



Universidad Austral de Chile

Facultad de Filosofía y Humanidades

Escuela de Pedagogía

Profesor Patrocinante:

Sra. Eugenia Casanova Guarda

Instituto de Filosofía y Estudios Educativos

“Importancia de las Relaciones Humanas entre quienes forman parte de la labor educativa en el Liceo Agropecuario y Forestal Lipingüe”

Tesis para optar al título de
Profesor en Educación Musical y al
Grado de Licenciado en Educación

FERNANDO OMAR SALAS QUEZADA

2008

ÍNDICE

Introducción.....	2
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Marco Teórico.....	8
Metodología.....	37
Análisis de datos.....	39
Conclusiones.....	61
Tema “La vocación”.....	80
Bibliografía.....	91
Anexos.....	92
Instrumento para trabajadores.....	93
Instrumento para alumnos.....	105

INTRODUCCIÓN

En el pasado, en el presente y en el futuro será posible encontrar consignados en las líneas de algún trabajo escrito llámese ensayo, libro, o tesis una pequeña porción de texto en la cual se haga referencia a alguna experiencia que emane desde la propia vida del autor, pues en efecto por más que se pretenda teorizar, todo recuento teórico adquiere mayor significancia o debe su significancia a partir de la recopilación de hechos que nos han sucedido.

Muchos pasajes se tiñen de nostalgia cuando evocan la propia experiencia que se constituye firmemente como base para la ilustración de posibles exposiciones posteriores. Es así como al plantear el inicio de la presente tesis fue casi inimaginable no partir sin compartir con los lectores una experiencia que permite aclarar el por qué del sentido de este trabajo.

“Un día por la tarde y una vez finalizada la jornada de clases caminaba por el pasillo de mi liceo para distraerme un poco, cerca de mí se encontraba una alumna interna que al parecer hacía lo mismo, solo la observé y respete su espacio, unos minutos más tarde ella se me acercó y me dijo: “¿Don Fernando le puedo pedir un favor?”. Es frecuente que las alumnas de un liceo como el nuestro nos pidan favores, los cuales en su mayoría son favores económicos, esto se debe a que en general se trata de alumnas que provienen de familias que viven en condiciones de pobreza; de tal modo que cuando esta alumna me hizo ésta pregunta mi primer pensamiento fue “¡Aaay!, ojalá que no me pida plata” no me quiero justificar pero en realidad pensé esto no con el objetivo de negarle la ayuda a la alumna,

sino por que en verdad en ese momento no tenía dinero y yo tenía vergüenza de defraudar a la alumna.

Sin embargo le respondí “Dime ¿de qué se trata?”, ella replicó diciendo “Si le explicó, por favor no se enoje”, lo cual solo me causó mucha curiosidad y le repetí diciendo “no te preocupes dime ¿Qué necesitas o en que te puedo ayudar?”, ella volvió a decirme “Profesor seguro que no se va a enojar” y yo dije “¿Cómo enojarme sino sé de que se trata?, además un favor tiene que ver con la necesidad que uno tiene y a mí no tendría por que enojarme tu necesidad, pues, es justo que todos necesitemos algo de vez en cuando y si se puede ayudar a quien lo necesita ¿Por qué no?”. Ella enfatizó con un rostro notoriamente avergonzado: “Profesor es que se trata de algo muy importante para mí en este momento y me da vergüenza decírselo”, al ver su actitud le dije: “Lorena ya estamos aquí por favor tenme confianza y dime”, en ese momento se llenaron sus ojos de lágrimas y me dijo “Necesito pedirle que me de un abrazo”, sorprendido por la inusual solicitud la abracé calurosamente por unos minutos, durante los cuales observé como ella se desahogaba. La alumna al momento del abrazo se encontraba muy afectada por lo cual me llamó bastante la atención cuando al finalizar el abrazo ella había cambiado notoriamente de actitud esbozando una sonrisa y una mirada mucho más esperanzadora.

Ella sin siquiera contarme cual era la razón de su evidente pena solo tuvo palabras muy sentidas de agradecimiento por la disposición que tuve al brindarle un breve momento de afecto.

Ella era una simpática alumna de segundo medio, rellenita físicamente, en ningún caso se trataba de una alumna que presentara lo que para la normalidad se considera un estereotipo estéticamente bello de lo cual se pudiera pensar que al tratarse de una alumna

que consciente de su buena “fachada”, quisiera pasarse de lista conmigo que en aquel entonces era bastante más joven.

Aquel día después de esa inusual experiencia me sentí muy bien, es más podría decirse que quedé a flor de piel y lo que en principio fue un prejuicio de mi parte no fue otra cosa sino la paz para esa alumna pero también y no menos importante la felicidad para mí, pues no contaba con que en aquel día yo podría con un acto tan pequeño procurarle tanto bien a alguien. Debo reconocer con mucho orgullo que el solo recordar ésta experiencia ya es muy emocionante. Estoy seguro que los lectores de este trabajo, al tiempo en que yo he relatado mi historia, no han evitado evocar las propias, las cuales no me extrañaría que se cuenten por gran cantidad.

Al igual que ésta experiencia existen otras en las cuales los involucrados han sido compañeros de trabajo o incluso amigos, es más, en algunos casos las experiencias no han sido del todo gratas pero en el caso de estas últimas como de aquellas que sí han sido gratas, las vivencias y la solución de éstas han sido en contacto con otros.

Pero es ésta experiencia escrita más arriba con esta alumna la que sucede en un contexto que no hace otra cosa sino que proponerme una serie de preguntas: ¿Por qué la alumna me buscó a mí para pedirme ese favor?, Independiente de mí ¿por qué ella pensó en un trabajador o adulto para dar solución a su necesidad? ¿Qué pasó por su mente, que sintió que podía pedir un favor como ese?. El tenor de éstas preguntas se da porque precisamente favores de este tipo no son los más comunes entre las estudiantes de enseñanza media.

Tiempo después habiendo finalizado la clase en el curso en el cual estudia la alumna antes mencionada le pregunté: “¿Qué influyó en ella para tomar la decisión de pedirme ese favor? Con un tono muy agradable y sereno su respuesta fue: “ que ella se acercó a mi

porque me ve como a alguien de su familia y ese sentimiento es generalizado hacia las personas que integran su entorno como internado es decir trabajadores y alumnas”. En seguida le pregunté ¿En verdad tú te sientes aquí como en tu casa? Ella respondió que “sí”, en seguida le hice otra pregunta ¿Qué te hace sentir eso? o ¿A que se debe que aquí te sientas de esa manera? A lo cual respondió que ella observaba que en general en nuestro liceo la preocupación por los alumnos iba más allá de lo académico y disciplinario, pues se notaba que los trabajadores del liceo trataban a los alumnos como personas, por último le pregunté ¿Cuál era la consecuencia de esta manera de actuar de los trabajadores o que significaba para ella? Sobre esto señaló: “que este tipo de conducta por parte de los trabajadores hacia ellas, ayudaba a estimularlas positivamente provocando en ellas una alta motivación y disposición para la superación personal lo que las hacía tratar mejor a las demás compañeras y rendir mejor en el estudio”.

Todo la experiencia anterior me ha ayudado para acuñar la idea de estudiar con seriedad y en profundidad lo que empíricamente parece una verdad simple la cual es: que mientras mayor y mejor es la calidad de las relaciones humanas en un equipo de trabajo ésta trasciende a los alumnos, generando un clima propicio para el desarrollo personal y para el buen rendimiento académico.

Pero ¿Por qué esto lo he observado más en este colegio?, ¿Qué hace que otros colegas que también han hecho clase en otros liceos lleguen a opinar cuando recién llegan que acá existe un clima grato para trabajar? ¿Qué hace que algunos trabajadores que habiendo recibido mejores ofertas salariales no duden en rechazarlas? ¿Por qué en este liceo se habla de la gran familia, pero a diferencia de muchos liceos con verdadero arraigo de la palabra?.

Serán entonces necesario además de las relaciones interpersonales estudiar en detalle la vocación como elemento que las interviene, este tema se encuentra desarrollado en las Pág.: 54 a 58. para licenciatura en Educación.

Son estas interrogantes las que encontrarán respuestas durante la presente tesis que presento para optar al título de Profesor de Educación Musical y también Licenciado en Educación.

OBJETIVO GENERAL

En la presente tesis el objetivo general será: Conocer y analizar las relaciones interpersonales existentes entre los miembros que integran el Liceo Agropecuario y Forestal de Lipingüe.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Durante la presente tesis se desarrollarán los siguientes objetivos específicos:

1. Elaborar un marco teórico en el cual se definan las relaciones humanas y algunos de sus conceptos asociados de manera que permita enfocar el propósito de esta Tesis desde la perspectiva de las ciencias que estudian el tema, utilizando como consecuencia durante el desarrollo de la presente el lenguaje técnico apropiado.

2. Detectar a través de instrumentos aplicados en la presente tesis la calidad de las relaciones interpersonales presentes en este liceo.
3. Registrar aquellos factores que favorecen e impiden el buen desempeño de las relaciones interpersonales en esta institución.
4. Verificar la conciencia individual y colectiva que existe entre los trabajadores y alumnos de este liceo en relación a la práctica de las relaciones interpersonales positivas y el beneficio que estas generan para el clima institucional.
5. Establecer la relación que existe entre vocación y relaciones humanas, y la conciencia que al respecto presentan los trabajadores.
6. Extraer a partir de los objetivos propuestos y los datos obtenidos en los instrumentos, conclusiones que permitan constatar los aportes teóricos que prueban la influencia de las relaciones interpersonales positivas en el éxito de toda institución, en este caso del Liceo Agropecuario y Forestal Lipingüe.
7. Plantear orientaciones y sugerencias que permitan configurar opciones reales que posibiliten mejorar o potenciar las relaciones interpersonales de ésta unidad educativa

MARCO TEÓRICO.

I. Capítulo: Comportamiento Humano

Al preparar y presentar la exposición del presente marco teórico es de vital importancia enunciar, delimitar para posteriormente definir el tema de estudio, en este caso las “RELACIONES INTERPERSONALES”.

Concepto que se refiere a los humanos y sus formas de interactuar. No es mera casualidad entonces que los escritores coinciden al señalar que el hombre desde sus orígenes a vivido en comunidad y para lograr y alcanzar sus necesidades, intereses o expectativas a debido en forma voluntaria u obligada entrar en contacto con los demás seres de su género, al respecto todos encaran este tema de estudio, repito, con algo en común “El hombre desde sus orígenes es un ser social”. Pero se aprecian algunas diferencias en cuanto a qué se debe abordar primero, sí el hombre o las relaciones de estos con los demás.

Por tal razón en la presente se tomará el camino desde el tema central, vale decir, las relaciones interpersonales y se abordará desde la **Psicología Social** hacia sus conceptos que las detallan, las conforman y las explican.

Entenderemos como Psicología Social: **“La ciencia que se preocupa de todos los aspectos de la conducta social del hombre. Por lo tanto, la psicología social estudia la conducta del individuo dentro de la sociedad. Por lo tanto la unidad básica de estudio y análisis es la conducta interpersonal”.** (*Casanova 2002: 2*)

Otra de las acciones más aceptadas es la que propone (*Gordon Alport 1968*) en la que dice Psicología Social: **“Es un intento de entender y de explicar como el pensamiento, los sentimientos y el comportamiento de los individuos son influidos por la presencia real o imaginaria de otros”**

De este modo al considerar la opinión de la Psicología Social es más fácil aproximarnos a lo que en esencia es la conducta humana y sus relaciones hacia los demás o relaciones interpersonales.

Al respecto la doctora Laura Olivero dice: **“Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas.”** (Olivero 1995).

Si tomamos como referencia esta definición entenderemos que todo lo relativo a nuestra existencia está inmerso en el plano de las relaciones interpersonales, es decir, nada o poco de lo que hagamos estará ajeno a ellas.

Así es, en efecto. Al leer estas páginas usted es parte de una de las modalidades de las relaciones humanas: la comunicación. Está captando un mensaje escrito por el autor de la tesis, su acción tuvo lugar hace ya algún tiempo y las ideas las está conociendo aquí y ahora. Con todo, escritor y lector participan en un acto de relaciones humanas. Y este es un detalle interesante que conviene considerar algo ocurrido en el pasado y escrito puede influir en las relaciones humanas. (Fruehling y Herr 1993: 1)

De esta manera se puede hacer alusión a infinidad de ejemplos en los cuales se puede constatar que se puede participar de relaciones interpersonales de manera consciente e inconsciente: incluso estando dormidos junto a otras personas en una misma habitación es posible entrar en un problema de relaciones humanas cuando uno de ellos ronca de manera exagerada o si en otro caso uno de ellos tuviera una de sus más íntimas manifestaciones fisiológicas.

Cuando los individuos se desplazan a cualquier actividad de su vida diaria ya sea estudio, trabajo, visitas, amigos o familiares, reuniones de grupos (deportivos, religiosos,

políticos, etc.) se están ejerciendo relaciones personales inclusive en el medio de locomoción, aunque fuera arriba de una micro, si esta está muy llena no será extraño observar como suceden ciertos roces y como estos afectan a las víctimas sobre todo si son pequeños, ancianos o hermosas mujeres. Del mismo modo si se hace un traslado a alguna actividad particular se podrá observar como en la carretera o en una vía congestionada se distinguen diversas expresiones para las relaciones humanas, algunos conductores con actitud de paciencia esperando la normalización de la situación y muy opuesto a eso otros conductores que si pudieran quien sabe que harían con los vehículos que son la razón de su atraso.

Consciente de que todo forma parte de las relaciones humanas conviene clarificar en detalle aquellos aspectos que ayudan a formarla, que intervienen en ella y que ayudan a entender mejor cuando estas son positivas o negativas.

Como estaba escrito en una de las definiciones anteriores **“La ciencia que se preocupa de todos los aspectos de la conducta social del hombre. Por lo tanto, la psicología social estudia la conducta del individuo dentro de la sociedad.”** (*Casanova 2002: 2*). Importa señalar y esclarecer que las relaciones interpersonales participan fundamentalmente el individuo y la sociedad y para entender mejor a cada una de estos componentes es que serán estudiadas brevemente.

Primero señalar que el hombre es un ser viviente en cuya expresión de vida confluyen cuatro aspectos o rasgos más distinguibles en él.

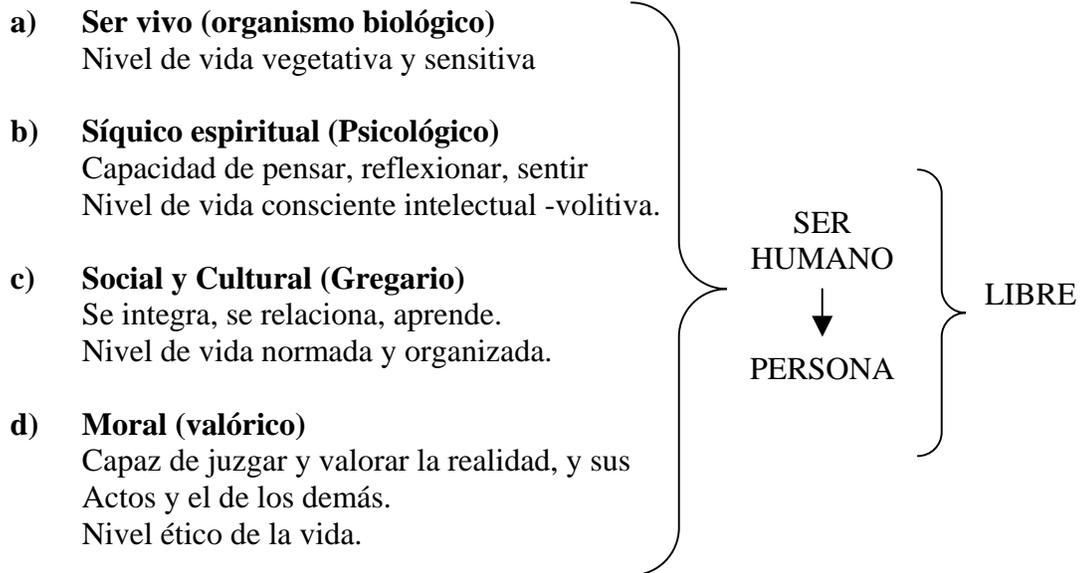
A) **Biológico:** es un ser dotado de vida con existencia biológica por lo tanto al igual que los seres vivos (vegetales y animales), cumple un ciclo vital: nace, se nutre, se desarrolla, se reproduce y muere.

B) **Racional:** el ser humano a parte de realizar las operaciones de la vida vegetativa y sensitiva, propias de las plantas y animales, realiza otras más perfectas, que son propias del hombre y que constituyen la gran marca, que nos diferencia de los demás seres vivos, esto es, la capacidad intelectual- volitiva, que está en estrecha relación con la conciencia y la voluntad. Lo anterior significa que la vida humana esta regida por la razón, por su capacidad conciente. Por lo tanto todos sus comportamientos y su existencia se fundamentan en la conciencia psicológica.

C) **Socio-Cultural:** el instinto gregario del hombre, lo hace agruparse en torno a los demás para construir un mundo social y cultural.

D) **Moral:** para los humanos, la realidad (las cosas) y las conductas son valoradas de acuerdo a una escala de valores que prevalecen y que son parte de una determinada cultura. Esta condición es propia de los humanos ya que es el único ser viviente sobre la tierra que puede valorar y juzgar sus propios actos y el de los demás, por tal razón es un ser consciente de lo que hace, entonces la conciencia Moral es la clave, el hombre actúa racionalmente, y con una Moral base y fundamento se sus acciones.

ESQUEMA SER HUMANO



(Casanova 2002: 2-3).

El esquema presentado y los conceptos que definen al hombre enunciados más arriba sirven para entender mejor a que se refiere cuando hablamos de “hombre”, en el caso del ser biológico, este rasgo del hombre da pie para poner atención en su ciclo vital y así comprender que en su proceso de vida, este genera ciertas necesidades que son inherentes a la propia vida, estas son:

- a) **Conservar la vida:** este es la necesidad de cuidar la propia vida. Para subsistir necesitamos comer, beber, descansar, respirar y ayudar al organismo a que cumpla todas sus funciones.
- b) **Librarse del miedo y la zozobra:** una vez que se han satisfecho las necesidades vitales todos anhelamos llevar una vida lo más segura y cómoda posible. Nos vestimos para conservar el calor del cuerpo y evitar mojarnos, procuramos evitar todos los peligros físicos que advertimos con facilidad. Lo desconocido constituye una amenaza potencial y por eso hacemos todo lo posible por

organizar nuestra existencia. Nos esforzamos por modificar las conductas de las personas e influir en las situaciones que nos hacen sentirnos inseguros, así procuramos el trato de las personas y creamos las condiciones que nos den tranquilidad.

- c) Sentirse amado: diversos estudios han demostrado que las criaturas que creen sentirse protegidos y amados pueden llegar a ser adultos normales en lo físico pero sus relaciones humanas sufren grave deterioro porque no han aprendido desde la infancia a dar y recibir afecto.**
- d) Sentirse amado y respetado: una vez que sabemos que hay gente que nos quiere, anhelamos tener un prestigio ante los demás al igual que a todos hace falta ser alabado y saber que se es objeto de tensión. Estos sentimientos hacia uno fortalece la confianza en uno mismo. así la escuela se procura ganarse la estimación de los maestros consagrándose al estudio u a otras actividades extra-académicas. En el trabajo o se pone esmero en hacerse grato a sus jefes para que ellos expresen su reconocimiento hacia uno.**
- e) Convertir en realidad las facultades potenciales: una vez satisfechas las cuatro necesidades anteriores una persona ya puede ponerse en posición de pensar a cerca de lo que es capaz de hacer. Se trata de que el hombre intenta revisarse haciendo todo lo que es capaz de alcanzar. Si uno no se realiza en este punto sobreviene la frustración en este sentido autorealizarse no es simplemente volverse rico, famoso o poderoso sino que concretando aquello para lo cual uno tiene condiciones o potencialidades, quien haya concretado las cuatro necesidades anteriores si no hubiese desarrollado plenamente sus**

potencialidades no se sentiría completamente realizado. Para ello es muy importante conocerse uno mismo o tener conciencia de uno mismo.

(Fruehling y Herr 1993: 14)

Tener presente estas cinco necesidades permite comprender mejor las formas que tienen de relacionarse algunas personas con los demás, en efecto no se puede pedir a una persona que vive en condiciones de pobreza extrema y cuyo apremio es la necesidad de tener con que subsistir que esté preocupado de alguna potencialidad o talento que no está desarrollando, es evidente que esto es lo último que pasa por sus mentes.

Tener y usar este conocimiento será de vital importancia para quién quiera llevarse bien con los demás.

Volviendo al esquema del ser humano (Página 7), en el rasgo que lo compone que es racional se profundiza precisamente en aquella capacidad que nos diferencia de los demás seres vivientes esto es nuestra capacidad de pensar, reflexionar y sentir, con lo cual se llega a formar una conciencia intelectual y volitiva, pero ¿Cómo se genera esto? ¿Qué primera condición o capacidad se debe tener para poder sentir, pensar, reflexionar y a partir de ello generar una conciencia?. Se habla entonces de esta primera que es la capacidad de percibir de la cual se consignarán algunas definiciones.

- a) Son aquellas ideas que dan una visión particular del mundo, aquellos procesos que influyen en las ideas que tenemos de todo lo que nos rodea.

(Casanova 2002: 8).

- b) La percepción: es el proceso mediante el cual las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y comprensión a su mundo. La percepción aporta la materia prima necesaria para los procesos del pensar, sentir y actuar. En

el proceso perceptivo también influyen significativamente los valores y creencias, los pensamientos, el mundo de la acción.

(Olivero 1995: 10).

Una vez percibidos los estímulos del entorno ya sean estos provenientes de personas o cosas entrará en funcionamiento nuestro pensamiento, por pensamiento se entenderá: **“Como la capacidad de analizar, evaluar y emitir un juicio sobre lo que nos afecta como también planear conductas complejas y organizar nuestras acciones de acuerdo a la información con la que contamos.”** *(Olivero 1995: 11).*

Estando articuladas entonces la percepción y nuestra capacidad de pensar se genera el acto de posesionamiento o apoderamiento de nosotros mismos como de lo que nos rodea, la consecuencia de esta posesión que obtiene el ser humano es lo que llamamos **conciencia**, para entenderla mejor se recurrirá a la siguiente definición.

“La conciencia psicológica es un conjunto de experiencias psíquicas que en cierto momento aprehendemos a nuestro Yo *(Rychlowsky, lecciones de ética).*

“La conciencia, nos permite conocer y apoderarnos de la realidad para darnos cuenta de lo que existe, y también conciencia de nosotros mismos y de la vida. Ello nos permite darnos cuenta de lo que nos sucede a nosotros y lo que ocurre en nuestro entorno, atestigua la existencia de la realidad que entra en la estructura del Yo”. *(Casanova 2002: 2).*

Con éstas dos definiciones de percepción y conciencia se tiene en consecuencia un individuo capaz de percibir, sentir, pensar y procesar, esto lo coloca en la posición correcta para ejercer una capacidad aun más compleja como lo es la capacidad de juzgar o dar valor a todo lo que está en nosotros y a nuestro alrededor en efecto todo cuanto nos sucede tendrá

algún significado en la conformación de nuestra estructura, razón por la cual ante todo estamos generando un significado para poder comprenderlo y en la medida que este significado sea mejor o peor para nosotros, se darán entonces valores, los que podrán ser objetivos o subjetivos dependiendo del objeto o la cuestión a valorar.

¿Qué es valorar?. Valor es expresar la resonancia que ciertas acciones o cosas producen en nuestro espíritu (R. Muñoz).

Durante nuestra vida siempre se podrá observar percibir y reaccionar de acuerdo a como los sucesos observados ejerzan un efecto o un significado en nuestra estructura psíquica y física, por ejemplo ¿Qué es la belleza? Y la tan vieja frase “En gusto no hay nada escrito” quien alguna vez no vivió una experiencia personal con una amiga o un amigo de la infancia en la que compartía sus secretos de amor y era común escuchar decir “ ¡conocí a un chico (a)!, pero no te imaginas lo lindo(a) que es, es que es tan especial”, y por esas cosas de la vida tiempo después esa persona tan especial nos era presentada con palabras como: “El o ella es de quien te hable el otro día”, y nosotros interiormente no evitábamos pensar ¿pero qué tiene de lindo (a)?. Es así lo que es bello o importante para uno, para otro no lo es.

En los individuos se hace más fácil ejercer la acción valorativa cuando se tiene arraigada una conciencia moral, pues como dijimos más arriba los humanos valoran las cosas y las conductas de acuerdo a una escala de valores que prevalecen y que son parte de una determinada cultura., pero también debemos considerar que existen valores que son absolutos y validos en cualquier tiempo y cultura. También recordar y enfatizar la existencia de los **valores morales por cuanto estos valores al igual que los estético o los religiosos no son valores que se encuentren en las cosas si no en las personas.**

De este modo la conciencia moral será entonces la mayor o menor sensibilidad moral que posee una persona, que le permite apreciar lo moralmente valioso y diferenciarlo de aquello. En un sentido lato, significa la capacidad del espíritu para conocer los valores. (Casanova 2002: 6)

Es bueno tener en cuenta que los valores no son todos iguales obedecen a diferentes ámbitos o afectan distintos aspectos de la vida, Max Sheler nos ofrece la siguiente escala de la clasificación de los valores:

- **Útiles (lo conveniente) La economía**
- **Vitales (lo fuerte) Sociología**
- **Lógicos (lo verdadero) La lógica**
- **Estéticos (lo bueno) La ética**
- **Religioso (lo sagrado) La religión**

(Casanova 2002: 6).

Cuando se ejercen relaciones con las demás personas el conocimiento de que ellas pueden manifestar tendencias a ciertos valores, permite conocerlas mejor y de este modo relacionarnos adecuadamente con ellas o de lo contrario retirarnos.

Estos valores como todos los existentes se arraigan en las estructuras psicológicas y en la conciencia moral debido a otro proceso ajeno a la voluntad este es, el proceso de la socialización: se entenderá como **socialización el proceso por el cual el individuo adquiere e internaliza los elementos sociales y culturales, en la toma de conciencia de pertenecer a un grupo social con el cual nos identificamos plenamente, además nos da la posibilidad de desarrollar todas nuestras capacidades y alcanzar la plena**

personalidad y quizás lo fundamental es que le permite al individuo abandonar la vida biológico-vegetativa, para alcanzar la vida humana; la intelectual-volitiva, al que realmente le permita alzarse sobre el resto de los seres vivos además en este proceso esta implícito no solo la supervivencia del hombre, del ser persona, si no también, la supervivencia, la cohesión, la unidad y el desarrollo necesario de la sociedad y la cultura. (Casanova 2002: 4).

La socialización ejerce directa influencia entonces en la promoción y proyección de cada individuo al mismo tiempo que cada individuo debiera promover y proyectar la sociedad y la cultura pues en definitiva la sociedad humana y la cultura no se acaba con cada individuo muy por el contrario encuentra en cada individuo la posibilidad de perdurar y perpetuarse en el tiempo.

En esta directa interdependencia entre el ser humano y la sociedad ambos se constituyen mutuamente como arquitectos el uno del otro, el hombre en su capacidad intelectual y volitiva percibe lo que ya existe y lo modifica transformando la cultura existente, del mismo modo es la sociedad la que dependiendo del lugar y el tiempo genera una cultura diferente o específica influye aportando a la formación de la “personalidad, de los nuevos individuos”; de la personalidad y sus dos componentes, se definen:

- a) Personalidad: del vocablo latín que significa máscara de representación teatral como lo consignan algunos estudios filosóficos, significa: “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma propia de comportarse”. (Allport) la personalidad es una estructura total psicobiológica en la cual se debe considerar todos los rasgos del individuo, es un elemento integrador y

funcional cuyos elementos fundamentales de su composición son: los somáticos o temperamentales, los intelectuales y los caracterológicos. (*Casanova 2002: 10*).

