

Actitud hacia las relaciones humanas y proyectos de innovación educativa en las instituciones educativas del distrito de Chilca, Huancayo

*Lic. Maribel Padilla Sánchez. Docente Auxiliar de la UNCP
Mg. Aydée Lourdes Yarupaita Campos*

Abstract

The research is an applied type and descriptive noun (Sánchez y Reyes, 2006). Its objective was to determine if there is human relations in the educational innovation from Chilca's Educational Institutes – Huancayo.

The method used was descriptive with a correlation descriptive design. The portion was constituted by 61 teachers. Each one was evaluated with a Licker Scale to Attitude to great human relations and collation's list to pick up educational innovation's characteristics, criterias and relevance.

The result showed that Chilca's teachers don't present positive attitudes to great human relations, which difficult Educational Project's elaboration, execution and evaluation.

Key Words : Human Relations, attitudes, educational innovation, communication.

Resumen

La investigación es de tipo aplicado y sustantivo descriptiva (Sánchez y reyes, 2006). El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre las actitudes hacia las relaciones humanas y los proyectos de innovaciones educativas de las instituciones del distrito de Chilca, Huancayo. El método empleado fue el descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 61 docentes. Todos fueron evaluados con una escala tipo Licker para la actitud hacia las buenas Relaciones Humanas y la Lista de Cotejo para recoger las características, criterios y pertinencia de las innovaciones educativas. Los resultados mostraron que los docentes del distrito de Chilca, Huancayo no presentan actitudes positivas hacia las buenas Relaciones Humanas y que los proyectos educativos no tienen la calidad deseada.

Palabras Claves: Relaciones humanas, actitudes, innovación educativa, comunicación.

Introducción

Desde el punto de vista teórico estas dos variables estudiadas están muy asociadas, en tanto que la labor docente se ejercita en un ambiente positivo de buenas relaciones humanas da lugar a trabajar exitosamente proyectos educativos.

Además debería existir una relación directa entre ambas variables, pues se deduce que siendo las habilidades sociales la clave del éxito de una institución educativa, permite afianzar los vínculos de comunicación entre los docentes, de fomentar el trabajo en equipo; asimismo, de saber escuchar y respetar la opinión de los demás sin que esto fomente el trabajo pasivo y receptivo sino más bien el trabajo democrática, es decir, donde se refleje la participación colectiva de todos los docentes. Entendiendo de esta manera las relaciones humanas, la institución educativa se convierte en una pequeña sociedad donde se pueda superar el individualismo y el egocentrismo de sus integrantes, donde se trabaje pensando en los intereses de todo el grupo humano y donde el fin último sea construir una sociedad más justa y equitativa (Mendo, 2006).

Está claro también, que las buenas relaciones humanas no dependen solamente de identificar y seleccionar a profesionales idóneos técnicamente, sino de contar con directivos capaces de crear un ambiente laboral adecuado y óptimo para trabajar en función a los propósitos institucionales, donde el lenguaje que se maneje sea único y apropiado a la realidad de la institución. Asimismo se manejen mecanismos estratégicos para fomentar el trabajo colaborativo y participativo de todos los docentes: compensaciones justas, reconocimientos, comunicación de puertas abiertas, empoderamiento, capacitación y desarrollo, etcétera, que permita a la comunidad educativa en sí conseguir sus objetivos y metas. Aquellas instituciones educativas que logran trabajar de esta forma, definitivamente son más competitivas que aquellas que no lo hacen.

Por otro parte, las buenas relaciones humanas ayudan a las instituciones educativas a aumentar su eficiencia, a alcanzar con mayor tesón sus metas, además de facilitar su adaptación y/o superación a los cambios existentes en este mundo competitivo, cambiante, pero no pocas veces excluyente, a pesar de los diversos esfuerzos de inclusión social que se viene proponiendo a la luz de las modernas teorías educativas (Burga, 1999).

