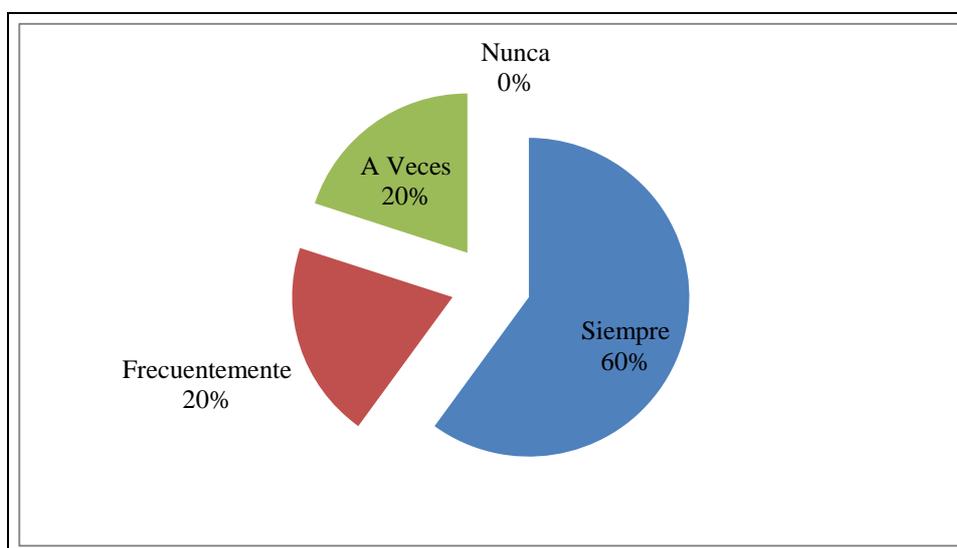


Gráfico N° 16

Análisis e interpretación

El 60% de los docentes encuestados indican que siempre permiten la crítica y la reflexión a sus estudiantes; el 20%, que frecuentemente; y, el 20%, que a veces.

Se infiere que los profesores permiten la crítica y la reflexión de sus estudiantes, estos dicen lo contrario.

PREGUNTA N° 7 ¿Permite que sus estudiantes realicen exposiciones de sus trabajos?

Tabla N° 17

Alternativas	Número	%
Siempre	7	70
Frecuentemente	2	20
A veces	1	10
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

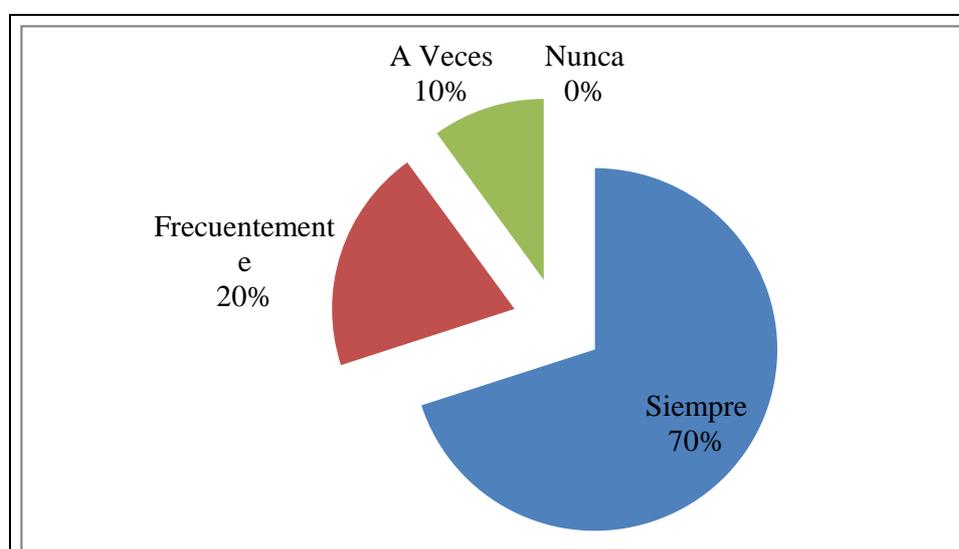


Gráfico N° 17

Análisis e interpretación

El 70% de los docentes indican que siempre permiten realizar exposiciones de los trabajos a sus estudiantes; el 20%, que frecuentemente; y, el 10%, que a veces.

Se deduce que la mayoría de los profesores permiten a sus estudiantes realizar exposiciones de sus trabajos, lo contrario indican los estudiantes.

PREGUNTA N° 8 ¿Hay actitud de empatía con sus estudiantes?

Tabla N° 18

Alternativas	Número	%
Siempre	3	30
Frecuentemente	5	50
A veces	1	10
Nunca	1	10
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

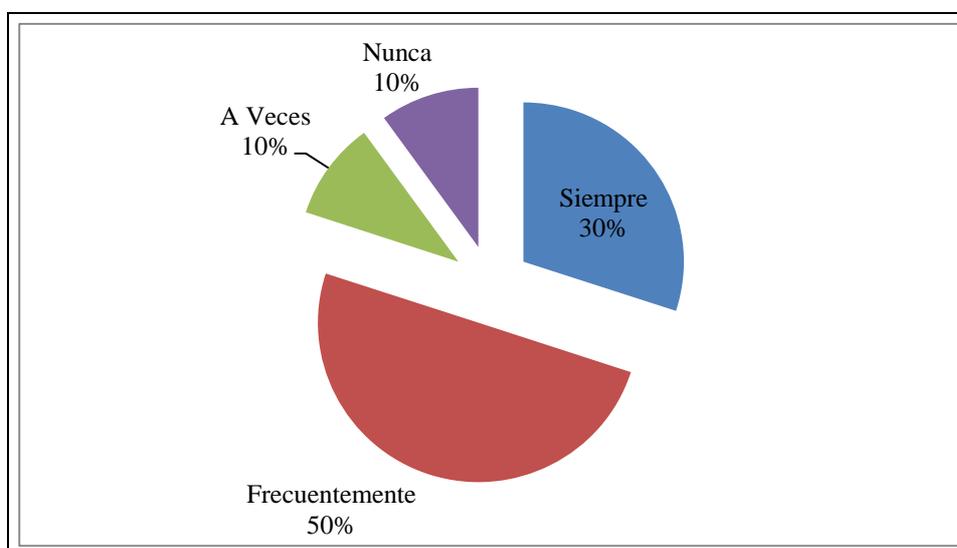


Gráfico N° 18

Análisis e interpretación

El 50% de los docentes indican que frecuentemente tiene actitud de empatía con sus estudiantes; el 30%, que siempre; el 10%, que nunca; y, el 10%, que a veces.

Se concluye que la actitud de empatía entre estudiantes y maestros, es mediana, por lo tanto, se debe incrementar las relaciones interpersonales entre ellos.

PREGUNTA N° 9 ¿Realiza análisis con los estudiantes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones?

Tabla N° 19

Alternativas	Número	%
Siempre	5	50
Frecuentemente	2	20
A veces	3	30
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

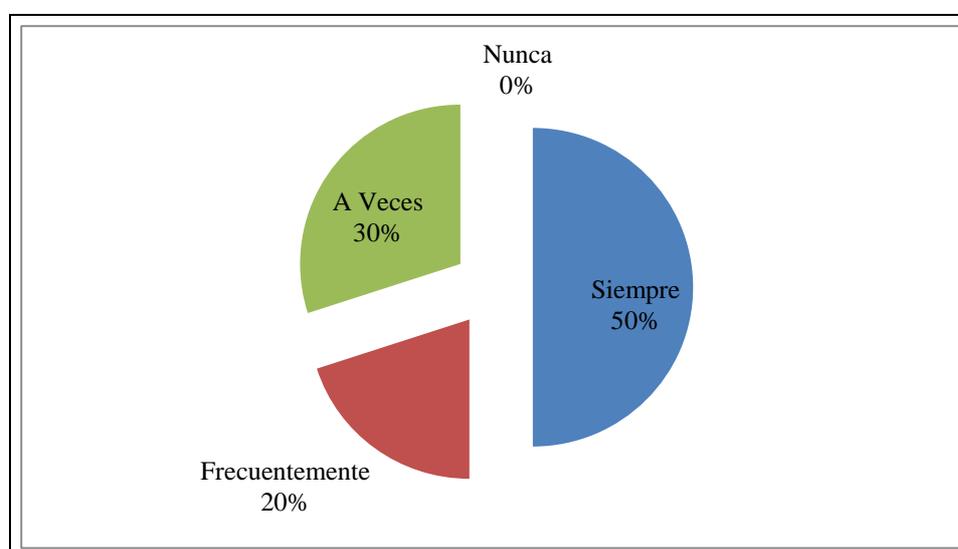


Gráfico N° 19

Análisis e interpretación

El 50% de los docentes indican que siempre realizan con los estudiantes el análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones; el 30%, que a veces; el 20%, que frecuentemente.

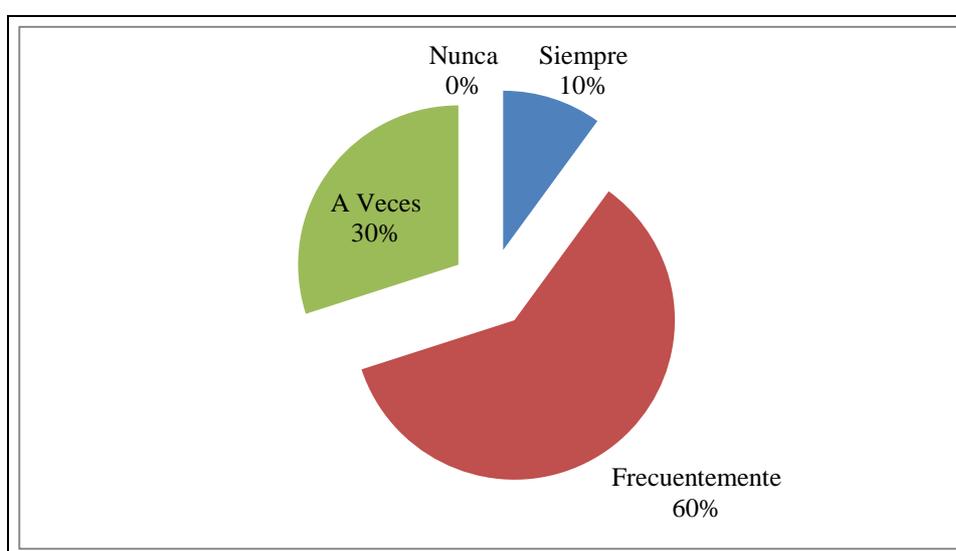
Se deduce que la mitad de los profesores realizan con los estudiantes el análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, pero debe existir un cambio en los docentes con las evaluaciones, para mejorar el rendimiento escolar.

PREGUNTA N° 10 ¿El rendimiento de sus estudiantes es bueno?**Tabla N° 20**

Alternativas	Número	%
Siempre	1	10
Frecuentemente	6	60
A veces	3	30
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

**Gráfico N° 20****Análisis e interpretación**

El 60% de los docentes indican que frecuentemente el rendimiento de sus estudiantes es bueno, en todas las materias; el 30%, que a veces; el 10%, que siempre.

Se infiere que de acuerdo con los docentes, los estudiantes tienen un rendimiento aceptable en todas las materias, pero se debe tratar que todos los estudiantes tengan un buen rendimiento.