Dar mayor acabado al concepto de personalidad implica necesariamente entender también los conceptos de temperamento y carácter que normalmente se confunden.

b) Temperamento: Término muy antiguo, que significa “todos” los fenómenos de la naturaleza emocional y que son característicos de un individuo estos fenómenos se consideran relacionados con factores constitucionales, físicos o somáticos, y por lo tanto, determinados fundamentalmente por factores hereditarios. De esta manera el temperamento es inmodificable, puede ser influido, regulado, controlado, inhibido por influencias culturales, educacionales, contextuales, morales, etc., pero no erradicado del individuo

c) Carácter: en sus inicios este significó grabado o acuñado, por lo cual muchas veces se confundió con la personalidad, con el tiempo el término adquirió una acepción ética, cuando decimos que una persona tiene buen o mal carácter, en el fondo emitimos un juicio moral. Allport lo ha definido como “la personalidad evaluada desde el punto de vista ético”. El carácter es aquel aspecto de la personalidad, que de alguna manera está llamado a controlar al temperamento. El carácter se adquiere con procesos como la educación, la socialización, etc., de tal manera que las influencias socio-culturales en su formación son importantísimas.

(*Casanova 2002: 10*).

No se podría pensar en individuos que puedan llegar a madurar sin la acción de la socialización, mucho menos se puede pensar que existen individuos que no necesiten de la socialización. Es común ver entre las personas gente que presenta una actitud de vida que exhibe un desapego a la sociedad y su conjunto de normas, sin embargo y en lo profundo se sabe que no se puede vivir enajenados de ella, la prueba más clara e irrefutable es que en los primeros años de vida se logra sobrevivir gracias única y exclusivamente a la acción del entorno social directo de quien se hereda buena parte de las características físicas y psíquicas.

Desgraciadamente el proceso de socialización no es el mismo para todos, lo que provoca individuos que estando dentro de una misma cultura manifiestan distintos desarrollos en su composición psíquica, observándose claramente los tres estados del Yo: Yo Padre, Yo Niño y Yo Adulto. Estos estados se producen por la influencia de las distintas experiencias que vive cada persona, de tal manera que uno de estos tres estados se hace más presentes o notorios en nuestras personalidades.

El Yo Padre: es el estado de la persona en que están alojados todos los preceptos y creencias que se inculcan a temprana edad. Tiende al autoritarismo como forma de ejercer el poder pues el tiene la razón. Dará órdenes y tratará de intimidar a su interlocutor. Se es muy severo en el juicio a los demás.

El Yo Niño: reacciona automáticamente con emociones e impulsos creadores y espera que sea otro quien tome las decisiones, cuando tiene dicha afloran hermosas emociones pero no

pasa lo mismo cuando los sentimientos son de tristeza, enojo o mezquindad. Generalmente adopta un papel pasivo.

El Yo Adulto: analiza la realidad en cada situación, indaga y resuelve. No actúa preconcebidamente o arrebatadamente, considera y valora todos los hechos que tiene frente a sí y toma decisiones, es decir pasa por un cedazo las situaciones antes de obrar.

(Fruehling y Herr 1993: 16-18)

En todo caso es posible que en algunos casos nuestra estructura sea una combinación de dos de estos estados o de los tres. No está mal que en algunas situaciones meritorias se puede reaccionar como el Yo Padre: “¡no juegues cerca de la estufa encendida!”. O reaccionar con la faceta del Yo Niño cuando se está durante una faceta de recreación o lúdica. Tener en cuenta éstas tres manifestaciones de la personalidad, requiere de la habilidad de percibir a los demás, lo que ayuda a relacionarse mejor.

Percepción de personas

Las relaciones interpersonales, comienzan con la percepción de la otra persona con un conocimiento de una evolución de sus atributos de sus intenciones y de sus probables reacciones a nuestras acciones.

La percepción interpersonal es influenciada principalmente por procesos subjetivos; como actitudes, emociones, deseos, intenciones y sentimientos, el modo como se interpreta la intención subyacente al comportamiento de otra persona determina a menudo la reacción a tal comportamiento. Los juicios que se realizan están sujetos o afectados por procesos subjetivos estos influenciarán al que percibe como al percibido.

La ventana de Johari diseñada por Jos Luft y Harry Ingham explica adecuadamente a través de un esquema este proceso de percepción interpersonal.

VENTANA DE JOHARI

	CONOCIDA	DESCONOCIDA
CONOCIDA PARA OTROS	PARA EL YO	PARA EL YO
	YO ABIERTO	YO CIEGO
DESCONOCIDA PARA TODOS	YO OCULTO	YO DESCONOCIDO

YO ABIERTO: este, incluye todos los aspectos de los cuales yo y los demás tenemos percepciones compartidas, es decir, las personas me ven cómo me veo yo. Por ejemplo: me siento seguro y las personas me ven seguro.

YO DESCONOCIDO: en este espacio están los aspectos que no veo en mí, ni ven los demás.

YO OCULTO: en este espacio están los aspectos que veo en mí, pero oculto a los demás. Por ejemplo: me siento inseguro, pero procuro proyectar la imagen de una persona muy segura. Es decir, que las personas vean un “falso yo” y yo debo estar siempre alerta para no dejarles el “verdadero yo”.

YO CIEGO: en este espacio están los aspectos que otros perciben en mí, pero que yo no veo, es decir, las personas saben cosas de mí, pero no me las dicen.

Como se dijo anteriormente esta ventana aclara la conciencia sobre la percepción en sí mismos y en los demás, así se puede diseñar la parte que se quiere que quede en condición abierta o aquella que por necesidad se debe dejar oculta.

Necesario es manejar un adecuado autoconocimiento, este es el resultado de varios de los procesos anteriores mediante los cuales al percibir se alcanza la autovalorización, es decir, se genera confianza en sí mismos porque se ha descubierto aquellos aspectos físicos, psicológicos y sociales que son positivos.

Con la conciencia de estos aspectos positivos se produce la **autoestima**: esta es la capacidad de querernos nosotros mismos ello implica primero habernos aceptado, es decir estar satisfecho con lo que cada cual tiene.

El **autoanálisis** será el proceso por el cual se analizará todo con un sentido crítico, esto permitirá a los individuos descubrirse, les dará **autovaloración y autoestima**, en definitiva **autoconocimiento**.

La práctica y el dominio de estos cuatro “auto”, importan en el desempeño de las relaciones interpersonales.

La comunicación

Tal como se sostiene, toda actividad en la que participa el hombre conlleva necesariamente relaciones interpersonales, del mismo modo en la mayoría de sus

actividades se está incurriendo en alguna forma de comunicación, es más se podría decir que no es posible o que no existe relación interpersonal sin comunicación; más aún la comunicación en cualquiera de sus expresiones ya sea corporal, verbal o escrita son en sí formas de relacionarse, por lo tanto dependiendo de la capacidad que se tenga para comunicarse bien se estará incurriendo en mejores o peores relaciones interpersonales.

Obstáculos a la comunicación

Obstáculos son actitudes o acciones conscientes o inconscientes que obstruyen o dificultan la correcta o natural comunicación entre dos o más personas.

- a) **Mensajes falsos:** esto es cuando la comunicación es inconsciente no intencional como por ejemplo preguntarle a alguien ¿como se siente? Y el responda ¡muy bien! pero exhalando un suspiro.
- b) **Dos o más mensajes simultáneos:** es válido para ilustrar esto el ejemplo de un niño que quiere cruzar la calle porque en la acera del frente ve a unos amigos, sus padres lo toman de la mano y le dicen: “No cruces, no querrás que te atropelle un auto ¿No es así?”, “¡Noo!”, responde el niño si dejar de mirar a la vereda del frente, en este ejemplo se observa claramente que aunque la respuesta de el niño es un no, no cabe duda que su verdadera intención era haber hecho lo contrario.
- c) **Mensajes confusos:** cuando la comunicación se da en un nivel sencillo como por ejemplo preguntarle a una persona donde queda algún lugar o que día es hoy, no hay espacio para errores pues el objeto de la comunicación es simple y concreta, pero cuando el tema en cuestión es abstracto da espacio para respuestas diversas,

por ejemplo ¿Qué opina usted de la reforma previsional que se aprobó recientemente? Lo más probable es que no exista una, sino que varias y diversas respuestas, esto por el objeto de la comunicación es abstracto y puede generar mensajes confusos.

- d) **Generalizaciones:** es una deficiencia común en la comunicación y que consiste ya sea por inseguridad o por demasiada seguridad, en tomar un aspecto específico como general o presentar un argumento como absoluto, por ejemplo “Nunca podré subir una montaña”, “todos los comunistas son flojos”, “todos los de derecha son ricos”, “a todos los valdivianos les gusta la lluvia”. Este tipo de obstáculos en la comunicación es muy injusto y discriminatorio pues no se da el tiempo de considerar que todos somos distintos, injusto por cuanto aunque una persona pertenezca o sea asociada con un determinado grupo social no tiene por que compartir o repetir en su persona los mismos rasgos de los demás.
- e) **El desempeño o la actitud:** más arriba se habló de los tres estados del Yo; el Yo Padre, el Yo Niño y el Yo adulto, cualquiera de estos tres estados según las circunstancias podría afectar un proceso de comunicación transformándose también en un obstáculo a la misma, por ejemplo en una reunión de toma de decisión, en la cual se pide una participación democrática si hay un individuo con una marcada faceta parental (Yo Padre) se mostrará autoritario, inhibiendo la participación de los demás causándoles sus disgustos. En otro ejemplo en un comité vecinal que organiza un carro alegórico, todos adquieren una responsabilidad comprometiéndose con determinados trabajos, pero si uno de ellos exhibiendo su Yo Niño llega tarde o no cumple, cuando se le pida

justificación lo más probable es que diga “para que tanto color, si quieren me voy”.

Y un último ejemplo sería en el caso de un paseo en el cual todos los participantes muy animados deciden entrar en la playa para nadar y cuando invitan a esta persona que tiene un marcado acento del Yo adulto les responde “No se preocupen por mi vayan y pásenlo bien yo debo quedarme aquí para planificar el resto de las actividades”. En estos tres casos queda claro que presentar una faceta del yo en el momento equivocado también genera un obstáculo a la comunicación.

f) **Ataques personales:** es frecuente escuchar a veces en situaciones en la que una persona no siente agrado por otra y por el solo acto de demostrar la no complacencia con ella se expresan injurias o descalificaciones cuando es otra persona quien se refiere aquella quien no nos agrada, ejemplo dos amigos se encuentran y uno invita al otro para ir a un club nocturno y uno le pregunta al otro “¿oye pero quien más nos va a acompañar?”, este responde “Juan el de la otra esquina”, el amigo contesta “ ¡Ah, Noo!, en ese caso yo prefiero quedarme, pues ese Juan del que tú hablas es muy parásito, de seguro que tiene plata pero siempre dice que se le quedo la billetera en la casa y no estoy dispuesto a pagarle sus tragos”.

g) **Igual que tú:** todos alguna vez hemos sido víctimas del reproche de algún cercano nuestro, amigos, hermanos, padres o hijos y cuando carecemos del respeto mínimo o consideramos que quien nos reprocha no tiene moral suficiente para hacerlo respondemos de esta manera, ejemplo una amiga le dice a la otra “¡Oye como te puede gustar ese chico!” a lo cual la amiga contesta “Oye pero tu

pololo no es muy bonito que digamos”; otro ejemplo “¡Oye esa ropa te hace ver medio afeminado!” y el otro contesta “ ¡Y tú no te has mirado al espejo!”.

- h) **Sofismas:** es probable que alguna vez hayamos sido testigos de cómo en una discusión una persona con tal de sacar adelante su punto de vista arremete exponiendo argumentos que son falsos, confiándose en el hecho de que es probable que los demás no se den cuenta, se incurre entonces en falta a la lógica o falsos razonamientos.
- i) **Apoyo en las grandes figuras:** a diario es posible observar ejemplo de estos abusos en la televisión pues las empresas publicitarias por encargo de las grandes marcas recurren o se apoyan en rostros famosos o destacados para convencer a la gente de que debe comprar sus productos en nuestro Chile el Chino Ríos, Marcelo Salas, Iván Zamorano y Fernando González o Don Francisco aparecen diciéndonos que debemos preferir una marca de vehículo o una empresa de telecomunicaciones aún cuando se sabe que la razón por la cual ellos son famosos no tiene nada que ver con lo que ellos promueven, es más es muy probable que siendo deportistas no tengan idea de automóviles. (*Fruehling y Herr 1993: 37*)

Empeñarse en no caer en cualquiera de estos obstáculos a la comunicación es una buena manera de llevar buenas relaciones humanas.

Sin embargo no se debe olvidar que además de estos obstáculos a la comunicación existen cinco aspectos que impactan las relaciones interpersonales estos son: percepción, pensamiento, sentimiento, intencionalidad y objetivo, de los anteriores los tres primeros conceptos están estudiados y descritos más arriba cuando se habló de las capacidades

provenientes de la razón, ahora bien la intencionalidad y los objetivos son la consecuencia o el producto del trabajo de la percepción que se conecta con uno y con el medio, el pensamiento que procesa analiza, evalúa y proyecta generando entonces una intencionalidad y unos objetivos.

Intencionalidad y objetivos: por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos, los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras, constituyen el “activador” de la conducta. Los objetivos son la fuente principal de la motivación en el trabajo. Ellos definen un camino, orientan decisiones, informan de nuestro progreso. Cuando no hay objetivos claros se corre el riesgo de llegar a un resultado no deseado.

Teniendo en consideración estos cinco procesos que impactan las relaciones interpersonales es hora de referirse a las relaciones interpersonales saludables y las no saludables.

Relaciones interpersonales eficientes

A salud es medible por sus síntomas, al solo asomo de ciertas características se sabrá si se está o no enfermo, del mismo modo las relaciones interpersonales pueden estar saludables o enfermas. Las características de las relaciones interpersonales saludables son:

- a) Honestidad y sinceridad: es decir las relaciones están libres de mentiras e hipocresías. Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con la de los demás.

- b) Respeto y afirmación: en estas relaciones se fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas de uno y de los demás, es decir se genera una sana conciencia.
- c) Compasión: en estas relaciones se manifiesta con fuerza la capacidad humana de sentir- con, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse psicológicamente en el lugar del otro.
- d) Comprensión y sabiduría: en estas relaciones se desarrolla la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.

(Olivero 1995: 14-15).

Relaciones interpersonales deficientes

Muy por el contrario de las relaciones interpersonales positivas cuando no se dan las condiciones para un desarrollo de buenas relaciones la consecuencia es obvia. Sin embargo cabe destacar que cuando se dan las malas relaciones, no solo es culpa de los demás, es decir, no siempre son los demás los que tienen el problema o el grupo, o la institución los que tienen el problema. Como se ha dicho desde el principio, si las relaciones interpersonales son el fruto de la interacción entre las personas, lo más probable es que uno también tenga una cuota de responsabilidad cuando las cosas no están bien, pues uno es artífice de estas relaciones.

Las relaciones interpersonales deficientes, al igual que las eficientes tienen un inicio común, la cooperación, pero después de una mala evolución se observa en sus integrantes frustración, ansiedad, enojo, agresividad, actitud negativa, deserción del grupo.

Las relaciones interpersonales insatisfechas se manifiestan en etapas.

- a) **Cooperación:** las relaciones interpersonales comienzan en la etapa de la cooperación pues todos necesitan cumplir necesidades complementarias. Al principio en la fase de cooperación podemos observar entre los integrantes de la relación conductas como: compromiso, meta común, desinterés, confianza y respeto mutuo, creatividad.
- b) **Desquite:** esta etapa sucede cuando perdemos de vista que somos socios entonces tomamos el primer paso para salir de una relación de cooperación y permitimos una actitud de venganza hacia la persona que no está cumpliendo nuestras necesidades. El desquite se caracteriza por: asumir demasiado de la otra persona, tomar la iniciativa para cumplir mis necesidades, demandar o manipular, agredir, luchar por el control.
- c) **Dominación y aislamiento:** tres conclusiones nos llevan a optar por el aislamiento. 1) debido al sentir del rechazo y autocompasión, se concluye que la otra persona no se preocupa por sus necesidades. Ven al dominador como totalmente egoísta y no como un socio en la relación, se está convencido de que no se dará consideración a su creatividad, ideas o sentimientos. 2) concluyen que no tienen que perdonar a la otra persona. Han absorbido tantas heridas que se sienten más agredidos que agresor. 3) concluyen que no se van a cumplir sus necesidades ya no hay esperanzas.

d) **Características del aislamiento:** entrega a la derrota. Deja de luchar por sus necesidades. Ignora a la otra persona física y mentalmente. Cese total de comunicación. Uso del silencio como arma. Pérdida de la confianza. Multiplicación de los problemas. Necesidades no cumplidas generan mayor egoísmo. Resultado es el aislamiento de todos los involucrados, y al final rotura de la relación.

(Casanova 2002: 21-22).

En las últimas líneas se ha desarrollado, lo que son el fruto de las relaciones interpersonales positivas y negativas, porque como se sabe al observar los distintos grupos sociales en los cuales nos desenvolvemos, se pueden encontrar casos que sirvan de referencia cuando se habla de buenas o malas relaciones y todos en alguna medida hemos estado inmersos en estas situaciones y hemos sido testigos o también protagonistas de las buenas o malas relaciones que en esos grupos se presentan.

Sin duda en toda persona dependiendo de la edad, habrán grupos sociales que impacten mayormente sus relaciones humanas; la familia, los amigos, la iglesia, el club deportivo, la política son algunos de esos ejemplos, de grupos que marcarán distintamente el proceso de socialización.

Cuando se es niño o joven son los colegios, espacios destinados a ejercer el proceso de socialización en los individuos. En cambio en la vida adulta es el trabajo el que en muchos casos acompañará a la persona por largos años de su vida impactándola fuertemente, razón por la cual se requiere tener buenas relaciones interpersonales.

En vista de esto se hará referencia en detalle al trabajo.

II. Capítulo: El trabajo y las Relaciones Humanas

En vista de que ésta tesis tiene como objetivo general estudiar las relaciones interpersonales entre quienes integran el Liceo Agropecuario y Forestal Lipingüe se hace necesario poner especial atención en este tema pues en una institución cuyo objetivo es educar a personas habrá que poner atención al tipo de relaciones que en ella se sostiene.

¿Cuántos trabajos existirán en el mundo en los que no se necesite relacionarse con las demás personas?. Aquel operario de un faro instalado en medio del mar aún cuando está solo su trabajo es iluminar y servir de guía a las embarcaciones, si no lo hace bien puede generar inconvenientes para los navegantes y este es un problema de relaciones pues los navegantes reclamaran al encargado del faro, además alguien debe llevarle los suministros de alimentos y energías por lo que también incurre en relaciones interpersonales, el artista que trabaja pintando su obra, físicamente está sólo pero está teniendo relaciones humanas por cuanto a través de su obra comunica un mensaje.

Teniendo en cuenta esto se constata que todo trabajo se realiza para el beneficio de alguien, es decir todo trabajo se lleva a cabo en pro de la necesidad de otros y si no se satisface ésta necesidad entramos en un problema de relaciones. Ante este pensamiento algunos podrían disentir opinando que no trabajamos para tener buenas relaciones si no que por razones netamente económicas, como es posible que existan puntos de vista similares a este conviene preguntarse ¿Qué es el trabajo?

“El trabajo es por naturaleza el medio más sabio para proporcionarse lo que es esencial para el mantenimiento de la vida (León XII)”. Para algunos el trabajo será una forma de obtener dinero a través de un salario o sueldo. Para otros será una actividad donde se producen bienes de consumo los que cubrirán las necesidades de otras personas a cambio

de un sueldo justo. Para otros el trabajo será cualquier esfuerzo intelectual o físico cuyo objeto sea transformar materia prima en bienes de consumo o entregar servicios a cambio de un salario justo.

Se dice que el trabajo nació junto con el hombre. El hombre siempre ha debido ponerse en acción para dominar su entorno y sobrevivir, por lo tanto se considera ésta acción como trabajo. La cacería primitiva en grupos, la pesca o la recolección, la fabricación de las primeras armas, el tratamiento del cuero de los animales todo era un trabajo, solo que ha diferencia de la actualidad por tratarse de estructuras sociales primitivas no existía la compensación de estas actividades en dinero.

En cambio hoy el significado del trabajo mismo es mucho más amplio ya no es solamente la necesidad de trabajar para obtener dinero sino que en justicia todos deberíamos poder realizarnos a través del trabajo, pues: “el trabajo incentiva la creatividad, fortalece la autoestima y la autovalorización, permite la autorrealización y por lo tanto, es un factor fundamental para encontrarle sentido a la existencia y lograr la felicidad”.

Sin embargo muchas personas no tienen claro el sentido de su trabajo o lo que este significa y se caen en las tradicionales equivocaciones, al ver el trabajo como una condena involuntaria en la cual se ven privados de libertad, mientras pasan interminablemente las horas de la jornada laboral. Ésta manera de pensar es muy frecuente en aquellos que por diversas razones no han podido elegir su trabajo viéndose forzados a trabajar allí donde se presente la oportunidad y trabajar sin vocación no es muy apropiado, sobre la vocación tratará más adelante.

Otras de las tentaciones es medir la calidad del trabajo de acuerdo al sueldo o salario que se percibe, según esta visión simplista quién más gana tiene un mejor trabajo. Cuando

habló de la comprensión de las personas, se dijo que había que entender las necesidades y como no todos tienen las mismas capacidades, es que encontramos que no todos tienen el apremio de ganar mucho dinero. Por lo tanto no se puede medir la calidad del trabajo por la retribución del dinero, sino más bien, por la realización personal que se encuentra en este.

En todo caso no se puede obviar: **“Que el trabajo es un derecho de toda persona, un derecho natural, social y moral, acceder a él es algo justo, y la sociedad debe por todos los medios a su alcance, permitir que todos logren un trabajo justo y digno en el cual proyecte su vida”** (Casanova 2002: 15)

Porque en esencia se trata de la dignidad del ser humano, dignidad que se prueba en su obra creadora, para quienes somos creyentes, somos criaturas que a imagen y semejanza, podemos crear, por ende no se nos puede negar el derecho de crear, es decir, el derecho de ejercer nuestra humanidad misma.

Al respecto la iglesia dice: **“ Con su trabajo el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al continuo progreso de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos. Y “trabajo” significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al trabajo. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no**

puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.”(S.S., *Juan Pablo II, Carta Encíclica sobre el Trabajo Humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM, 1981: 3*)

En las páginas siguientes de ésta misma obra la iglesia concuerda y contribuye a las ciencias humanas profundizando sobre todo la espiritualidad del trabajo connotando la idea del hombre creador y por lo mismo llama a la conciencia a quienes influyen en las condiciones de trabajo para generar espacios en los cuales los hombres de manera individual o colectiva generen los mejores frutos que puedan ofrecer. Cuando el trabajo es colectivo les invita a compartir su misión solidarizando en la responsabilidad de mejorar el mundo a través de su trabajo en tal caso la convivencia se hace primordial. (S.S., *Juan Pablo II, Carta Encíclica sobre el Trabajo Humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM, 1981: 91- 95*).

Con todo cuando se enfrenta una relación laboral conviene poner en práctica algo básico que se ha descrito en este marco teórico que es comprender las necesidades de nuestros compañeros, en este caso para comprender primero se debe percibir, esto es observar sus rasgos y conductas, su actitud. La actitud de nuestros compañeros exhibirá sus necesidades, en otras palabras se pondrá en evidencia la motivación que tienen hacia el trabajo y a partir de ello en el caso de quienes tengan buenas motivaciones hacia su trabajo se podrá establecer buenas relaciones interpersonales.

La motivación al trabajo será entonces una característica importante de observar en nuestros compañeros al momento de las relaciones interpersonales, la motivación se estudia bajo el concepto de vocación, cuestión que será desarrollada en profundidad a partir de la página N° 54 como tema anexo o complementario al de esta tesis y que se presenta para la obtención del título de Licenciado en educación.

METODOLOGÍA

A continuación se describirá las técnicas empleadas en la adquisición y elaboración del conocimiento que se expone en cada una de las etapas de la presente tesis:

Tipo de tesis: el diseño de la presente corresponde al formato descriptivo tipo encuesta.

Formulación de tema: esta obedeció a un proceso de discernimiento del alumno egresado en relación a las posibles problemáticas a estudiar y bajo el consejo y la orientación de la profesora tutora se decidió por el presente tema.

Revisión bibliográfica: el proceso de recopilación bibliográfica se desarrolló en dos partes, la primera textos sugeridos por la profesora tutora y la segunda de investigación personal del alumno en Biblioteca Universitaria, Centro de Documentos del Ministerio de Educación e Internet. En este punto se hace necesario observar que si bien es cierto existen muchos textos de psicología y psicología social pocos de ellos aluden a las relaciones interpersonales específicamente en los establecimientos educativos, si no más bien en un plano general, desde donde se aplicó la estrategia de inducción de conceptos aplicándolos al contexto educativo.

Muestrario: 26 trabajadores (profesores y no docentes), y 85 alumnos elegidos aleatoriamente representativos de los 10 cursos con los que cuenta el Liceo Agropecuario y Forestal de Lipingüe.

Entrevistas: se utilizó esta técnica de recopilación de información en la cual se recurrió a la opinión de una persona que aporta mucho en los lineamientos teóricos que inspiran la doctrina del Liceo Agropecuario y Forestal de Lipingüe, él es Don Emiliano Ortega, Presidente Nacional del IER (Instituto de Educación Rural)

Instrumentos utilizados: se formularon dos encuestas con objetivos múltiples y formato de desarrollo variado. Una para trabajadores del liceo y otra para alumnos.

El objetivo principal de los instrumentos utilizados es: constatar y medir el grado de conciencia que tienen trabajadores y alumnos del liceo Agropecuario y Forestal Lipingüe sobre diversos aspectos que intervienen en las relaciones humanas.

Tabulación de datos: la información recopilada se ordenó estadísticamente para una mejor ilustración en gráficos de columnas y circular, expresando los resultados porcentualmente.

Análisis de datos: en esta etapa de la tesis se procesa la información, obteniendo lineamientos informativos que permiten constatar los objetivos propuestos y a partir de ello las respectivas conclusiones.

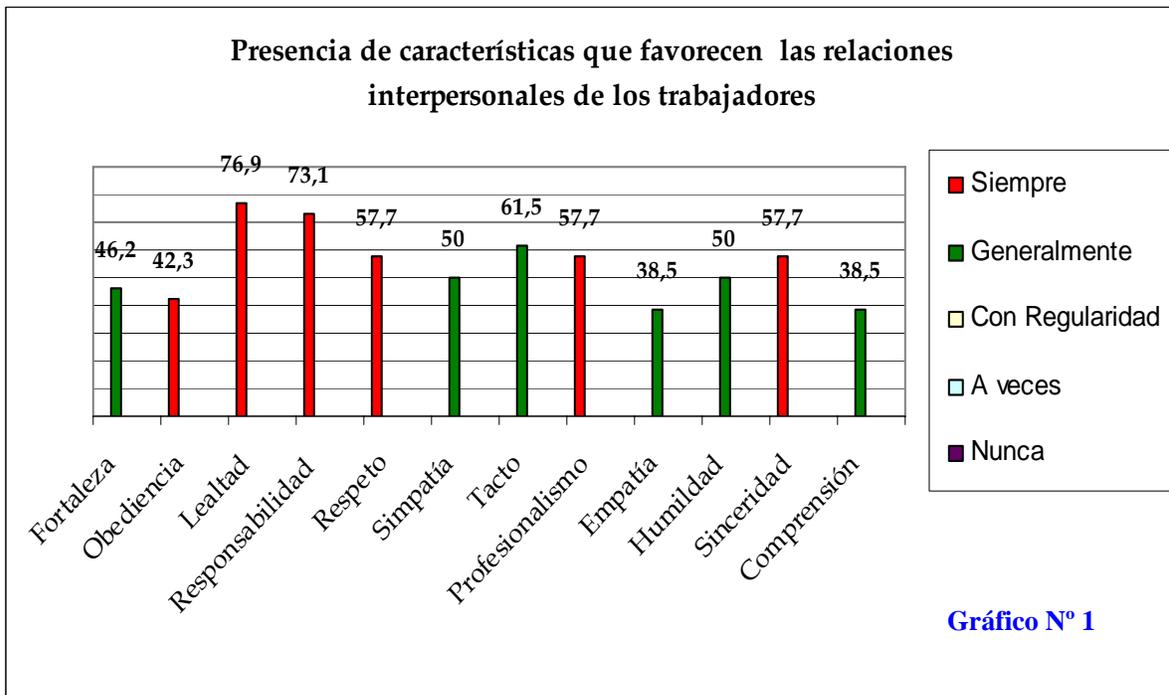
Conclusiones: de acuerdo a las tendencias estadísticas, que emanan del análisis de los datos arrojados por la aplicación de los instrumentos, las que se traducen en una visión respecto del tema, se proponen conclusiones que permiten exaltar todos los aspectos relacionados y propuestos en los objetivos.

