

**EI PSICOPEDAGOGO COMO ORGANIZADOR DEL
CLIMA LABORAL AGRADABLE ENTRE DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**PSYCHOPEDAGOGIST AS ORGANIZATOR OF THE
PLEASANT WORKING ENVIRONMENT BETWEEN
TEACHERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

Master Mónica Vargas Mora

Licenciada en Pedagogía con énfasis en Educación Preescolar

Master en Psicopedagogía

monpa_una@hotmail.com

Resumen

Vargas (2021). Este estudio tuvo como objetivo analizar las relaciones interpersonales que se generan entre los docentes del Centro Educativo Privado, así como sus efectos en el clima laboral y si una pertinente intervención psicopedagógica puede mejorar estas relaciones. Se desarrolló bajo una metodología cualitativa, de tipo fenomenológica, con 7 funcionarios del Centro Educativo Privado participante. Se llega a la conclusión que luego de aplicar 10 sesiones de intervención psicopedagógica grupal, un psicopedagogo tiene todas las habilidades de ser un organizador del clima laboral agradable entre docentes de instituciones educativas, al brindar espacios de confianza entre las colaboradoras, permitiéndoles crear lazos más estrechos y con una comunicación más asertiva.

Palabras claves

Psicopedagogía, lúdica, relaciones interpersonales, ambiente laboral

Abstract

Vargas (2021). This investigation aimed to analyze the interpersonal relationships that are generated between the teachers of the private educational center, as well as their effects on the work environment and if a pertinent psychopedagogical intervention can improve these relationships. It was developed under a qualitative methodology, of a phenomenological type, with 7 officials from the participating Private Educational Center. It is concluded that after applying 10 sessions of group psychopedagogical intervention, a psychopedagogue has all the skills of being an organizer of a pleasant work environment among teachers of educational institutions, by providing spaces of trust between collaborators, allowing them to create closer ties and with a more assertive communication.

Keywords:

Psychopeagogy, playful, relationships, work environment

Las instituciones educativas son para Vargas (2017) “organizaciones, que necesitan una la población, con alto grado de conocimiento propio, capaces de relacionarse con otras personas, dispuestas a brindar ayuda mutua” (p.60). Dentro de las instituciones educativas, los funcionarios que laboran en éstas deben mantener unas óptimas relaciones interpersonales, ya que para desarrollar las actividades de la institución es necesario que existan relaciones continuas, las cuales son fundamentales para alcanzar el éxito de cada uno de estos trabajadores y de la institución misma. Al respecto Picado y Tames (2009) explican que “las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel determinante en la satisfacción personal, tanto a nivel personal como profesional” (p. 11). Por lo anterior se planteó la pregunta investigativa ¿Pueden las estrategias lúdicas y creativas, a partir de una pertinente intervención psicopedagógica, potenciar las relaciones interpersonales y favorecer el clima laboral entre los docentes del Centro Educativo Privado participante?

Con esta investigación, se realizó la redacción y la aplicación de un compendio de estrategias lúdicas y creativas que sea implementado en cualquier centro educativo, por un psicopedagogo que desee mejorar las relaciones interpersonales del personal docente. En la actualidad, los docentes de educación tanto pública como privada, viven altos niveles de estrés, lo cual los lleva a vivir apresuradamente y perder relaciones interpersonales con sus propios compañeros de trabajo y esto llega a decaer en el clima laboral de cualquier institución donde se realice el trabajo docente. “El estrés por el ajetreo diario provoca, entre los compañeros de trabajo, un ambiente hostil en donde solo intercambian palabras relacionadas con su ocupación y en muchas ocasiones sienten la comunicación como un elemento ofensivo y destructor de su propia autoestima” (Picado y Tames, 2009, p. 12).

