



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

**Estrategias comunicativa basadas en la teoría de Howard Garden
para desarrollar las relaciones interpersonales de los docentes del
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Perú Japón
de Chachapoyas**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Bach. Tafur Marín Myriam Lizeth

ASESOR:

Dr. Marino Eneque Gonzales

LAMBAYEQUE – PERÚ – 2023

Estrategias comunicativa basadas en la teoría de Howard Garden para desarrollar las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Perú Japón de Chachapoyas

PRESENTADA POR:

Bach. Tafur Marín Myriam Lizeth
AUTORA

Dr. Marino Eneque Gonzales
ASESOR

Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.

APROBADO POR:

Dr. Henry Guevara Quiliche
PRESIDENTE

Dr. Diana Mercedes Castro Cardenas
SECRETARIA

Mg. Daniel Edgar Alvarado Leon

VOCAL

	ESCUELA DE POSGRADO <i>Escuela Posgrado Gaillo</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	16-02-2023
UNIDAD DE INVESTIGACION	FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS	Pág. 1 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 3:00 p.m. del jueves 16 de febrero de 2023, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gaillo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°683-2019-EPG, de fecha 04 de junio de 2019, conformado por:

Dr. HENRY GUEVARA QUILICHE	presidente
Dra. DIANA MERCEDES CASTRO CARDENAS	secretario
Mg. DANIEL EDGAR ALVARADO LEON	vocal
Dr. MARINO ENEQUE GONZALES	asesor

Para evaluar el informe de tesis de la tesis MYRIAM LIZETH, TAFUR MARIN, candidata a optar el grado de *MAGISTER EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA*, con la tesis titulada *"ESTRATEGIAS COMUNICATIVA BASADAS EN LA TEORÍA DE HOWARD GARDEN PARA DESARROLLAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PERÚ JAPÓN DE CHACHAPOYAS."*

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°141-2023-EPG de fecha 13 de febrero de 2023, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI-EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	----------------------------	----------------

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDAGÓGICA</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>Dr. Dr. Placido Villar Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	16-02-2023
UNIDAD DE INVESTIGACION	FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS	Pág. 2 de 3	

Virtual del Informe de tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 16 puntos, equivalente a Bueno, quedando la candidata apta para optar el Grado de **MAGISTER EN CIENCIAS CON MENCION EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION EDUCATIVA**.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 4:00 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dr. HENRY GUEVARA QUILICHE
PRESIDENTE



Dra. DIANA MERCEDES CASTRO CARDENAS
SECRETARIO



Dr. DANIEL EDGAR ALVARADO LEON
VOCAL



Dr. MARINO ENEQUE GONZALES
ASESOR

DEDICATORIA

A mi querida familia, por ser el motor y aliento constante en la realización de mis objetivos personales y profesionales.

Myriam Lizeth

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a Dios, mi familia y amigos, ya que siempre me brindaron su comprensión.

Myriam Lizeth

INDICE

	Pág.	
DEDICATORIA		V
AGRADECIMIENTO		VI
INDICE		VII
RESUMEN		VIII
ABSTRACT		IX
INTRODUCCION	11	
CAPÍTULO I		
1.0. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.		
1.1. Ubicación	16	
1.2. Análisis Histórico Tendencial del Objeto de Estudio.	19	
1.3. Características Actuales del Objeto de Estudio.	28	
1.4. Metodología de la Investigación.	35	
CAPÍTULO II		
2.0. MARCO TEÓRICO.		
2.1. Origen de la teoría de las relaciones interpersonales	39	
2.1.1 Implicancia de la teoría de las relaciones interpersonales	40	
2.2. Relaciones Interpersonales según Howard Gardner	45	
2.3 Inteligencia Emocional, según Daniel Goleman	47	
2.4 Habilidades técnicas, cognoscitivas y emocionales	52	
2.5 Las 7 “SS” de la persona competitiva y feliz	57	
2.5.1 Las buenas relaciones con los demás	58	
2.6 Los conflictos en la institución educativa	60	
2.7 Rol del director en las relaciones interpersonales	61	
2.8. Teorías de la comunicación	62	
2.8.1 Modelo matemático	65	
2.8.2 Modelo socio-cultural de Schram	66	
2.8.3 Teoría funcionalista: efectos sobre la audiencia	67	
CAPÍTULO III		
3.0. ANÁLISIS E INTERPRECIÓN DE LOS RESULTADOS		
3.1. Análisis e interpretación de la encuesta a docentes	72	
3.2 Análisis de la entrevista al director	81	
3.3. Estrategias para las relaciones interpersonales	84	
CONCLUSIONES	96	
RECOMENDACIONES	97	
BIBLIOGRAFÍA	98	
ANEXOS	104	

RESUMEN

La presente tesis de investigación, propone estrategias comunicativas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas -Amazonas.