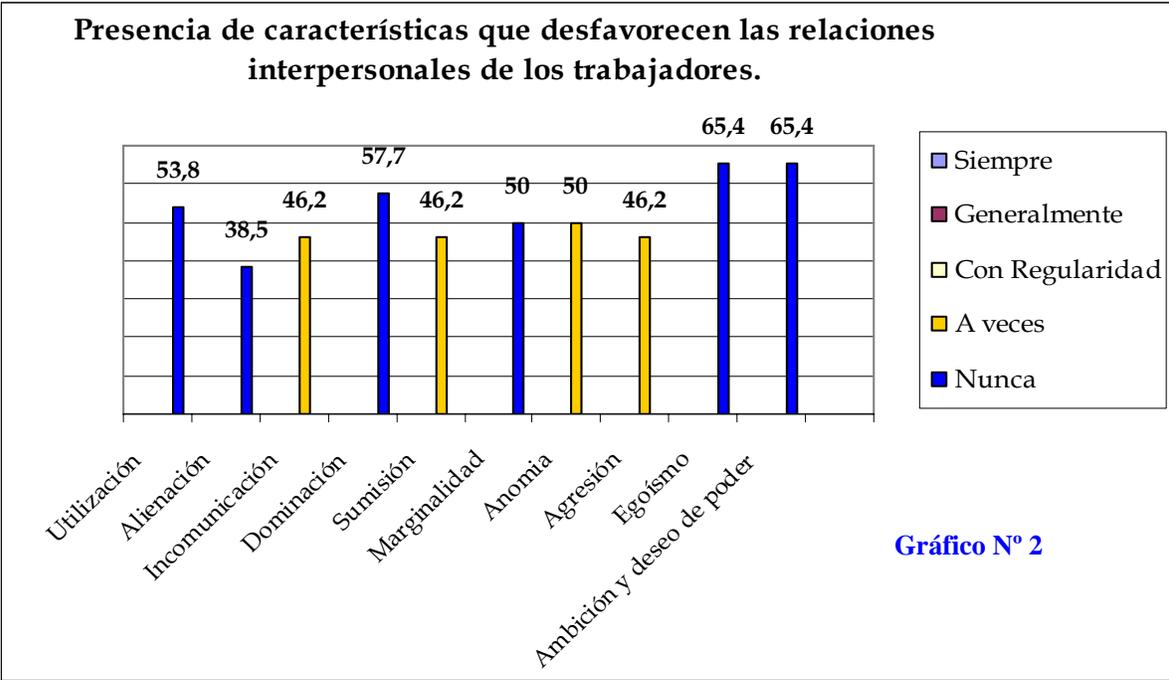
ANÁLISIS DE DATOS

Al revisar la información obtenida en el proceso de tabulación de los instrumentos aplicados uno para trabajadores y otro para alumnos se puede realizar el siguiente análisis.

En el instrumento aplicado a los trabajadores en el ítem I en los gráficos 1 y 2 se observa que de los aspectos que favorecerían las relaciones interpersonales entre los trabajadores todos ellos se manifiestan en la conducta interpersonal entre trabajadores sobresaliendo los rasgos de Lealtad con un 76,9%; Responsabilidad con un 73,1%, Respeto, Profesionalismo y Sinceridad estos últimos con un 57,7%.

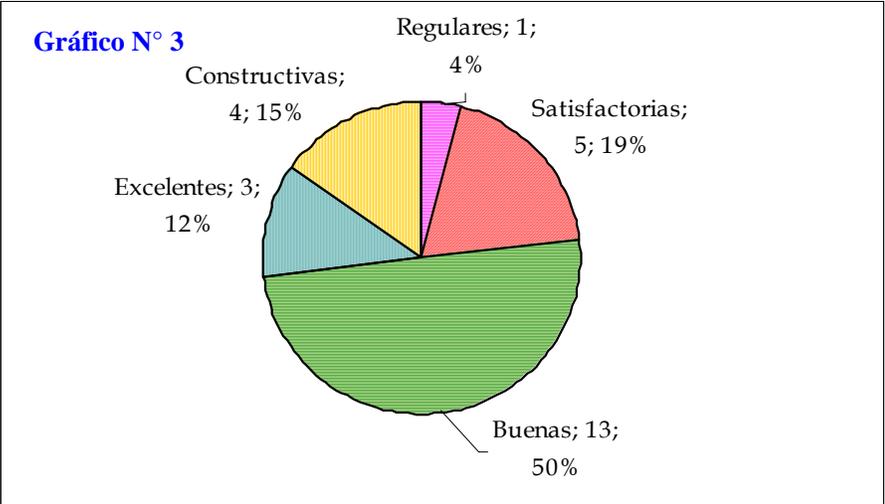
Todos estos rasgos que a considerar de los encuestados se manifiestan permanentemente en el equipo, del mismo modo en las características que desfavorecen la mayoría de ellas no aparecen en las relaciones de los trabajadores figurando sólo a veces la Incomunicación, Sumisión y Agresión con un 46,2% y también la Anomia con un 50%.



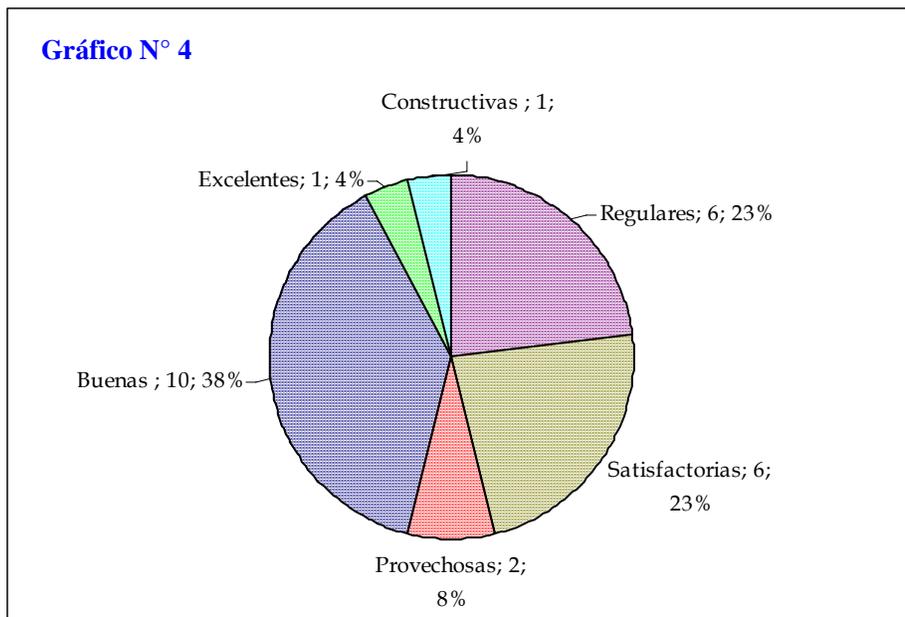


En el ítem II de los datos presentes en los gráficos del 3 al 10 se extrae que la calidad de las relaciones interpersonales es buena pues en los gráficos n° 3 y 4 en los cuales se pregunta por la opinión que se tiene de las relaciones interpersonales a nivel laboral y en todo el liceo la mayoría sostiene que estas son buenas con el 50% (g. 3) y 38% (g. 4) mientras solo un 4% considera que éstas son solo regulares.

¿Cómo calificaría usted sus relaciones personales a nivel laboral?

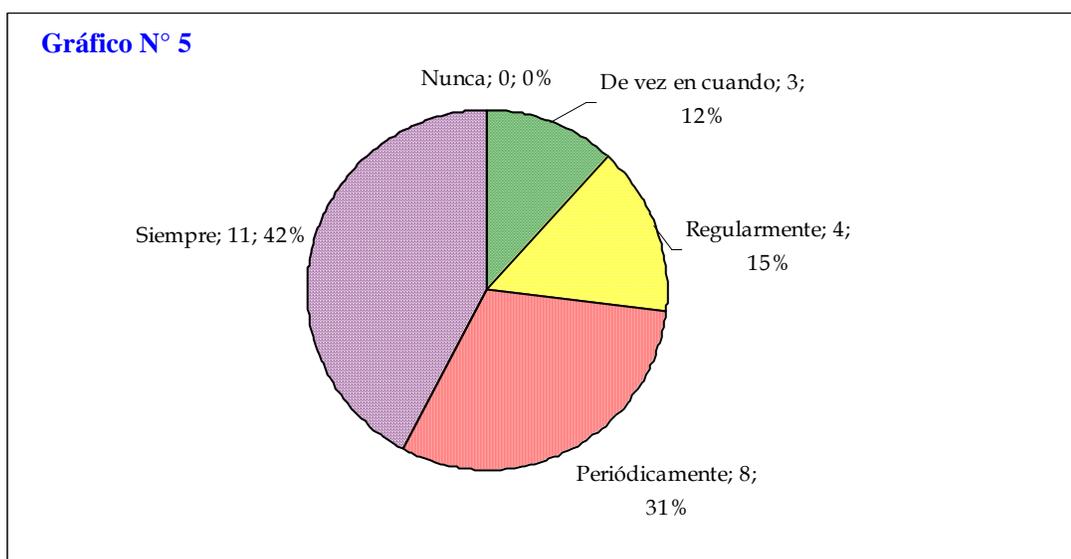


¿Cómo calificaría usted las relaciones interpersonales de este liceo?

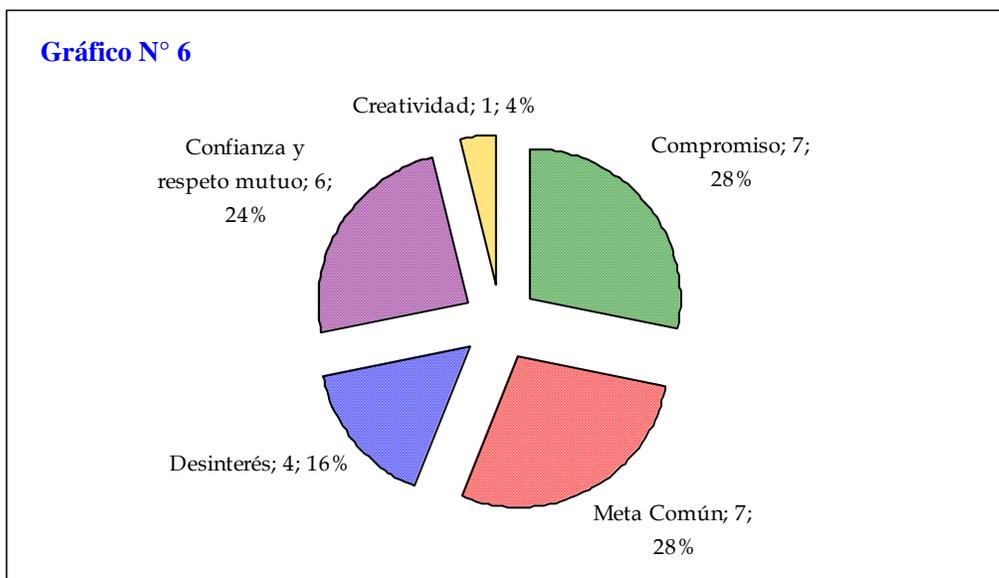


En el gráfico n° 5 ante la interrogante sobre la actitud del liceo por resguardar las buenas relaciones interpersonales el 42% opinó que el liceo siempre se preocupa de este tema mientras el 31% opinó que lo hace periódicamente. Sobre los factores que más se notan en las relaciones humanas de este liceo, expresados en el gráfico n° 6 el 28% se inclinó por el compromiso, otro 28% por meta común, un 24% por confianza y respeto mutuo.

En su opinión, este liceo en su política administrativa ¿Se preocupa por generar buenas relaciones interpersonales?

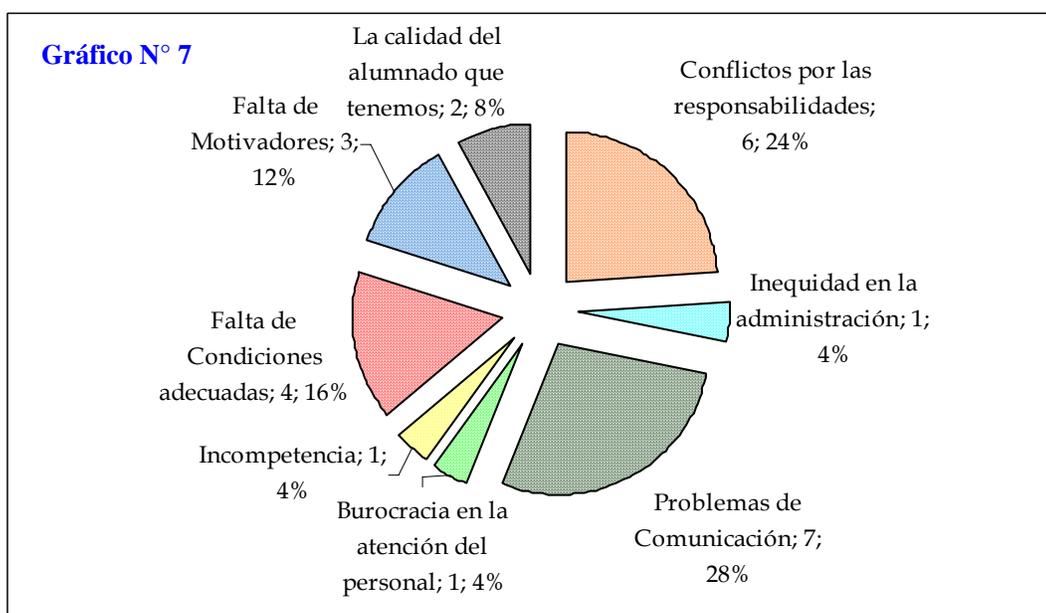


En su opinión ¿Cuál de los siguientes factores son más notorios en las relaciones interpersonales de nuestro liceo?



Al ser consultados por los factores que influyen en las malas relaciones en la unidad educativa (g. 7) el 28% se concentró en los problemas de comunicación, el 24% en los conflictos por las responsabilidades mientras que el porcentaje más bajo se registró en la incompetencia con un 4%.

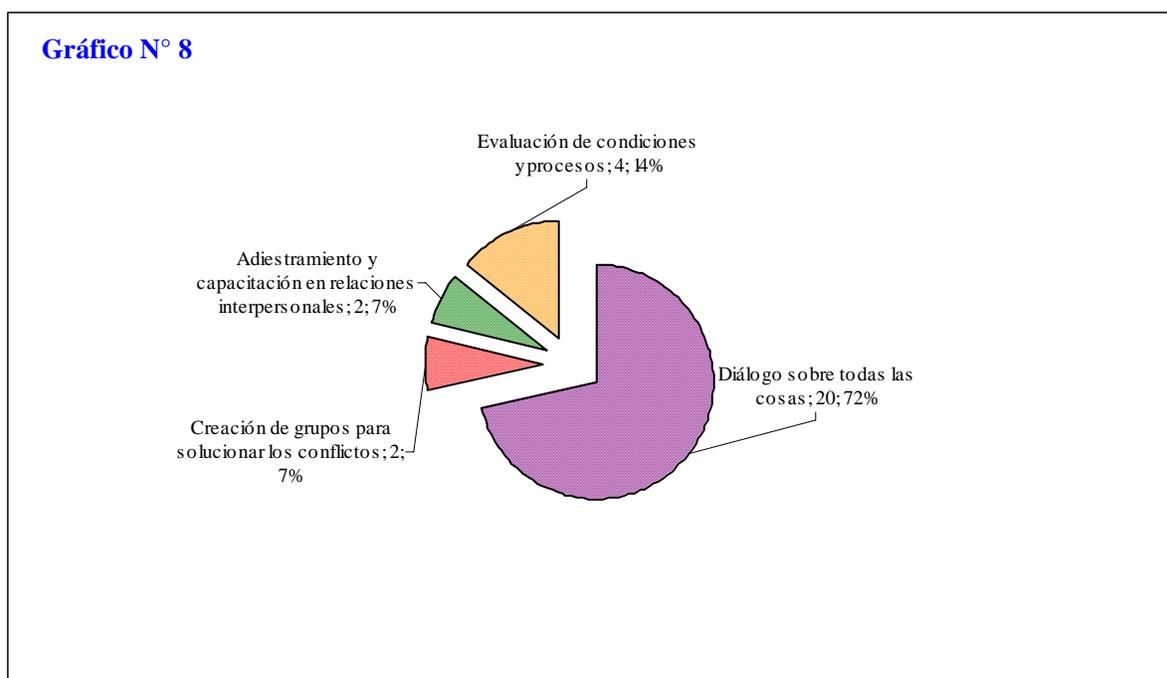
En su opinión ¿Cuál de los siguientes factores son más influyentes en las malas relaciones de nuestro liceo?



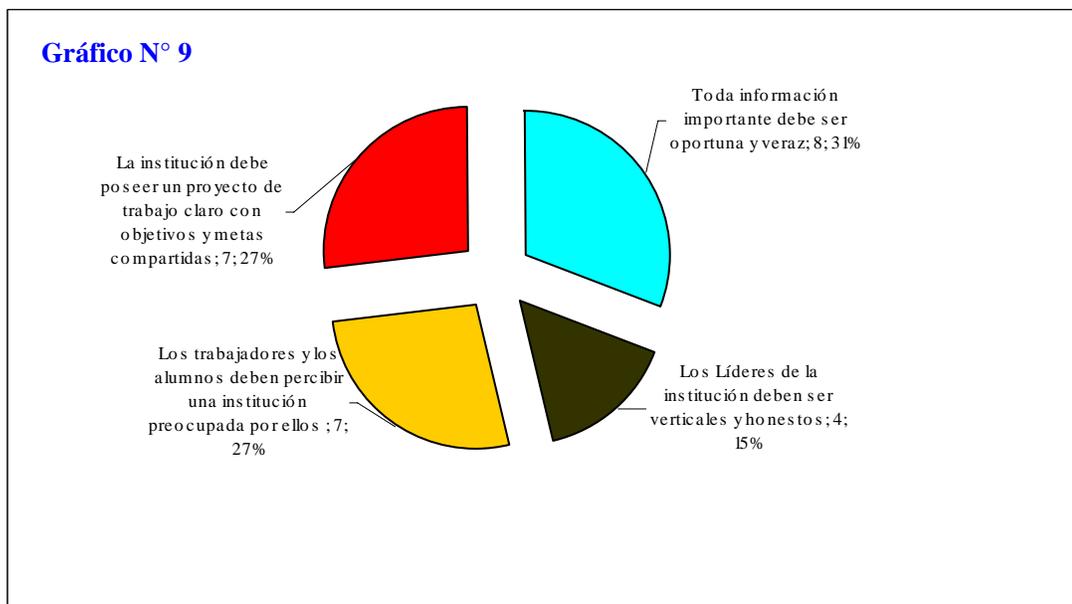
En el gráfico n° 8 al ser consultados por las mejores alternativas para la solución de problemas de relaciones humanas, los encuestados en un 72% optó por el diálogo sobre todas las cosas lo que se considera una mayoría importante, mientras que solo un 7% consideró que el adiestramiento y capacitación en relaciones interpersonales era una buena vía de solución.

En el gráfico n° 8 respecto de los factores que generan confianza en el equipo, estos señalaron en un 31% que toda la información importante debe ser oportuna y veraz, empatadas con un 27% se encontraron las líneas sobre una meta clara o proyecto claro y la de percepción por parte de alumnos y trabajadores de un liceo preocupado por ellos. Del mismo modo en el gráfico n° 10 el equipo consideró que para la duración de buenas relaciones personales el valor de la relación para cada uno va en un primer lugar con un 50%, y en segundo lugar el compromiso puesto en la relación con un 36%.

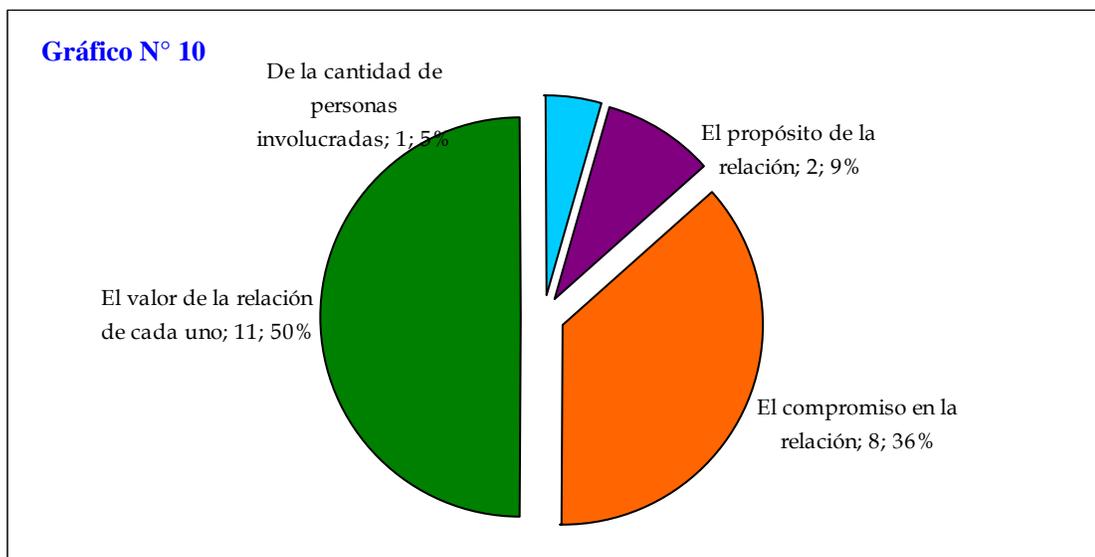
En el caso supuesto de que en este liceo existieran marcados problemas de relaciones interpersonales; ¿Cuál de éstas alternativas de solución le parece la más viable?



¿Qué factores influyen para provocar confianza en el equipo de trabajo en este liceo?



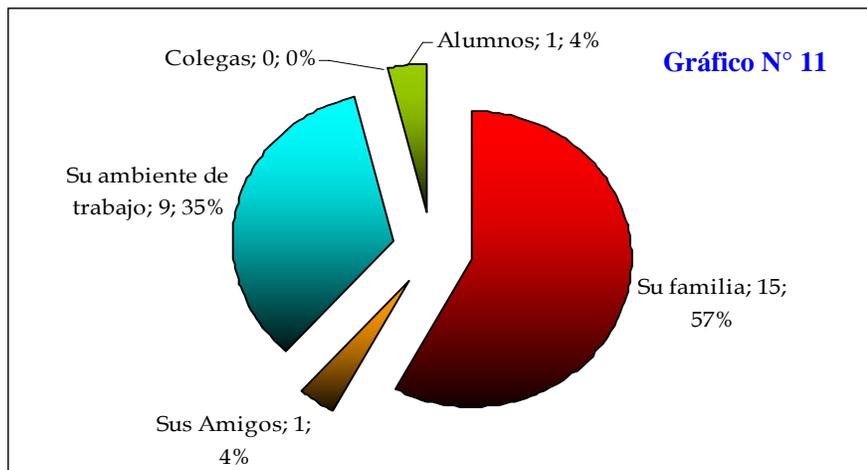
¿De cuál de estos factores depende más la duración de una buena relación personal en una institución como ésta?



En el sondeo realizado en el ítem III sobre la conducta individual para las relaciones interpersonales cubierto entre los gráficos del 11 al 20 se observó que:

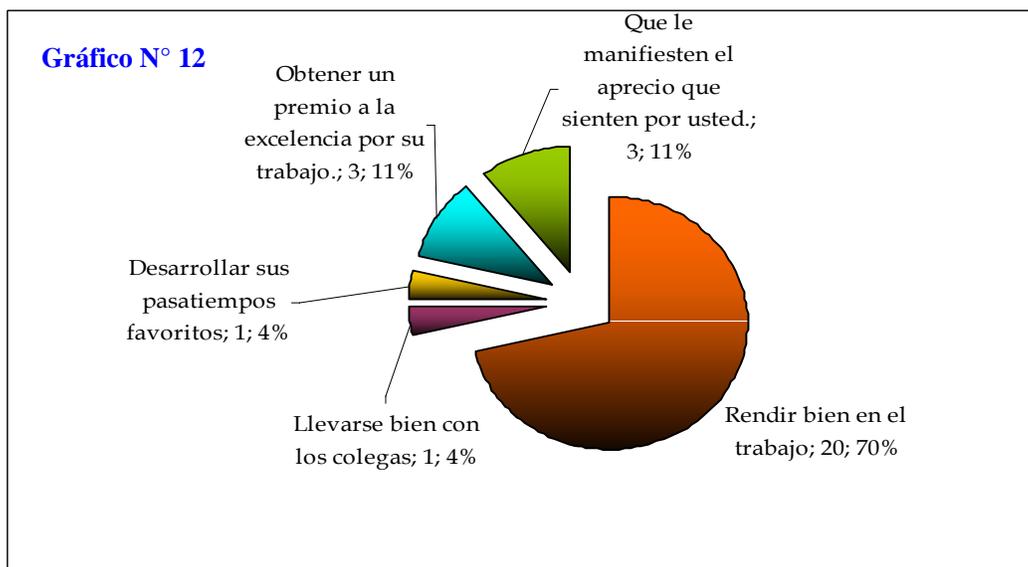
Al ser encuestados sobre lo que más pesa en su estado de ánimo en el gráfico n° 11, el 57% optó por la familia como razón principal, y un 35% por el trabajo, mientras que extrañamente solo un 4% indicó a los alumnos como elemento principal que inflencie su ánimo.

¿Qué pesa más en su estado de ánimo?



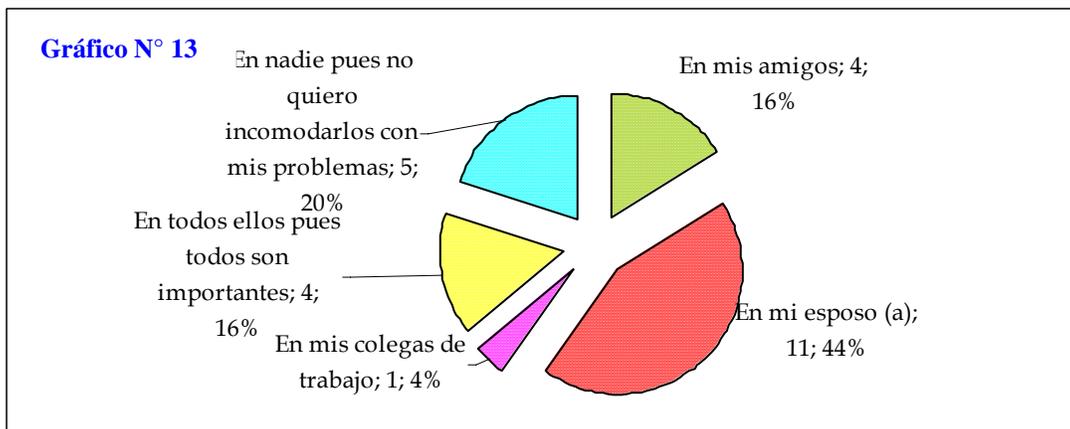
En el gráfico n° 12 sobre satisfacciones; por mayoría de un 70% se señaló que ésta se produce al rendir bien en el trabajo, con una 11% empatan las alternativas satisfacción a consecuencia de premios por excelencia en el trabajo y satisfacción por aprecio manifestado por los compañeros.