El presente trabajo tuvo como fin estudiar las relaciones interpersonales que se generan entre los docentes del Centro Educativo Privado, así como sus efectos en el clima laboral y si una pertinente intervención psicopedagógica puede mejorar estas relaciones. Además, con esta investigación se busca ampliar el campo de trabajo de los psicopedagogos, trabajando de la mano con la creatividad y el desarrollo del ciclo vital del ser humano con la experiencia lúdica, como una manera de renovar la educación y cambiar el futuro. Sacando al psicopedagogo del aula escolar y relacionándolo en las empresas, potenciando las relaciones entre los colaboradores y el clima laboral (León, 1991, p. 20).

Metodología

La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico. Barrantes (2014) menciona que “la fenomenología busca conocer los significados que los individuos dan a sus experiencias. Intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando” (p.152). Este tipo de investigación posibilita ir más allá de un estudio de comportamientos observables, es útil para la interpretación de los hechos y procesos estudiados, para captar el sentido de los fenómenos y la intención de las actividades que se realizan entre el personal docente del Centro Educativo Privado participante.

Esta investigación se realizó con 7 funcionarios del Centro Educativo Privado, 5 docentes y 2 administrativos, el tipo de muestreo fue a criterio del propio investigador, para la profundización y

comprensión del problema de investigación. Para el cumplimiento del primer objetivo de investigación sobre determinar la conceptualización de las relaciones interpersonales y el clima laboral a nivel educativo que posee el personal administrativo y docentes del Centro Educativo Privado, se realizaron 5 observaciones no participantes, por medio de un registro anecdótico y una entrevista abierta de siete preguntas al personal docente y una entrevista de seis preguntas abiertas a los administradores. Las categorías de análisis utilizadas fueron: comunicación, evaluación del desempeño y clima laboral. Los instrumentos utilizados se validaron por medio de la técnica de juicio de expertos.

Para el cumplimiento del segundo objetivo que fue diseñar y aplicar una propuesta psicopedagógica desde la metodología lúdica y creativa para potenciar las relaciones interpersonales y mejorar el clima laboral, se realizaron 10 sesiones de intervención psicopedagógica. La metodología con la que se desarrolló la propuesta fue lúdica y creativa, Mendoza (2016) explica que "el modelo de aprendizaje lúdico, no implica que el juego sea concebido como un canal exclusivamente relacionado con la recreación, sino más bien como una fuente que lleva a seres humanos a aprender conocimientos y destrezas a partir de juegos" (p. 1). Por lo tanto, es la manera idónea para desarrollar una propuesta significativa para todos los participantes, tanto docentes como administrativos. Las dos primeras sesiones tuvieron como objetivo ampliar el conocimiento de participantes entre ellos; la tercera y cuarta sesión tuvo como objetivo trabajar sobre la comunicación asertiva, en la quinta y sexta sesión se desarrollaron actividades de inducción y acompañamiento a las labores de la empresa educativa, la séptima y octava sesión tuvieron como objetivo la evaluación personal y de superiores, la novena sesión se desarrollo con el objetivo de conocer un perfil de puesto y en la décima y última se preparo un compartir entre todo el personal de la institución. La información de cada sesión se recolectó por medio de la observación utilizando un resgitro anecdonitocy una evaluación por parte de los participantes.

Resultados

Dentro del primer objetivo de investigación sobre determinar la conceptualización de las relaciones interpersonales y el clima laboral a nivel educativo que posee el personal administrativo y docentes del Centro Educativo Privado. Luego de realizar las observaciones no participantes, se logra analizar que el clima laboral y las relaciones interpersonales de las docentes, se ven permeadas por la coordinadora del Centro, además era fundamental para organizar las dinámicas en el centro, pero que cambiaba las dinámicas de acuerdo a su propia experiencia, sin explicar a las maestras el proceso para crearlas antes de realizar la planeación. En esta etapa falla lo que mencionan Sánchez y Arce (2013) "es necesario dos personas para que haya comunicación, pero que escuchar es más importante, y eso se aprende" (p.52) por lo que hay una falta de coordinación en el trabajo que realizan las docentes y su coordinadora; lo cual podría afectar el clima laboral de la institución y al postular que al escuchar se aprende, es donde la psicopedagoga tomó un papel fundamental para mejorar el clima laboral.