Las deficiencias en el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales utilizando como medio el dialogo, como una forma ideal de entendimiento y comprensión humana, entre los directivos, docentes, que limitada práctica de valores en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, y generan dificultades en los procesos de formación profesional no universitaria.

La aspiración es mejorar las relaciones humanas entre los directivos y docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón a través del diseño de estrategias comunicativas basadas en la teoría de Howard Gardner que permitan una mejor comunicación, organización, coordinación y liderazgo dentro de los directivos y docentes, valorando la propuesta de intervención que permite mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes; por consiguiente la mejora la formación profesional no universitaria

La investigación tiene carácter cuantitativo, descriptivo, prospectivo. La muestra de estudio está constituida por docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón

El aporte de la investigación radica no sólo en la constatación del problema, sino en el diseño de la teoría comunicacional que permite dar un salto cualitativo en las relaciones interpersonales.

PALABRAS CLAVES: RELACIONES INTERPERSONALES, TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN.

ABSTRACT

This research thesis proposes communication strategies to improve the interpersonal relationships of teachers in the Institute of Public Higher Education Peru - Japan of Chachapoyas -Amazonas.

The deficiencies in the maintenance of good interpersonal relationships using as a means of dialogue, as an ideal form of human understanding and understanding, among managers, teachers, that limited practice of values in the Institute of Public Higher Education Peru - Japan of Chachapoyas, and generate difficulties in the processes of non-university professional training.

The aspiration is to improve human relations between managers and teachers of the Institute of Public Higher Education Peru - Japan through the design of communication strategies based on the theory of Howard Gardner that allow better communication, organization, coordination and leadership within managers and teachers, valuing the intervention proposal that allows to improve interpersonal relationships between teachers; consequently the improvement of non-university professional training

The research is quantitative, descriptive, prospective. The study sample is made up of teachers from the Institute of Public Higher Education Peru - Japan

The contribution of the research lies not only in the verification of the problem, but in the design of the communication theory that allows a qualitative leap in interpersonal relationships.

KEY WORDS: INTERPERSONAL RELATIONS, COMMUNICATION THEORY.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son entendidas como el lugar en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben responder.

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes que facilitan no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

Ninguna institución educativa está exenta de problemas en sus relaciones que deterioren el clima institucional, por lo tanto, nadie podría presumir de fórmulas mágicas para contar con un modelo.

La experiencia demuestra que la coparticipación de los actores y sus buenas voluntades, así como el debate saludable del conjunto, es un buen cause para diseñar políticas adecuadas a los distintos contextos; donde las estrategias comunicativas juegan un papel trascendental, que permite reducir la falta de entendimiento entre las personas y disminuir el deterioro de las relaciones interpersonales.

Evidentemente, a lo largo de la existencia de los seres humanos, se tiene que afrontar innumerables conflictos, muchos de los cuales proporcionan bienestar; mientras que la mayoría generan serios problemas. Ante esta realidad es necesario saber convivir con los conflictos, potenciando los positivos y contrarrestando los negativos.