¿Qué le provoca más satisfacción?



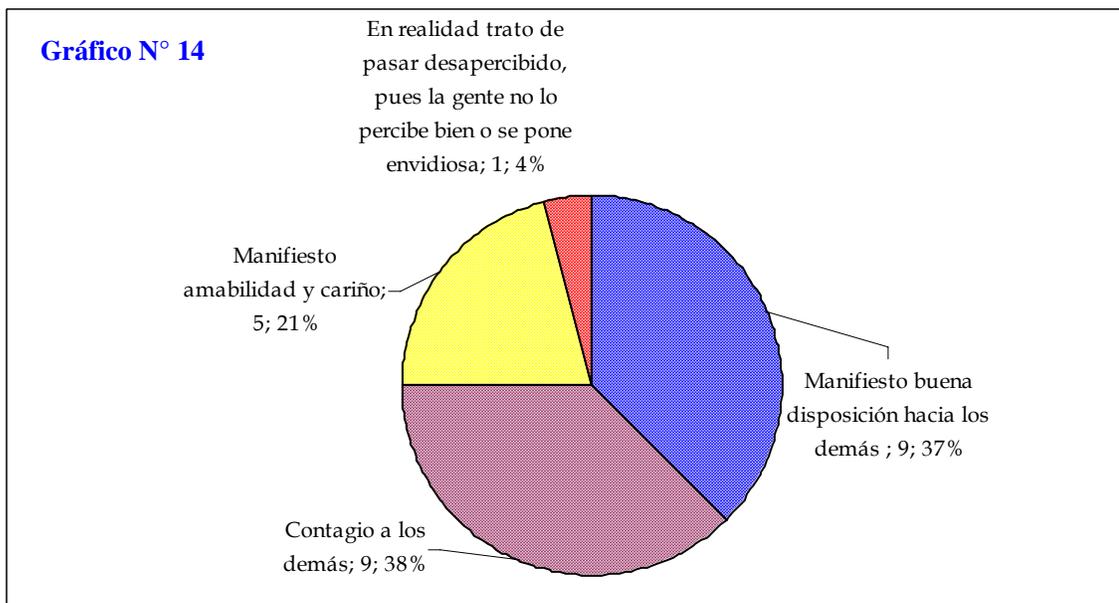
En el gráfico n° 13 que se encuestó sobre los refugios que se buscan cuando se está mal humorado, el 44% señaló encontrarlos en su cónyuge, el 20% en nadie, el 16% en sus amigos y con la misma cifra algunos señalaron a todas como fuentes de apoyo.

¿Cuándo está mal humorado, ante quién busca refugio?



En el gráfico n° 14 se señala que cuando se está con una gran alegría el 38% contagia a los demás, el 37% manifiesta buena relación con los demás y el 21% expresa amabilidad y cariño.

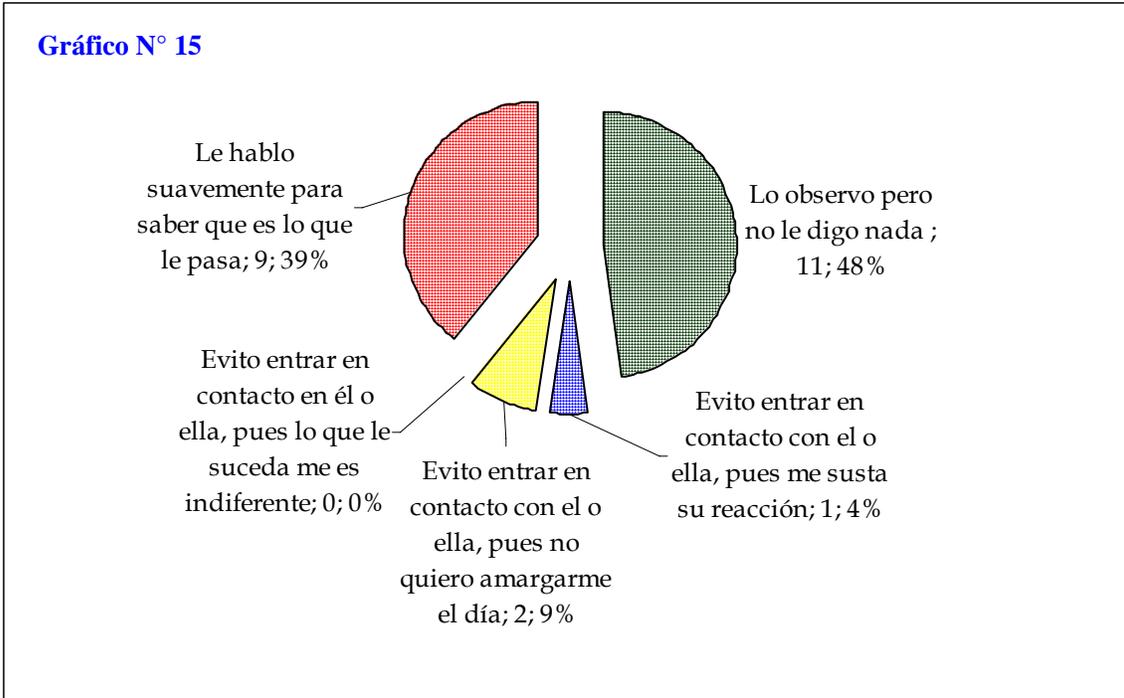
¿Cuándo estoy con una gran alegría?



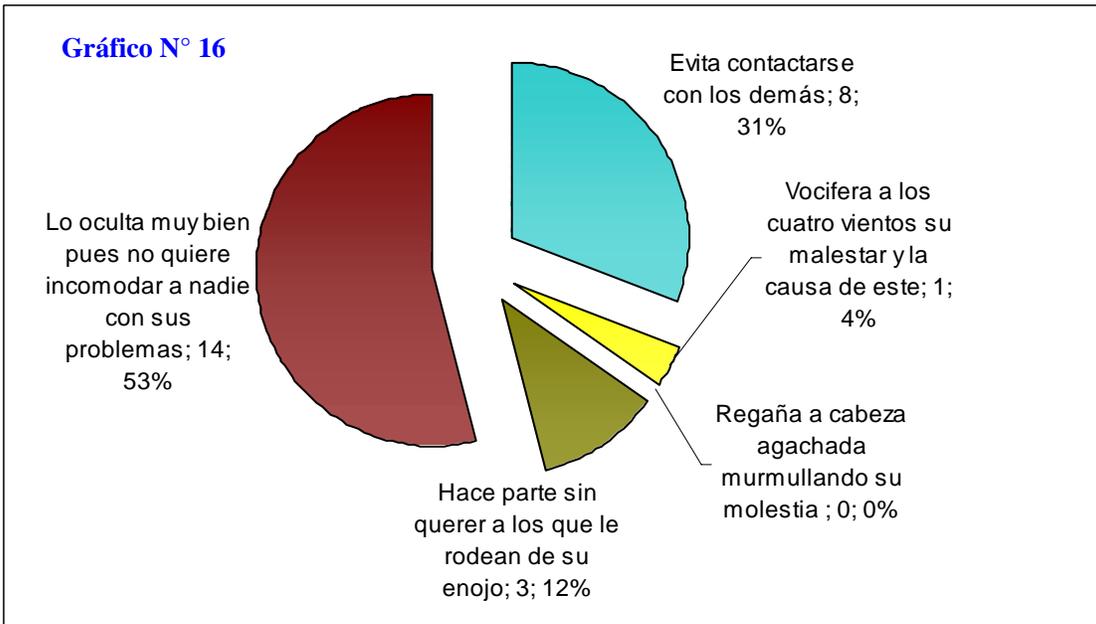
En el gráfico n° 15 al ser consultados sobre su actitud cuando un colega está de mal humor; la mayoría expresada con un 48% observa pero no dice nada, un 39% les habla suavemente para saber que pasa, el 9% y 4% optan por no tomar contacto. Y en esta línea en gráfico n° 16 al ser cuestionados sobre la propia actitud cuando se está de mal humor; el

53% indicó que prefería ocultarlo para no incomodar a nadie, el 31% evita ponerse en contacto, y solo el 4% vocifera o hace ver la razón de su mal humor.

Cuando un colega está de mal humor:

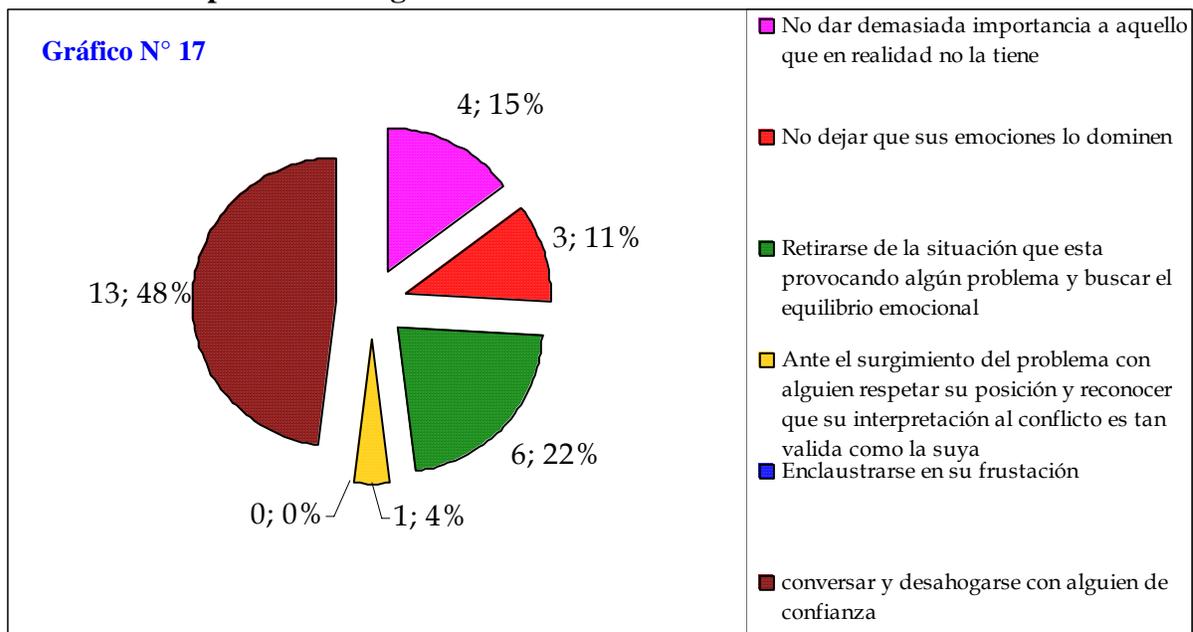


Cuando usted está de mal humor:



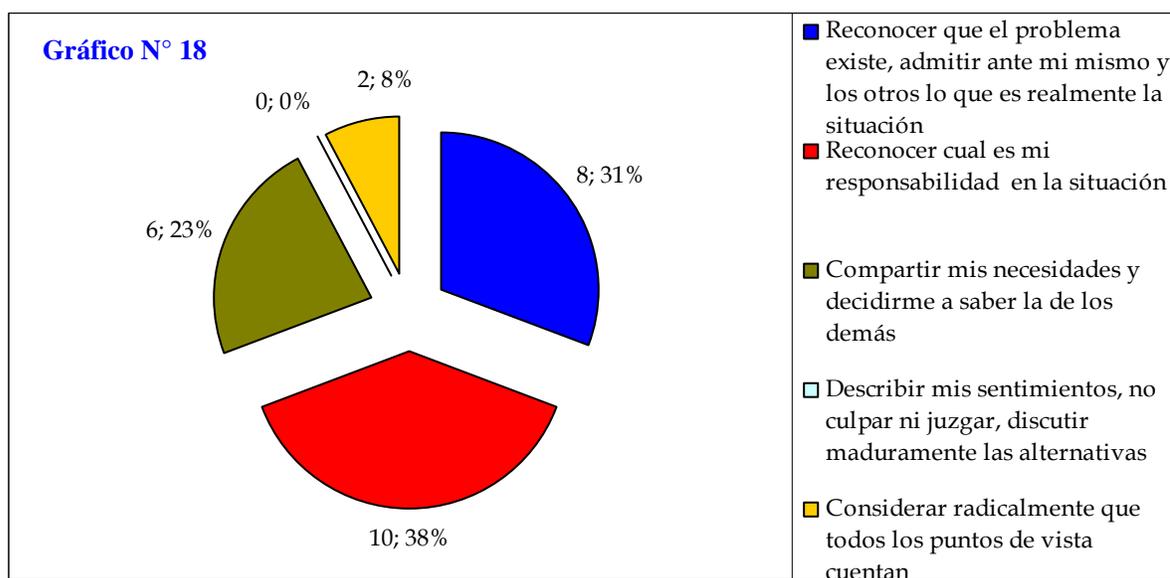
En el gráfico n° 17 que trata de la alternativa para controlar sus actitudes interpersonales negativas; el 48% señaló no dejar que sus emociones lo dominen, el 22% retirarse de la situación para buscar equilibrio emocional, solo el 4% respeta la posición del otro y la acepta tan válida como la propia.

¿Cual de las siguientes alternativas usted sigue más a menudo para controlar sus relaciones interpersonales negativas?



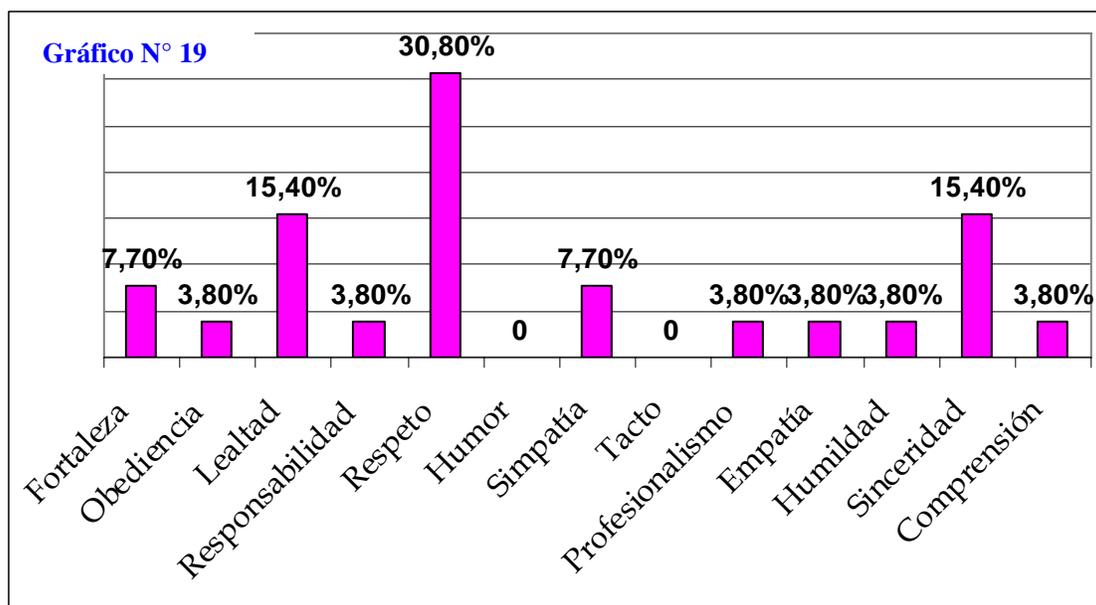
En el gráfico n° 18 que trata sobre posibles soluciones para restaurar relaciones interpersonales negativas; el 28% optó por reconocer cual es la propia responsabilidad en la situación, el 31% reconocen que el problema existe.

¿Cuál de las siguientes alternativas usted elegiría para restaurar sus relaciones interpersonales negativas?



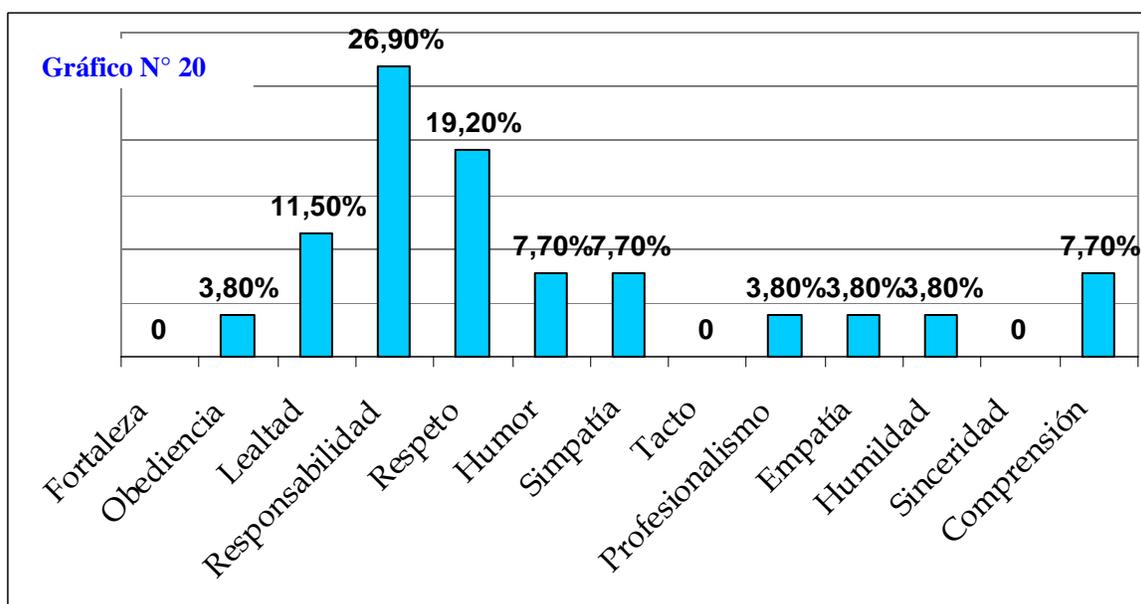
Consultados en el gráfico n° 19 sobre lo que necesitan de los demás para manifestar buenas relaciones humanas por mayoría de un 30% se eligió el respeto, seguido de la lealtad y la sinceridad seguido de un 4%, nadie consideró el tacto o el humor como un recurso para las buenas relaciones.

¿Qué necesito de los demás para manifestar buenas relaciones humanas?



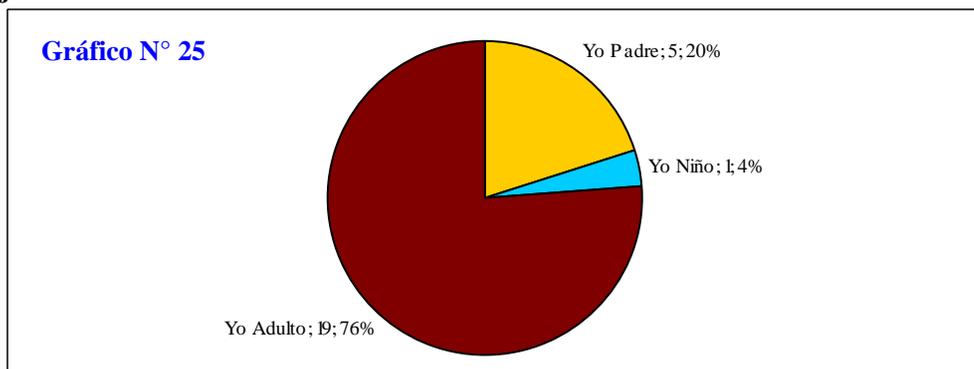
Del mismo modo en el gráfico n° 20 preguntados por los propios atributos para las relaciones humanas; el 26,9% dijo practicar la responsabilidad, 19,2% respeto y el 11,5% lealtad.

¿Cuál de los siguientes atributos usted practica regularmente para llevar buenas relaciones humanas?



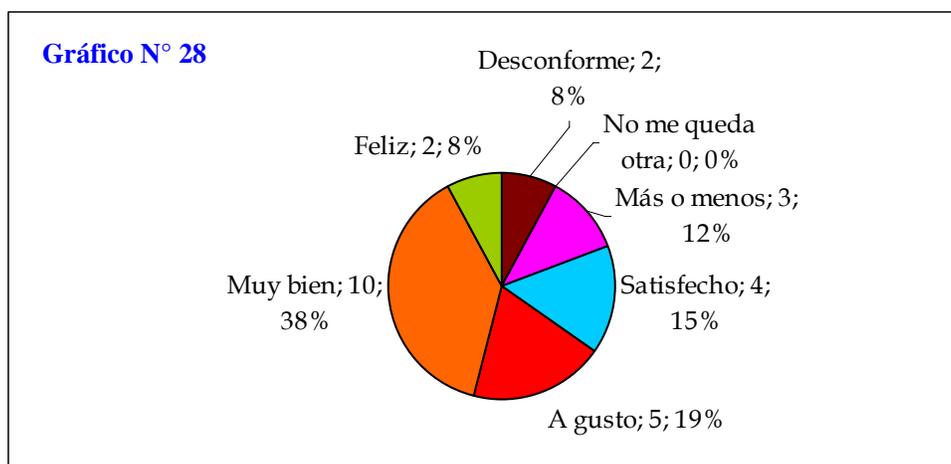
Del ítem IV solo se tomará para el análisis el gráfico n° 25 en el cual por mayoría de un 76% se expresó que la conducta del personal de este liceo para con alumnos y colegas, expresada en términos de los estados del Yo, debe ser la del Yo Adulto.

En vista y considerando las cuatro preguntas anteriores ¿Cuál cree usted que debería ser la conducta que ejerce el personal de este liceo en relación a sus alumnos y demás trabajadores?



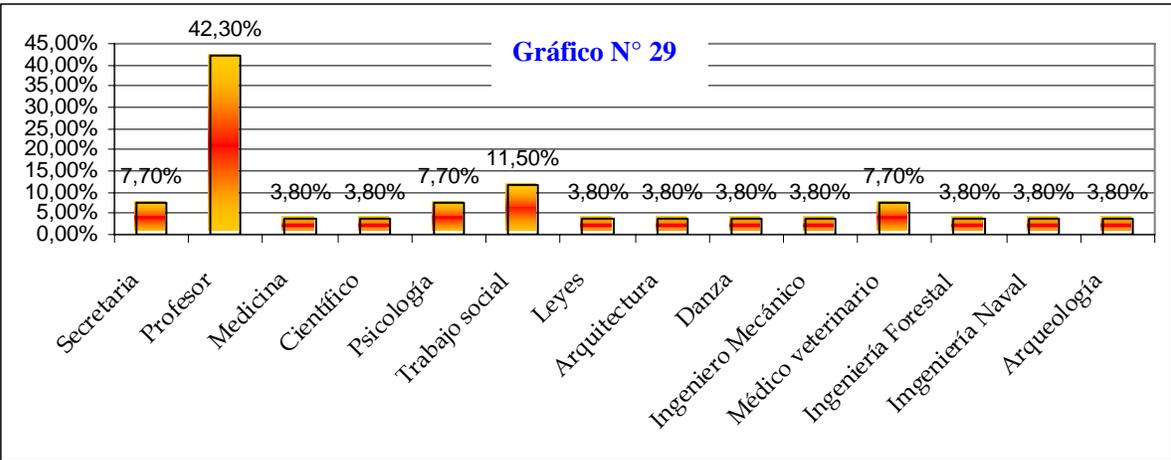
En el ítem V en sus doce gráficos (26 al 37) pertinentes a la dimensión vocacional se obtiene las siguientes apreciaciones: en el gráfico n° 28 que consulta por la razón por la cual se desempeña este trabajo, el 96% argumentó trabaja aquí porque quiere su trabajo, lo respeta ya que el le gratifica.

¿Cómo se siente usted con el rumbo que le ha dado a su vida laboral?

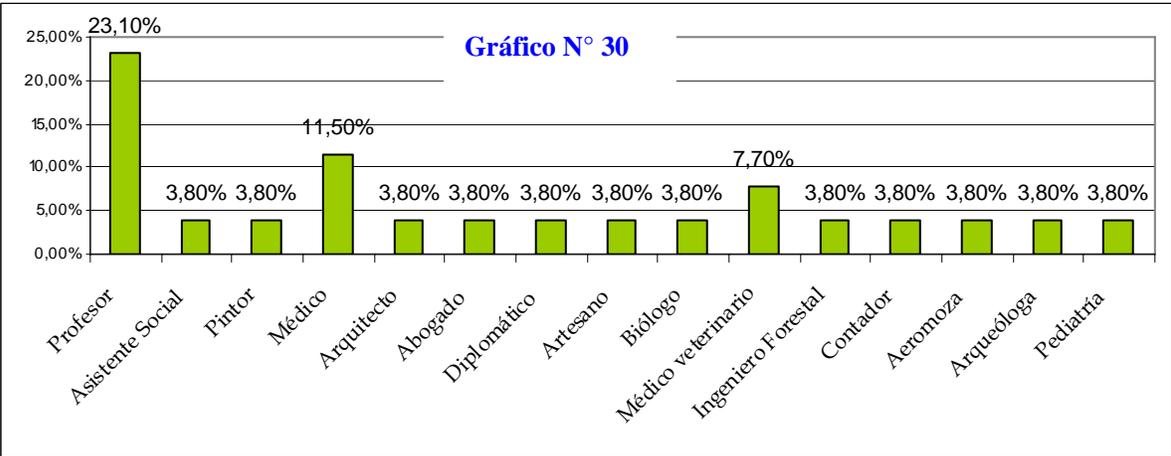


Consultados en el gráfico n° 29 sobre el rumbo que le han dado a su vida laboral; el 38% señaló sentirse muy bien, el 19% a gusto, el 15% satisfecho y solo un 8% desconforme. Cuando en los gráficos n° 29 y 30 se les dio la oportunidad imaginaria de cambiar de profesión las mayorías de un 42,3% y un 23,1%, correspondiente respectivamente a los gráficos señalados ratificó su actual profesión u oficio, en un porcentaje poco significativo se registró opción por otra profesión.

Si usted pudiera volver a nacer y se le ofreciera la posibilidad de estudiar sin ningún obstáculo ¿Qué oficio o profesión elegiría?

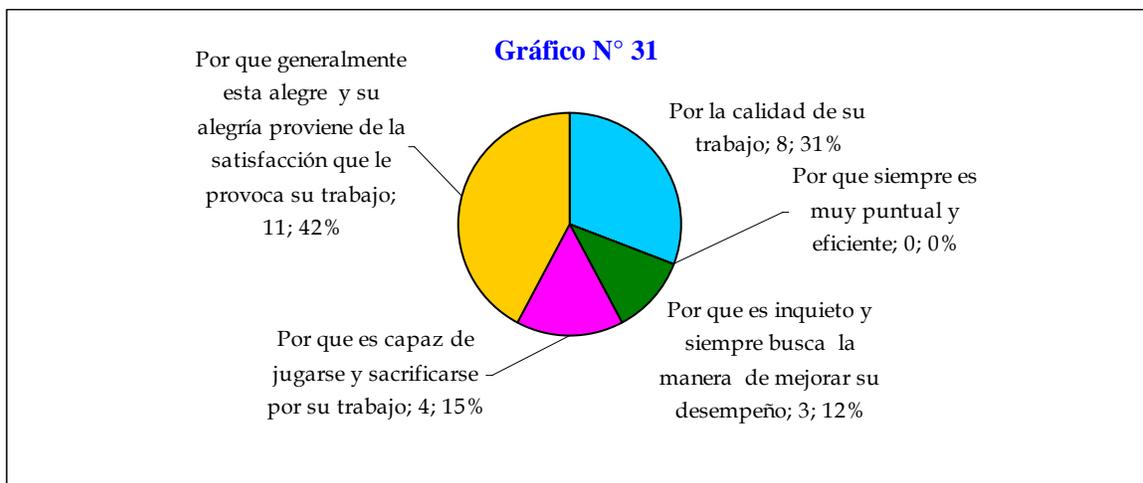


Si usted perteneciera al otro género ¿Por cual oficio o profesión optaría?