Sin embargo la realidad que se vive en las instituciones educativas del distrito de Chilca es otra; las relaciones humanas son pobres y precarias, prima más los intereses personales que los colectivos, la autoridad se va perdiendo por no tener claridad de los propósitos institucionales, se fomentan capacitaciones desfasadas a los intereses de la institución, lo cual genera malestar y conflicto de los docentes, los chismes y comentarios sin fundamento es el pan de cada día que se emplea como mecanismo de defensa y ataque, las rencillas entre grupos entorpece y retrasa la ejecución de los proyectos, la condición laboral y el tiempo de servicio no se maneja acertadamente pues se cree erróneamente que por tener laborando muchos años en la institución uno se convierte en autoridad y que su propuesta tiene que ser acatada, sin discusión y análisis alguna.

Por otro parte, los proyectos que se trabajan en las instituciones educativas del distrito de Chilca no están direccionados a los propósitos institucionales, sus objetivos no son claros ni responden a la necesidad institucional, el Proyecto Educativo Institucional es un mero documento que sólo sirve para formalizar el cumplimiento con la UGEL.

Estos aspectos y otros se han presentado y tratado en la presente investigación; los que sin estar distantes a la realidad educativa regional y nacional evidencian como se presenta y conceptualiza las relaciones humanas y de qué manera se debe enfocar y concebir los proyectos pedagógicos.

Es de esperar que los resultados expuestos en este estudio permitan comprender y mejorar las limitaciones que se tiene en el proceso educativo regional, nacional y mundial, a fin de lograr la visualizada calidad educativa, que hoy es y debe ser el fundamento a promover, no sólo para el desarrollo económico-social y cultural de los países, sino, igualmente, para las personas, a pesar de sus manifiestas diferencias sociales.

MÉTODO

La investigación desarrollada ha sido de tipo aplicado, porque implica conocer un determinado tema para aplicarlo en un asunto concreto. “La investigación aplicada por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnología, de allí que pueda confundirse en algún momento con la investigación tecnológica” (Sánchez y reyes, 2006). Más adelante, los autores aclaran más aún el tema, diciendo: “Todas las investigaciones tecnológicas son aplicadas, pero no todas las investigaciones aplicadas son necesariamente tecnológicas” (p. 16).

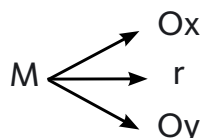
En relación al nivel la investigación se ha efectuado en lo descriptivo, en tanto que supuso caracterizar las variables, tales como se hallan al momento de efectuar la aplicación de los instrumentos de recojo de datos. La investigación descriptiva se caracteriza por emplear técnicas de observación directas y/o indirectas, de acuerdo a la o las variables de interés para el investigador, pero en ella, éste (el investigador) no modifica la realidad, obtiene datos sobre ella y los reporta tal y como se presenta a la luz de sus observaciones (Yarlequé, 2007).

Los métodos fundamentales empleados han sido el método científico, el cual ha sido considerado como método general, que a decir de Sánchez (2006), ha implicado desarrollar una serie de razones y procedimientos para llegar a la concreción de la meta. Como método particular se ha considerado el método descriptivo, el cual ha consistido en describir, analizar e interpretar sistemáticamente las actitudes hacia las Relaciones Humanas y como éstas influyen en la elaboración, ejecución y evaluación de Proyectos de Innovación educativa.

Este método ha permitido estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural, sin manipularla ni distorsionarla.

La población universo ha comprendido a los educadores, directivos y personal administrativo de las I.E. del distrito de Chilca, del nivel primario. La muestra ha estado representada por los 61 docentes de las I.E. N° 30012 y 31554 del distrito de Chilca, respectivamente.

El diseño a emplearse fue el descriptivo correlacional, cuyo esquema es como sigue:



Donde:

- M : Es la muestra en la que se realizó el estudio
- Ox : Representa la variable relaciones humanas
- Oy : Representa la variable innovaciones educativas
- R : Es la relación entre ambas.

El diseño correlacional, no permite afirmar relaciones causa-efecto. No alcanza al nivel explicativo, pero constituye un primer acercamiento a éste. Hay que aclarar que, el hecho de que dos o más variables estén significativamente correlacionadas, no supone necesariamente causalidad (Yarlequé, 2007).