PREGUNTA N° 11 ¿Realiza la evaluación formativa a fin de mejorar los procesos educativos?

Tabla N° 21

Alternativas	Número	%
Siempre	3	30
Frecuentemente	5	50
A veces	2	20
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

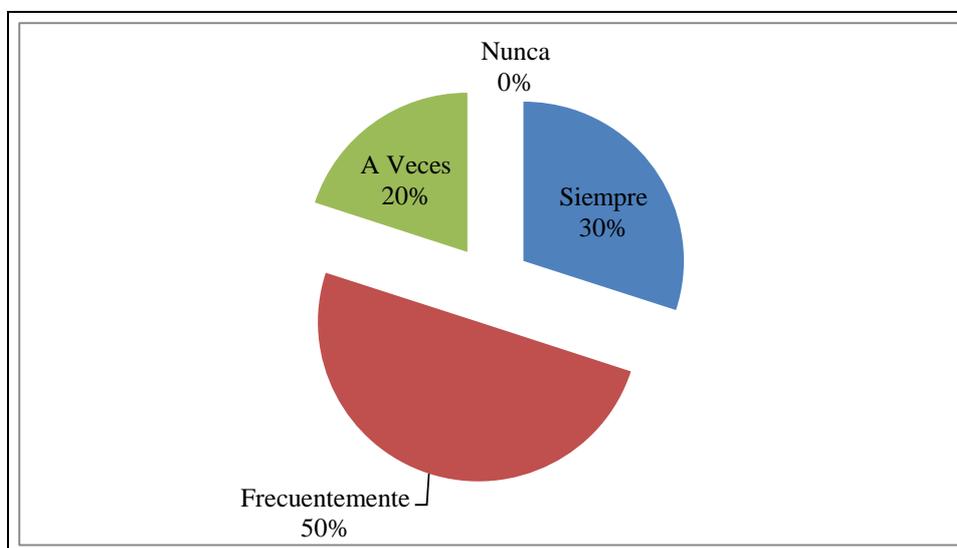


Gráfico N° 21

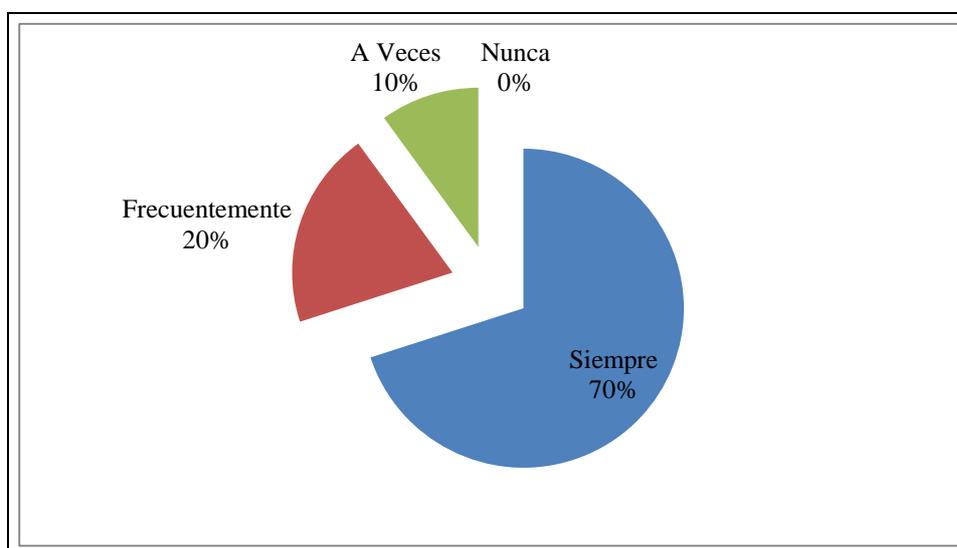
Análisis e interpretación

El 50% de los docentes indican que frecuentemente realizan la evaluación formativa con el fin de mejorar los procesos educativos, de sus estudiantes; el 20%, que a veces; el 30%, que siempre.

Se infiere que de acuerdo con los docentes, frecuentemente realizan la evaluación formativa a fin de mejorar los procesos educativos, de sus estudiantes.

PREGUNTA N° 12 ¿Realiza actividades de retroalimentación en el aula?**Tabla N° 22**

Alternativas	Número	%
Siempre	7	70
Frecuentemente	2	20
A veces	1	10
Nunca	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes**Elaborado por:** Galindo A.**Gráfico N° 22****Análisis e interpretación**

El 70% de los docentes indican que siempre realizan actividades de retroalimentación en el aula, con sus estudiantes; el 20%, que frecuentemente; el 10%, que a veces.

Se infiere que de acuerdo con los docentes, si realizan actividades de retroalimentación en el aula, a fin de mejorar el rendimiento de sus estudiantes.

PREGUNTA N° 13 ¿La institución organiza seminarios de capacitación y/o actualización sobre las relaciones docentes – estudiantes, rendimiento y evaluación?

Tabla N° 23

Alternativas	Número	%
Siempre	1	10
Frecuentemente	1	10
A veces	4	40
Nunca	4	40
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

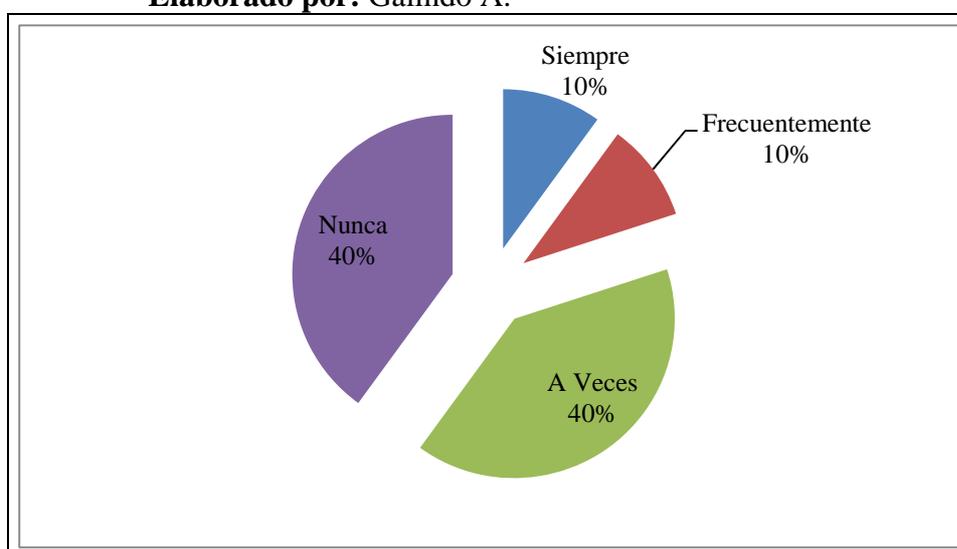


Gráfico N° 23

Análisis e interpretación

El 40% de los docentes encuestados indican que nunca organizan seminarios de capacitación, 40% a veces las autoridades del Instituto Benito Juárez organizan seminarios de capacitación y/o actualización sobre relaciones docentes – estudiantes, rendimiento y evaluación; y, el 10%, que frecuentemente; y el otro 10%, que siempre.

Hace falta organizar seminarios de capacitación y/o actualización sobre los temas de esta investigación, por lo que se debe proponer capacitaciones para los docentes.

PREGUNTA N° 14 ¿Conoce la existencia de una guía sobre la relación docente - estudiante?

Tabla N° 24

Alternativas	Número	%
Siempre	1	10
Frecuentemente	2	20
A veces	2	20
Nunca	5	50
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

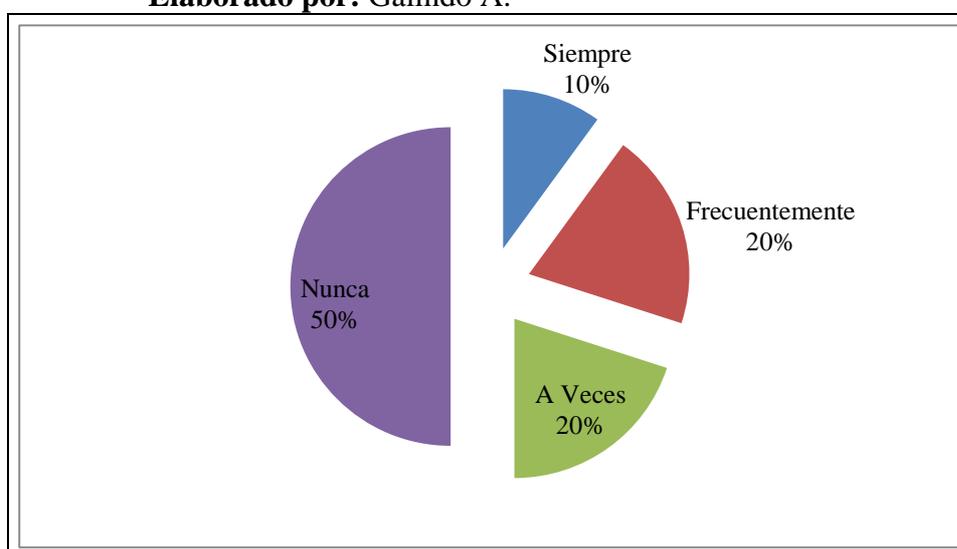


Gráfico N° 24

Análisis e interpretación

El 50% de los docentes encuestados indican que no conocen la existencia de una guía sobre la relación docente - estudiante; y, el 20%, que frecuentemente; otro 20% que a veces; y el 10%, que si conoce.

Los docentes no conocen la existencia de una guía sobre la relación docente – estudiante, por lo que es conveniente elaborarla.

PREGUNTA N° 15 ¿Apoyaría la elaboración de una guía sobre la relación docente - estudiante?

Tabla N° 25

Alternativas	Número	%
Si	10	100
No	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: Galindo A.

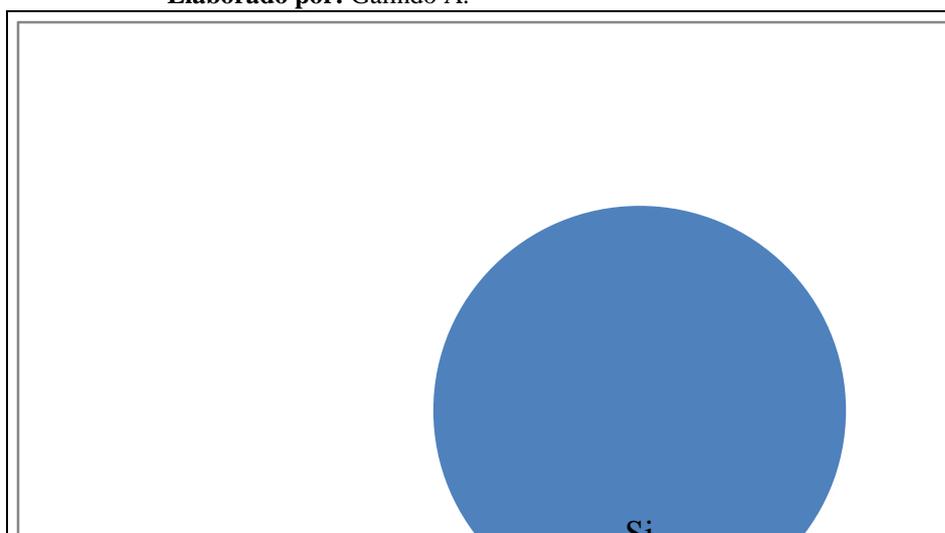


Gráfico N° 25

Análisis e interpretación

El 100% de los docentes encuestados indican que sí apoyarían la elaboración de una guía sobre la relación docente - estudiante.