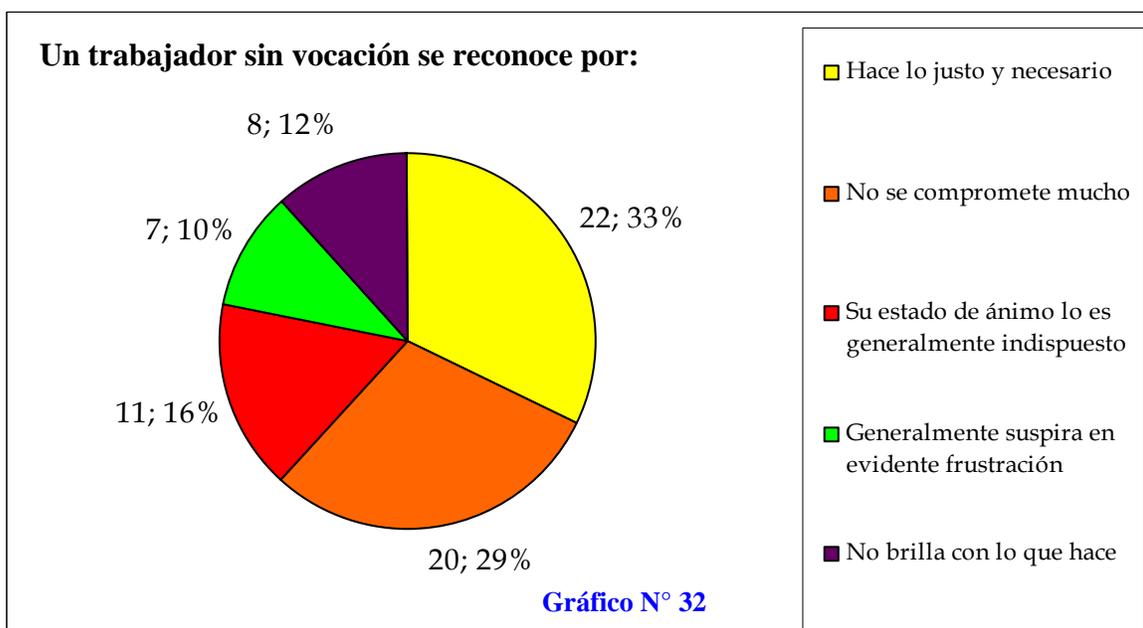


En el gráfico n° 31 el equipo señala que un colega con vocación se reconoce por: que generalmente está alegre y su alegría proviene de la satisfacción de su trabajo (42%), el 31% opinó por la calidad de su trabajo relegando a un segundo plano el sacrificio, la puntualidad, la eficiencia y una actitud inquieta. De la misma forma al consultar por un colega sin vocación en el gráfico n° 32 el 33% lo reconoce porque hace lo justo y lo necesario, el 29% porque no se compromete y en menor grado con 16%, 10% y 12% se relega a la indisposición, desagrado por lo que hace y frustración evidente.

Un colega con vocación se reconoce por:

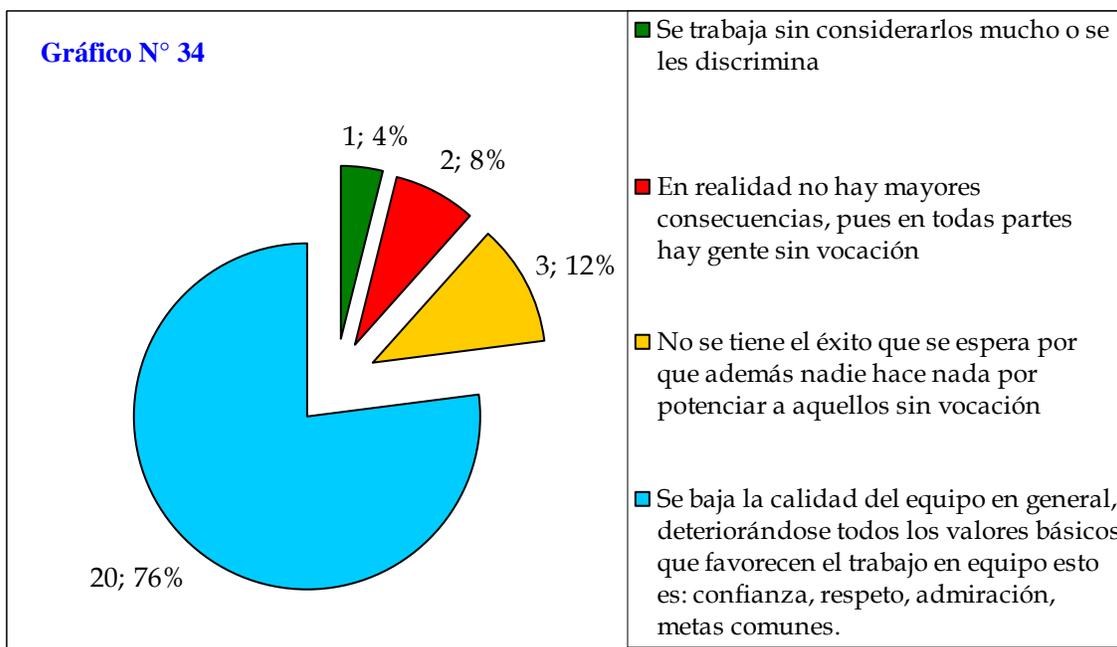


Un trabajador sin vocación se reconoce por:

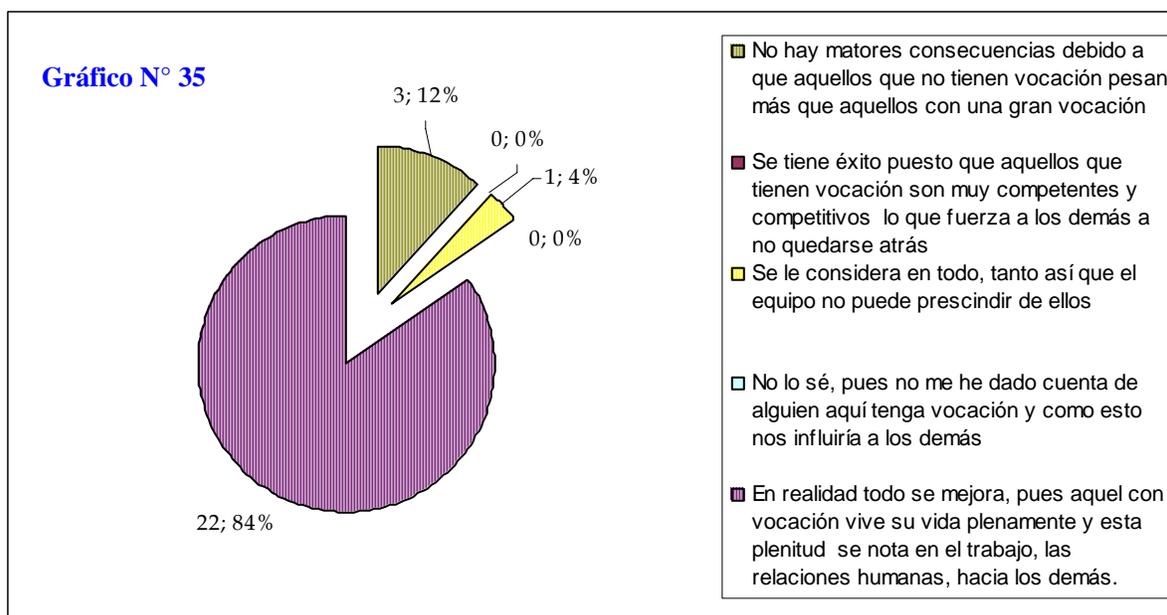


En los gráficos n° 34 y 35 se da la lógica al trabajar con colegas sin o con vocación marcándose categóricamente con un 76% y un 84% las alternativas que así lo consignan.

En su opinión la consecuencia lógica de trabajar con colegas sin vocación es:



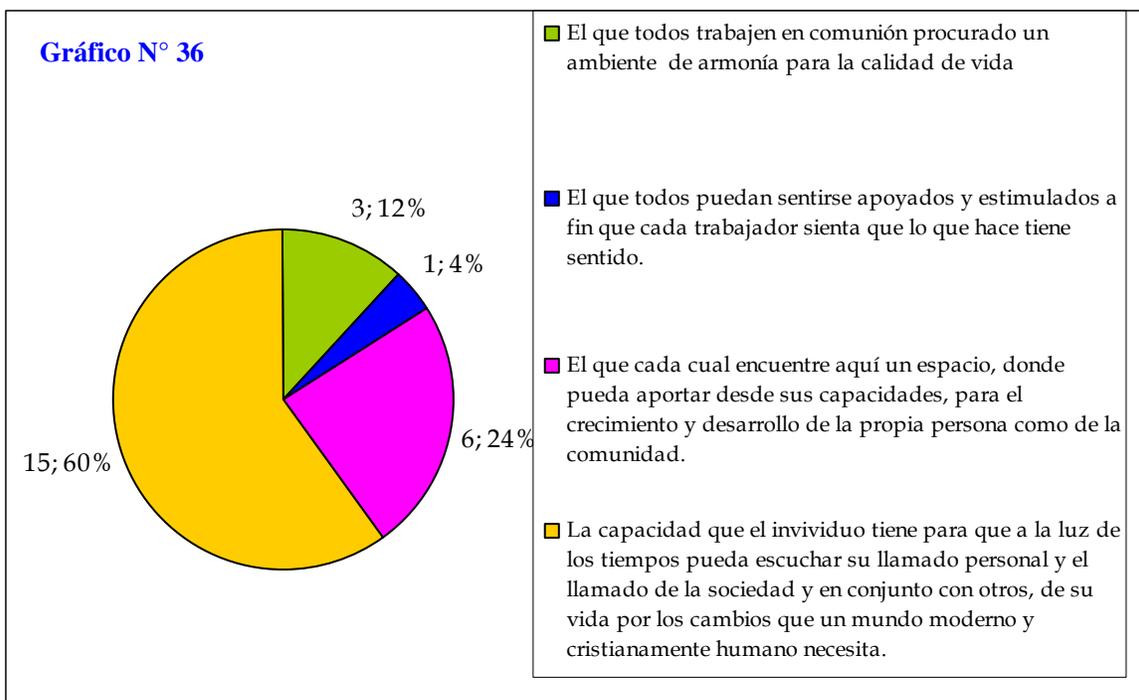
En su opinión la consecuencia más lógica de trabajar con colegas con vocación es:



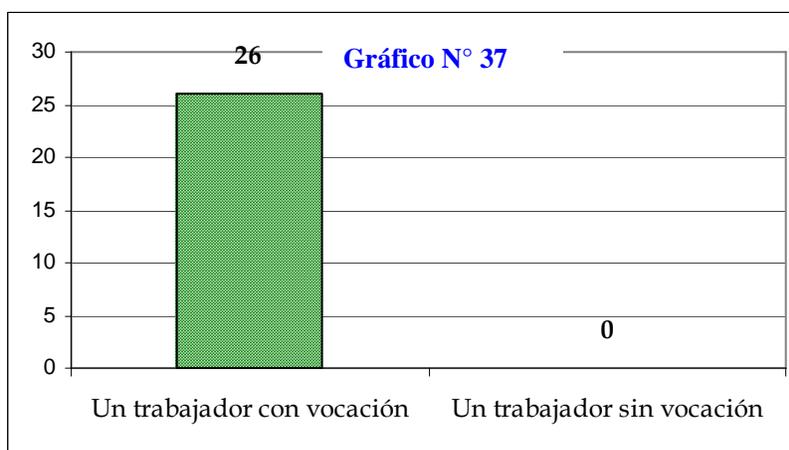
Al preguntar directamente en el gráfico n° 36 sobre el significado que en una institución como esta adquiere la vocación los encuestados señalaron en un 60% y de manera correcta la acepción de vocación que inspira a nuestro liceo, mientras que el resto

optó por otras concepciones en torno a la vocación más básicas. Unánimemente en el gráfico n° 37 los encuestados concuerdan en que un trabajador con vocación puede hacer más por la vocación de sus alumnos que alguien sin ella.

En su opinión ¿Qué es la vocación para esta Institución?



¿Quién puede hacer más por la vocación de los alumnos de este liceo?

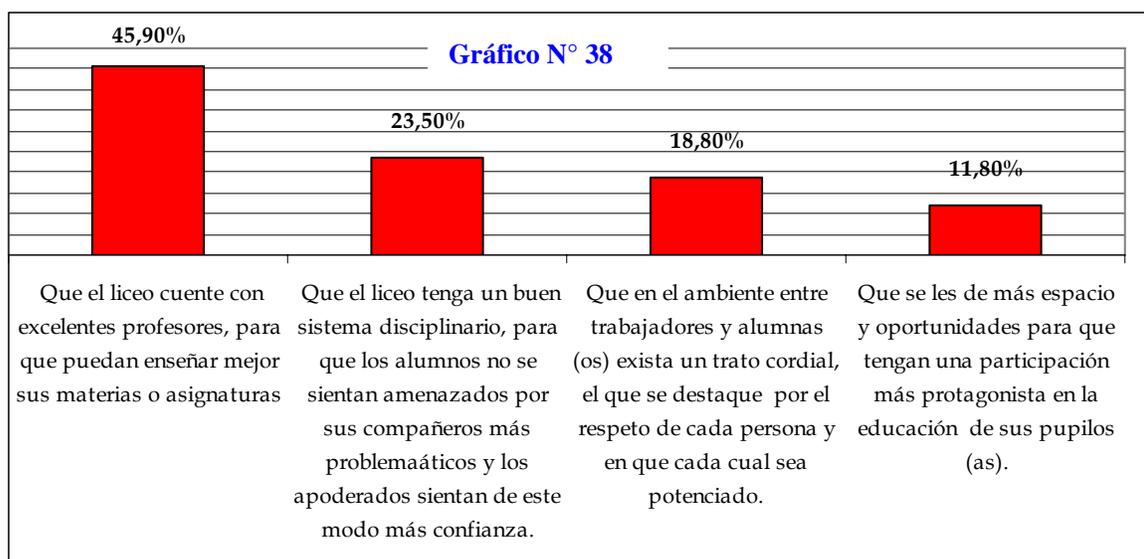


Análisis cuestionario para alumnos:

Este instrumento en los gráficos n° 38 al 48 tiene por objetivo registrar la visión que tienen los alumnos en relación a las relaciones humanas existentes en esta institución, arrojó el siguiente resultado.

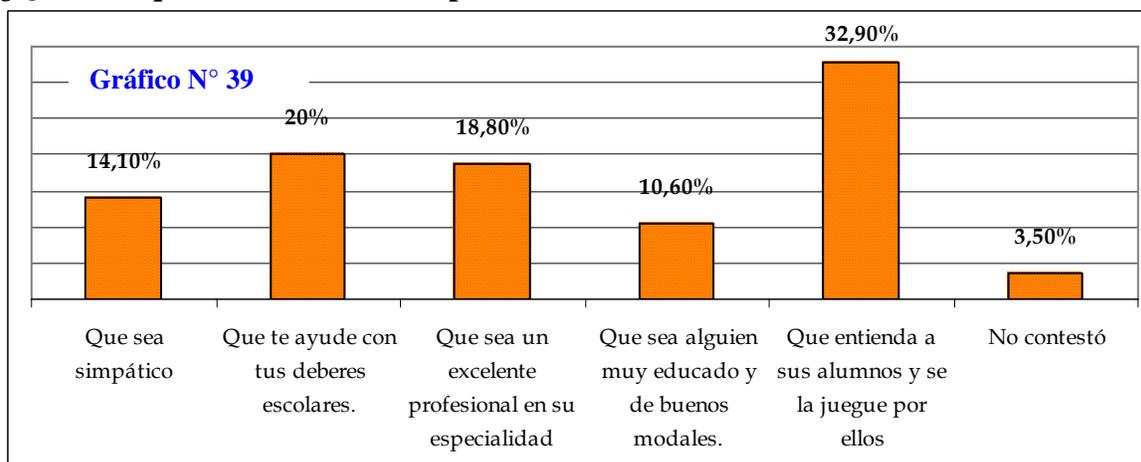
Para ello en el gráfico n° 38 la calidad de la educación se observa en: que el liceo cuente con excelentes profesores 45,9%, que el liceo posea un buen sistema disciplinario 23,5%, que exista un trato cordial entre trabajadores y alumnos 18,8% y por espacios en su desarrollo solo un 11,8%.

¿Qué es más importante en la calidad de la educación que el colegio te imparte?



Consultados en el gráfico n° 39 sobre lo que más valoran de su profesor jefe, la mayoría con un 32,9% priorizó que este entienda a sus alumnos y se la juegue por ellos, con un 20% que el profesor le ayude con sus deberes escolares, con un 18,8% que sea un excelente profesional y con un 14,1% y un 10,6% que sea simpático y muy educado respectivamente

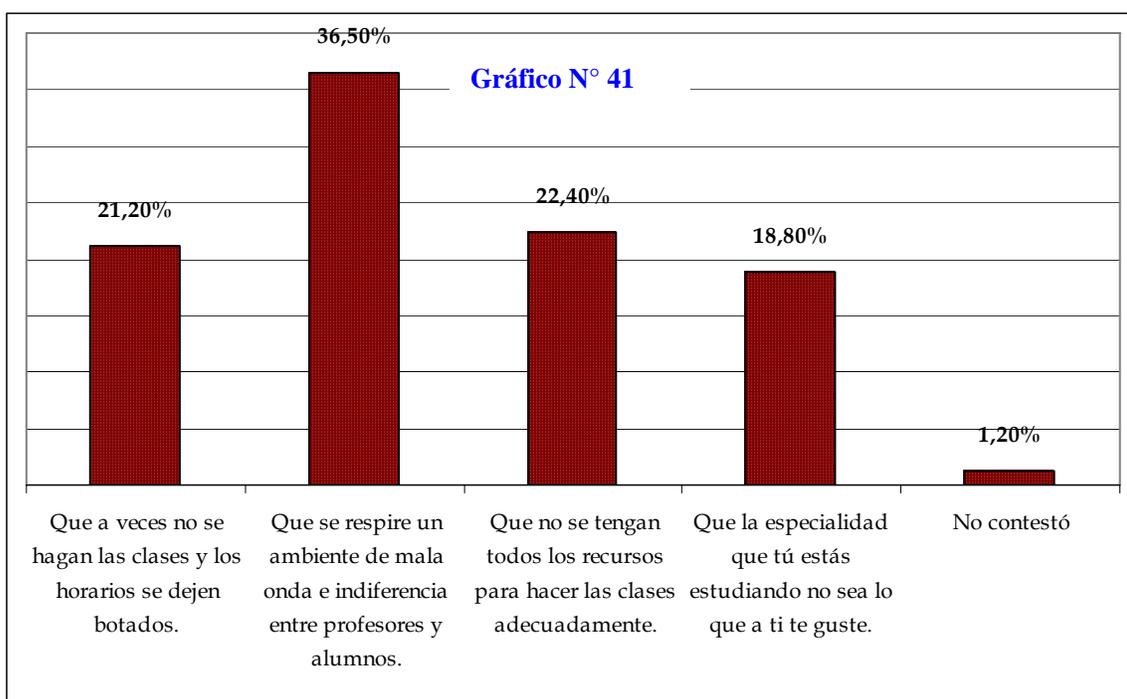
¿Qué es lo que más valoras de tu profesor Jefe?



Sobre lo que más valoran del resto de los profesores y trabajadores de su liceo (grafico 41), los alumnos contestaron en un 40% que los valoren como son y los traten bien, con un 22,4% que todos sean expertos en lo que hacen, con un 18,8% que sean simpáticos y amables con ellos, con un 17,6% que sean ordenados en su trabajo e innovadores en el material.

En el gráfico n° 41 que registra la opinión de los alumnos sobre lo que más pesa en el fracaso de la educación que se les imparte se observa: en un 36,5% que se respire un ambiente de mala onda entre profesores y alumnos, 22,4% que no se tengan todos los recursos necesarios, 21,2% que a veces no se hagan las clases y con un 18,8% que la especialidad que estudian no sea de su agrado.

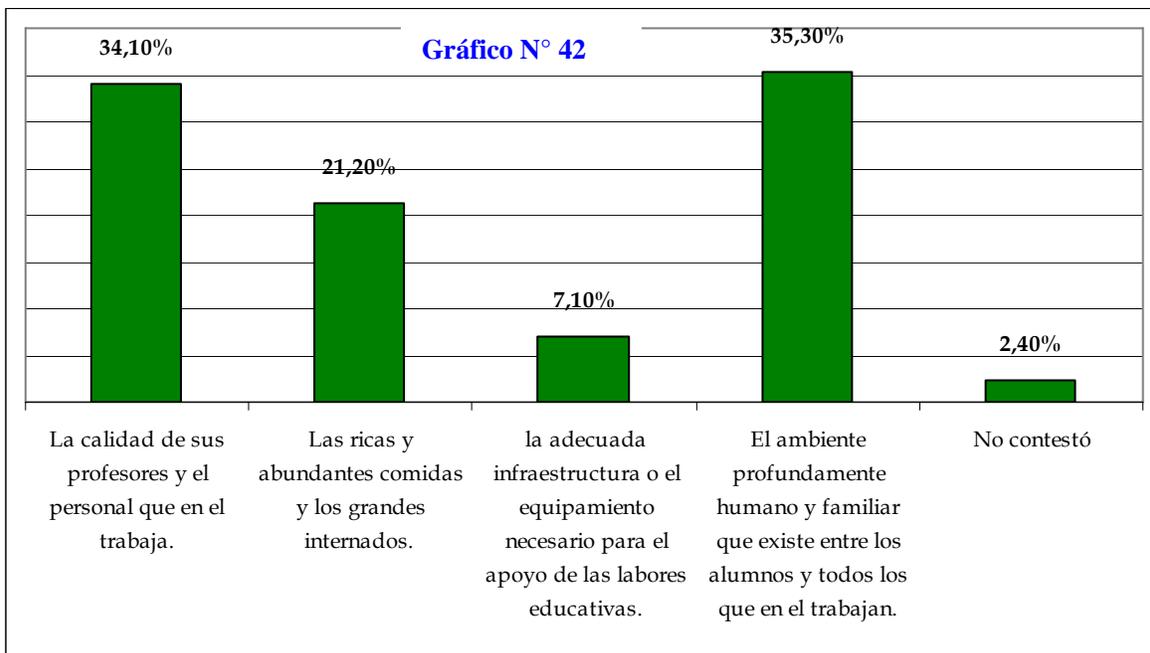
¿Qué es lo que más influye en el fracaso de la educación que se te imparte?



En el gráfico n° 42 en que los alumnos se refieren a lo que más distingue a su liceo lidera con un 35,3% el ambiente profundamente humano y familiar, con un 34,1% la calidad de

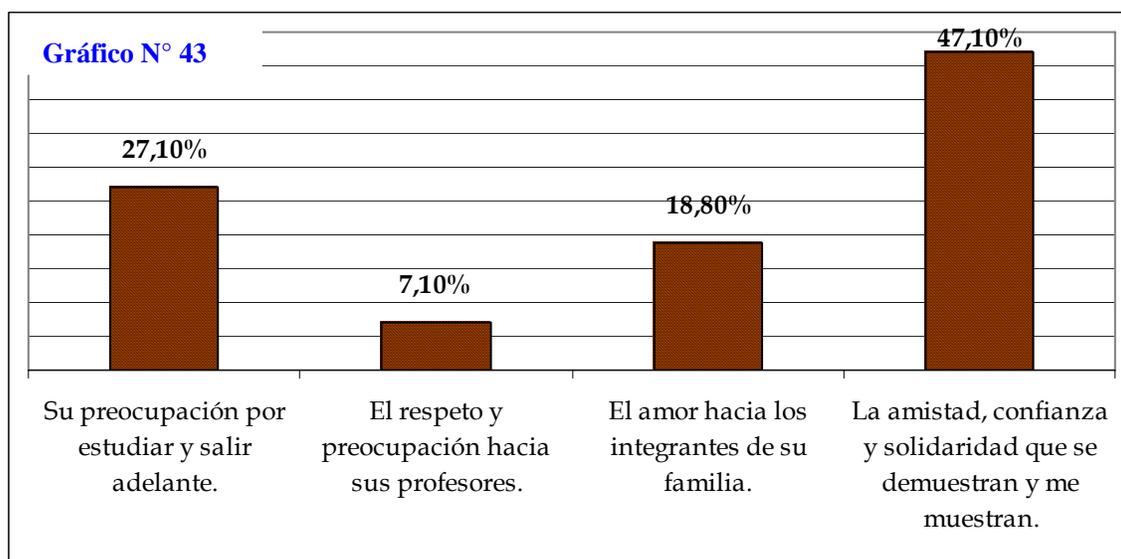
sus profesores y del personal, con un 21,2% la calidad de las comidas y de los internados y con un 7,1% que se cuente con una adecuada infraestructura.

¿Qué es lo que más distingue o caracteriza a tu liceo?



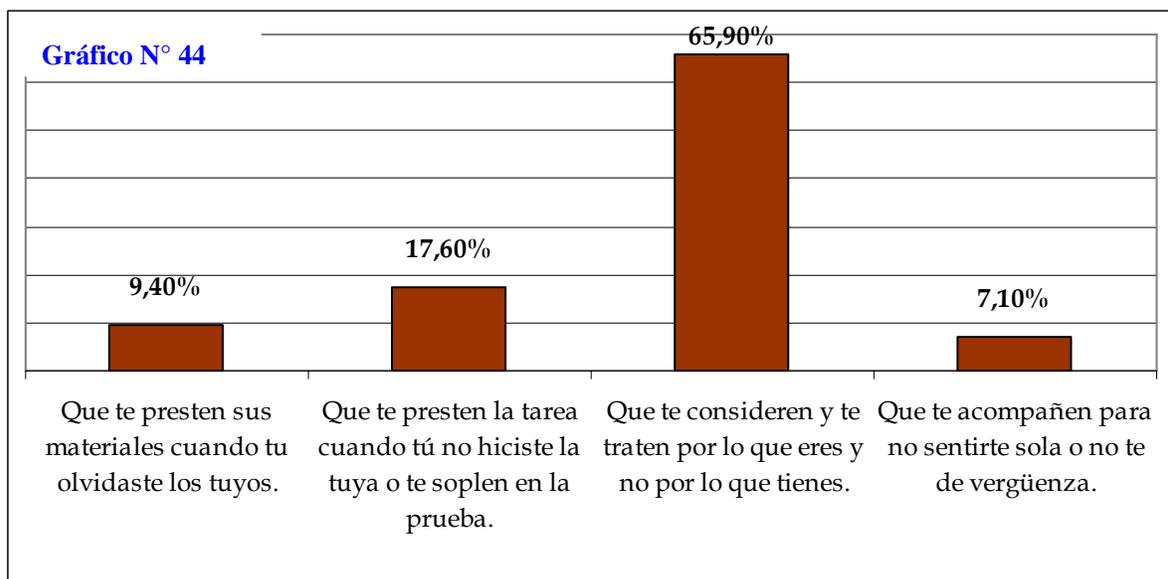
En el gráfico n° 43 en que los alumnos manifiestan lo que más les gusta de sus compañeros un 47,1% aprecia la amistad, confianza y solidaridad entre ellos, el 27,1% valora la preocupación por estudiar y salir adelante, el 18,8% el amor por su familia, el 7,1% el respeto por sus profesores.

Cuando piensa en tus compañeros o compañeras de curso ¿Qué es lo que más te gusta de ellos?