En el desarrollo de la investigación se ha empleado la Técnica de la Observación Indirecta, debido a que la variable de estudio no fue observada en forma directa (Yarlequé, 2007) El instrumento utilizado para medir las actitudes hacia las Relaciones Humanas, fue la Escala Tipo Likert, construido por la investigadora la cual tiene cuatro dimensiones: Interacción social, comunicación, relaciones agradables y relaciones desagradables, asimismo la escala consta de 61 ítems, 20 en dirección positiva y 41 en dirección negativa. El instrumento fue validado de acuerdo a lo que señala lickert, es decir mediante el sistema ítem- test, obteniéndose como coeficiente 0,41 con la fórmula producto momento de Person. Ésta r, es estadísticamente significativa, a la luz de las tablas correspondientes. (Levin, 1979), lo que significa que la prueba tiene validez estadística.

En torno a la confiabilidad de la prueba, se estableció mediante el sistema test-rest, obteniéndose una correlación entre el pre y la post test 0,93, la cual es estadísticamente significativo, por consiguiente quedó establecida la confiabilidad del instrumento.

En cambio la variable Innovaciones Pedagógicas ha sido medida a través de la Lista de Cotejo, adecuadamente elaborada para tal fin y fue validada a través de la concordancia de jueces. Ésta prueba consta de 33 ítems los cuales recogen los aspectos sustanciales que debe de cumplir como requisito un proyecto de Innovación Pedagógica durante su elaboración, ejecución y evaluación.

RESULTADOS

Variable 01: Relaciones Humanas

Tabla N° 01: Distribución de la muestra por niveles de intensidad en la escala de actitudes hacia las Relaciones Humanas

NIVELES	PARÁMETROS	fi	Fi	Hi	hi%	Hi	Hi%
MUCHA ACEPTACIÓN	275,3-290	1	1	0,02	1,64	0,02	1,64
ACEPTACIÓN	244,5-275,3	6	7	0,10	9,84	0,11	11,48
NEUTRALIDAD	213,6-244,4	17	24	0,28	27,87	0,39	39,34
RECHAZO	182,7-213,5	18	42	0,30	29,51	0,69	68,85
MUCHO RECHAZO	152-182,6	19	61	0,31	31,15	1,00	100,00

En la Tabla N° 01 se presenta la distribución porcentual de toda la muestra por niveles de intensidad en la escala de actitudes hacia las Relaciones Humanas. Puede observarse que el porcentaje más elevado se halla en el nivel de mucho rechazo (31,15%), seguido del rechazo (29,51%) y la neutralidad (27,87%). Estos resultados implicarían que en un buen porcentaje de educadores existiría una actitud de mucho rechazo, hacia las buenas relaciones humanas que se vive en las instituciones educativas. Sin embargo puede notarse que existen docentes ubicados en el nivel de mucha aceptación y aceptación con porcentaje mínimo que evidencia su actitud a favor de las relaciones Humanas.

Variable o2: Innovaciones Educativas

Tabla N° 02: Distribución de la muestra por puntajes en la lista de cotejo

PUNTAJE	fi	Fi	hi	hi%	Hi	Hi%
1	2	2	0,29	28,57	0,29	28,57
2	0	2	0,00	0,00	0,29	28,57
3	1	3	0,14	14,29	0,43	42,86
4	0	3	0,00	0,00	0,43	42,86
5	1	4	0,14	14,29	0,57	57,14
6	0	4	0,00	0,00	0,57	57,14
7	0	4	0,00	0,00	0,57	57,14
8	1	5	0,14	14,29	0,71	71,43
9	0	5	0,00	0,00	0,71	71,43
10	1	6	0,14	14,29	0,86	85,71
11	0	6	0,00	0,00	0,86	85,71
12	0	6	0,00	0,00	0,86	85,71
13	1	7	0,14	14,29	1,00	100,00

En esta tabla se puede observar que la distribución más alta se ubica en el primer intervalo (28,57%) seguido del tercer, quinto, octavo, décimo y treceavo intervalo (14,29%), aspecto que evidencia que en un mínimo porcentaje se cumple los aspectos sustanciales (alteraciones novedosas, práctica educativa y disposición política) para trabajar Proyectos de Innovación Educativa

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

- Ho No existe correlación entre los puntajes obtenidos por los docentes del distrito de Chilca, Huancayo en las pruebas de relaciones humanas e innovaciones educativas.
- H1 Existe correlación entre los puntajes obtenidos por los docentes del distrito de Chilca, Huancayo en las pruebas de relaciones humanas e innovaciones educativas.