Los docentes si apoyan la elaboración de una guía sobre la relación docente – estudiante, por lo que es conveniente elaborarla, puesto que si la aplicarían.

4.3 ENTREVISTAS A LAS AUTORIDADES

De las entrevistas a las autoridades de la sección superior del Instituto Tecnológico “Benito Juárez”, se obtiene las siguientes conclusiones:

Pregunta No. 1.- ¿Por favor me puede dar su opinión sobre el trato que tienen los docentes de la sección Superior con los estudiantes?

El trato que se tiene en el instituto es de diálogo, de conversación, personalizado y de respeto, evitando la indisciplina, la falta de respeto, se tiene una apertura con los estudiantes ya que algunos de ellos trabajan y son profesionales.

Debe crearse un ambiente de amistad y trabajo, para que los estudiantes puedan realizar sus tareas en equipo, situación que lo hacen algunos profesores, existe falta de comunicación entre docentes y estudiantes, y el docente no acepta el criterio de los estudiantes y se cree el conocedor de todo y es el único.

Pregunta No. 2.- ¿Cuál es su opinión sobre el rendimiento escolar de los estudiantes de la sección Superior?

En general el rendimiento de los estudiantes es aceptable, se acoplan los conocimientos teóricos con los prácticos, aunque no se puede mejorar debido a la idiosincrasia del estudiante, al medio en el que viven, a las continuas inasistencias, al poco tiempo que disponen porque trabajan.

Pregunta No. 3.- ¿La institución organiza seminarios de capacitación y/o actualización sobre las relaciones docentes- estudiantes y sobre rendimiento y evaluación?

No se realizan seminarios de capacitación, en algún momento que se realizó no cumplió con las expectativas de los profesores, y cuando se ejecutó los docentes no asistieron, además estas actividades no se las realiza en forma continua por

falta de presupuesto, pero se debe hacerlos para que puedan tratar bien al estudiante.

Pregunta No. 4.- ¿Podría indicarme sobre acciones o actividades que sugeriría desarrollar con los estudiantes para mejorar el trato con los docentes?

Realización de talleres, seminarios, convivencias entre profesores y estudiantes para tratar los temas de relaciones humanas, con el fin de identificar las vivencias la problemática que cada grupo tiene, para valorar el aspecto afectivo y la comprensión, de esta manera existan mayores oportunidades de parte de los docentes, para favorecer la comunicación, fomentar los aspectos deportivos, culturales, sociales, realizar con los estudiantes exposiciones, trabajos de investigación, propiciar mayores oportunidades de integración, actividades que deben ser permanente.

Pregunta No. 5.- ¿Podría indicarme que acciones o actividades sugeriría desarrollar con los docentes para mejorar el trato con los estudiantes y elevar su rendimiento escolar?

Realización de cursos, seminarios y talleres sobre evaluación y motivación, una guía de trabajo involucrando a toda la comunidad, en la cual intervengan los valores y actitudes, realizar una evaluación y en base a los resultados elaborar una guía de trabajo buscando el cambio de actitud en el docente, para que el docente se sensibilice y se vuelva más humano. Considerar y priorizar las buenas relaciones tomando en cuenta los valores éticos y morales de los docentes y estudiantes.

Prueba de hipótesis

Nivel de Significación

$\alpha = 0.05$ 95% de Confiabilidad

Zona de rechazo de la Hipótesis Nula (H_0)

$$gl = (c-1) (f-1)$$

$$gl = (4-1) (2-1)$$

$$gl = 3$$

$$gl = 7,815$$

$$X^2 t = 7,82$$

Regla de decisión

Se rechaza la H_0 si:

$$X^2 c > X^2 t$$

Cálculo de la Prueba (Trato docente – estudiante con enfoque crítico)

Tabla N° 26

Matriz de datos observados

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	TOTAL
ESTUDIANTES	86	186	341	91	704
DOCENTES	44	25	10	1	80
TOTAL	130	211	351	92	784

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 27

Matriz de datos esperados

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	TOTAL
ESTUDIANTES	117	189	315	83	704
DOCENTES	13	22	36	9	80
TOTAL	130	211	351	92	784

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 28Matriz de datos calculados del Chi Cuadrado $\Sigma((O - E)^2 / E)$

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	
ESTUDIANTES	8,1	0,1	2,1	0,9	
DOCENTES	71,2	0,6	18,6	7,5	
SUMATORIA					108,9

Elaborado por: Investigador

Decisión estadística

Con un grado de confiabilidad al 95% y 5 % de error, el Chi Cuadrado calculado es de 108,9

El $X^2 > X^2_t$ es decir 108,9 es mayor que 7,82; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) que dice: “El trato docente – estudiante con enfoque crítico, si incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez”.

Interpretación

Por cuanto el Chi Cuadrado calculado es de 108,9 mayor al Chi Cuadrado Tabular de 7,82; se determina que el trato docente – estudiante con enfoque crítico, incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez.

Conclusión

De conformidad con lo indicado, se puede concluir que el trato docente – estudiante con enfoque crítico, incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing, por lo tanto, se debe potencializar y mejorar el trato que tienen los docentes para sus estudiantes, en especial en lo relacionado a tratar a los estudiantes por el nombre, respetar la

opinión de los estudiantes, tratarlos con consideración y amabilidad, reconocer los esfuerzos positivos, dialogar en forma asertiva, permitir la crítica y la reflexión, permitir que los estudiantes realicen exposiciones de sus trabajos, lo que incrementará la actitud de empatía, por lo que es conveniente elaborar una guía sobre relaciones interpersonales que sirva a los docentes para favorecer el trato con sus estudiantes, que ayudará a elevar el rendimiento escolar.

Variable Dependiente: Rendimiento escolar

Modelo Lógico

Ho: El trato docente – estudiante con enfoque crítico, no incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez.

Ha: El trato docente – estudiante con enfoque crítico, si incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez.

Modelo Matemático

Ho: $O = E$

O = Observados

Ha: $O \neq E$

E = Esperados

Modelo Estadístico

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

Prueba de hipótesis

Nivel de Significación

$\alpha = 0.05$ 95% de Confiabilidad

Zona de rechazo de la Hipótesis Nula (H_0)

$$gl = (c-1) (f-1)$$

$$gl = (4-1) (2-1)$$

$$gl = 3$$

$$gl = 7,815$$

$$X^2 t = 7,82$$

Regla de decisión

Se rechaza la H_0 si:

$$X^2 c > X^2 t$$

Cálculo de la Prueba (Rendimiento escolar)

Tabla N° 29

Matriz de datos observados

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	TOTAL
ESTUDIANTES	5	54	82	35	176
DOCENTES	6	8	6	0	20
TOTAL	11	62	88	35	196

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 30

Matriz de datos esperados

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	TOTAL
ESTUDIANTES	10	56	79	31	176
DOCENTES	1	6	9	4	20
TOTAL	11	62	88	35	196

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Investigador

Tabla N° 31Matriz de datos calculados del Chi Cuadrado $\Sigma((O - E)^2 / E)$

	SIEMPRE	FRECUEN TEMENTE	A VECES	NUNCA	
ESTUDIANTES	2,5	0,1	0,1	0,5	
DOCENTES	25,0	0,7	1,0	4,0	
SUMATORIA					33,9

Elaborado por: Investigador

Decisión estadística

Con un grado de confiabilidad al 95% y 5 % de error, el Chi Cuadrado calculado es mayor al tabular. El $X^2_c > X^2_t$ es decir 33,9 es mayor que 7,82; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) que dice: “El trato docente – estudiante con enfoque crítico, si incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez”.

Interpretación

Por cuanto el Chi Cuadrado calculado es de 33,9 mayor al Chi Cuadrado Tabular de 7,82; se determina que el trato docente – estudiante con enfoque crítico, incide en el rendimiento escolar en los estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior Benito Juárez.

Conclusión

De conformidad con lo indicado, se infiere que el rendimiento escolar es influenciado por el trato del docente en el estudiante de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing, por lo tanto, se tiene que mejorar este aspecto para que los estudiantes trabajen en un ambiente de familiaridad lo que incidirá en su rendimiento, por lo que se comprueba y se verifica que es necesario la elaboración de una guía sobre relaciones interpersonales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Pocos docentes tratan a los estudiantes por su nombre, no respetan sus opiniones de los estudiantes, no les tratan con consideración y amabilidad, no reconocen sus esfuerzos positivos, no dialogan en forma asertiva, no permiten la crítica y la reflexión de sus estudiantes, no permiten a sus estudiantes realizar exposiciones de sus trabajos, no existe actitud de empatía entre estudiantes y maestros.
- Los profesores no realizan con los estudiantes, análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, los estudiantes no tienen un buen rendimiento en todas las materias.
- En la institución se requiere organizar mayor número de seminarios de capacitación y/o actualización sobre los temas de esta investigación
- Los docentes no conocen la existencia de una guía sobre la relación docente – estudiante, pero si apoyarán su elaboración y si la aplicarían.

5.2 RECOMENDACIONES

- Potencializar y mejorar el trato que tienen los docentes para sus estudiantes, en especial en lo relacionado a tratar a los estudiantes por el nombre, respetar la opinión, tratarlos con consideración y amabilidad, reconocer los esfuerzos positivos, dialogar en forma asertiva, permitir la crítica y la

reflexión, permitir que los estudiantes realicen exposiciones de sus trabajos, lo que incrementará la actitud de empatía

- Propiciar que los docentes realicen con los estudiantes el análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones.
- Proponer la organización seminarios y talleres de capacitación y actualización sobre los temas relaciones humanas y evaluación.
- Aplicar la guía sobre relaciones interpersonales, propuesta por el investigador, que sirva a los docentes para favorecer el trato con sus estudiantes, que ayudará a elevar el rendimiento escolar.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

TEMA

TALLERES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA SECCIÓN SUPERIOR DE LAS CARRERAS DE SISTEMAS Y MARKETING DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “BENITO JUÁREZ”.

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Institución:	Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”
Provincia:	Pichincha
Cantón:	Quito
Ciudad:	Quito
Parroquia:	La Magdalena
Dirección:	Aushyris y Av. Teniente Hugo Ortiz
Sostenimiento:	Fiscal
Jornadas:	Matutina, vespertina y nocturna
Responsable:	Aquiles Galindo B.
Beneficiarios:	Docentes y estudiantes de la sección superior de las carreras de Sistemas y Marketing
Tiempo:	Un año
Costo:	US\$ 250,00

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

De conformidad con los resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes y docentes y entrevistas a las autoridades, se concluyó que la mayoría de los docentes no tratan a los estudiantes por su nombre, no respetan sus opiniones, no les tratan con consideración y amabilidad, no reconocen sus esfuerzos positivos, no dialogan en forma asertiva, no permiten la crítica y la reflexión de sus estudiantes, no permiten a sus estudiantes realizar exposiciones de sus trabajos, no existe actitud de empatía entre estudiantes y maestros.

Los profesores no realizan con los estudiantes, análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones, los estudiantes no tienen un buen rendimiento en todas las materias. Aunque el rendimiento es aceptable, no se puede mejorar debido a la idiosincrasia del estudiante, al medio en el que viven, a las continuas inasistencias, al poco tiempo que disponen porque trabajan.