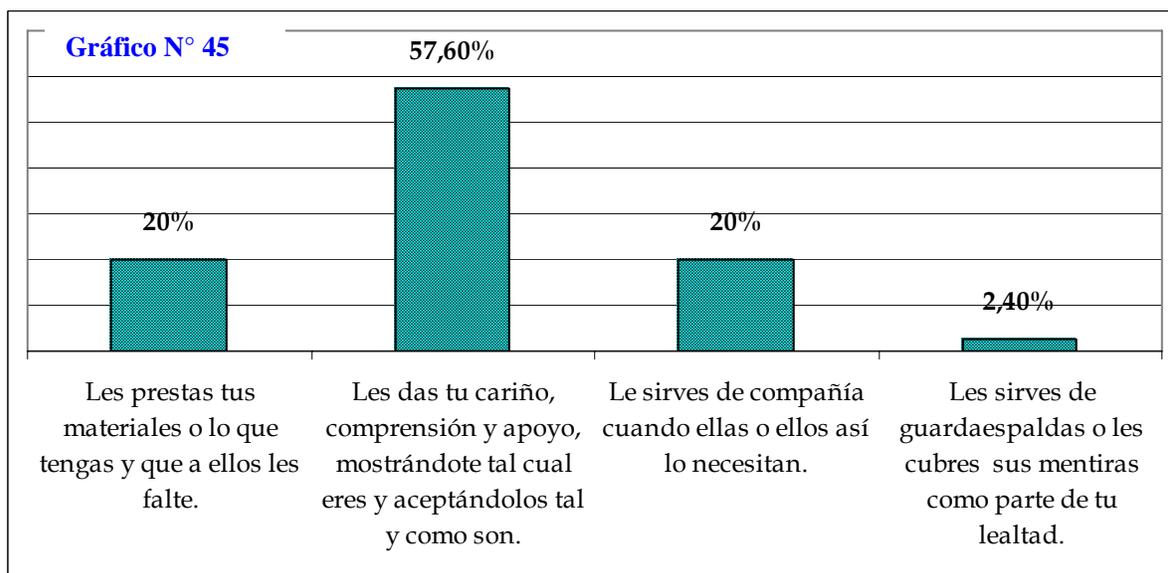


En el gráfico n° 44 y n° 45 referidos a lo que ellos necesitan de los compañeros y lo que entregan las mayorías señalan, el 75,9% necesita que lo consideren y lo traten por lo que es y el 57,6% entrega su cariño comprensión y apoyo mostrándose tal y como son.

¿Qué necesitas de tus compañeros para sentirte bien?

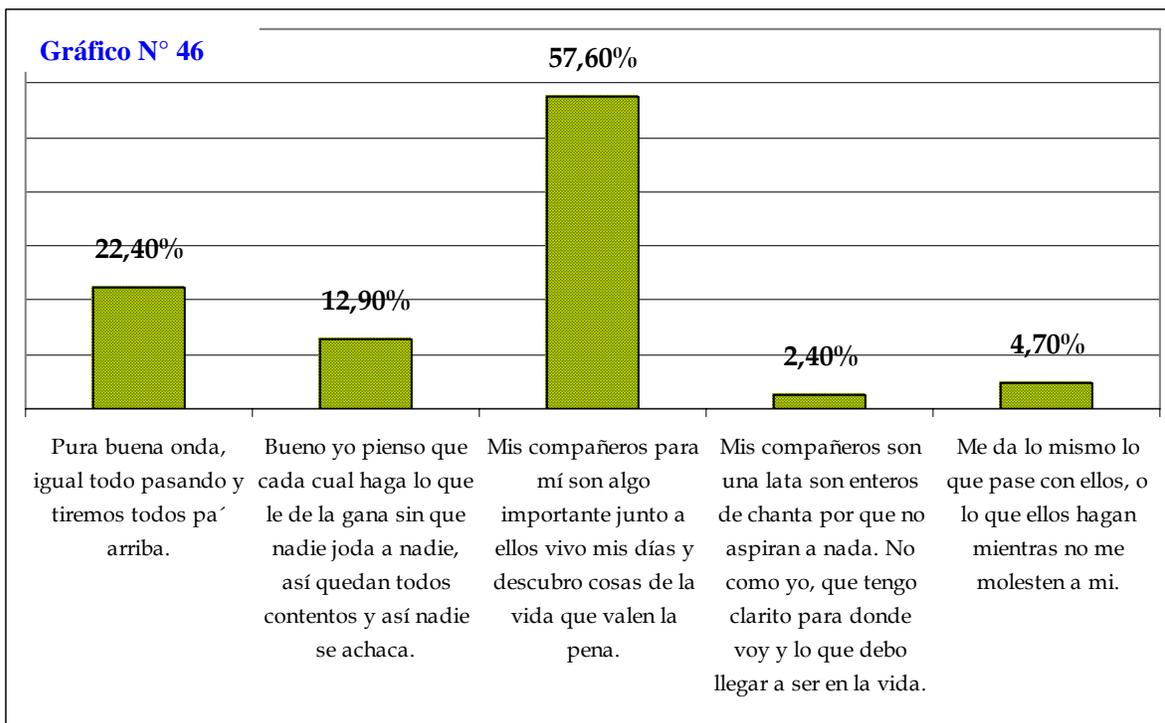


¿Qué les entregas tú a tus compañeros o compañeras?

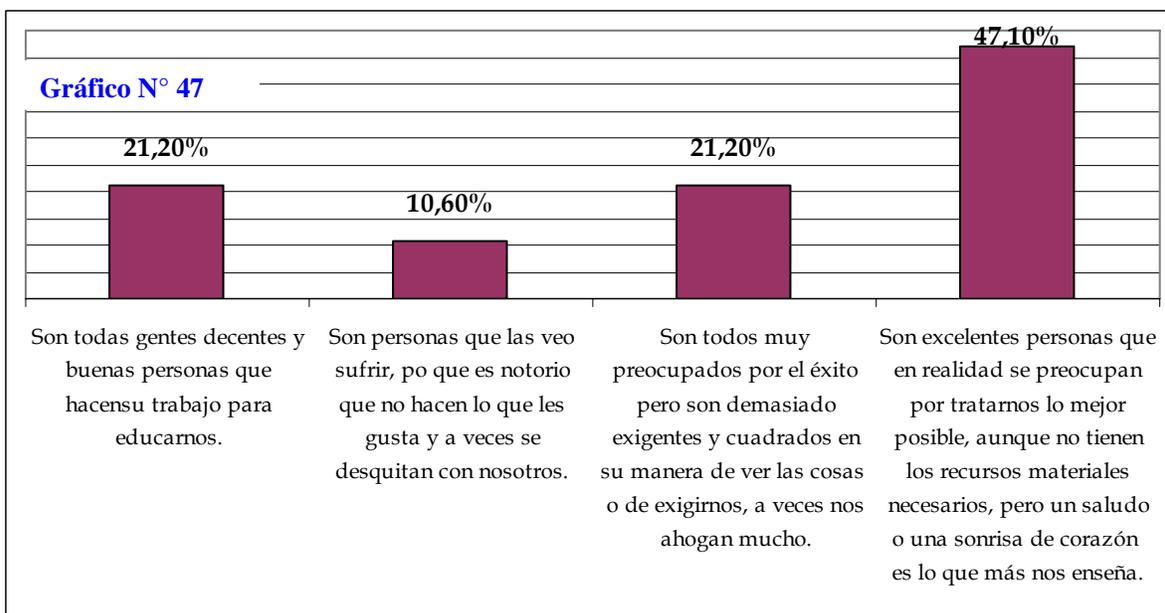


En los gráficos n^{os} 46 y 47 que respectivamente describen la relación con sus compañeros y después con los profesores y trabajadores la estadística indica que con un 57,6% que sus compañeros son importantes porque con ellos canalizan sus días y sus vidas, y correspondientemente con un 47,1% su relación con los trabajadores es que son excelentes personas cuya preocupación es tratarnos lo mejor posible.

¿Qué frase describe mejor tu relación con tus compañeros?

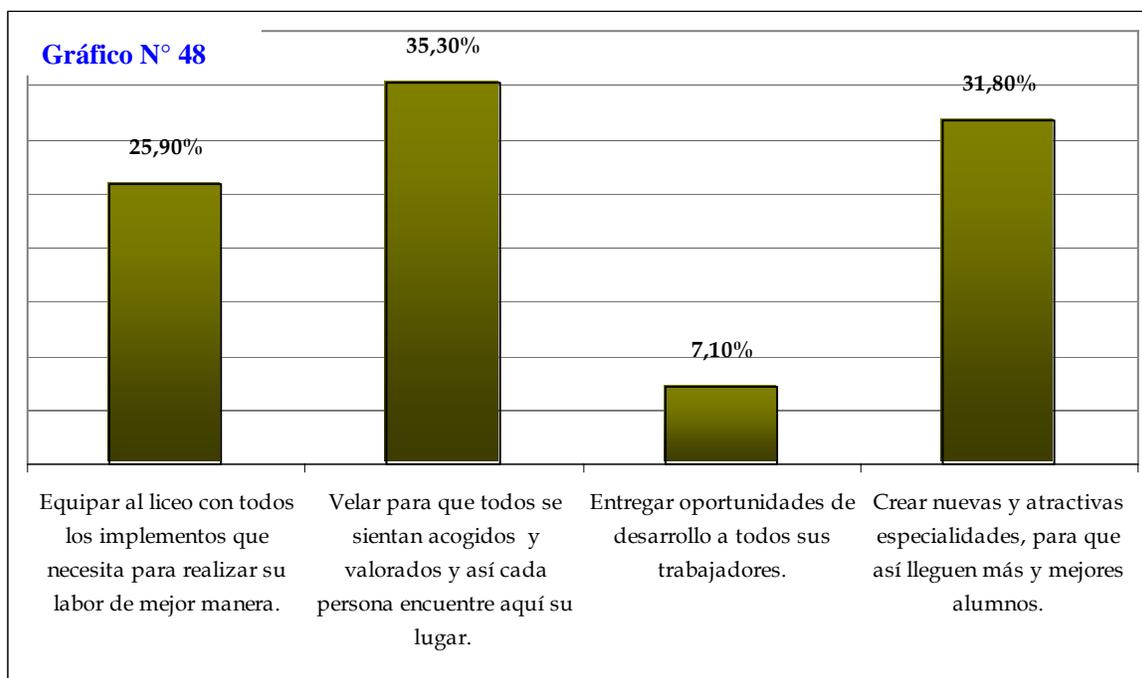


¿Qué frase describe mejor tu relación con los profesores y trabajadores de este liceo?



El gráfico n° 48 que recoge los resultados de la última interrogante la que alude a lo que se debe hacer para que siempre existan relaciones humanas en este liceo, señala que un 35,3% que siempre se debe velar para que todos se sientan acogidos y valorados por que así cada persona encuentra aquí su lugar, con un 31,8% crear nuevas especialidades que atraigan a más y mejores alumnos, 25,9% equipar adecuadamente al liceo, y con un 7,1% entregar oportunidades de desarrollo a todos los trabajadores.

¿Qué se debe hacer para que siempre existan buenas relaciones humanas en este liceo?



CONCLUSIONES

A continuación después del extenso desarrollo del marco teórico que aborda el tema de las relaciones interpersonales desde la perspectiva de la psicología social y después de revisar y analizar la información que se obtuvo del diseño, aplicación, recopilación y tabulación de datos de dos instrumentos (uno para trabajadores y otro para alumnos), y ciñéndose al objetivo general y los específicos del presente trabajo se formulan las siguientes conclusiones:

Primero que la calidad de las relaciones interpersonales del Liceo Agropecuario y Forestal de Lipingüe, como consta en los gráficos 3, 4, 5 y 6 del instrumento de profesores y en el n° 40, 41, 42, 43, 44 y 45 del instrumento de alumnos se reconocen en amplias mayorías por el personal y por los alumnos como buenas.

Las interrogantes planteadas en ambos instrumentos, tenían por objeto provocar que los entrevistados pudieran evaluar lo que para ellos pesa más en la calidad de la educación. Esto es súper interesante por que aquí la persona reflexiona y entonces se pregunta en el ambiente educativo ¿Qué es calidad?, ¿Dónde se encuentra la calidad?, ¿Los colegios donde enfocan la calidad?. Y aunque para muchos no sea sorprendente finalmente lo esencial como decía ese viejo comercial del vino es que “La calidad va por dentro”.

Es bonito constatar la premisa o la conjetura relatada en la introducción de ésta tesis en la que se expresa como las personas valoran ante todo a las personas, pues, es en el contacto con los demás que se aprende a ser humanos, del mismo modo es más gratificante verificar como la teoría relativa a este tema, respalda plenamente estas conjeturas las

profundiza y las vuelve verdades infranqueables, pues: “En la escala natural el valor supremo es la persona por lo tanto todo se debe orientar a promoverla para su desarrollo”
(*Casanova 2002: 6*)

Como **segunda** conclusión relacionada con los factores que influyen positiva y negativamente en el desarrollo de las relaciones interpersonales, y extraídas de las interrogantes planteadas en los gráficos 1, 2, 7, 10, 19, 20, 21, 22 y 23 del instrumento aplicado a trabajadores y en las interrogantes de los gráficos n° 44, 45, 46, 47, y 48 del instrumento de alumnos; se desprende que de los diversos factores que se proponen a través de los instrumentos para ser evaluados, estos son: relacionados al plano material (recursos materiales, equipamiento, calidad en las comidas y en los internados) aspectos relacionados al desarrollo personal (espacios para talleres, talleres de perfeccionamiento para trabajadores, etc.), aspectos que señalan la seudovalorización de las personas (utilización, subvaloración, relación superficial) y aquellos aspectos en los que se favorece la correcta valoración humana. Como se dijo entonces se desprende que de los aspectos estudiados son por amplia mayoría aquellos factores en los cuales existe una inclinación a priorizar a la persona en sí o al grupo de personas. Efectivamente los alumnos consideraron ante todo que su liceo se destaca por generar un ambiente agradable en el cual las relaciones humanas entre trabajadores y alumnos son buenas, lo que favorece la motivación al estudio, más aún a la superación personal. En este sentido la teoría también es bastante decidora, pues: “El bien más importante de una organización es la gente”. (*Olivero 1995: 26*).

Efectivamente como lo dice la Doctora Olivero la gente es lo más importante y es en este proceso de socialización que nuestro liceo hace su parte, porque como afirma la teoría:

“La conducta humana es la consecuencia de la conducta de otros, es decir se hace presente en la relación causa y efecto entre individuo, sociedad y sociabilidad esto significa que en la conducta humana se aplican los conceptos de totalidad y causalidad circular” (*Apunte de Psicología Social Pág. 7*). En palabras más simples ofrecer un espacio en que trabajadores y alumnos respiren un ambiente agradable que les acoja, será la primera enseñanza directa hacia ellos, pues es en un clima propicio para el equilibrio psicológico y emocional que los trabajadores irresistiblemente fluirán en natural motivación hacia sus colegas y alumnos y esta causa provocará su efecto en el alumno en el que también fluirá espontáneamente una libre y verdadera motivación para consigo mismo, y por consiguiente hacia los demás, cumpliendo así una cadena de retroalimentación.

Como **tercera** conclusión inspirada a partir del estudio obtenido en los datos de las interrogantes expresadas en los gráficos n^{os} 8, 10, 18, 19, 20 y 25 del instrumento de profesores y en los gráficos 44 al 48 del instrumento de alumnos se concluye mayoritariamente que los alumnos y trabajadores tienen plena conciencia de la importancia y del beneficio que significan las buenas relaciones humanas. Aquí el tema es que la mayoría de las interrogantes utilizadas en los instrumentos de ambas encuestas pone en práctica la evaluación y como se sabe el poder evaluar la conciencia sobre las relaciones humanas, implica que la persona tenga arraigada en su ser este tema. De hecho en este punto muy a diferencia de lo propuesto en la teoría se puede usar y abusar de las generalizaciones afirmando categóricamente que: “Todos en el mundo tenemos para bien o para mal la experiencia incrustada de buenas o malas relaciones”, y en base a ello se puede decir que toda persona sana necesita de buenas relaciones para alcanzar su felicidad y tener

este conocimiento sobre esta necesidad o esta conciencia, permitirá comportarse de una u otra forma.

Ahora es este conocimiento o esta experiencia la que conforma la conciencia de las personas, conciencia psicológica y conciencia moral, ambas orientadas a valorar y decidir lo que es bueno o es malo. La totalidad de las respuestas de aquellas preguntas que en ambos instrumentos sobre estas conciencias han hecho revelar que los encuestados si tienen su conciencia respecto del tema y de la necesidad que implica para ellos.

Se debe separar las aguas entre la conciencia individual y colectiva, en efecto el individuo es la causa primera y fundamental de la propia persona, pues al relacionarse bien y tener éxito en su proceso de socialización alcanzará tal vez sin buscarlo la satisfacción para sus necesidades de **“sentirse admirado y respetado y convertir en realidad las facultades potenciales”** (*Fruehling y Herr 1993: 14*). Así es probable que este individuo alcance la felicidad que en este sentido la entenderemos como una vida plena y con sentido, es decir plenamente conciente de si mismo.

Lo anterior nos permite entender por que los individuos a veces presentan una actitud nómada respecto de los grupos sociales, en el caso de la juventud buscando incansablemente el espacio donde puedan sentirse mas cómodos, aunque en este sentido se sabe que los espacios juveniles no siempre son tierra firme, pues, por estar constituídos por jóvenes estos espacios o agrupaciones sociales heredan una característica importante de los jóvenes la cual es que están en permanente cambio. Por ende estos grupos son tan fugaces o vulnerables como la misma edad juvenil. En ese sentido es súper interesante que los jóvenes vean en el ambiente de este liceo un lugar apropiado para sus vidas, reconocerlo así en las respuestas de sus encuestas prueba en definitiva su conciencia respecto de ello.

En el caso de quienes formamos parte del equipo de trabajo por tratarse de gente que trabaja en un liceo, y al ser este obviamente un lugar construido con la finalidad de prestar su servicio a los jóvenes de la patria, formando a los que serán los responsables de llevar adelante nuestro país, se debiera hacer más obvia la conciencia acerca de esta misión. Sin embargo lo que he dicho anteriormente es solo una verdad a medias, pues, a veces se ignora la esencia de la misma. Para ejemplo: El Ministerio de Educación posee gran cantidad de textos que indican como educar. Pero aun cuando son la autoridad se han cometido errores de fondo. En una opinión muy personal fallan un poco a la hora de precisar aquellos aspectos que contribuyen a la correcta formación de la personalidad. **En 1990 el Gobierno de Chile como parte del programa MECE (Medición de la Calidad de la Enseñanza) y en ese contexto fue lanzada bajo el título de: “Componente Jóvenes” una línea de acción específica orientada a desarrollar estrategias y actividades que generaran una mayor identidad y sentido de pertenencia en los jóvenes con su establecimiento, la idea era que el liceo no solo fuera un centro académico, sino también un lugar propio, que fuera centro de referencia cultural, recreativo, social y afectivo. Sus objetivos específicos eran:**

- **Dar ocupación creativa y formativa del tiempo libre de los jóvenes de los establecimientos.**
- **Trabajar con profesores formados en la cultura y el mundo de los jóvenes de hoy.**

- **Establecer una mejor relación subjetiva de los jóvenes con su establecimiento para aumentar su satisfacción y motivación para asistir a el lo que redundaría en mejor disposición al aprendizaje escolar.**

(Componente Jóvenes Programa MECE-Media, Ministerio de Educación de Chile 1990)

Como se puede apreciar en ésta antigua propuesta del MECE que desencadenó otras subpropuestas como las ACLES (Actividades Curriculares de Libre Elección), que hoy están presentes en la jornada escolar completa como talleres libres. Existió en aquel momento una indiscutible y justa intención por mejorar la calidad de la educación entregando al joven tiempo y posibilidad para “desarrollarse en la escuela”. Pero aún cuando estas líneas de acción provinieron de investigaciones preparatorias al MECE, desgraciadamente las líneas de acción puestas en prácticas no abordaron el problema principal, que es atacar o trabajar con aquellos factores que conforman la personalidad.

En este sentido hoy en día existen más esfuerzos en pro de ello, así se suman cada vez más liceos e iniciativas por parte del gobierno a través de las cuales se reconoce: **“La fundamental importancia de tener conciencia sobre un programa de formación humana básica, esto es:**

- 1) **La escuela nos instruye académicamente preparándonos para las carreras de educación superior.**
- 2) **También los colegios nos otorgan el adiestramiento técnico indispensable en futuras ocupaciones.**
- 3) **Los colegios deben entregar formación humana, es decir cultivar una aptitud básica , ajena a la técnica, que nos capacita para conocer nuestra manera de**

ser, para adoptar decisiones sensatas, para comunicarnos con nuestros semejantes y llevarnos bien, para obtener un empleo y prosperar en el con nuestra propia actitud y esfuerzo” (Fruehling y Herr 1993: VII)

Estas tres facetas de la formación que muy bien describe el libro recién citado hace alusión a lo que en la actualidad en educación se llama “Saber, Saber Hacer y Saber Ser”.

Estas líneas de formación en nuestra institución son sin embargo desde su fundación en 1954 líneas prioritarias en su enfoque de la educación. Al respecto se señala que el IER, Instituto de Educación Rural, desde su fundación, siempre ha tenido como emblema el servicio a la vida rural, la dignificación a los más débiles del campo a su promoción humana, social, cultural y profesional. Ha sido siempre fiel a su vocación educadora y formadora de personas y ha sido consecuente con los valores y principios que le dieron origen. *(Fragmento de entrevista a Don Emiliano Ortega Riquelme, Presidente nacional del IER, Santiago, 20 de noviembre de 2007).*

Así es, como lo señalara el presidente nacional de esta institución, ésta conserva desde sus inicios intactas sus orientaciones esenciales, las que encuentran su origen a la luz del análisis que formuló la iglesia respecto de la realidad de aquel momento histórico (1950) y sobre todo del campesinado chileno: **“En lo familiar existen situaciones que afectan a la vida de las personas y la estabilidad del matrimonio. Hay falta de afectos para ancianos y para niños que carecen de un hogar. Se está produciendo una pérdida de sentido en la vida personal y un relativismo y secularismo que crea insatisfacción profunda al interior de los individuos”.**

En la actualidad estos análisis continúan realizándose periódicamente y es posible encontrar y como no es de extrañar nuevos escenarios y nuevas debilidades, que cada vez

atentan más contra la dignidad humana, pero aún así su misión original se mantiene incólume encontrando siempre la manera de:

- Educar desde y para la vida respetando la originalidad y la sociabilidad de la persona humana. Este proceso educativo pone en el centro a la persona y a la familia y entrega formación para la vida, para el trabajo y para el servicio solidario, contribuyendo para alcanzar una sociedad más humana, democrática, solidaria y justa.
- El IER trabaja para ver a cada persona ocupar un lugar en la sociedad con identidad y coherencia y viviendo sus valores personales y comunitarios en plena libertad.
- Educar para personalizar y para descubrir el sentido de la vida; para buscar la verdad y procurar la bondad, para desarrollar las conciencias, estimular la creatividad, promover la dignidad humana, el sentido familiar, social y comunitario, la justicia y la libertad y el ascenso de todos de condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas serán siempre propósitos hacia los cuales el IER quisiera caminar. (*Junta Extraordinaria de Socios, “Origen y Orientaciones Fundamentales del IER”2004: 12, 14, 17 y 20*)

Alcanzar estos objetivos u orientaciones fundamentales no es una utopía por el contrario es perfectamente posible, pero lograrlo requiere de personas concientes en comunidad de estas metas y que en consecuencia de ellas actúen en su labor con coherencia, pues como dice el IER: “Esperamos que el sentido profundo de estas orientaciones permanezca vivo, tanto entre los socios como entre los colaboradores, y que en la búsqueda constante de respuestas a los cambios culturales y socioeconómicos ayuden a descubrir los

signos de esperanza y de vida que animen su acción”. (*Junta Extraordinaria de Socios, “Origen y Orientaciones Fundamentales del IER” 2004:11*)

En síntesis en ésta conclusión se expone que el Liceo Agropecuario y Forestal de Lipingüe como uno de los 27 establecimientos de educación media que integran la familia del IER a lo largo de todo el país, tal como lo refleja la encuesta de trabajadores en el gráfico n° 5, se la juega permanentemente, por mejorar las condiciones para una educación de calidad, calidad centrada en la persona, por lo mismo cuando se habla de mejorar condiciones se parte por generar un ambiente con buenas relaciones humanas.

Como **cuarta** conclusión se obtiene a partir de la lectura de los gráficos (N° 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18) relacionados al trabajo como factor importante para la constitución del equilibrio psíquico así como de algunas conductas y reacciones ante situaciones que pudieran favorecer o malograr el clima laboral se entiende que: para la mayoría de los trabajadores son una fuente de mucha influencia en su estado anímico, la familia y el trabajo. Del mismo modo como dije anteriormente ganaron por amplia mayoría aquellas alternativas de las interrogantes respectivas a los gráficos indicados al inicio de este párrafo que hacían alusión a las mejores intenciones para no perjudicar negativamente las relaciones de trabajo, leer bien permite apreciar en muchos casos una verdadera reverencia por los encuestados hacia su trabajo, cosa que es poco habitual.

Desde pequeño y al igual que tantos jóvenes trabajé para poder satisfacer mi necesidad de estudios, fui testigo de variados sistemas y climas laborales pero es la primera vez que observo que un sistema o una institución se preocupe tan dedicadamente a favorecer un adecuado clima de trabajo, es cierto siempre hay excepciones ahora que poseo

esta teoría he podido comprender mejor porque algunos colegas que han pasado no han permanecido en su trabajo, esto es porque varios de ellos poseían intelectual o técnicamente el conocimiento y las competencias necesarias para un determinado subsector o una determinada especialidad, sin embargo sus conductas personales distaban mucho de las orientaciones de nuestro colegio, debo decirlo y asumo mis palabras que aún cuando se debe siempre tener en cuenta las necesidades de los demás y que todos somos distintos, algunos de ellos desarrollaban conductas de anomia. Para ser bien justo otros también se retiraban por encontrar mejores condiciones para ellos en otro lugar. Pero con todo observo objetivamente y con orgullo que para la mayoría de los trabajadores de nuestro liceo su trabajo es más que una simple actividad por la cual se benefician económicamente y que satisfacen su subsistencia.

Es más, en este liceo por tratarse de una institución de inspiración cristiana, continuamente se recogen los aportes que la Iglesia hace al discernimiento de toda actividad humana y como el trabajo es una de ellas al respecto la Iglesia señala:

“Con su trabajo el hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al continuo progreso de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos. Y “trabajo” significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al

trabajo. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.”(S.S., Juan Pablo II, Carta Encíclica sobre el Trabajo Humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM, 1981: 3)

Sintetizando esta cuarta conclusión el trabajo es y debe ser un medio para la realización personal mas allá del justo beneficio económico, por tal razón el liceo Agropecuario y Forestal Lipingüe se preocupa pero siempre deberá reforzar renovadamente según su orientación cristiana y sus principios institucionales el esfuerzo por favorecer el que todo trabajador encuentre aquí el espacio para realizarse personalmente y en comunidad preparar el camino para los que han de venir.

Como **Quinta** conclusión que se desprende del análisis de los datos de las interrogantes del ítem V sobre la vocación, expresados en los gráficos n° 26 al 37, y considerando la teoría expuesta en el desarrollo del tema sobre la vocación (pág. 54 a la 58), que se ha escrito para optar el título de licenciado en educación se puede mayoritariamente extraer la idea primero: Que los trabajadores están contentos con el trabajo que realizan, satisfechos con el rumbo laboral que les han dado a sus vidas, en el caso de los profesionales satisfechos con su profesión. La gran mayoría realiza su trabajo porque les

gusta y les gratifica, es decir tienen motivación hacia él o en un concepto más profundo sienten vocación por su trabajo.