Tabla N° 03: Correlación de los resultados hallados en la prueba de innovaciones educativas en función al puntaje mayor y puntaje menor de los proyectos

PROYECTOS	MEDIA DE LAS ACTITUDES	PUNTAJE PROYECTOS
1	238,2	5
2	202,5	3
3	196,0	1
4	216,8	1
5	198,2	8
6	209,5	13
7	193,5	10

En la tabla N° 03, se observa la correlación entre los puntajes de los proyectos y las actitudes de sus autores. Estos puntajes llevados a la fórmula producto momento de Pearson arrojan una "r" práctica de -0,14, no significativa; por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

Los resultados expuestos presentan un panorama interesante, pues la gran mayoría de docentes de la muestra (61), presentan un alto índice de neutralidad hacia las relaciones humanas, aspecto que nos indica que ni están a favor ni en contra de las relaciones humanas positivas.

Una de las posibles causas para mostrar indiferencia hacia las relaciones humanas sería las deficientes condiciones de vida que tienen los docentes, al igual que los demás trabajadores, por la mantención del modelo económico liberal que ha empobrecido y continúa empobreciendo a un elevado porcentaje de los peruanos. No debe soslayarse el hecho de que la economía neoliberal es de carácter elitista, excluyente, privatista, segmentada y discriminatoria, En asuntos académicos, este modelo promueve, el individualismo, el autoritarismo y deshumanización como lo reconoce Mendo (2006).

Asimismo, estos resultados logrados en cuestiones de comunicación, interacción social y relaciones agradables y desagradables hacen suponer que un buen contingente de educadores son personas que han ingresado al magisterio sin la rigurosa selección que debe exigirse en los exámenes de ingreso, sin el adecuado perfil de ingresante de la carrera. Por ello, existiría una gran indiferencia hacia las relaciones humanas y un gran rechazo a fomentar una buena comunicación, razón vital para afirmar que los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chilca, no les importa si las relaciones humanas sean buenas o malas.

Otra de las posibles causas sería la ausencia de liderazgo en las instituciones educativas del distrito de Chilca, aspecto que generaría una deficiente gestión monopolizada en el individualismo.

El liderazgo es un proceso en el que una persona influye en otras para que cumplan una serie de objetivos, y dirige la organización de un modo que la hace más coherente y cohesiva. Los líderes llevan a cabo esta tarea utilizando sus atributos de líderes (Lazzati, 2008). Es decir, un docente puede estar al mando en una institución educativa, pero eso no la convierte necesariamente en líder. No es lo mismo ser un jefe que un líder. El jefe puede lograr que los demás realicen sus tareas por obediencia, dinero, miedo a perder el trabajo, etc. mientras que el líder consigue que sus seguidores lo hagan porque lo desean, el jefe o jefa que consigue que sus trabajadores lo vean como un líder, está logrando que se sientan cómodos en su puesto de trabajo, que encuentren satisfacción en él, que se sientan parte de un equipo (de algo importante) y que confíen en su líder y su capacidad para dirigirlos correctamente; además los docentes integrantes son quienes forman parte de aquellos que han sobrepasado en importancia a cualquier otra actividad humana, dejando atrás la rutina y se transforman en verdaderos líderes académicos (Martel, 2009).

Por otra parte, estas cuestiones negativas halladas, no impiden reconocer que existe un porcentaje mínimo (9,84%) de la muestra de 61 docentes que están a favor de las relaciones humanas, aspecto que nos indica que a partir de este grupo de docentes se pueden emplear estrategias motivacionales para optimizar las relaciones humanas, direccionar el trabajo a propósitos institucionales comunes, donde el lenguaje común sea el elemento vital para fortalecer la comunicación, la interacción social y las relaciones agradables de los docentes.