Ciñéndose estrictamente al tema, se puede afirmar que los conflictos en las relaciones interpersonales, comienza en la falta de una adecuada comunicación y toda institución educativa, como cualquier entidad organizada tiene la necesidad de una adecuada comunicación así como de un clima adecuado, referido a un ambiente entre sus integrantes estrechamente ligado a una motivación favorable que proporcione satisfacción de las necesidades personales e institucionales, alta moral de sus miembros para mejorar su

rendimiento y eficacia, evite la apatía, el desinterés, el descontento la disconformidad e incluso la agresividad. Debe existir una estrecha relación entre motivación, percepción y comunicación, por ello es indispensable incluir en la estrategia de comunicación un esfuerzo muy especial para desarrollar un sistema comunicativo confiable para compartir las actividades planificadas, los logros de la institución e incluso sus propios problemas, que permita potenciar las relaciones interpersonales corporativamente y en forma democrática, cuando se quiera cuestionar sobre lo que sucede en la Institución Educativa;

Por otro lado, hay que reconocer y aceptar que los niveles de comunicación que se manejan en lo interno son confusos y deficientes que dificulta resultados de mayor calidad; pero con la formulación implementación y puesta en práctica de un proyecto estratégico de comunicación interna fluida y horizontal, lo que se busca es facilitar la solución a una serie de problemas relacionados con la falta de una comunicación adecuada como son: La escasa identificación con la visión y misión institucional, la ausencia de mecanismos de integración del trabajo de los diferentes niveles y estamentos internos y áreas de trabajo, el centralismo en la toma de decisiones y focalización de la información que no baja a todos los niveles, las prácticas verticalistas y centralistas en el manejo de la administración institucional por falta de participación y de información verídica y transparencia en el manejo de los recursos económicos y de personal especialmente en los contratos, el incumplimiento de algunos procedimientos administrativos, falencia de mecanismos de convocatoria a reuniones, el incumplimiento de decisiones acordadas en reuniones de comités, problemas de conflictos interpersonales no resueltos, falta de capacitación interna así como selección parcializada y marginadora del personal a capacitaciones externas convocadas por las diversas instancias y de otras afines relacionadas a promover la oportunidad a todo el personal de la institución por otra parte; y por último la falta de espacios para la integración y confraternidad del personal.

La implementación de esta estrategia implica el involucramiento de todo el personal y en especial de las personas que tienen responsabilidades de dirección y/o conducción. La investigación, al reflejar la realidad problemática relacionada con las relaciones interpersonales evidenciadas en el quehacer cotidiano institucional, del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, plantea algunas alternativas y estrategias comunicativas con el propósito de reducir sensiblemente esos conflictos y deterioro de las relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar la formación profesional no universitaria y especialmente a nuestros estudiantes.

En los últimos años, se ha profundizado la crisis de relaciones interpersonales a nivel mundial, ya que en muchas sociedades y gobiernos se ha experimentado limitaciones en el manejo de estos, lo cual trae como consecuencia mal comportamiento, falta de respeto a sus compañeros, baja autoestima, entre otros.

Desde el campo psicoeducativo estamos viviendo un interés creciente por la llamada educación emocional. Autores como Gardner (1995) a través de las Inteligencias Múltiples y Goleman (1996) con su concepto de Inteligencia Emocional, han inclinado sensiblemente la balanza ante los aspectos emocionales del individuo. La extensa obra de estos y otros autores afirman con rotundidad que el éxito personal ya no depende tanto de nivel de inteligencia lógico-matemática como de las habilidades que el individuo tenga para manejar contextos interpersonales. (Pelechano, 1984; Mayer, Caruso y Salovey, 1999).

Dado el alto requerimiento del mundo actual que nos exige estar permanentemente comunicados y relacionados con los demás; persuasión, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, tolerancia todos son atributos valorados a la hora de relacionarnos, porque se ha visto en la práctica que esas cualidades son irremplazables, hoy en día, para lograr el éxito laboral, no alcanzan el buen rendimiento académico en los jóvenes y el talento profesional en los adultos, se hace indispensable contar con adecuadas relaciones interpersonales, que permitan actuar e insertarse en el espacio social en el que uno se

desarrolla; Ya que son cruciales para alcanzar o concretar los deseos, sueños u objetivos. Las deficientes relaciones interpersonales son un lastre que dificulta el desarrollo personal, profesional y afectivo de las personas.¹

Dada la realidad que se vive en el país, se ha podido observar que hoy en día la mayoría de los estudiantes, manifiestan mediante sus acciones los cambios físicos y conductuales que se presenta en esta etapa, por lo tanto, esto genera la confusión en la praxis de las relaciones interpersonales, para que puedan integrarse y desarrollarse en esta realidad social en que se vive actualmente. El comportamiento de los docentes hacia los demás, demuestra deficiencia en la práctica de relaciones interpersonales, para una vida grata, alegre y en armonía con las personas que los rodea.