Para ellos es fácil reconocer cuando alguien trabaja con o sin vocación y más importante todos reconocen la diferencia que marca en el trabajo y que marca en las futuras vocaciones del alumnado aquellos que trabajan viviendo su vocación.

Como se sostuvo en la conclusión anterior la ciencia de la educación y nuestra institución necesitan por el bien de nuestros frutos, personas que en su trabajo manifiesten gran vocación, pues el trabajar con personas no merece menos, como decía San Alberto Hurtado: **“Las almas que se agitan y claman en las plazas y calles tienen un destino eterno; son trenes sin frenos disparados hacia la eternidad. De mí puede depender que esos trenes encuentren una vía preparada con destino al cielo o que los deje correr por la pendiente cuyo término es el infierno”.** (*Un fuego que enciende otros fuegos...Centro de Estudios y Documentación “Padre Hurtado” de la Pontificia Universidad Católica de Chile: 22*).

Pues bien de eso se trata, para los no creyentes el cielo o el infierno representarán exageraciones de la imaginación de la débil mentalidad de quienes necesitan por simple inseguridad tener un Dios, pero tanto para no creyentes como para creyentes la vocación propuesta por San Alberto debiera por lo menos gráficamente presentar el mismo significado, es decir “Un fuego que enciende otros fuegos”. Imaginémonos por un momento que pasaría con los miles de alumnos de nuestro país si muchos de nuestros trabajadores de la educación desde su vocación encubaran muchas otras, el cambio sería sustantivo. No quiero con mi comentario por ningún motivo desmerecer el trabajo de tantos sacrificados y muchas veces anónimos colegas que muy probablemente han sido la

inspiración de innumerables profesionales que hoy ejercen en nuestro país, sin embargo la realidad observada en el entorno inmediato dista mucho de lo que debiera ser. No es el objetivo claro de esta tesis discutir el por qué de la realidad existente de aquellos titulados que ejercen esta labor sin vocación. Solamente el propósito era preguntar y comprobar entre los trabajadores la relación entre vocación y trabajo y sus consecuentes relaciones humanas las que devienen mejores en el caso de aquellos que laboran viviendo intensamente su vocación, y así fue constatado positivamente.

Como **sexta** conclusión la que no consta en ninguna interrogante si no más bien que se extrae naturalmente a partir del marco teórico y los correspondientes instrumentos es que las relaciones interpersonales son mejores cuando quienes forman parte de ella presentan mejores condiciones naturales para ellas es decir, que en su estructura personal predominan aquellos rasgos que hacen más posible o que favorecen las relaciones.

Pero en definitiva cuando se habla de estos rasgos que favorecen dichas relaciones (fortaleza, obediencia, lealtad, responsabilidad, respeto, simpatía, tacto, profesionalismo, empatía, humildad, sinceridad y comprensión), uno podría hacerse la ingenua pregunta ¿Cuál de estos es primero? o ¿Cuál da el pie para el desarrollo de los demás?, sinceramente no domino o no sé si la teoría se ha enfrentado al discutir esto. Pero he aquí un razonamiento que no es solo mío sino el de muchos y desde hace ya más de 2000 años. “El amor es paciente y muestra comprensión. El amor no tiene celos, no aparenta ni se infla. No actúa con baja ni busca su propio interés, no se deja llevar por la ira y olvida lo malo.

No se alegra de lo injusto, sino que se goza en la verdad. Perdura a pesar de todo y lo soporta todo.” (*La Biblia, I Carta del Apóstol Pablo a los cristianos de Corintios, 13; 4- 7*)

Al citar la Biblia no es mi intención predicar una homilía, menos aun cuando sé que es probable que esta tesis sea leída por alguien no cristiano, de tal manera que leer estos párrafos le podrían provocar urticaria. Lo digo porque respeto el que no crean, del mismo modo que esperaría respeto por lo que creo, vivo y practico.

Pero si se analiza al texto señalado lo que propone no es menos cierto, pues en estricto rigor una persona que en su proceso de socialización a experimentado apropiadamente la presencia del amor podrá de manera natural ejercer todos los rasgos descritos más arriba que favorecen las relaciones humanas, porque en efecto amar significa amar a los demás con cualquiera de los tipos de amor que se pueda manifestar (amor romántico, amor parental o filial, amor fraternal, amor a la vida como lo sugiere el popular Erich Fromm en su libro “El Arte de Amar”). Reiterando lo propuesto en este texto bíblico el amor, nos hace ser leales, respetuosos, simpáticos, ubicados, empáticos, humildes, sinceros, comprensivos, obedientes, fuertes. Así es el amor es la raíz que nutre a los rasgos a través de los cuales se manifiesta. Todos alguna vez pueden tener la experiencia de conocer las obras del amor; Probablemente hallamos conocido algún colega o maestro nuestro el cual nos impactó poniendo su amor en todas las cosas que hacía, es más algunos a veces caemos en la tentación de sentirnos indignos de aspirar a llegar a ser en la vida al igual que ellas, personas con esa capacidad de amar. Pero en realidad no estamos invitados a competir sino, a no poner límites a nuestra capacidad de amar o más bien a experimentar hasta donde podemos llegar con nuestro amor.

En resumen todo individuo que se ha formado en un ambiente de amor, estará mejor preparado para desempeñar buenas relaciones humanas.

Como **séptima** conclusión extraída de las interrogantes expresadas en los gráficos n° 8, 9 y 10 de instrumento de profesores y 48 de instrumentos de alumnos, se hace preciso sugerir modestamente a la institución objeto de este estudio, las siguientes líneas que podrían favorecer, mejorar o potenciar las buenas relaciones existentes en esta unidad educativa:

- 1) No perder nunca de vista las orientaciones fundamentales del IER.
- 2) Retomar siempre la conciencia de nuestra inspiración cristiana.
- 3) La institución debe poseer un proyecto de trabajo claro con objetivos y metas compartidas y con un programa de actividades específicamente pensado en el mejoramiento de las relaciones humanas.
- 4) Los trabajadores y los alumnos deben percibir una institución preocupada por ellos.
- 5) Los Líderes de la institución deben ser verticales y honestos.
- 6) Toda información importante debe ser oportuna y veraz.
- 7) Adiestramiento o capacitación en relaciones interpersonales.
- 8) Permanentes de evaluación de los procesos de evolución de las relaciones interpersonales.
- 9) Diálogo por sobre todas las cosas.

(Olivero 1995: 27-29).

Para resumir de las anteriores propuestas algunas ya están en práctica en la institución y es probable que otras muy buenas no aparezcan aquí, pero en el fondo estas propuestas son una invitación a no quedarse dormidos y estar muy atentos a lo que se viene.

“La ciencia y la técnica, cuando son puestas exclusivamente al servicio del mercado, con los únicos criterios de la eficacia, la rentabilidad y lo funcional, crean una nueva visión de la realidad. Así se ha ido introduciendo, por la utilización de los medios de comunicación de masas, un sentido estético, una visión acerca de la felicidad, una percepción de la realidad y hasta un lenguaje, que se quiere imponer como una autentica cultura. De este modo se termina por destruir lo que de verdaderamente humano hay en los procesos de construcción cultural, que nacen del intercambio personal y colectivo.

Se verifica, a nivel masivo, una especie de nueva colonización cultural por la nueva imposición de culturas artificiales, despreciando las culturas locales y tendiendo a imponer una cultura homogeneizada en todos los sectores. Esta cultura se caracteriza por la autorreferencia del individuo, que conduce a la indiferencia por el otro, a quien no necesita ni del que tampoco se siente responsable. Se prefiere vivir día a día, sin programas a largo plazo, ni apegos personales, familiares y comunitarios. Las relaciones humanas se consideran objetos de consumo, llevando a las relaciones afectivas sin compromiso responsable y definitivo”. (*Documento conclusivo de la V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, Aparecida, Brasil 2007: 33; 45-46*)

Tomando distancia de la línea conductora de las conclusiones anteriormente planteadas, quiero referirme como autor, a lo que esta tesis a significado para mí, pues tal como se planteó en la introducción, la motivación nació a partir de la anécdota con aquella

alumna, lo que me inspiró a estudiar las relaciones humanas como factor influyente y decisivo para el éxito en el rol que desempeño en la vida laboral.

Fue en este sentido y muy entusiasmado por respetar la esencia o los objetivos de esta investigación que se optó por utilizar variados instrumentos los que a través de sus datos permitieron visualizar de manera radiográfica todos los aspectos que intervienen y que son determinantes en las relaciones humanas, poniendo énfasis en: La visión que cada trabajador tiene sobre su capacidad para las relaciones humanas, la visión que tienen sobre los demás colegas, la visión sobre la postura que tiene la institución sobre este tema, el conocimiento y la conciencia individual y colectiva al respecto, proponer una autorevisión sobre la vocación ya sea propia, de los demás y la relación entre esta y la calidad en la misión institucional, todas situaciones que en mi opinión abordan ampliamente las relaciones interpersonales en el liceo agropecuario y forestal Lipingüe.

En lo personal todo cuanto realice para lograr esta tesis fue por decirlo menos apasionante; viajar a Santiago para entrevistar al presidente nacional de IER con quien intercambiamos muchas ideas en torno a este tema y mas interesante aún fue la etapa de aplicación de los instrumentos, así es, fue muy entretenido jugar al periodista o investigador, entrevistando a mis colegas, incluso surgió una reflexión que no pude desarrollar durante la tesis, esta fue que me llamó mucho la atención la actitud de los colegas docentes y no docentes a la hora de recibir y desarrollar sus sets de encuestas; Algunos lo tomaron muy naturalmente, otros no entendían inmediatamente la finalidad de lo que se les pedía y algunos definitivamente lo hicieron de malas ganas, es más hubo dos de ellos que nunca entregaron sus respuestas. En todo caso quienes no tuvieron una actitud muy adecuada fueron la minoría. En el fondo aplicar los instrumentos fue en si misma una

experiencia y un experimento de relaciones interpersonales de la que se concluye que fue muy enriquecedora y gratificante y desde ya a todos quienes colaboraron de una u otra manera, mis mas profundos agradecimientos.

Muy bien para entrar en tierra derecha, sírvase como conclusión general de ésta tesis que la teoría estudia este tema y lo expone y la Iglesia en consideración de las Ciencias Sociales observa la realidad y lo denuncia. En ese sentido existe una visión común al respecto: ***“La persona debe ser el valor fundamental de nuestro proceso de desarrollo y de la globalización”***, los sistemas educativos deben optar por una calidad que apunte al conocimiento y la técnica que el mundo moderno necesita pero conjugando esto a partir de la persona, pues todo avance se crea para el beneficio de la persona, pero debemos cuidar que estas caigan presas de una aparente y superficial felicidad que es suplantada por la comodidad y el placer.

Toda institución que quiera tener éxito, deberá primero tener éxito en las relaciones humanas así mismo y con mayor fundamento aún, por cuanto se es parte directamente del proceso de socialización toda institución educativa para tener éxito en sus formación de personas deberá primero tener éxito en las relaciones interpersonales de su equipo de trabajadores. Así queda consignado en **“La calidad en la educación del nuevo milenio requiere equipos capaces de crear e innovar”** (*Reforma Educacional de Chile 1996*), **“Dominio B, El crear un ambiente propicio para que se produzca el desarrollo de los estudiantes y los trabajadores”** (*Marco para la Buena Enseñanza*), **“Adquirir la motivación y la preparación necesaria que faciliten el desarrollo personal”** (*LOCE 18.962, 10 de marzo de 1990, artículo B*) Conviene por lo mismo tener presente que aún

cuando ciertas condiciones en estos procesos de relaciones humanas son naturales y espontáneas, no es suficiente pues las relaciones como todo en la vida se deben cultivar con una debida preocupación y perfeccionamiento adecuado, pues a mayor conciencia del tema entre los involucrados en la relación, más notorios serán los beneficios.

Tema
para optar a Licenciatura en Educación
“La Vocación”

Título: “Importancia de la Vocación en el desarrollo personal y profesional”

Delimitación del problema:

Se constata en el medio actual que en el ámbito de las relaciones interpersonales, existen cada día más factores que las dificultan en vez de aquellos que las favorecen. Muchos de estos factores favorables o desfavorables se han desarrollado en el marco teórico de la tesis que se redactó para postular al título de Profesor de Educación Musical.

Pero uno de ellos se postergó para tomarse en las siguientes líneas este es “la Vocación” y la dificultad que aumenta cada vez más para encontrarla, provocando individuos insatisfechos, frustrados y por ende con poca capacidad de manifestar buenas relaciones humanas.

Objetivos:

- Detectar a través de instrumentos aplicados en tesis la relación que existe entre vocación y relaciones interpersonales.
- Registrar algunos factores que impiden y favorecen el desarrollo de la vocación.
- Analizar la importancia de la vocación para el desarrollo personal y profesional.

Exposición:

Muchas veces cuando se está en un trabajo es común escuchar al encargado o capataz de una faena decir: “¡A este muchacho hay que compensarlo con un trabajo con mayor responsabilidad y mejor sueldo ya que ha demostrado una gran disposición y motivación

para trabajar, llega primero que todos, nunca está sentado perdiendo el tiempo y siempre se le ve con buena cara por lo tanto es lo que nuestra empresa necesita!”. En el ejemplo recién citado conviene formular la pregunta ¿Qué hace que el joven manifieste esa conducta en su trabajo? Intentar una respuesta no es tan fácil dado que se requeriría que esta fuese una situación real y aún cuando así lo fuera no podría ni siquiera imaginar las causas de su conducta laboral, medirlas requeriría estar presentes en la situación laboral.

Pero en la vida real se debe preguntar ¿Qué influye o que aspectos influyen para que los trabajadores presenten una buena o mala disposición a la labor?. Responder bien esta pregunta implica comenzar por considerar que existen aspectos que están presentes en el trabajador, en el grupo de trabajo, y en la empresa (tipo de contrato, el salario, el horario de trabajo, el lugar físico donde se desarrolla el trabajo).

Al igual que en el proceso de socialización, en el trabajo se produce que una parte de este se logra con el aporte individual del trabajador y otra con el aporte del grupo social o de la empresa, por lo tanto el fruto del trabajo y de las relaciones interpersonales se debe al impacto que ambas partes se procuran mutuamente.

Como se dijo en el párrafo anterior las condiciones laborales ofrecidas por la empresa o institución serán muy importantes para influir en la disposición o motivación del trabajador pero más importante aun es establecer las condiciones que el trabajador presenta para un determinado trabajo.

Como se explicó en el capítulo sobre el trabajo (Pág. 18-20) existen muchos trabajadores que se ven obligados a desempeñar ciertos trabajos debido a que no encuentran otro para realizar y estos no siempre son de agrado. Esto se produce cuando muchas de las personas que están en edad de trabajar no se han preparado apropiadamente para la oferta

laboral que existe, como se sabe no cualquiera puede ser médico, o ingeniero, o maestro carpintero. Eso porque la sociedad moderna esta cada vez más desarrollada, industrializada y tecnologizada, lo que requiere de trabajadores altamente calificados para desempeñar las labores, las cuales se han vuelto cada vez más complejas.

Esto provoca que los estamentos encargados de la educación y formación de las nuevas generaciones procuren entregar las posibilidades y las oportunidades para que aquellos que quieran puedan prepararse apropiadamente.

Aparece entonces una nueva interrogante ¿Quiénes se preparan para la vida laboral? O ¿Por qué no todos se preparan para la vida laboral?, ¿Es que a caso no todos piensan en el futuro?. En efecto prepararse para la vida laboral implica tener una idea de futuro o más bien tener conciencia sobre el futuro, pero para poder generar una conciencia se necesita a temprana edad por medio de nuestra percepción ir generando pensamientos, sentimientos, intencionalidades y objetivos que configuren nuestra personalidad. Efectivamente el análisis y la valoración de nuestras potencialidades ratificarán nuestra personalidad dándonos el conocimiento de nosotros mismos, lo que está estudiado en los autos de la página n° 13. El autoanálisis, la autovaloración, la autoestima, el autoconocimiento.

El párrafo anterior permite responder las preguntas por cuanto muchos de quienes no se preparan para el futuro, no lo hacen, porque no se han planteado el futuro o no tienen el autoconocimiento de sí mismos que les permita orientar la dirección que en virtud de sus potencialidades le darán a su vida,. Así es, miles o tal vez millones de jóvenes en este planeta no saben que rumbo darle a sus vidas ¿Por qué? En muchos casos la condición socioeconómica representa una barrera no menor y a veces insoslayable, este es el caso de

tantos niños y jóvenes que viven en países de extrema pobreza en los cuales las posibilidades concretas para un mejoramiento de sus vidas prácticamente no existen.

Sin embargo en el caso de los jóvenes que viven en los países más desarrollados o económicamente estables no se puede pensar que la culpa de no prepararse sea la economía. En el caso de nuestro país en los últimos años se han incrementado enormemente las facilidades para que puedan estudiar quienes tienen deficiencias económicas, pero aun así muchos dejan de estudiar, pues prevalece el problema del desconocimiento personal y la falta de rumbo en sus vidas.

El problema de la falta de rumbo en la vida no es menor, en muchos casos la felicidad misma de cada persona depende del trabajo que se haga al respecto. En efecto no da lo mismo lo que hagamos de la vida, pues cada persona tiene en su vida la oportunidad para encontrara la felicidad. Hacer lo que nos gusta, lo que nos hace plenos permitirá que toda persona viva y muera realizada y satisfecha. De lo contrario se corre el peligro de caer la frustración que es la consecuencia de no alcanzar el sentido a la vida, la frustración oscurece y opaca a las personas, restándole energías para llegar a ser o desarrollar todo el potencial que se tiene. Cada persona frustrada es una gran pérdida para la humanidad, pues se derrocha lo más importante que tenemos que es el capital humano.

Pareciera que la causa de este desconocimiento personal encuentra parte de su explicación en otras razones, una de estas “La Modernidad”. Ella nos ataca de sobremanera sorprendiendo a los jóvenes desprevenidamente, tanta oferta: mediática, en su mayoría proveniente de las TIC (Tecnologías de la Informática y comunicación) provocan un fenómeno de aislamiento y de interconectividad simultáneamente entre los jóvenes, el contacto entre ellos es más bien virtual y superficial, el gran problema de esta

contaminación tecnológica es que casi elimina en los jóvenes la capacidad de sostener relaciones interpersonales profundas, se pierde entonces la capacidad del autoanálisis o lo que llamamos introspección y no es raro pues al tener el tiempo tan ocupado en tanta actividad o interconectividad no queda tiempo para la introspección que en la edad de la adolescencia y la juventud son vitales para lograr un acabado autoconocimiento que nos permita encontrar a la luz de nuestras potencialidades los caminos que podemos seguir.

Por otro lado también existe el peligro de que se absorba el tiempo personal en manos de los pares. En efecto hoy más que nunca se ha multiplicado explosivamente las conocidas tribus urbanas, las que con una gran facilidad han penetrado en el espectro juvenil, incorporando en sus filas a miles de jóvenes que se encuentran inconclusos en su proceso de maduración personal. Desgraciadamente muchos de estos jóvenes cuando se integran a estos grupos lo hacen por un lado por intereses comunes o por la esperanza de encontrar en ellos lo que en sus otras redes sociales no existe.

Sucede que estos grupos que influirán en el proceso de socialización de los jóvenes nos son confiables puesto que generalmente quienes los integran, y quienes ejercen en algún modo la función de líder carecen de una adecuada maduración, en algunos casos lo que más llegan a hacer es simplemente ofrecer solo otro punto de vista, posiciones que a veces discrepan de la primera socialización ejercida por la familia y por las estructuras sociales destinadas a ello. Es más se sabe de algunas tribus urbanas en las cuales los jóvenes entran voluntariamente pero que después se les impone una manera de ser y de actuar enajenadora. Cuando eso sucede es posible encontrar jóvenes que han perdido la capacidad de discernir sobre su propia vida, es decir, se pierde la conciencia y se pierde la voluntad.

En todo caso es malo generalizar ya que existen muchos grupos juveniles muy bien estructurados y planificados por gente capacitada en la edad juvenil y que tienen por objeto trabajar con jóvenes buscando estimular su conciencia su voluntad y su verdadera libertad.

Yendo a lo medular de esta exposición, lo que por error se llamó más arriba disposición o motivación, encuentra mayor sentido en la palabra vocación que proviene del latín *vocatio* que significa voz. Este concepto alude a una voz alojada en nuestro interior en lo más profundo de nosotros y que nos llama para provocar el encuentro con nosotros mismos, de allí entonces que vocación sería la capacidad de escuchar y ponerse en contactos con si mismos. (*Castillo 1961: 28*)

Tomando como base las palabras de este autor se encuentra que es efectivo que son pocos quienes se detienen a escuchar su voz interna pues es en este íntimo y profundo acto cuando más estamos apoderados de nosotros mismos, es allí donde se provoca el diálogo entre el individuo y el mundo, llegando a un consenso cuyo fruto es la donación de nuestro ser al mundo en el cual nos tocó vivir ¿Por qué donarnos al mundo que nos toca vivir?, un ejemplo: Quienes conducen saben que no es lo mismo hacerlo en piedra suelta, en pavimento, en asfalto, en asfalto mojado por lluvia, en calamina o en camino nevado, en cada caso deberemos tener un neumático diferente o hasta idealmente un vehículo apropiado.

Al comparar este ejemplo con la vida, se podría decir que no es lo mismo vivir en este siglo que en el 1900 o en la Edad Media. Pues si se parte de la base de considerar las necesidades humanas, se podría entender más fácilmente que durante la Edad Media nadie podría haberse planteado la necesidad de ser un piloto aéreo o un analista de sistemas, del mismo modo hoy nadie se plantearía la posibilidad de ser Caballero o Escudero. Esto nos

facilita el entendimiento que nuestra vocación se articula en respuesta o más bien se enmarca dentro de un contexto social, cultural e histórico. En cierta medida puede decirse que se es lo que el mundo necesita de cada quien. Para llegar a tal comprensión deberá haber existido un largo y conveniente proceso de discernimiento vocacional mediante el cual se responden preguntas básicas como ¿Quiénes somos?, ¿Qué queremos?, ¿Qué talentos tenemos?, ¿Qué podemos entregar a los demás?. De esta manera cada cual está respondiendo con todo su ser a la realidad de hoy, es decir, nos estamos donando a nuestro mundo.

Sin embargo hacer el ejercicio de responder a las preguntas del párrafo anterior requiere de la acción de introspección, es decir, tener la intención o la verdadera voluntad de buscar lo que párrafos más atrás se nombró como el llamado de la voz interior y la invitación de esta a ser. Muchas veces las personas tienen la voluntad de buscar en su interior, pero es posible que no se sepa por donde empezar o que dirección tomar, a veces se escucha a jóvenes decir: “Yo he pensado harto, pero no sé para que sirvo”, se comete el error en este caso de pensar que una vocación profesional o de una ocupación para la cual no se deba llegar a la universidad, aparecerá claramente definida en el camino de la búsqueda por ejemplo: me gusta cantar entonces quiero ser cantante. Muy por el contrario la vocación a veces está delicadamente oculta al punto de confundir al peregrino en esta búsqueda. En otros casos se da lo contrario, se escucha a jóvenes decir: “Es que yo sirvo para tantas cosas que no sé en cual de ellas me sentiré más realizado o en cual de ellas aprovecharé mejor mis potencialidades”. Como se ve entonces esta búsqueda no es fácil y a veces requiere de la ayuda de terceras personas, pues como se aprecia en la ventana de **Johari**, en el Yo

Ciego, en que las personas ven cosas del individuo que el no sabe. En tales casos esto sirve de mucha ayuda a la hora de orientar posibles vocaciones.

La introspección tan necesaria para descubrir la vocación requiere de tiempo y se mencionó más arriba dos variables que obstruyen este ejercicio en la edad juvenil que es el tiempo más oportuno para tomar las decisiones que impactarán el resto de la vida; una de ellas la absorción en las TIC, en las cuales es posible que la identidad se diluya en el frío y superficial mundo digital y la otra la absorción en las tribus urbanas, esta última por que extravía la identidad en esquemas de pensamiento impuestos y ajenos a lo propio. Pero si además se considera que para encontrar la vocación se necesita de individuos maduros, es decir plenamente concientes y asumidos de todo cuanto son y no son, se podrán agregar otras variables que afectan a la maduración y por consiguiente la capacidad de búsqueda de lo que se es o se quiere ser.

Importante es mencionar también la escala de valores presentes en cada individuo y determinar cuales son las prioridades en la vida de cada quien. Un ejemplo: un joven puede tener excelentes habilidades para trabajar con madera en artesanías, pero a la hora de plantearse un futuro considera que este oficio no le reportara los dividendos económicos por el esperados. Otros en cambio relegan lo económico por la plena realización personal.

Otra variable o tal vez la más importante es la familia primer protagonista en el proceso de socialización, en efecto un individuo que no recibe oportunamente el apoyo afectivo quedará rezagado en su proceso de desarrollo emocional o también dependiendo de la cantidad y la calidad de los afectos recibidos se podrá desarrollar algunas de las facetas en la personalidad Yo Padre, Yo niño, Yo adulto. (Pág., 11-12). Como se sabe en el caso de los individuos en los cuales prevalece el aspecto de la personalidad Yo niño, su proceso de

toma de decisiones es más difícil, pues se sienten inseguros de decidir por si mismos, de tal modo que sus decisiones las someten a la opinión o el punto de vista de alguien que ejerza el Yo padre. Observar estas facetas de la personalidad permite fundamentar con más fuerza que un Yo adulto por ser símbolo de madurez contará con mayor capacidad para tomar distancia o abstraerse y así tomar mejores decisiones.

¿Cómo se forman los yo adulto o individuos maduros?. Primero la conciencia de formarlos u orientarlos es fundamental, en ese proceso de deberán intervenir haciendo el mejor esfuerzo la familia, y las instituciones destinadas a ello, en este caso los Jardines Infantiles, Escuelas Básicas y Medias, tal como se señala al respecto en las conclusiones de esta tesis (**Pág. 46-47**).

Otra variable que influye o debiera guiar el proceso evolutivo de los jóvenes, es la búsqueda de la felicidad. La realidad a veces dista de lo que debiera ser y muchos jóvenes en vez de mirar al futuro se concentran en vivir el presente, ello lo buscan con intensidad, claro se trata de disfrutar y de vivir una vida placentera aquí y ahora, se invierte a veces lamentablemente la vida en falsos placeres que solo provocan lo contrario de lo que se buscaba, pues cuando no se encuentra la felicidad sobreviene la ansiedad y la frustración.

Esto hace presente que todos los seres nacen con una inclinación natural hacia el bien y cuando la cadena de sucesos naturales intervienen favorablemente en esa dirección se forman seres Biófilos capacitados para desempeñarse bien en todos los aspectos de la vida, social, laboral y sentimental. Por el contrario cuando este proceso es adverso para el individuo se hace posible que se formen personas Necrófilas, incapacitados para desempeñarse bien en los aspectos de la vida antes descritos.

En conclusión la Vocación solo la encuentra quien se conoce a si mismo, solo se conoce a si mismo quien se da el tiempo para conocerse, es decir entrar en diálogo con su voz interior, solo entran en diálogo con si mismos quienes tienen voluntad para hacerlo, solo tienen voluntad aquellos que están más maduros y solo alcanzan la madurez quienes han tendido la fortuna de contar con un largo y adecuado proceso de socialización, haciendo de ellos individuos Biófilos. Pues bien una persona biófila o con su lado adulto sobresaliente tiene más posibilidades de poseer una claridad vocacional.

La claridad vocacional tiene consecuencias y éstas son de orden positiva, pues quién tiene la gracia de haber dado a su vida una dirección de acuerdo a su vocación y trabaja en conformidad a ello, será una persona que vive feliz y por ello impactará positivamente en su entorno social y laboral, transformándolo y mejorándolo, pues de él o de ella se podrá decir que es una persona agradable dada sus buenas relaciones interpersonales lo que las hará importantes en su trabajo o en el sistema social en que estén inmersas, ganándose de este modo el respeto y la admiración de sus demás compañeros, superiores o subordinados. En definitiva obteniendo para sí la realización personal y la plenitud del ser persona.