En las entrevistas aplicadas a las docentes mencionan que es gusta poder trabajar con los estudiantes, "trasmitirles conocimientos" (entrevista docente) y que es un trabajo dinámico. Ellas piensan que las funciones de la coordinadora son planear el trabajo de las demás o asignar las tareas al personal,

establecer las dinámicas, coordinar materiales y asesorar al equipo. Con esto se analiza que las docentes creen que las funciones son asignar el trabajo, las dinámicas que se aplican con los niños y niñas y asesorar al equipo. Mencionaron que cuando les dan instrucciones las entienden, argumentan que "generalmente hay buena comunicación" "a veces cambian la instrucción el mismo día". Denotando que las instrucciones dadas por la coordinadora sobre el trabajo docente no es tan claro o bien es inestable al cambiar de dinámica. "De aquí nace la importancia de saber comunicarse, para poder transmitir el mensaje que se desea compartir, y para que los demás lo puedan comprender de la mejor manera. Este estilo de comunicación se denomina comunicación asertiva" (Satir, 1998, p.12). En este aspecto los administrativos comentaron que saben que sus colaboradores tienen una duda porque leen su lenguaje corporal, pero no realizan una verificación si las dudas existen o no. Picado y Tames (2009) explican que "las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel determinante en la satisfacción personal, tanto a nivel personal como profesional" (p. 11). Por lo tanto, se denota que esta área debe reforzarse con la propuesta, ya que los administrativos solamente leen el lenguaje corporal, pero no conversan con sus colaboradores.

Con respecto a la evaluación del desempeño, las docentes mencionaron que "antes de cada clase me comentan como podría trabajar con cada grupo" "muy pocas veces me evalúan" "una vez a la semana se hace una revisión de casos con niños para realimentar" denotando que la realimentación que les dan es sobre situaciones especiales que suceden con los estudiantes y no tanto de su labor como docentes. Se les consulta sobre qué se podría mejorar de la institución, los comentarios de las docentes se dirigen hacia los materiales, las capacitaciones y las situaciones especiales con estudiantes.

Para el cumplimiento del segundo objetivo que fue diseñar y aplicar una propuesta creativa de estrategias lúdicas y creativas para la implementación de estrategias psicopedagógicas, que lleven a la experiencia de un buen clima laboral entre los docentes del Centro Educativo Privado. León (1991) argumenta que "la inclusión del psicopedagogo en la empresa contribuye a enriquecer la imagen del trabajador y la concepción misma del trabajo" (p.28).

En las observaciones realizadas, se denotó que al inicio de las sesiones todas las participantes estaban muy nerviosas y les costó explicarse, la coordinadora estaba apartada, más que todo vigilando la actividad y tratando de no intervenir mucho, al finalizar entregaban su trabajo y se retiraban, por lo que se observó que las relaciones entre las participantes eran muy distantes y no había ningún compartir (Registro anecdótico de la sesión 1).

En la sesión 3 tuvo el objetivo de aprender sobre la asertividad y como usarla en el trabajo. Según el registro anecdótico, al inicio de la sesión las participantes estaban cohibidas a participar, pero conforme avanzaba estuvieron muy anuentes a hacer las actividades. Cuando terminaron de dramatizar se pusieron a conversar de cómo debería ser la comunicación de ellas con el estudiantado. Cuando les tocó escribir en el papel la definición de asertividad, ninguna quería escribir, entonces la coordinadora dijo: - "ah denme, yo escribo"- (registro anecdótico sesión 4) y entre todas se pusieron a redactar todo lo que habían dicho, aquí se observó que empezaron a trabajar en equipo. La definición que construyeron fue: "Para tener comunicación asertiva se debe tener un tono de voz enérgico, una imagen positiva, saber escuchar, usar la persuasión y el establecimiento de límites".