No se realizan seminarios ni talleres de capacitación, se debe ejecutarlos con temas de relaciones humanas, para favorecer la comunicación, fomentar los aspectos deportivos, culturales, sociales, realizar con los estudiantes exposiciones, trabajos de investigación, propiciar mayores oportunidades de integración.

Por lo tanto, la acción del profesor debe ser orientadora para enfrentar la vida de sus estudiantes, y se debe proponer métodos y actividades para los estudiantes que les oriente de mejor manera el aprovechamiento y al rendimiento escolar.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La propuesta de elaborar una guía sobre relaciones humanas que permita mejorar el trato docente – estudiante para elevar el rendimiento escolar que contenga actividades de motivación y el desarrollo de talleres sobre valores, es necesaria para superar los problemas detectados en los estudiantes de la sección superior del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”.

Es necesaria la propuesta puesto que con este documento se colaborará con las autoridades del establecimiento educativo y en coordinación de acciones con los docentes, se ofrecerá talleres y charlas para los estudiantes y docentes sobre relaciones humanas e interpersonales, teniendo como ayuda a los miembros del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, que serán los encargados de administrar la propuesta.

Los docentes y estudiantes serán los beneficiarios directos de la guía, la misma que luego podrá ser aplicada a las otras secciones del plantel y por que no ser utilizada por otros establecimientos de la zona sur de la ciudad de Quito.

Por lo indicado, para el Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, se propone la realización de la presente propuesta con la realización de talleres para estudiantes y docentes que propicie el trato del docente y eleven el rendimiento escolar de los estudiantes de la sección superior.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 GENERAL

Elaborar una guía metodológica sobre los talleres que se utilizarán para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de la Sección Superior de las Carreras de Sistemas y Marketing del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, de la ciudad de Quito.

6.4.2 ESPECÍFICOS

- Fomentar en los docentes un mejor trato hacia los estudiantes con conciencia humanística, crítica y contextualizada que les permitan fortalecer los principios y valores éticos y morales en beneficio de su rendimiento escolar.

- Escoger talleres adecuados sobre relaciones humanas y valores para estudiantes y docentes, que conlleven a mejorar sus relaciones y a elevar el rendimiento académico del estudiante.
- Socializar la guía con el personal docente y estudiantes a través de talleres de motivación.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Esta propuesta es factible de realizar, ya que cuenta con el apoyo y predisposición de los estudiantes, docentes y autoridades. Se dispone de los recursos humanos, financieros y administrativos, proporcionado tanto por el presentador de la propuesta como por las autoridades del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, del cantón Quito.

Tiene utilidad práctica para solventar y tratar de disminuir el problema del rendimiento escolar y favorecer el trato del docente, por lo que existe el compromiso para la ejecución de talleres sobre relaciones humanas y valores.

Además, es factible aplicar la guía por cuanto en el Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, existe el Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) conformado por un equipo interdisciplinario que intervendrá profesionalmente, en la ejecución de los talleres.

6.6. FUNDAMENTACIÓN

En una organización educativa, el proceso de enseñanza - aprendizaje tiende a desarrollarse por medio de una administración eficiente y un conjunto de actividades sistemáticamente preparadas para conseguir los objetivos trazados.

La gestión educativa comprende la facilitación del aprendizaje al estudiante, por lo que es imperioso las relaciones interpersonales entre los docentes y los

estudiantes, para promover una mejor calidad de la educación y mejorar el rendimiento académico.

La función del docente como facilitador, es buscar, encontrar y desarrollar estrategias que aseguren la forma de conciencia reflexiva y crítica por parte del estudiante en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El profesor como elemento sustancial de la educación, debe poseer una serie de características que facilitan el proceso de aprendizaje y la relación con sus estudiantes, entre las que se encuentran:

- Capacidad técnica y humana de comunicación.
- Capacidad de comunicación técnico – instrumental
- Expectativas de cada profesor respecto al colegio y a los objetivos.
- La actitud ante las tareas de trabajo cooperativo o en grupo.

Actitud positiva del maestro

El docente debe generar una muy buena relación con sus estudiantes, debe ser amigable, accesible, abierto a escucharlos y a interactuar con ellos, y debe estar dispuesto a apoyarlos en su proceso de aprendizaje. Debe ser exigente, pero con empatía, con buenas maneras, de forma tal que aunque el estudiante se llegase a molestar por la cantidad de trabajo o por la nota, nunca se pueda quejar por el mal trato o la displicencia del profesor.

La buena relación se inicia con el uso de los nombres de los estudiantes. La actitud positiva del docente, la disposición a ayudar, la capacidad de volver a explicar, de dar felicitaciones cuando algún estudiante hace algo destacado y apoyo cuando alguno no está logrando todos sus objetivos, son elementos centrales del proceso docente.

Indudablemente el uso de expresiones ofensivas a la capacidad intelectual de los estudiantes, o a sus problemas físicos, económicos o sociales, está absolutamente prohibido en el ámbito educativo. El docente que se dedica a hacer mofa de sus estudiantes por cualquier razón, no debe estar en esta profesión, por brillante que sea como profesional.

La otra actividad que tiene que estar completamente prohibida en el trato docente-estudiante, son las relaciones de tipo sexual, derivadas simplemente de una relación de poder, que generan un proceso de acoso sexual o de logro de beneficios sexuales o académicos.

El docente es el interlocutor por excelencia del estudiante y debe ser capaz de generar en él confianza y credibilidad.

Relaciones Interpersonales de los Estudiantes

Son el enlace por lo que las personas establecen y mantienen entre si gran variedad de relaciones, cuya calidad puede ir desde la más extremada superficialidad hasta la más profunda significatividad, y desde la competitividad declarada hasta la plena colaboración y apoyo mutuo. (Anthony D' Souza, *Calidad de las Relaciones Interpersonales*, 1996: 109).

En el estudio de cualquier sistema social, como una organización o una institución dos dimensiones principales ayudan a determinar los componentes y características de la eficiencia en las relaciones interpersonales, que son: la calidad de las relaciones; y, el Grado de continuidad de las actividades.

La Calidad de las Relaciones.

La calidad de las relaciones influye mucho en el potencial de crecimiento y desarrollo humano, y se convierte en una variable crítica para determinar la eficiencia de la organización.

El Grado de Continuidad de las Actividades.

El grado de continuidad varía desde la falta absoluta de rumbo y el carácter fortuito, hasta la orientación abierta al objetivo establecido. El grado en que las organizaciones dirigen las actividades relacionadas con las tareas influye enormemente en la eficiencia y la eficacia del sistema.

Mediante la realización de determinadas tareas y el fenómeno de las relaciones humanas, las organizaciones cubren muchas necesidades importantes, aunque las estructuras organizativas o los mismos miembros del grupo no las acepten ni las conozcan.

La calidad de las relaciones establecidas y mantenidas dentro de la organización y el grado de continuidad de las actividades relacionadas con la tarea que se realiza en la organización, son los aspectos más importantes para las relaciones en una organización.

La comunicación entre las personas se establece, por lo general, sobre las cosas rutinarias del trabajo y no es de apoyo y estímulo, sino de confrontación.

Las relaciones que tienen lugar en estas condiciones tienden a hacer que las personas adopten posiciones de auto-preservación y defensa, con un bajo nivel de compromiso con los demás. La postura que se suele tomar en este punto, es la de cuida tu propia vida; o, no te metas. Las personas suelen considerar que las relaciones que mantienen carecen de significado y que su valor es poco más que meramente superficial.

En general, las personas consideran esas condiciones alienantes y hasta deshumanizadoras, porque cualquier sentido de valía que en ellas puedan adquirir sobre sí mismas resulta, como máximo de su trabajo y no de lo que ellas son como personas. Sus relaciones están marcadas por el secreto, por la competitividad

velada y por sentimientos no reconocidos de rabia, resentimiento, amargura y frustración.

Los seres humanos, somos sujetos activos y libres del conocimiento, integrados en comunidad.

Un indicador ético son las relaciones interpersonales, que engloban a la calidad motivacional del sujeto, que puede ser extrínseca e intrínseca.

La *motivación extrínseca* es aquella que empuja a la persona a realizar una acción debida a las recompensas o castigos, unida a la ejecución de la acción. Más específicamente, a la respuesta que va a provocar esa acción desde el exterior. Es el impulso a actuar buscando las recompensas que se obtendrá al realizar una acción.

Desde el punto de vista de la motivación extrínseca, lo verdaderamente querido no es la realización de la acción de que se trate, sino las recompensas que la persona espera alcanzar a cambio de la realización de la acción.

La *motivación intrínseca* es el impulso a actuar buscando la satisfacción de obtener por ser el realizador de una acción o una tarea determinada. Lo verdaderamente querido por el sujeto, en la medida en que se mueve por motivación intrínseca, son las consecuencias que se seguirán del puro hecho natural de ser el ejecutor de la acción.

Todos los motivos intrínsecos se refieren a cambios que se producen en la persona que actúa: la persona conoce más, o encuentra una satisfacción en el simple hecho de actuar, con independencia del resultado externo de la acción.

La *motivación trascendente*, es aquella que impulsa a la persona a actuar buscando la utilidad para las otras personas, como consecuencia de realizar la acción. Lo que se busca es el servicio a los demás, independientemente al

resultado externo de la acción o del grado de satisfacción que el hecho de realizarla.

El factor distintivo de esta motivación es que las necesidades que la acción busca satisfacer son necesidades de personas distintas aquella que realiza la acción. Y esa necesidad puede darse en cualquiera de los tres ámbitos de necesidades. Lo determinante es lo que se busca, no un cambio en uno o un resultado para uno, sino directamente una mejora en otra persona. (Pérez López, Liderazgo, 1996).

Cuando se realiza una acción puede ésta realizarse por motivación extrínseca, por motivación intrínseca o por motivación trascendente. Pero esto no significa que si se hace algo, por ejemplo con motivación extrínseca no se esté haciendo también, a su vez, buscando motivos trascendentes. Es más, ordinariamente intervienen los tres tipos, con mayor o menor intensidad.

Las Necesidades Interpersonales

Schutz, autor de la teoría de las necesidades interpersonales, afirma que “los miembros de un grupo no logran integrarse en él sino a partir del momento en que el grupo les satisface ciertas necesidades fundamentales”, (Fritzen Silvino. Relaciones humanas interpersonales. 1.999: 11)

Esas necesidades son básicas o fundamentales, esas necesidades son interpersonales en el sentido de que únicamente en el grupo y por el grupo pueden ser satisfechas adecuadamente.

De acuerdo con las investigaciones, Schutz logra identificar tres necesidades interpersonales básicas: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. La preocupación inicial de todo individuo, al entrar en un grupo, es la inclusión; luego pasa a la necesidad de control; y, finalmente, procura satisfacer su necesidad de afecto. (Fritzen Silvino. Relaciones humanas interpersonales. 1.999: 11)

La necesidad de inclusión. Es necesidad que experimenta todo miembro nuevo de un grupo de sentirse aceptado, integrado, valorado totalmente por aquellos a los que se junta.

En esta primera fase, el individuo se formula las siguientes preguntas:

- ¿Cómo me aceptarán?
- ¿Quién me aceptará?
- ¿Quién me rechazará?
- ¿Qué debo hacer para que me acepten?