FERNANDO OMAR SALAS QUEZADA

12.566.606-K

Egresado de Pedagogía en Educación Musical.

Y Licenciatura en Educación.

BI BLI OGRAFÍA

- Casanova Eugenia, Apunte de Psicología Social 1992.
- Fruehling Rosemary T. y Herr Edwin L., “Relaciones Humanas un enfoque moderno”, 1993. Universidad de Pensilvania, Mc graw-hill/ interamericana de México 1988.
- Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal” 1995.
- Castillo Gabriel, “Vocación y orientación”, 1961.
- Reforma Educacional 1996.
- Marco para la Buena Enseñanza. Ministerio de educación de Chile.
- Componente Jóvenes Programa MECE-Media, Ministerio de Educación de Chile 1990.
- Decreto Supremo de Educación N°220,. Ministerio de Educación de Chile 1998
- Decreto Supremo de Educación N°240,. Ministerio de Educación de Chile 1999
- Las relaciones interpersonales curso de formación jesuita..
- S.S., Juan Pablo II, Carta Encíclica sobre el Trabajo Humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM, 1981.
- Junta Extraordinaria de Socios, “Origen y Orientaciones Fundamentales del IER”, Junio de 2004.
- Documento conclusivo de la V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, Aparecida, Brasil 13-31 de mayo de 2007.
- Un fuego que enciende otros fuegos...Material Audiovisual producido por el Centro de Estudios y Documentación “Padre Hurtado” de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para presentarse durante el proceso de canonización ante la Santa Sede.
- Ruiz Tagle José Luis, “Un Hombre Santo”, CELAH Centro de Estudios Laborales Alberto Hurtado, Editorial Atena 1992.
- La Biblia Latinoamericana.

ANEXOS:

Instrumento aplicado a trabajadores

Instrumento aplicado a los alumnos

INSTRUMENTO APLICADO EN TRABAJADORES Ítem N° 1.

Objetivo: Establecer cuales son los rasgos positivos y negativos para las relaciones interpersonales, más observables entre los trabajadores.

En el presente instrumento la idea es que usted pueda autoevaluar algunas de sus características de comportamiento personal que practica regularmente en sus relaciones interpersonales. Para ello se le ruega leer atentamente y responder con mucha sinceridad. Ante cada frase colocará un **X** según la frecuencia con la que esta característica se presente en su actuar cotidiano. *(Creado a partir de Casanova Eugenia, Apunte de Psicología Social 2002:19-22)*

	Concepto	Nunca	A veces	Con regularidad	Generalmente	Siempre.
01	Fortaleza: es el control de si mismo y gobernar las pasiones.					
02	Obediencia: es la capacidad de cumplir con lo solicitado.					
03	Lealtad: entendida como la fidelidad en el campo laboral, social y personal.					
04	Responsabilidad: es la capacidad de rendir cuentas y aceptar las consecuencias que de nuestros actos se derivan.					
05	Respeto: es nuestra capacidad de entregar nuestra virtud a todos los que nos rodean.					
06	Simpatía: interés personal que ejercemos hacia los demás y el contexto de sus vidas.					
07	Tacto: es la capacidad de tratar a la persona sin ofenderla.					
08	Profesionalismo: es realizar todo nuestro esfuerzo personal y capacidades profesionales para desempeñar con éxito nuestro trabajo.					
09	Empatía: es la capacidad para situarnos afectiva y sociológicamente en el lugar del otro.					
10	Humildad: Es la sencillez en el ser y en el actuar.					
11	Sinceridad: es el apego y el fundamento en la verdad.					
12	Comprensión: Capacidad afectiva y sociológica para entender desde el interior al otro.					
13	Utilización: es usar la actividad de otro para el beneficio propio.					
14	Alienación: es la ruptura entre la voluntad interior y la conducta física observable.					
15	Incomunicación: es cuando dos o más personas interactúan físicamente pero están aisladas psíquicamente.					
16	Dominación: es abusar del poder que se tiene sobre los demás.					
17	Sumisión: es la disposición a dejarse dominar.					
18	Marginalidad: es cuando desplegamos redes con privilegiados y despreciados, dejando arbitrariamente a algunos de quienes nos rodea fuera.					
19	Anomia: es cuando nos distanciamos espiritualmente de los demás sintiéndolos a ellos como ajenos.					
20	La agresión: conducta en la que se tiende al daño conciente o inconsciente del otro.					
21	Egoísmo: es la búsqueda de los propios intereses sin importar perjudicar los de los demás.					
22	Ambición y deseo de poder: es trazarse sus propios objetivos entregándose a ellos sin importar el grupo, puede llegar a someter a los demás.					

Ítem N° 2

Objetivo: Medir el nivel de conciencia de los encuestados sobre los factores que influyen en las buenas o malas relaciones interpersonales de este liceo y su posible solución.

1. *Marque una sola alternativa, ¿Cómo calificaría usted sus relaciones personales a nivel laboral?*

- a) Insatisfactorias___
- b) Poco agradables___
- c) Insoportables___
- d) Regulares___
- e) Satisfactorias___
- f) Provechosas___
- g) Buenas___
- h) Excelentes___
- i) Constructivas___

2. *Marque una sola alternativa, ¿Cómo calificaría usted las relaciones interpersonales de este liceo?*

- a) Insatisfactorias___
- b) Poco agradables___
- c) Insoportables___
- d) Regulares___
- e) Satisfactorias___
- f) Provechosas___
- g) Buenas___
- h) Excelentes___
- i) Constructivas___

3. *Marque una sola alternativa encerrándola en un círculo. En su opinión, este liceo en su política administrativa ¿Se preocupa por generar buenas relaciones interpersonales?*

- a) Nunca
- b) De vez en cuando
- c) Regularmente
- d) Periódicamente
- e) Siempre

4. *Marque una sola alternativa., En su opinión ¿Cuál de los siguientes factores son más notorios en las relaciones interpersonales de nuestro liceo?: (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”, 2002: 22).*

- a. Compromiso.____
- b. Meta común.____
- c. Desinterés.____
- d. Confianza y respeto mutuo____
- e. Creatividad.____

5. *Marque una sola alternativa, En su opinión ¿Cuál de los siguientes factores son más influyentes en las malas relaciones de nuestro liceo? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”: 27).*

- a. Conflictos por las responsabilidades.____
- b. Inequidad en la administración reconocimientos, estímulos, capacitaciones.____
- c. Problemas de comunicación.____
- d. Problemas en las líneas de autoridad.____
- e. Burocracia en la atención del personal.____
- f. Incompetencia.____
- g. Falta de condiciones de trabajo adecuadas.____
- h. Falta de trato adecuado.____
- i. Falta de motivadores.____
- j. Exceso de estresares.____
- k. La calidad del alumnado que tenemos.____

6. *Marque una sola alternativa, En el caso supuesto de que en este liceo existieran marcados problemas de relaciones interpersonales; ¿Cuál de éstas alternativas de solución le parece la más viable? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”: 28).*

- a) Diálogo sobre todas las cosas.____
- b) Creación de grupos para solucionar los conflictos.____
- c) Uso de expertos.____
- d) Grupos de entrevistas focalizadas.____
- e) Adiestramiento o capacitación en relaciones interpersonales.____
- f) Evaluación de condiciones y procesos.____

7. *Marque una sola alternativa, ¿Qué factores influyen para provocar confianza en el equipo de trabajo en este liceo? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”: 29).*

- a) Toda información importante debe ser oportuna y veraz.____
- b) Los Líderes de la institución deben ser verticales y honestos____.
- c) Los trabajadores y los alumnos deben percibir una institución preocupada por ellos.____
- d) La institución debe poseer un proyecto de trabajo claro con objetivos y metas compartidas.____

8. *Marque una sola alternativa, ¿De cuál de estos factores depende más la duración de una buena relación personal en una institución como ésta? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”: 31).*

- a) De la cantidad de personas involucradas.____
- b) El propósito de la relación.____
- c) El compromiso en la relación.____
- d) El valor de la relación para cada uno.____
- e) El nivel de madurez de los individuos.____
- f) Las necesidades cumplidas.____

Ítem N° 3 : de mis relaciones:

Objetivo: Sondar sobre nuestra conducta para las relaciones interpersonales, a través de situaciones concretas.

1. *Marque una sola alternativa, ¿Qué pesa más en su estado de ánimo?*

- a) Su familia.____
- b) Sus amigos.____
- c) Su ambiente de trabajo.____
- d) Colegas.____
- e) Alumnos____

2. *Marque una sola alternativa, ¿Qué le provoca más satisfacción?*

- a) Rendir bien en el trabajo.____
- b) Llevarse bien con los colegas.____
- c) Desarrollar sus pasatiempos favoritos.____
- d) Obtener un premio a la excelencia por su trabajo.____
- e) Que le manifiesten el aprecio que sienten por usted____

3. *Marque una sola alternativa, ¿Cuándo está mal humorado, ante quién busca refugio?*

- a) En mis amigos.____
- b) En mi esposa.____
- c) En mis colegas de trabajo.____
- d) En todos ellos pues todos son importantes.____
- e) En nadie pues no quiero incomodarlos con mis problemas.____

4. *Marque una sola alternativa. ¿Cuándo estoy con una gran alegría?*

- a) Manifiesto buena disposición hacia los demás.____
- b) Contagio a los demás.____
- c) Manifiesto amabilidad y cariño.____
- d) En realidad trato de pasar desapercibido, pues la gente no lo percibe bien o se pone envidiosa____

5. *Marque una sola alternativa. Cuando un colega está de mal humor:*

- a) Lo observo pero no le digo nada
- b) Evito entrar en contacto con él o ella, pues me asusta su reacción.
- c) Evito entrar en contacto con él o ella, pues no quiero amargarme el día.
- d) Evito entrar en contacto con él o ella, pues lo que le suceda me es indiferente.
- e) Le hablo suavemente para saber que le pasa

6. *Marque una sola alternativa. Cuando usted está de mal humor:*

- a) Evita contactarse con los demás.
- b) Vocifera a los cuatro vientos su malestar y la causa de este.
- c) Regaña a cabeza agachada murmurando entre dientes o a regañadientes su molestia.
- d) Hace parte sin querer a los que le rodean en su enojo.
- e) Lo oculta muy bien pues no quiere incomodar a nadie con sus problemas.

7. *Marque una sola alternativa. ¿Cual de las siguientes alternativas usted sigue más a menudo para controlar sus relaciones interpersonales negativas? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, "Psicología Interpersonal": 32).*

- a) No dar demasiada importancia a aquello que en realidad no la tiene._____
- b) No dejar que sus emociones lo dominen.____
- c) Retirarse de la situación que esta provocando algún problema y buscar el equilibrio emocional.____
- d) Ante el surgimiento del problema con alguien respetar su posición y reconocer que su interpretación al conflicto es tan valida como la suya.____
- e) Enclaustrarse en su frustración.____
- f) Conversar y desahogarme con alguien de confianza.____

8. Marque una sola alternativa. ¿Cuál de las siguientes alternativas usted elegiría para restaurar sus relaciones interpersonales negativas? (Creada a partir de Olivero Laura Trinidad, “Psicología Interpersonal”: 33).

- a) Reconocer que el problema existe, admitir ante mi mismo y los otros lo que es realmente la situación.____
- b) Reconocer cual es mi responsabilidad en la situación.____
- c) Compartir mis necesidades y decidirme a saber la de los demás.____
- d) Describir mis sentimientos, no culpar ni juzgar, discutir maduramente las alternativas.____
- e) Considerar radicalmente que todos los puntos de vista cuentan.____

9. Marque una sola alternativa, ¿Qué necesito de los demás para manifestar buenas relaciones humanas? (Creado a partir de Casanova Eugenia, Apunte de Psicología Social, 2002: 21-22)

- a) Fortaleza.____
- b) Obediencia.____
- c) Lealtad.____
- d) Responsabilidad.____
- e) Respeto.____
- f) Humor.____
- g) Simpatía.____
- h) Tacto.____
- i) Profesionalismo.____
- j) Empatía.____
- k) Humildad.____
- l) Sinceridad.____
- m) Comprensión.____

10. Marque una sola alternativa, ¿Cuál de los siguientes atributos usted practica regularmente para llevar buenas relaciones humanas? Creado a partir de Casanova Eugenia, Apunte de Psicología Social, 2002: 21-22)

- a) Fortaleza.____
- b) Obediencia.____
- c) Lealtad.____
- d) Responsabilidad.____
- e) Respeto.____
- f) Humor.____
- g) Simpatía.____
- h) Tacto.____
- i) Profesionalismo.____
- j) Empatía.____
- k) Humildad.____
- l) Sinceridad.____
- m) Comprensión.____

Ítem N° 4

Objetivo: A partir de una orientación teórica, identificar en si mismo y en su entorno laboral los estados del Yo; Yo Padre, Yo Niño y Yo Adulto.

Si le contara que todo ser humano en su persona tiene tres estados del yo:

El Yo Padre: que es el estado de la persona en que están alojados todos los preceptos y creencias que se nos inculcaron a temprana edad. Tiende al autoritarismo como forma de ejercer el poder pues el tiene la razón. Dará órdenes y tratará de intimidar a su interlocutor. Se es muy severo en el juicio a los demás.

El Yo Niño: que reacciona automáticamente con emociones e impulsos creadores y espera que sea otro quien tome las decisiones, cuando tiene dicha afloran hermosas emociones pero no pasa lo mismo cuando los sentimientos son de tristeza, enojo o mezquindad. Generalmente adopta un papel pasivo.

El Yo Adulto: que analiza la realidad en cada situación indaga y resuelve. No actúa preconcebidamente o arrebatadamente, considera y valora todos los hechos que tiene frente a sí y toma decisiones, es decir pasa por un cedazo las situaciones antes de obrar.

En todo caso el ejemplo más concreto de que somos la combinación de todas es este: si su hijo juega con un arma de fuego cargada en tal caso la reacción correcta es la del yo Padre: *“No juegues jamás con un arma cargada”*. En cambio en el mismo caso la reacción de yo niño diría una barbaridad: *“Disparemos para oír el estruendo”*. (Fruehling Rosemary T. y Herr Edwin L., *“Relaciones Humanas un enfoque moderno”*, 1993: 16-18)

CALIFIQUESE USTED: coloque una X en la faceta o en las facetas que usted considere que predominan en cada una de las siguientes situaciones. (*Extraído de Fruehling Rosemary T. y Herr Edwin L., “Relaciones Humanas un enfoque moderno”, 1993: 19*)

	Padre	Niño	Adulto
a) “Te he dicho mil veces que apagues la luz cuando sales del cuarto. ¡La energía eléctrica cuesta dinero!”			
b) “¡Caramba, Susana! No se si esta bien que salgas con Beto. Tengo que pensarlo antes de decidir.			
c) Cuando la maestra les informo la tarea que deberían escribir en casa, Jaime se quedo mirando a su compañero Mario, levantó las cejas, y exhaló un suspiro.			
d) “¡Deja que te ayude! Te enseñaré como se hace esto”.			
e) “Si no haces lo que digo prefiero que no juguemos”			
f) “Este es el mejor camino, y el más corto, en mi opinión”			
g) “¡Que gente! Todos son iguales!”			
h) “Creo que cada persona es diferente, o sea, que en justicia no se puede afirmar que todos los individuos de un grupo son iguales”.			
i) “No estoy seguro de poder hacer este trabajo. Por favor vigíleme y corrígeme si me equivoco”.			
j) “No siento el menor deseo de hacer este ejercicio. Mejor me voy al cine”.			

Las siguientes 5 preguntas fueron creadas a partir de Fruehling Rosemary T. y Herr Edwin L., “Relaciones Humanas un enfoque moderno”, 1993: 16-18.

1. Sinceramente: ¿Cual de las tres manifestaciones del yo usted ejerce más?

- a) Yo Padre
- b) Yo niño
- c) Yo Adulto.

2. ¿Cual de las manifestaciones del yo, cree que los demás observan mayoritariamente en usted?

- a) Yo Padre
- b) Yo niño
- c) Yo Adulto.

3. En general el personal que labora en este liceo ¿Cuál de estas facetas esta forzado a ejercer más?
- Yo Padre
 - Yo niño
 - Yo Adulto.
4. ¿Cual de las manifestaciones del yo, cree usted que manifiestan más los alumnos de este liceo?
- Yo Padre
 - Yo niño
 - Yo Adulto.
5. En vista y considerando las cuatro preguntas anteriores ¿Cuál cree usted que debería ser la conducta que ejerce el personal de este liceo en relación a sus alumnos y demás trabajadores?
- Yo Padre
 - Yo niño
 - Yo Adulto.

Respuestas al cuadro "Califíquese usted":

a) Padre, b) Adulto, c) Niño, d) Padre, e) Niño, f) Adulto, g) Padre, h) Adulto, i) Niño, j) Niño

Ítem N° 5

Objetivos:

- Medir a través de las siguientes 12 preguntas si los trabajadores se sienten conformes con el trabajo que desempeñan
- Indagar el conocimiento que poseen sobre el concepto de vocación y las consecuencias de trabajar con o sin vocación.

1. **Marque solo una alternativa, ¿Qué oficio le hubiera gustado seguir, si usted hubiese vivido en la Edad Media?**

- a) Herrero____
- b) Barbero____
- c) Cocinero real____
- d) Caballero____
- e) Agricultor____
- f) Militar____
- g) Escudero____
- h) Religioso.____
- i) Comerciante.____
- j) Pintor.____

2. **Elija una. La razón por la que usted desempeña este trabajo es que:**

- a) Es el trabajo que encontré cuando buscaba empleo.____
- b) Busco en otros lados pero sólo encontré este.____
- c) Este es el trabajo para el que me preparé.____
- d) Es mi trabajo, lo quiero y lo respeto y el me gratifica.____

3. **Marque solo una. ¿Cómo se siente usted con el rumbo que le ha dado a su vida laboral?**

- a) Desconforme.____
- b) No me queda otra.____
- c) Más o menos.____
- d) Satisfecho.____
- e) A gusto____
- f) Muy bien.____
- g) Feliz.____

4. Si usted pudiera volver a nacer y se le ofreciera la posibilidad de estudiar sin ningún obstáculo **¿Qué oficio o profesión elegiría?:**_____

5. **Por favor piense bien y póngase en esta situación. Si usted perteneciera al otro género ¿Por cual oficio o profesión optaría?** (Escríbala)

6. *Marque solo una alternativa, Un colega con vocación se reconoce por:*

- a) Por la calidad de su trabajo.____
- b) Por que siempre es muy puntual y eficiente.____
- c) Por que es inquieto y siempre busca la manera de mejorar su desempeño.____
- d) Por que es capaz de jugarse y sacrificarse por su trabajo.____
- e) Por que generalmente esta alegre y su alegría proviene de la satisfacción que le provoca su trabajo_____

7. *Marque solo una alternativa, Un colega sin vocación se reconoce por:*

- a) Hace lo justo y necesario.____
- b) No se compromete mucho.____
- c) Su estado de ánimo lo es generalmente indispuesto.____
- d) Generalmente suspira en evidente frustración.____
- e) No brilla con lo que hace.____

8. *Elija una y marque con una x delante de la línea, Para usted la vocación es:*

- a) Hacer o desempeñar un buen trabajo con un buen sueldo.____
- b) Poder trabajar en un ambiente humano que a uno(a) lo estimule afectiva y emocionalmente.____
- c) Es obrar cotidianamente en lo exterior, según nuestra voz interior.____
- d) Es el cultivo y desarrollo de nuestras aptitudes.____

9. *Elija una y marque con una x delante de la línea, En su opinión la consecuencia lógica de trabajar con colegas sin vocación es:*

- a) Se trabaja sin considerarlos mucho o se les discrimina.____
- b) En realidad no hay mayores consecuencias, pues en todas partes hay gente sin vocación____
- c) No se tiene el éxito que se espera por que además nadie hace nada por potenciar a aquellos sin vocación.____
- d) Se baja la calidad de equipo en general, deteriorándose todos los valores básicos que favorecen el trabajo en equipo esto es: confianza, respeto, admiración, metas comunes.____

10. Elija solo una y marque con una x delante de la línea. En su opinión la consecuencia más lógica de trabajar con colegas con vocación es:

- a) No hay mayores consecuencias debido a que aquellos que no tienen vocación pesan más que aquellos con una gran vocación.____
- b) Se tiene éxito puesto que aquellos que tienen vocación son muy competentes y competitivos lo que fuerza a los demás a no quedarse atrás.____
- c) Se les considera en todo, tanto así que el equipo no puede prescindir de ellos.____
- d) No lo se, pues no me he dado cuenta de que alguien aquí tenga vocación y como esto nos influiría a los demás.____
- e) En realidad todo se mejora, pues, aquel con vocación vive su vida plenamente y esta plenitud se nota en el trabajo, las relaciones humanas, hacia los alumnos etc.____

11. Elija solo una y marque con una x delante de la línea. En su opinión ¿Qué es la vocación para esta Institución?

- a) El que todos trabajen en comunión procurando un ambiente de armonía para la calidad de vida____
- b) El que todos puedan sentirse apoyados y estimulados a fin de que cada trabajador sienta que lo que hace tiene sentido.____
- c) El que cada cual encuentre aquí un espacio, donde pueda aportar desde sus capacidades, para el crecimiento y desarrollo de la propia persona como de la comunidad.____
- d) La capacidad que el individuo tiene para que a la luz de los tiempos pueda escuchar su llamado personal y el llamado de la sociedad y en conjunto con otros, de su vida por los cambios que un mundo moderno y cristianamente humano necesita.____

12. ¿Quién puede hacer más por la vocación de los alumnos de este liceo?

- a) Un trabajador con vocación.____
- b) Un trabajador sin vocación.____

INSTRUMENTO APLICADO EN ALUMNOS:

Estimado(a) alumno(a) el objetivo de esta encuesta es preguntar tu opinión para poder medir las relaciones humanas existentes entre compañeros y demás integrantes de esta unidad educativa.

Por lo anterior estás invitado o invitada a contestarlo con honestidad y sinceridad.

- 1. Marque Solo una alternativa. ¿Qué es más importante en la calidad de la educación que el colegio te imparte?**
 - a) Que el liceo cuente con excelentes profesores, para que puedan enseñar mejor sus materias o asignaturas._____
 - b) Que el liceo tenga un buen sistema disciplinario, para que los alumnos no se sientan amenazados por los compañeros más problemáticos y los apoderados sientan de este modo más confianza._____
 - c) Que en el ambiente entre trabajadores y alumnas exista un trato cordial, el que se destaque por el respeto a cada persona y en que cada cual sea potenciado._____
 - d) Que se les de más espacio y oportunidades para que tengan una participación más protagonista en la educación de sus pupilos(as)._____

- 2. Marque solo una alternativa. ¿Qué es lo que más valoras de tu profesor Jefe?**
 - a) Que sea simpático._____
 - b) Que te ayude con tus deberes escolares._____
 - c) Que sea un excelente profesional en su especialidad._____
 - d) Que sea alguien muy educado y de buenos modales._____
 - e) Que entienda a sus alumnos y se la juegue por ellos._____

- 3. Marque solo una alternativa. ¿Qué es lo que más valoras del resto de los profesores y trabajadores de tu liceo?**
 - a) Que sean simpáticos y amables y te cuente chistes o te hagan reír._____
 - b) Que sean expertos en lo que cada uno hace (los profesores en enseñar y las tías de la cocina en cocinar)._____
 - c) Que te valoren como tu eres y te traten bien ayudándote en tu proceso de desarrollo._____
 - d) Que sean muy ordenados en su trabajo y preocupados de buscar y encontrar nuevos materiales para enseñar._____

4. *Marque solo una alternativa. ¿Qué es lo que más influye en el fracaso de la educación que se te imparte?*
- a) Que a veces no se hagan las clases y los horarios se dejen botados. ____
 - b) Que se respire un ambiente de mala onda e indiferencia entre profesores y alumnos. ____
 - c) Que no se tengan todos los recursos para hacer las clases adecuadamente. ____
 - d) Que la especialidad que tú estas estudiando no sea la que a ti te guste. ____
5. *Marque solo una alternativa. ¿Qué es lo que más distingue o caracteriza a tu liceo?*
- a) La Calidad de sus profesores y el personal que en el trabaja. ____
 - b) Las ricas y abundantes comidas y los grandes internados. ____
 - c) La adecuada infraestructura o el equipamiento necesario para el apoyo de las labores educativas. ____
 - d) El ambiente profundamente humano y familiar que existe entre alumnos y todos los que en el trabajan. ____
6. *Marque solo una alternativa. Cuando piensa en tus compañeros o compañeras de curso ¿Qué es lo que más te gusta de ellos?*
- a) Su preocupación por estudiar y salir adelante. ____
 - b) El respeto y preocupación hacia sus profesores. ____
 - c) El amor hacia los integrantes de su familia. ____
 - d) La amistad, confianza y solidaridad que se demuestran y me demuestran. ____
7. *Marque solo una alternativa. ¿Qué necesitas de tus compañeros para sentirte bien?*
- a) Que te presten sus materiales cuando tú olvidaste los tuyos. ____
 - b) Que te presten la tarea cuando tú no hiciste la tuya o te soplen en la prueba. ____
 - c) Que te consideren y te traten por lo que eres y no por lo que tienes. ____
 - d) Que te acompañen para no sentirte sola o no te de vergüenza. ____
8. *Elige solo una. ¿Qué les entregas tú a tus compañeros o compañeras?*
- a) Les prestas tus materiales o lo que tengas y que a ellos les falte. ____
 - b) Les das tu cariño, comprensión y apoyo, mostrándote tal cual eres y aceptándolos tal y como son. ____
 - c) Le sirves de compañía cuando ellos o ellas así lo necesitan. ____
 - d) Les sirves de guardaespaldas o les cubres sus mentiras como parte de tu lealtad. ____

9. Elige solo una. ¿Qué frase describe mejor tu relación con tus compañeros?

- a) Pura buena onda, igual todo pasando y tiremos todos pa` arriba._____
- b) Bueno yo pienso que cada cual haga lo que le de la gana sin que nadie joda a nadie, así quedan todos contentos y nadie se achaca._____
- c) Mis compañeros son para mí algo importante junto a ellos vivo mis días y descubro las cosas de la vida que valen la pena._____
- d) Mis compañeros son una lata son enteros de chanta por que no aspiran a nada. No como yo, que tengo clarito para donde voy y lo que debo llegar a ser en la vida._____
- e) Me da lo mismo lo que pase con ellos, o lo que ellos hagan mientras no me molesten a mí._____

10. Elige solo una. ¿Qué frase describe mejor tu relación con los profesores y trabajadores de este liceo?

- a) Son todas gentes decentes y buenas personas que hacen su trabajo para educarnos._____
- b) Son personas que las veo sufrir, porque es notorio que no hacen lo que les gusta y a veces se desquitan con nosotros._____
- c) Son todos muy preocupados por el éxito pero son demasiado exigentes y cuadrados en su manera de ver las cosas o de exigirnos, a veces nos ahogan mucho._____
- d) Son excelentes personas que en realidad se preocupan por tratarnos lo mejor posible, aunque a veces no tienen los recursos materiales necesarios, pero un saludo o una sonrisa de corazón es lo que más nos enseña._____

11. Marque solo una alternativa. ¿Qué se debe hacer para que siempre existan buenas relaciones humanas en este liceo?

- a) Equipar al liceo con todos los implementos que necesita para realizar su labor de mejor manera._____
- b) Velar para que todos se sientan acogidos y valorados y así cada persona encuentre aquí su lugar._____
- c) Entregar oportunidades de desarrollo a todos sus trabajadores._____
- d) Crear nuevas y atractivas especialidades, para que así lleguen más y mejores alumnos._____