La sesión 5 era de mucha vulnerabilidad para el equipo, ya que se iban a tratar temas donde cada uno debía mejorar, pero con la confianza construida las consultoras pudieron expresar en qué puede mejorar la administración y la misma, pudo escuchar y dar propuestas que se pueden llevar a cabo en la empresa. Este tipo de estrategias, permite que se libere el estrés laboral que se puede sentir en ciertos momentos y propicia una comunicación más abierta entre las personas que conforman una empresa. Picado y Tames (2000) argumentan:

El estrés por el ajetreo diario provoca, entre los compañeros de trabajo, un ambiente hostil en donde solo intercambian palabras relacionadas con su ocupación y en muchas ocasiones sienten la comunicación como un elemento ofensivo y destructor de su propia autoestima (p. 12).

Entre los temas que se comentaron para mejorar el trabajo de todos en la empresa, los participantes mencionaron: "hacer reuniones de capacitación sobre las temáticas", "revisar que en las instalaciones hayan materiales necesarios", "mejorar la comunicación entre las colaboradoras y la administración" (registro anecdótico sesión 5). Como se puede observar en estas respuestas, el equipo de trabajo logró liberar su estrés por ciertas situaciones que suceden en el Centro y que se pueden mejorar, favoreciendo la comunicación asertiva entre ellas.

En la sesión 7 y la sesión 9, se trabajaron temas más laborales como lo son la evaluación de desempeño y los perfiles de puesto. Según las anotaciones realizadas en los registros anecdóticos, las participantes interactuaban más en las presentaciones realizadas por la psicopedagoga. Se observó que las colaboradoras interactúan según sus propias preferencias o sus necesidades, de tal manera "las motivaciones conducen al hombre a formarse, lo incitan a estructurar mejor su pensamiento" (León, 1991, p.105). Al finalizar estas sesiones, comentaron que estaban muy agradecidas y orgullosas que ahora se "sentían como un equipo de trabajo" (registro anecdótico sesión 10). Al finalizar la propuesta y las sesiones, se comprende que el clima laboral es de todos los involucrados y para hacerlo agradable, debe trabajarse día con día.

Discusión

Al inicio de la investigación, se lleva a cabo el trabajo diagnóstico, que permite visualizar según las observaciones realizadas que el clima laboral y las relaciones interpersonales de las docentes, se ven permeadas por la coordinadora del Centro, además, por las entrevistas a las docentes, se denota que las instrucciones dadas por la coordinadora sobre el trabajo docente no es tan claro o bien es inestable al cambiar de dinámica.

Por lo tanto, se decide que esta área debe reforzarse con la propuesta a implementar, ya que según la respuesta dada por los administrativos, ellos solamente leen el lenguaje corporal, pero no conversan con sus colaboradores al respecto.

Se realiza la propuesta de 10 sesiones de trabajo presencial, con todo el equipo de trabajo de la empresa educativa. Al inicio de las primeras sesiones todas las participantes estaban muy nerviosas y les

costó explicarse, además, la coordinadora estaba siempre apartada. Pero al trabajar el tema de asertividad en una sesión, se empezó a observar el cambio en la interacción de las participantes, conversando y escuchándose todas de una manera respetuosa. En la sesión donde se trabajaron temas que cada uno debía mejorar, gracias a la confianza construida, las consultoras pudieron expresar en qué puede mejorar la administración y la administración, pudo escuchar y dar propuestas que se pueden llevar a cabo en la empresa.

Luego de esta sesión, en las presentaciones realizadas por la psicopedagoga, las participantes interactuaban más, llegando a la conclusión que se sentían agradecidas y orgullosas que ahora se "sentían como un equipo de trabajo". Al finalizar la propuesta y las sesiones, se comprende que el clima laboral es de todos los involucrados y para hacerlo agradable, debe trabajarse día con día, esto con la mediación apropiada de la psicopedagoga como organizador del clima laboral agradable entre docentes de instituciones educativas.