Satisfecha la necesidad de inclusión, la atención del individuo se orienta hacia la influencia y el control. (Fritzen Silvino. Relaciones humanas interpersonales. 1.999: 11 - 12)

La necesidad de control. Cada miembro define por sí mismo sus propias responsabilidades en el grupo y las de cada uno de los que forman el grupo con él. Es la necesidad que experimenta cada nuevo miembro de sentirse responsable, sus estructuras, sus actividades, sus objetivos, su crecimiento, sus progresos.

En esta segunda fase, el individuo se formula las siguientes preguntas:

- ¿Quién controla al grupo en el que participo?
- ¿Quién tiene la autoridad sobre quién, en qué y por qué?
- ¿Cómo puedo influir en el grupo?
- ¿Cómo se toman las decisiones?
- ¿Qué poder tengo yo en el grupo?

Satisfechas las necesidades de inclusión y de control, el miembro del grupo se enfrenta a las necesidades emocionales y de amistad. (Fritzen Silvino. Relaciones humanas interpersonales. 1.999: 12 - 13)

La tercera, necesidad interpersonal, considerada fundamental o básica por Schutz en toda dinámica de grupo, es la necesidad de afecto.

La necesidad de afecto. Obtiene pruebas de que uno es totalmente valorado por el grupo. El que se suma a un grupo no sólo aspira a ser respetado o estimado por su competencia o por sus recursos, también pretende ser aceptado como persona humana, es decir no sólo por lo que tiene, sino también por lo que es.

En esta tercera fase, el individuo se pregunta:

- ¿A quién le caigo bien?
- ¿A quién considero yo más?
- ¿Qué normas se usan en el grupo para expresar el afecto y la amistad?

Los miembros de un grupo satisfacen su propia necesidad de afecto y la de los demás cuando:

- Procuran llegar un rato antes a la reunión del grupo, para conocer mejor a los otros;
- Expresan verbalmente lo que sienten respecto a los demás;
- Apoyan verbalmente el trabajo de los demás, aplaudiendo lo que les gusta o expresándoles su aprecio por escrito.

Para que se den adecuadamente los comportamientos sociales, se requiere del dominio de habilidades sociales básicas como: **las relaciones interpersonales, tolerancia, liderazgo, solidaridad y de conducta;** habilidades que a continuación se desarrollan:

Las relaciones interpersonales, son las capacidades del individuo para “entenderse con los demás”, ya sea al mismo o a diferentes niveles jerárquicos. Implica ser: **tolerante,** comprendiendo las habilidades y limitaciones de los demás,

y tener fe en las instituciones. En el proceso enseñanza - aprendizaje, no todo se circunscribe a dar conocimientos o información, demostración de procedimientos, descripción de ideas, ilustración de conceptos, etc, es también **valorar las relaciones humanas con los estudiantes** y otorgarles la gran importancia que tiene la relación profesor - estudiante, y estudiantes entre sí, en el aprendizaje.

Establecer las adecuadas relaciones humanas con los estudiantes.

Las adecuadas relaciones humanas con los estudiantes, no sólo es “llevarse bien” con ellos, sino es profundizar más en “como llevarse bien”.

Para lograr estas relaciones, se requiere de dos condiciones básicas: la primera, es crear un clima favorable para el aprendizaje, el que dependerá, fundamentalmente, de las actitudes, valores y rasgos de personalidad que el docente posea; y, la segunda, el conocimiento de sus estudiantes como seres humanos y de la satisfacción de sus necesidades.

Los sentimientos, actitudes y emociones de los miembros de un equipo influyen en las relaciones interpersonales, e incluso en la eficiencia del equipo. Cuanta más energía se desvía debido a malos sentimientos, actitudes y emociones fuertes, menos energía se dedica a la ejecución de la tarea.

Cómo mejorar las relaciones interpersonales

La eficiencia de los líderes depende de mucho más que de sus conocimientos personales y de la competencia técnica o profesional. Los líderes casi nunca trabajan solos y una gran parte de su trabajo incluye la relación con sus colegas, subordinados y otras personas, tanto individualmente como en grupo. El éxito de un líder depende de la calidad de sus relaciones interpersonales.

Algunos líderes alcanzan su éxito movilizando la acción cooperativa de otras personas. Otros, a pesar de su competencia general, apenas consiguen alcanzar

el nivel que sugieren sus habilidades. Es como si los recursos que usan estuvieran impidiéndoles usar eficazmente sus buenas habilidades. ¿Cuál es la razón de ese bloqueo? De un modo o de otro, algo acontece en la calidad de la interacción entre esos líderes y las personas con las que tratan.

Capacidades para la transformación de las relaciones interpersonales

Todos necesitamos del amor para vivir y dar lo mejor de nosotros: sin embargo, a menudo simplemente pensamos en el amor como una emoción que pueda o no existir, sobre la cual no tenemos control.

Según Erick Fromm, “el amor es la preocupación activa por la vida y el crecimiento de lo que amamos”, y se caracteriza por el conocer y cuidar al ser amado y por el mostrar responsabilidad y respeto en la relación.

Si la definición del amor, significa que conscientemente podemos mostrar amor a una persona y esforzarnos por aumentar la capacidad de brindar amor es una por medio de tratar de conocer progresivamente a las personas es una acción de respeto y responsabilidad para los miembros de nuestra familia, colegas, estudiantes o miembros de la comunidad.

El brindar amor comienza con acciones pequeñas, tales como : sonreír a los demás, saludarles con una voz alegre y amistosa, hablar bondadosamente sin quejarse o criticar, escuchar con interés cuando alguien cuenta sus ideas o problemas, compartir sus conocimientos con otros cuando cree que puedan serles útil, invitar a una persona a participar con usted en alguna actividad que a él interesa, ofrecer ayuda a alguien cuando tiene mucho trabajo, pasar tiempo con alguien haciendo lo que a él o ella le gusta hacer.

Si tenemos problemas en nuestra relación con alguien, es recomendable pasar más tiempo con él o ella, escuchándole con empatía y tratando de fijarnos en sus cualidades positivas.

Para que exista buena relación interpersonal entre el docente y el estudiante, debe haber buena comunicación, debe tener unos objetivos, tales como:

Proporcionar información. La comunicación busca informar, pero la comprensión debe seguir de inmediato al conocimiento. No se trata sólo del “qué”, sino también del “por qué”. Uno de los objetivos de la comunicación es transmitir, mediante palabras, imágenes, símbolos o acciones, toda la información necesaria para alcanzar las metas que interesan al grupo y a la organización.

Garantizar la comprensión. Es una vía de dos direcciones, que implica recibir comprensión, pero también transmitirla. Sigue de cerca al propósito inicial, que es dar información. De hecho, el problema no es tanto facilitar el entendimiento cuanto evitar los malentendidos. En otras palabras, el objetivo es comprender y ser comprendido.

Conseguir la actuación. La motivación de las otras personas es una parte importante del trabajo. Toda la comunicación es inútil si no produce resultados. Obtener resultados a través de las personas no es suficiente. Una parte vital es lograr a través de las personas los resultados exactos que se buscan.

El diálogo exige una cierta disposición de ánimo y, sobre todo, un cierto deseo de escuchar. Quien habitualmente está cerrado no dialoga, como tampoco lo hace quien sólo quiere ser escuchado, porque necesita afirmarse o porque se siente superior.

Es preciso eliminar el miedo y la prudencia excesiva. Cuando se teme la ironía, el desprecio o la agresividad, el diálogo no es posible. Se dialoga cuando se confía en el interlocutor y cuando se siente confianza recíproca.

Las personas que no dialogan es por que:

- Los que antes de enterarse del asunto ya están dispuestos a emitir su parecer.
- Los que no se interesan por las motivaciones de los hechos, sino tan sólo por la eficacia y los resultados. Los que esperan escuchar siempre cosas agradables o que coincidan con sus propias ideas.
- Los que se lanzan a emitir juicios rápidos y precipitados.
- Los que tienen respuesta para todo y creen tener siempre razón, porque se creen infalibles.
- Los que no se interesan por las personas ni por el contenido de los hechos.
- Los que son egocéntricos y procuran estar en el centro de todas las situaciones.
- Los que se dan por ofendidos y los autosuficientes, y en especial los acomplejados.
- Los que tienen poca inteligencia práctica y están llenos de teorías prefabricadas.
- Los que se fijan más en las apariencias que en las realizadas y prefieren pasar por sagaces y profundos.
- Los que se irritan y amenazan fácilmente.
- Los que creen en la ley del más fuerte.
- Los que asocian la razón a la intensidad de los gritos o al poder del dinero.
- Los que prefieren ignorar la verdad y vivir cómodamente.
- Los displicentes y los resentidos.
- Los que nunca dudan, porque creen tener las cosas claras desde el primer momento.
- Los que agradecen con palabras, al margen de los contenidos.
- Los que desprecian al interlocutor.

Las personas que dialogan saben:

- Los que saben escuchar, aunque a veces se trate de cosas infantiles.

- Los que respetan la opinión y los gustos de los demás, sin condenarnos ni despreciarlos fácilmente.
- Los que aceptan las diferencias individuales.
- Los que evitan moralizar o dogmatizar sus razones antes de escuchar.
- Los que saben distinguir lo esencial y lo secundario de las propuestas que reciben.
- Los que saben dar tiempo y no exigen que la conversación termine cuanto antes.
- Los que sintonizan efectivamente con su interlocutor.
- Los que aceptan de buena fe lo que se les dice, sin susceptibilidades ni recetas.
- Los que saben mantenerse equilibrados y serenos cuando se sienten irritados.
- Los que dan a las cosas la importancia que realmente tienen.
- Los que prefieren escuchar más y hablar menos.
- Los que saben juzgar en el momento oportuno a la luz de lo que se dijo en otro momento.
- Los que están dispuestos a rectificar cuando se equivocan.
- Los que se interesan preferentemente por las personas.
- Los que no temen la verdad, aunque sea dura o desagradable.
- Los que saben reflexionar con tranquilidad y paz.

¿Qué se debe hacer para garantizar buenas relaciones interpersonales?

1. Sé puntual. Si eres puntual, estarás en condiciones de exigir puntualidad a los demás y los estimularás a que ellos también sean puntuales.
2. Sé cumplidor. Quien cumple fielmente será estimado por las personas que le conocen. Procura cumplir siempre lo que prometes.

3. Sé sincero con la institución que te da la oportunidad de conseguir una parcela de tu realización individual, y procura luchar por unas condiciones mejores para ti y los tuyos.
4. Sé amable con tus colegas, pero sin conceder por ello excesivas libertades. La sonrisa cordial gusta y seduce.
5. Nunca hables mal de otros, porque no vas a lograr mejorarlos con tus críticas, y además también tú eres humano y, por consiguiente, débil.
6. No te involucres en conversaciones e intrigas secretas en las que se planea el mal, el daño y el perjuicio para otros.
7. Que tu boca no sea portadora de intrigas y engaños, que por lo general tiene su origen en la envidia, en interpretaciones y suposiciones gestadas por los espíritus cortos e irresponsables. Un engaño puede echar por tierra una amistad, enterrar una institución, manchar un buen nombre, desmoronar una vida levantada con abnegación. El mejor modo de no meterse en vidas ajenas es no hablar nunca de los demás.
8. Concéntrate en tu trabajo. Gasta tus energías en el trabajo que tú tienes que hacer y no en asuntos ajenos a tu tarea.
9. Sé perfecto y profesionalmente en tu trabajo. Pon toda tu ciencia, tu cuidado y dedicación, tu concentración, tu habilidad y sentido artístico en todo cuanto realices.
10. Sé sincero. No mientas nunca. Cuando nuestras acciones son claras y rectas, la mentira no tiene sentido.