Si esto sucede con la variable relaciones humanas, no se percibe una diferencia sustantiva en lo referente a la variable innovaciones educativas, puesto que, se observa deficiencias para elaborar proyectos de innovación educativa, sólo un proyecto logra cumplir 13 ítems de los 33 que se requieren para alcanzar la denominación de proyecto de innovación educativa.

Por otro lado, se aprecia que la gran mayoría de proyectos cumplen con un buen porcentaje de ítems de la dimensión práctica educativa; aspecto que indicaría que los proyectos de innovación suelen responder más al trabajo rutinario que a las políticas institucionales de transformación educativa. Por su parte Pérez (2008) describe el aburrimiento en el trabajo como un estado emocional de insatisfacción que no radica solamente en el tipo de actividad que se realiza, sino, sobre todo, en la falta de satisfacción que produce realizar ese trabajo y en la percepción que tenemos de él (por ejemplo, de perder el tiempo en algo que no nos interesa, pero que debemos realizar indefectiblemente si a fin de mes queremos poder pagar nuestras cuentas).

Además, se observa que, así existan buenas relaciones humanas o pésimas relaciones humanas igual se bajan y mentalizan los proyectos de innovación. Esta situación es la que se debe revertir, pues para trabajar buenos proyectos de innovación se requiere unificar criterios, manejar un solo lenguaje institucional, mantener una buena comunicación, fomentar el trabajo colaborativo, participativo y democrático dentro de un clima de buenas relaciones humanas. Finalmente, se debe considerar mecanismos estratégicos para motivar y reconocer la labor docente.

CONCLUSIONES

1. A la mayoría de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chilca, Huancayo no le interesa trabajar en un ambiente de positivas o negativas relaciones humanas y los proyectos de innovación educativa no evidencian características para ser denominados como tal, sin embargo, estos dos aspectos no están estadísticamente relacionados.
2. En un cien por ciento los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chilca, Huancayo no considera la disposición política como aspecto relevante para trabajar las innovaciones educativas. Ello hace difícil que desde la escuela se gesten las transformaciones sociales.
3. El hecho de no haberse registrado relaciones estadísticas entre las variables relaciones humanas e innovaciones educativas, pondría en evidencia que los docentes de las instituciones educativas del distrito de Chilca, Huancayo no consideran necesario las relaciones humanas positivas o negativas para trabajar proyectos de innovación educativa, lo que implicaría que ambas variables discurren en forma aislada, una de la otra. Lo cual supone que, no todo docente con actitudes favorables o desfavorables hacia las relaciones humanas elaboraría aceptables proyectos de innovación educativa. Esto es preocupante porque las relaciones humanas y las innovaciones educativas deberían ir de la mano en profesionales tan importantes para el desarrollo de la sociedad.

Referencias bibliográficas:

- Burga, D.(1999). El marco lógico y la gestión de proyectos, Serie Guía de consultorías N° 04.
- Freire, P.(1998). La educación y el maestro/a: no hay docencia sin discencia, en Pedagogía General, de Isaac Canales Quevedo y Sigfredo Chiroque Chunga. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.
- González y Escudero. (1987). Innovación educativa. Teorías y procesos de desarrollo. Barcelona.
- Iguñiz Echevarría, M. (2005). Política Educativa y Democracia en el Perú. Lima, Perú: Tarea, Asociación de Publicaciones Educativas.
- Lazzati, S. (2008). El cambio del comportamiento en el trabajo.(1ra ed.-B). Buenos Aires: Edición Granica S.A.
- Mendo Romero, J.(2006). Entre la utopía y la vida. Ensayos de Filosofía y Educación. Lima, Perú: Editorial Pedagógico de San Marcos.
- Morrish I.(1978). Cambio e innovación en la enseñanza. Salamanca, España: Anaya.
- Sánchez, H. y Reyes R. C. (2005). Temas de Psicopedagogía I. Para educadores y psicólogos escolares. Lima, Perú: Editorial visión universitaria.