Conclusión

Al finalizar este trabajo se concluye que el coordinador de un centro educativo, permea la relación entre las docentes, en este caso se generaba un distanciamiento sin intención. Además, la comunicación es un factor fundamental en todo centro de trabajo, por lo que potenciarlo de manera asertiva, es una labor de todos los miembros de la comunidad educativa. En estas sesiones se rescata la importancia de la metodología lúdica para el alcance de los objetivos de la propuesta, ya que al trabajar de una manera divertida y creativa, permite generar un clima de confianza, potenciando que las conversaciones sean más sinceras y menos guiadas.

De la misma manera, la psicopedagoga cumplió una labor fundamental, al mantener el trabajo del equipo. Como menciona León (1991) "el psicopedagogo debe lograr crear estrategias acordes a la mejor manera de comunicarse entre los trabajadores" (p.20). Por esta razón se llega a la conclusión que un psicopedagogo tiene todas las habilidades de ser un organizador del clima laboral agradable entre docentes de instituciones educativas, al brindar espacios de confianza entre las colaboradoras del Centro, permitiéndoles crear lazos más estrechos y con una comunicación más asertiva.

Referencias Bibliográficas

- Agulló, E. y Ovejero, A. (2011). Trabajo, individuo y sociedad. España. Ediciones Pirámide
- Araya, A. (2016). La dimensión lúdica del ser humano en el aprendizaje. San José. Costa Rica. EUNED.
- Arteaga, V. (2006). Liderazgo, Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional. Perú Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-relaciones-interpersonales-y-clima-organizacional/>
- Barrantes, R. (2014). Investigación: un camino al conocimiento enfoque cuantitativo y cualitativo. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia EUNED.
- Barrionuevo, L. (2001). Motivación para el trabajo en equipo. San José, Costa Rica: Ediciones FARBEN.
- Carreno, B. (2015) Profundización del concepto de intervención psicopedagógica. Disponible en: <http://blanca-itzel.blogspot.com/2015/03/profundizacion-del-concepto-de.html>
- Lafourcade, P. (2002). Evaluación Institucional. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- León, A. (1991). Psicopedagogía de los adultos. México; Siglo Veintiuno.
- Mendoza, A. (2016). El Efecto Lúdico en el Aprendizaje para Adultos y en la Dinámica de Equipos. Escuela de Empresas USFQ. http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/servicios/educacion/escuela_de_empresas/Documents/articulos/El%20Efecto%20Lúdico%20en%20el%20Aprendizaje%20para%20Adultos%20y%20en%20la%20Dinámica%20de%20Equipos.pdf
- Papalia, Wendkos y Duskin (2010). Desarrollo Humano. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Picado, S. y Tames, L. (2009). La Influencia de las Relaciones Intrapersonales, Interpersonales y Profesionales que se Generan entre Orientadores, Personal Docente y Docente Administrativo del Colegio Ambientalista Isaías Retana Arias, y sus Efectos en el Desempeño Laboral. Circuito 02, Región Educativa Pérez Zeledón. Tesis de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Administración Educativa. Universidad Nacional.
- Quevedo, S. (1995). Psicología. San José, Costa Rica: EUNED
- Sánchez, M. y Arce, T. (2013). Talleres de Asesoramiento Psicopedagógico: La Influencia de la Ecología Laboral en el desempeño de los funcionarios de planta de la Empresa Copy Visión de Guápiles, Pococí, Limón durante el periodo 2013. Informe de Investigación para optar al título de Maestría en Psicopedagogía. Universidad de Cartago Florencio del Castillo.
- Satir, V. (1998). Autoestima. México: Editorial Pax-México.
- Vargas, M. (2017). Propuesta creativa de innovación psicopedagógica para la implementación de estrategias lúdicas y creativas, que potencien las relaciones interpersonales y favorezcan el clima laboral entre los docentes del Centro de Desarrollo Emprendedor Business Kids Costa Rica, durante el año 2017. Informe de Investigación para optar al título de Maestría en Psicopedagogía. Universidad de Cartago Florencio del Castillo.