Valores

El tema de valores es considerado relativamente reciente en filosofía, estos están presentes desde el inicio de la humanidad. Para el ser humano siempre ha existido cosas valiosas el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha cambiado a través de los tiempos.

Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Los valores surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas: Por ejemplo, la virtud y la felicidad son valores, pero no se puede enseñar a las personas del mundo actual a ser virtuosas según la concepción que tuvieron los griegos en la antigüedad.

Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principio religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.

El concepto de valor abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace un ser humano sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección, Por ejemplo: Se considera un valor la verdad y ser honesto, ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de su persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. (Vásquez,1999 p.3).

Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro: Los valores no tienen existencia real sino adheridos a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades (Prieto Figueroa p. 186)

Algunos autores indican que “los valores no son el producto de la razón” no tienen su origen y su fundamento en lo que muestran los sentidos, por lo tanto, no son concretos, no se encuentran en el mundo sensible y objetivo. Es en el pensamiento y en la mente donde los valores se aprehenden, cobran forma y significado.

La humanidad ha adoptado criterios a partir de los cuales se establece la categoría o jerarquía de los valores, Algunos de esos criterios son:

- a) Durabilidad.- Los valores se reflejan en el curso de la vida: Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros: Por ejemplo: el valor del placer es más fugaz que el de la verdad.
- b) Integridad.- Cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- c) Flexibilidad.- Los valores cambian con las necesidades y experiencias de las personas
- d) Satisfacción.- Los valores generan satisfacción en las personas que lo practican.
- e) Polaridad.- Todo valor se presenta en sentido positivo y negativo. Todo valor conlleva un contraventor.

- f) Jerarquía.- Hay valores que son considerados superiores (dignidad, libertad) y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas y vitales) las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente a lo largo de la vida de cada persona.
- g) Trascendencia.- Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- h) Dinamismo.- Los valores se transforman con las épocas.
- i) Aplicabilidad.- Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida, entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- j) Complejidad.- Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones.

No existe una clasificación deseable o clasificación única de valores, de jerarquías valorativas son cambiantes; fluctúan de acuerdo a las valoraciones del contexto. Múltiples han sido las tablas de valores propuestas. Lo importante a realizar es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de valores éticos y valores morales.

Características de cada valor y su escala de importancia

Valores Religiosos

Fin objetivo: Dios

Fin subjetivo: Santidad

Actividades: culto interno y externo, virtudes sobrenaturales

Ciencia que lo estudio: Teología

Valores Morales

Fin objetivo: Bondad

Fin subjetivo: Felicidad

Actividades: Virtudes humanas

Preponderancia: Libertad dirigida por la razón

Necesidad que satisface: Autorrealización

Tipo de persona: Integra

Ciencia que lo estudió: Ética

Valores Estéticos

Fin objetivo: Belleza

Fin subjetivo: Gozo de la armonía

Actividades: Contemplación, creación, interpretación

Preponderancia: Toda la persona ante algo material

Necesidad que lo satisface: Autorrealización

Tipo de persona: Integra

Ciencia que lo estudió: Estética

Valores Intelectuales

Fin objetivo: Verdad

Fin subjetivo: Sabiduría

Actividades: Abstracción y construcción

Preponderancia: Razón

Necesidad que satisface: Autorrealización

Tipo de persona: Integra

Ciencia de estudio: Lógica

Valores afectivos

Fin objetivo: Amor

Fin subjetivo: agrado, afecto, placer

Actividades: Manifestaciones de afecto, sentimientos y emociones

Preponderancia: Afectividad

Necesidad que satisface: Del Yo

Tipo de persona: Sensible

Ciencia de estudio: Psicología

Valores Sociales

Fin Objetivo. Poder

Fin subjetivo: Fama, prestigio

Actividades: Relación con hombre masa, liderazgo, política

Preponderancia: Capacidad de interacción y adaptabilidad

Necesidad que satisface: Sociales

Tipo de persona: Famoso, líder, político

Ciencia de Estudio: Sociología

Valores Físicos

Fin objetivo: Salud

Fin subjetivo Bienestar físico

Actividades: Higiene

Preponderancia: Cuerpo

Necesidad que satisface: Fisiológicas

Tipo de persona: Atleta

Ciencia de estudio: Medicina

Valores Económicos

Fin Objetivo: Bienes, riqueza

Fin subjetivo: Confort

Actividades: Administración

Preponderancia: casas a las que da valor convencional

Necesidad que satisface: Seguridad

Tipo de Hombre: De negocios

Ciencia de estudio: Economía

6.7 METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO

La guía metodológica para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de la Sección Superior del Instituto “Benito Juárez”, se ejecutará mediante talleres, que persiguen fomentar el mejor trato hacia los estudiantes, fortalecer los valores éticos y morales, en beneficio del rendimiento escolar.

Los talleres conllevarán a mejorar las relaciones, y se socializará con el personal del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), con el apoyo de las autoridades, quienes ponen a disposición los recursos humanos, financieros y administrativos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

Con estos talleres se procurará una actitud positiva del maestro, para que generen una buena relación con sus estudiantes, procurando el uso de sus nombres en el proceso de aprendizaje, de felicitar cuando algún estudiante hace algo destacado.

Se procurará un énfasis en las relaciones Interpersonales, hasta alcanzar la significatividad en sus actuaciones, con una eficiente calidad en las mismas, procurando en los talleres alcanzar valores morales, estéticos, intelectuales y afectivos.

Con el fin de cumplir con los objetivos previstos en la presente propuesta para la aplicación de la guía sobre relaciones interpersonales y valores para los docentes y estudiantes, como los principales actores de comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior “Benito Juárez”, se identifican talleres sobre valores para los estudiantes, docentes y padres de familia, y otros ejercicios que les haga reflexionar sobre las consecuencias de no tener buenas actitudes sobre las relaciones en perjuicio del rendimiento académico.

**TALLERES PARA ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA SOBRE
VALORES**

TALLER 1

TEMA	VALORES HUMANOS
	Para lograr inculcar valores humanos a cada estudiante interactuando con humanidad, en pro de una mejor calidad integral con perspectivas positivas, multidisciplinarias, interactivas, que contribuyan a una humanidad más productiva, armónica y feliz.
CONTENIDOS	Los valores y su significado: respeto, actitud, puntualidad, libertad, responsabilidad
FECHA	Por definirse en el primer mes del semestre
LUGAR	Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
ASISTENTES	Estudiantes, docentes
ACTIVIDADES	Presentación del tema Concepto y significado de valores Participación de los estudiantes
RECURSOS	Folletos impresos sobre el tema, Papelógrafo, Marcadores, Pizarrones de tinta líquida
RESPONSABLES:	DOBE y Especialistas
EVALUACION:	Participación con preguntas y respuestas interactivas.

TALLER 2

TEMA	VALORES MORALES
	Llegar a la sociedad para atender algunos problemas sociales, sin infringir lo moral, con una formación que les permita desarrollarse y formarse con libertad, seguridad, responsabilidad y confianza.
CONTENIDOS	El valor y sus características: bondad, felicidad, ética, verdad, salud, bienestar. Características de los valores: sociales, económicos
FECHA	Por definirse en el segundo mes del semestre
LUGAR	Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
ASISTENTES	Estudiantes y docentes
ACTIVIDADES	Ejemplos dentro y fuera del plantel Participación activa de los estudiantes
RECURSOS	Pizarrón Marcadores
RESPONSABLES	DOBE y especialistas
EVALUACION:	Participación con preguntas y respuestas interactivas.

TALLER 3

TEMA	VALORES ETICOS Los valores éticos son todos aquellos valores que nos hacen comportarnos de una manera donde nos beneficiamos y nunca perjudicamos a los demás, precisando que los estudiantes se den cuenta de la única forma de ser feliz y sentirse libres consigo mismos en consonancia y equilibrio con su ser y con los demás.
CONTENIDOS	Respeto, Responsabilidad, Compañerismo, Puntualidad, Estudio y aprendizaje, Sociabilidad
FECHA	Por definirse en el cuarto mes del semestre
LUGAR	Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
ASISTENES	Estudiantes y docentes
ACTIVIDADES	Descripción de cada uno y sus características Ejemplos dentro y fuera del plantel Participación activa de los estudiantes
RECURSOS	Papelógrafo, Pizarra, Marcadores
RESPONSABLES:	DOBE, especialistas y profesores.
EVALUACION:	Participación con preguntas y respuestas interactivas

TALLER 4

TEMA	LOS VALORES EN LA FAMILIA Llegar a promover los valores en la familia, en su estructura familiar, a partir de análisis y discusión proactiva necesarias para tomar decisiones personales y familiares que contribuyan al mejoramiento de la primera estructura social.
CONTENIDOS	La familia, estructura familiar, responsabilidad, el consejo, el amor, la comprensión.
TIEMPO	4 HORAS
FECHA	Por definirse en el quinto mes del semestre
LUGAR	Instituto Tecnológico “Benito Juárez”
ASISTENTES	Estudiantes y Padres de Familia
ACTIVIDADES	Exposición sobre los temas Conformación de grupos de padres de familia, estudiantes Exponiendo su realidad en papelógrafos. Foro abierto para la exposición de los diferentes grupos Recomendaciones
RECURSOS	Papeles, marcadores, equipo de sonido.
RESPONSABLES	Autoridades del plantel, DOBE, maestros.
EVALUACION:	Participación con preguntas y respuestas interactivas

Ejercicio de Autoevaluación en Relaciones Interpersonales

La mejor forma de autoevaluarse, en este campo, es practicando a diario los ejercicios de mejoramiento en relaciones interpersonales.

Trate de responder lo siguiente:

1. Existen leyes inútiles que estorban o impiden la libertad personal de los individuos:
 - a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. En desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()

2. Si pudiera tener la manera de hacerlo, cambiará muchas cosas de la naturaleza humana.
 - a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. En desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()

3. Si uno quiere hacer algo que esté bien hecho, tiene que hacerlo uno mismo.
 - a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. En desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()

4. El número de personas “hipócritas de dos caras”, que usted ha conocido hasta el momento, es muy pequeño.
 - a. Totalmente de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. En desacuerdo ()
 - d. Totalmente en desacuerdo ()

CLAVE DE RESPUESTAS
1) c 2) d 3) c 4) a

EJERCICIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

EJERCICIO 1

¿Quién soy yo?

Objetivo. Saber quien es quien entre los participantes que se encuentran por primera vez en un curso, en una reunión, en un encuentro.

Dimensiones del grupo. Sin limitación.

Material utilizado. Bolígrafo y hoja en blanco para cada participante.

Tiempo requerido. Depende del número de participantes.

Ámbito físico. Una sala lo bastante amplia, con sillas colocadas en círculo, de modo que quepan todos los participantes.

Procedimiento

1. El moderador inicia explicando el objetivo del ejercicio y su dinámica.
2. Por espacio de seis minutos, todos responden individualmente y por escrito a la siguiente pregunta: ¿Quién soy yo?
3. A continuación, todos leen en público lo que han escrito.
4. Terminada la lectura, el moderador pregunta si alguien desea comunicar alguna cosa más sobre su persona, añadiendo nuevas informaciones a lo que ya ha comunicado.
5. Finalmente, se evalúa el ejercicio, tanto con respecto al objetivo, y se hacen comentarios oportunos.