El Ministerio de Educación ha buscado un espacio en el que la educación tiene que velar por la formación integral de los estudiantes, no sólo en las diferentes áreas curriculares, sino darle un momento especial en el que el docente tiene que cumplir y llevarlo a cabo, y lo más importante brindarles la información adecuada sobre las relaciones interpersonales para que sepan cómo actuar, para así formarse en personas íntegras enseñándoles a tener una buena integración con sus semejantes.

Los educadores formadores y guías de nuevas generaciones, estamos insertados en la tarea de acompañar en el despertar de una vida social y moral de los educandos, con unas relaciones interpersonales desarrolladas, para encaminarlos a formar una sociedad que viva en valores y así construir una patria justa y armónica para el bien común.

Para dar respuesta a esta gran demanda social desde la teoría, es preciso recurrir a la rica tradición pedagógica mundial, tomar ideas positivas, atemperarlas a nuestras realidades en el momento en que se vive buscando resolver el nexo entre lo transnacional y lo nacional, lo tradicional y lo moderno, entre lo regional y lo local para resolver estas y

¹ <http://republicavirtual.wordpress.com/2009/01/27/habilidades-sociales-herramientas-para-la-convivencia/>

otras múltiples tensiones en un mundo que tiende a la globalización donde será preciso sobrevivir culturalmente sin perder la identidad nacional, superando esquemas que se pretenden imponer para que surja un modo de pensar y actuar propio, consecuente con los intereses más genuinos y más elevados del ser humano.

La implementación de esta estrategia implica el involucramiento de todo el personal y en especial de las personas que tienen responsabilidades de dirección y/o conducción. La investigación, al reflejar la realidad problemática relacionada con los conflictos, y las relaciones que comprometen al proceso de formación profesional no universitaria evidenciados en el quehacer cotidiano institucional, del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, se plantea algunas alternativas y estrategias comunicativas con el propósito de reducir sensiblemente esos conflictos y deterioro de las relaciones humanas con la finalidad de mejorar el proceso de formación superior no universitaria.

El problema de la presente investigación se formuló en el sentido de que: en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, se observa unas deficientes relaciones interpersonales entre los directivos y docentes, por la falta de canales de comunicación apropiadas entre los involucrados, afectando el proceso de formación profesional no universitaria.

Cuyo objeto de estudio del presente trabajo es el proceso de formación profesional no universitaria del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

Desde la formulación del problema que motivó la investigación se justifica frente a la crisis comunicativa que afecta a los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, entre las que se puede resaltar la imposición, la falta de entendimiento, el deterioro de las relaciones humanas, falta de práctica de valores ético moral, espirituales y conflictos sociales. Frente al problema de crisis comunicativa, de valores y conflictos que afecta a la sociedad; es necesario asumir responsabilidad compartida

y tomar medidas necesarias para recuperar niveles adecuados de comunicación en el sistema educativo que cumple un rol fundamental en la formación social.

Partiendo de esta justificación para el planteamiento del problema particular del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, se deduce que una eficiente y eficaz comunicación en nuestra comunidad educativa debe jugar un papel trascendental en la recuperación de las relaciones interpersonales, como medio de Integración y que las relaciones humanas basadas en el respeto, contribuyan en el logro de metas y objetivos institucionales.

El objetivo general es: Diseñar estrategias comunicativas basadas en la teoría comunicacional, utilizando como medio el dialogo, como una forma ideal de entendimiento y comprensión humana para las relaciones interpersonales entre directivos y docentes y que fomente una mejor formación profesional no universitaria en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

Los objetivos especiales son:

1. Identificar y analizar las relaciones interpersonales entre directivos y docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas
2. Analizar la formación profesional no universitaria en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.
3. Diseñar estrategias comunicativas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

El campo de acción donde opera, la investigación es: las estrategias comunicativas para las relaciones interpersonales de directivos y docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

La hipótesis que se defiende en la presente tesis es: Si se diseñan estrategias comunicativas basadas en la teoría de Howard Gardner para desarrollar las relaciones

interpersonales de los directivos y docentes, utilizando como medio el dialogo como una forma ideal del entendimiento y comprensión humana, entonces se mejorará la formación profesional en el Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas

El desarrollo del presente trabajo de investigación está dividido en tres capítulos: En el primer capítulo se describe la problemática general las relaciones interpersonales y las diferentes formas de abordar la problemática, a través de la evolución histórica del objeto de estudio común en zonas o área de influencia y convergencia de instituciones educativas. Se hace un panorama general sobre la problemática que adopten las instituciones a partir del proceso de gestión.