EJERCICIO 2

El conocimiento personal

Objetivos. Tomar conciencia de la imagen que cada persona tiene de sí misma: parcial, completa, positiva, negativa. Analizar la jerarquía de los propios valores personales.

Dimensiones del grupo: No hay número limitado de participantes.

Tiempo requerido. Una hora, aproximadamente.

Material utilizado. Bolígrafo y ocho papeletas para cada participante.

Ámbito físico. Una sala con sillas suficientes para que puedan sentarse todos los participantes.

Procedimiento

1. Al inicio, el animador explica los objetivos del ejercicio y su dinámica; organiza los subgrupos.
2. A continuación, entrega a cada participante ocho papeletas, y cada cual tiene que responder a la pregunta <<¿Quién soy yo?>>, limitando su respuesta a una sola palabra, distinta en cada caso, que escribe en cada una de las ocho papeletas.
3. Terminada esta tarea, todos deben jerarquizar sus respuestas, poniendo el número ocho en la papeleta que contiene el dato que a su parecer es el de menor importancia; el siete es la de menor valor, etc. Hasta llegar al número uno, que lo pone en la que contiene el dato que a su parecer es el de mayor significado.
4. A continuación, cada uno extraerá de la serie la papeleta número ocho y pensará que sería de su vida sin el valor que figura escrito en la papeleta.

5. Dejando de lado la papeleta número ocho, cada uno se hará la misma reflexión sobre la del número siete, y así sucesivamente, hasta llegar a la papeleta número dos.
6. Por fin, cada uno toma la papeleta número uno y se pregunta: ¿Con qué me he quedado? ¿Es algo superficial o algo de mucha importancia para mí? Sin este valor, ¿Qué queda de mí?
7. Finalmente, transcurridos unos treinta minutos, se organiza una sesión plenaria para poner en común la experiencia realizada en los subgrupos, hacer la evaluación y la conclusión.

EJERCICIO 3

Un mejor conocimiento mutuo

Objetivo. Posibilitar un mayor conocimiento de sí mismo y facilitar una mejor relación e integración interpersonal.

Dimensiones del grupo. De treinta a cuarenta personas, aproximadamente.

Material utilizado. Bolígrafo y una hoja de papel en blanco para cada participante.

Tiempo requerido. Una hora aproximadamente.

Ámbito físico. Una sala con pupitres en la que quepan todos los participantes.

Procedimiento

1. El moderador explica el objetivo y la dinámica del ejercicio.
2. A continuación, pide que cada cual escriba en la hoja en blanco algunos datos de su vida, de manera anónima y en letras de molde; tienen para ello unos seis o siete minutos.

3. Luego, el moderador recoge hojas y las redistribuye, y cada uno lee en voz alta la hoja que ha recibido. Se hace así con todas, una por una.
4. El grupo tendrá que ir descubriendo de quién es o a quién se refiere lo que acaba de leído, justificando por qué se lo atribuye a esa persona determinada.
5. Tras un tiempo de discusión sobre algunos aspectos de la autobiografía de cada uno, se hacen comentarios oportunos y la evaluación del ejercicio.

EJERCICIO 4

¿Quiénes son mis colegas?

Objetivo. Tomar conciencia del conocimiento que se tiene de las personas en una situación de grupo.

Dimensiones del grupo. Cualquier número de participantes, siendo posible animar varios subgrupos simultáneamente.

Material utilizado. Una hoja de papel en blanco y un bolígrafo para cada participante.

Tiempo requerido. Cuarenta minutos aproximadamente.

Ámbito físico. Una sala con pupitres, en la que puedan acomodarse todos los participantes juntos y que ofrezca espacio suficiente para formar subgrupos.

Procedimientos

1. El animador explica, inicialmente, el objetivo del ejercicio y su dinámica.
2. A continuación, cada participante escribirá en su papel tres características personales suyas que son relevantes para el grupo.

3. Se recogen los papeles, y el animador los lee en voz alta; cada participante anotará, conforme al orden de lectura, la persona que se identificará con esas cualidades. Por ejemplo: la primera hija leída será la número uno, y si en ella pone que se trata de alguien extrovertido, conversador, alegre, cada cual intentará identificar al colega a quien responde, poniendo al lado del número 1 el nombre de la persona.
4. Terminada la lectura de todos los papeles, el animador leerá el nombre correspondiente a cada hoja, siguiendo el orden en que se realizó la lectura.
5. Después, tras de haber confrontado su propia lista con la del animador, cada uno va diciendo cuántos nombres ha acertado y cuántos no, y cuántos creyó reconocer pero se equivocó.
6. El animador señalará qué participantes han sido más identificados y quiénes lo han sido menos o nada.
7. Se termina con los comentarios oportunos y con la evaluación del ejercicio.

EJERCICIO 5

¿Qué es ser persona?

Objetivo. Ayudar a identificar al individuo y su proyecto personal.

Dimensiones del grupo. Sin límites, siendo posible coordinar varios subgrupos.

Material utilizado. Bolígrafo y una copia para cada participante de los “Presupuestos básicos”, que se propone más adelante.

Tiempo requerido. Dos horas aproximadamente.

Ámbito físico. Una sala con sillas, suficientemente amplia para acomodar a todos los participantes, y salas o espacio suficiente para los subgrupos.

Procedimiento

1. El coordinador explica, al comenzar, el objetivo y la dinámica del ejercicio.
2. A continuación entrega a cada participante una copia de los “Presupuestos básicos”, tal como se expone más adelante.
3. A renglón seguido, todos leen el texto subrayando las ideas más significativas.
4. Tras la lectura, que durará unos diez minutos, el coordinador dará tiempo para aclarar dudas.
5. Luego, organiza subgrupos de cuatro o cinco miembros para que:
 - a) pongan en común lo más significativo que hayan encontrado en el texto en su lectura individual;
 - b) intercambien ideas acerca del documento;
 - c) acuerden qué es lo menos significativo del documento.
6. Transcurridos cuarenta y cinco minutos, todos se vuelven al plenario para poner en común sus comentarios, que podrán versar sobre:
 - ¿Cómo me veo reflejado en el texto?
 - ¿Qué fallos detecto en mí como “persona”?
 - ¿Cómo me veo realizado como “persona”?
 - ¿Qué observan los demás en mí que no revela a una “persona”?
 - Otras preguntas...

6.8. ADMINISTRACION

Para la adecuada ejecución de la propuesta: TALLERES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA DOCENTES Y ESTUDIANTES DE LA SECCIÓN SUPERIOR DE LAS CARRERAS DE SISTEMAS Y MARKETING DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “BENITO JUÁREZ”, se ejecutará una reunión con las autoridades de la institución para la toma de decisiones sobre su aplicación y luego se efectuará un taller de capacitación y socialización de la propuesta, con la participación del DOBE.

Cuadro No. 7 Cuadro general del modelo operativo

FASES	OBJETIVOS	ACCIONES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
Sensibilización	Sensibilizar a las autoridades del plantel	Conversación con las autoridades Presentación de la propuesta	Propuesta editada y reproducida	Una semana	Investigador
Planificación	Planificar la estructura de capacitación a docentes, estudiantes y padres de familia	Reuniones de trabajo Planificación de talleres Elaboración de cronograma	Propuesta reproducida Cronograma elaborado	Una semana	Investigador DOBE Grupo de Docentes
Ejecución	Ejecutar talleres sobre relaciones humanas y valores	Reproducción de documentos Identificación de facilitadores	Copias de guía Televisor DVD Computadora Infocus Material de escritorio	Ocho meses	Autoridades del instituto Investigador DOBE Docentes
Evaluación	Evaluar la ejecución de la propuesta de capacitación	Planificación de la evaluación Elaboración de encuestas y cuestionarios Aplicación de la evaluación Tabulación de datos Elaboración de informes	Encuestas Cuestionarios Material de escritorio	Un mes	Directivos del instituto Investigador DOBE Grupo de docentes seleccionados

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Para realizar la evaluación de la propuesta, se plantea tres tipos de evaluación: inicial, continua y final.

La evaluación inicial se realizará al inicio de cada semestre Septiembre – Marzo, Abril – Agosto 2009 – 2010.

La evaluación continua tendrá como referente los objetivos establecidos en la propuesta.

La evaluación final se realizará al finalizar el primer año de aplicación, luego será el segundo para verificar su desarrollo y realizar correctivos, si los hubiera.

Es recomendable que luego de cada tipo de evaluación se realice un informe que contenga en forma resumida los resultados obtenidos.

Los responsables de la evaluación serán los miembros del DOBE.

A continuación se describe cómo se realizará la evaluación de la ejecución de la propuesta:

- La institución y los actores, en especial el DOBE solicitarán realizar la evaluación, para conocer el avance de la propuesta.
- La evaluación permitirá conocer el producto de la aplicación de la guía sobre relaciones interpersonales y valores tanto en estudiantes, padres de familia, el DOBE.
- Por medio de la evaluación se verificará el compromiso de realización de las actividades planificadas en cada taller, evento y objetivo.

- Los aspectos a evaluarse será la ejecución de los talleres, materiales utilizados, asistentes a los eventos, participación, luego se evaluará el cambio de experiencia en los jóvenes.
- Se recomienda que los encargados de la evaluación sea el DOBE con su equipo interdisciplinario.
- La evaluación debe realizarse al término de cada actividad, evento y cumplimiento de objetivo.
- Para realizar la evaluación se utilizará diversos instrumentos de evaluación tales como: fichas de observación, registros, lista de cotejo, entrevistas, registro de seguimiento individual, entre otras.

CUADRO No. 8. Previsión de la Evaluación

Preguntas Básicas	Explicaciones
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades
2. ¿Por qué evaluar?	Para comprobar el grado de mejora en el trato docente – estudiante y el aprovechamiento en el rendimiento escolar de los estudiantes
3. ¿Para qué evaluar?	Para verificar el cumplimiento de los objetivos de la propuesta
4. ¿Qué evaluar?	El trato docente - estudiante El rendimiento escolar
5. ¿Quién evalúa?	DOBE
6. ¿Cuándo evaluar?	Al final de cada semestre
7. ¿Cómo evaluar?	Encuesta
8. ¿Con qué evaluar?	Cuestionario

Elaborado por: Galindo A.

1. BIBLIOGRAFÍA

CONESUP, (2000), Ley de Educación Superior, Quito.

CONESUP, (2001), Reglamento de la Ley de Educación Superior, Quito.

D'SOUZA, Anthony, (1997), Descubre tu Liderazgo, España.

D'SOUZA, Anthony, (1998), El liderazgo efectivo, España.

D'SOUZA, Anthony, (1996), Calidad de las Relaciones Interpersonales, España.

D'SOUZA, Anthony, (1998), Éxito en el liderazgo, España.

DELORS, J., (1998), La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.

ENCARTA, (2008), Enciclopedia.

FRITZEN, Silvino José y GIRON, Enma, (1999), Dinámicas, Editorial Sal Térrea. España.

FRITZEN, Silvino José, (1999), Relaciones humanas interpersonales, Ed. Sal Térrea. España.

GOLEMAN, D., (1995), Emocional Intelligence. New York: Batam Books

GOLEMAN, D., (1996), Inteligencia emocional. Barcelona, Kairós.

GONZALEZ, Rosa, (1997), Educación de Valores, Barcelona, España.

GORROTOCHEGUI, Alfredo Antonio, (1997), Manual de liderazgo para directivos escolares, Editorial La Muralla, Madrid, España.

HERRERA, NARANJO, (2004), Tutoría de Investigación Científica, Diemerino Editores, Quito.

LEMUS, Luis, (1973), Pedagogía, Temas Fundamentales, Argentina.

MERINO, Diego, (1998), Manual de inteligencia emocional, Colección Cielo Azul. Quito.

MONTALVO, Doris e HIDALGO, Menigno, (1998), Autoestima y Habilidades del Docente, 3ra Edición, Lima, Perú.

PAZMIÑO, Cruzatti, (2001), Formación De Lideres, Quito.

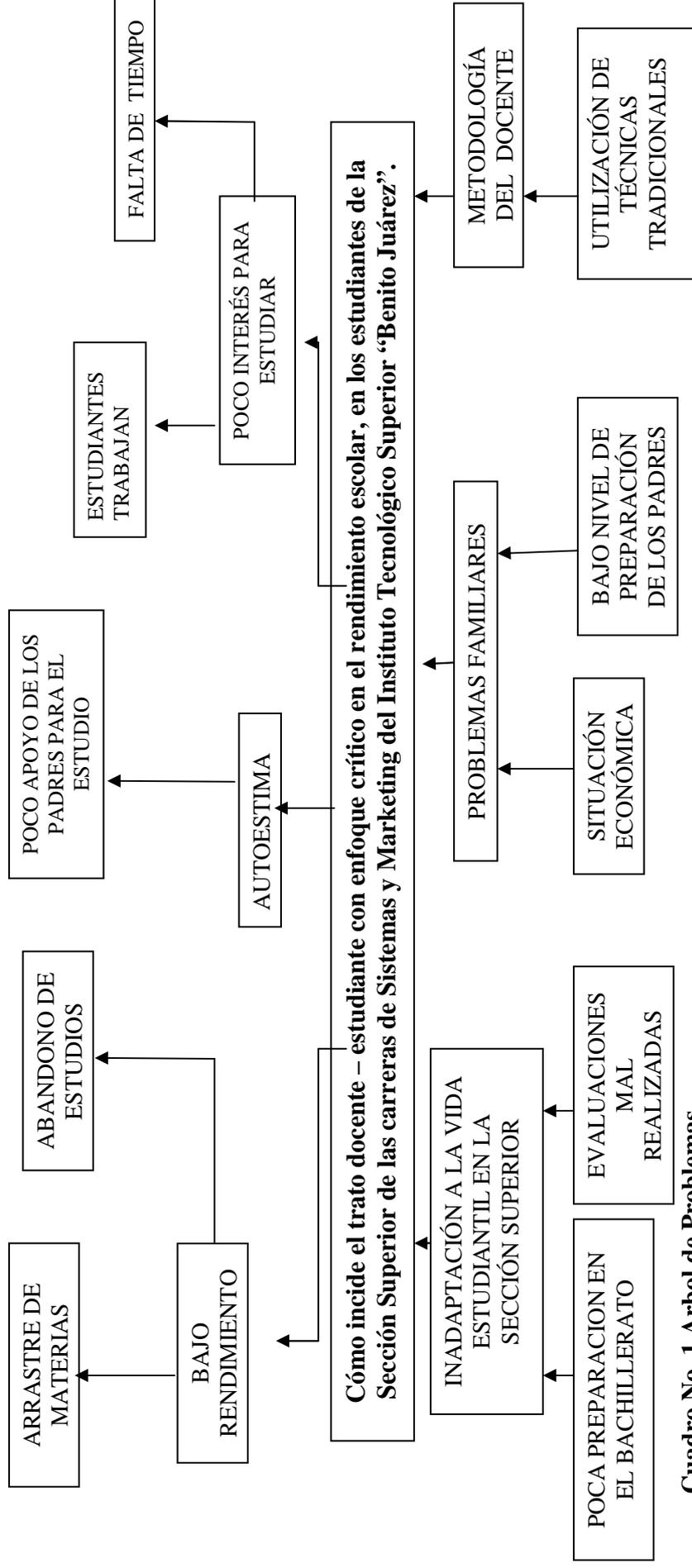
RODRIGUEZ, Mauro, (1999), Liderazgo (Desarrollo de Habilidades Directivas), Segunda Edición, México.

SEVERINO, Antonio, (2000), Metodología del trabajo científico, Editorial Magisterio.

ZORRILLA, Santiago, (1995), Metodología de la Investigación.

VARGAS, Alfonso, (2004), Investigación y Metodología del Trabajo Académico, Colección EDIAV, Colombia.

Árbol de Problemas



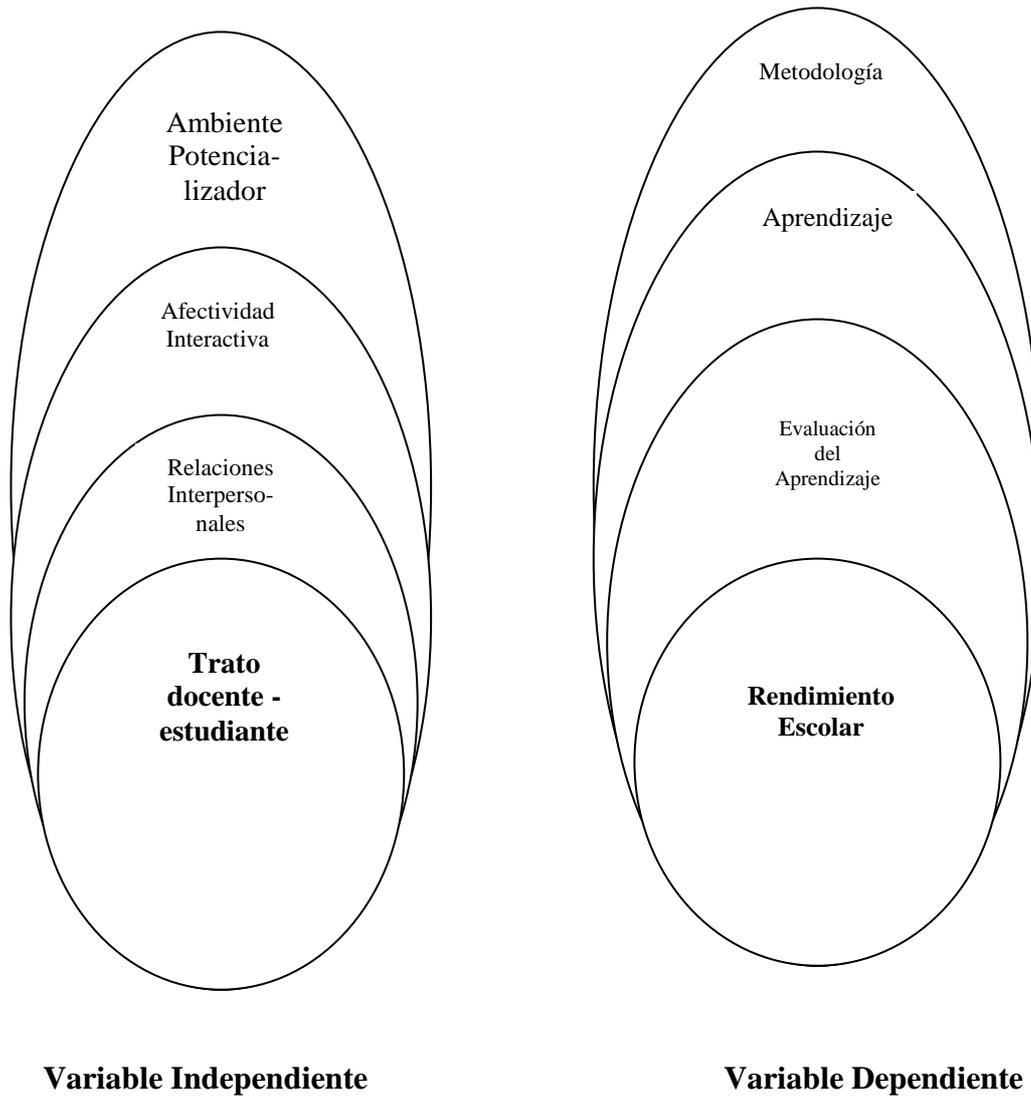
Cuadro No. 1 Arbol de Problemas

Elaborado por: Galindo A.

ANEXOS

ANEXO No. 2

Categorías Fundamentales



ANEXO No. 3

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIO DE POSGRADO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO
SUPERIOR “BENITO JUAREZ”**

Año Lectivo 2008- 2009

Compañero Docente: Con la finalidad de conocer cómo incide el trato docente – estudiante en el rendimiento escolar en la sección superior del plantel, solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable, ya que los resultados ayudarán a la elaboración de una propuesta en beneficio de la institución.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

N.	Preguntas	Siempre	Frecuente mente	A veces	Nunca
1	¿Trata a sus estudiantes por el nombre?				
2	¿Respeta la opinión de sus estudiantes?				
3	¿Trata a sus estudiantes con consideración y amabilidad?				
4	¿Reconoce los esfuerzos positivos de sus estudiantes?				
5	¿Dialoga en forma asertiva con sus estudiantes?				
6	¿Permite a sus estudiantes la crítica y la reflexión?				
7	¿Permite que sus estudiantes realicen exposiciones de sus trabajos?				
8	¿Hay actitud de empatía con sus estudiantes?				
9	¿Realiza análisis con los estudiantes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones?				
10	¿El rendimiento de sus estudiantes es bueno?				
11	¿Realiza la evaluación formativa a fin de mejorar los procesos educativos?				
12	¿Realiza actividades de retroalimentación en el aula?				
13	¿La institución organiza seminarios de capacitación y/o actualización sobre las relaciones docentes – estudiantes, rendimiento y evaluación?				
14	¿Conoce la existencia de una guía sobre la relación docente - estudiante?				
15	¿Apoyaría la elaboración de una guía sobre la relación docente - estudiante?				

Gracias por su colaboración

ANEXO No. 4

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIO DE POSGRADO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO
TECNOLOGICO SUPERIOR “BENITO JUAREZ”**

Año Lectivo 2008- 2009

Señor Estudiante: Con la finalidad de conocer cómo incide el trato docente – estudiante en el rendimiento escolar en la sección superior del plantel, solicito muy comedidamente, se digne contestar el presente cuestionario de una manera confiable, ya que los resultados ayudarán a la elaboración de una propuesta en beneficio de la institución.

Instrucción: Sírvase colocar una **X** en la alternativa que usted esté de acuerdo.

N.	Preguntas	Siempre	Frecuente mente	A veces	Nunca
1	¿Sus maestros le tratan por el nombre?				
2	¿Sus docentes respetan sus opiniones?				
3	¿Sus docentes le tratan con consideración y amabilidad?				
4	¿Reconocen, los docentes sus esfuerzos positivos?				
5	¿Dialoga en forma asertiva con sus maestros?				
6	¿Permiten sus maestros la crítica y la reflexión?				
7	¿Sus profesores le permiten realizar exposiciones de sus trabajos?				
8	¿Hay actitud de empatía con sus maestros?				
9	¿Realiza tu profesor con los estudiantes, análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones?				
10	¿Su rendimiento es bueno, en todas las materias?				

Gracias por su colaboración.