En el capítulo II se analizan las diferentes teorías sobre las relaciones interpersonales mediante una concepción moderna de gestión para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes que permita superar problemas comunes en un ámbito educativo. Asimismo, se describe las diferentes concepciones teóricas comprender y el problema.

En el capítulo III, se presenta la parte sustantiva de la investigación porque se presenta los resultados de la encuesta a los docentes sobre las relaciones interpersonales y la entrevista al director sobre la formación profesional no universitaria; además se diseñan y proponen las estrategias comunicativas como solución al problema planteado.

Finalmente se presentan las conclusiones arribadas al concluir el trabajo, así, como, las recomendaciones para la operativización de la propuesta.

El presente trabajo de investigación no alcanza agotar el tema al contrario amerita nuevas investigaciones, sugiriendo nuevos problemas encontrados que amerita seguir investigando el tema con la finalidad de hacer una eficiente y eficaz gestión institucional.

La Autora.

CAPÍTULO I

1.0 ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1.- Ubicación

El presente trabajo de investigación se ubica en la región Amazonas –situada en la parte norte y central del territorio peruano, limita al norte con el Ecuador-; provincia de Chachapoyas; entre los 6° 12” de latitud sur, tiene una altitud de 2334 msnm; su capital es la ciudad de Chachapoyas, que es además es la capital de la Región.

La provincia de Chachapoyas, tiene los siguientes límites: por el norte con la provincia de Jumbilla, por el sur con la provincia de Rodríguez de Mendoza, por el este con el departamento de San Martín y por el oeste con el departamento de Cajamarca.

Administrativamente la provincia de Chachapoyas está dividida en 21 distritos, y la capital es la ciudad de Chachapoyas, que comprende los anexos de El Molino, Taquia, Higos Urco, San Isidro. Ocupa una extensión de 39.249 km², y su capital se halla en Chachapoyas.

Tiene una extensión territorial de 6530 Km², que representa el 18,2 % del total regional, la ciudad de Chachapoyas presenta características de pueblo serrano, por lo tanto, suele soportar lluvias torrenciales.

Las actividades económicas predominantes son la agricultura y la ganadería. En la agricultura predomina el cultivo de maíz, frijol, arbejas, trigo y sobretodo la papa, cuya producción es comercializada en los mercados de Jaén, Cajamarca, Moyabamba, Tarapoto, Iquitos. En cuanto a la actividad pecuaria los distritos de Leymebamba, Molinopampa, Montevideo y Soloco, donde la crianza de ganado vacuno (razas mejoradas), cuya producción de carne y leche satisface la demanda interna del departamento y un excedente para el mercado nacional.

En la ciudad de Chachapoyas, últimamente la actividad turística viene recibiendo

gran impulso, dada las condiciones que presenta como capital de la Región y su proximidad a los atractivos turísticos más importantes de nuestro medio; la visión es implementar circuitos turísticos de carácter regional, macroregional y binacional; pues ofrece oportunidades para realizar turismo vivencial, cultural, científico, de aventura, ecoturismo; constituyendo el símbolo para el turismo el complejo arqueológico de Kuélap que se encuentra aproximadamente a 30 km. de distancia de la ciudad de Chachapoyas.

No cabe duda que el nivel de educación es un indicador importante para medir el grado de desarrollo social y económico de una comunidad y sus miembros. La provincia de Chachapoyas y específicamente la ciudad, cuenta con la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza también cuenta con un Instituto Superior Pedagógico “Toribio Rodríguez de Mendoza”, un Instituto Superior Tecnológico “Perú–Japón. Actualmente también están presentes universidades como “Pedro Ruiz Gallo”, Universidad Nacional de Trujillo, Inca Garcilaso de la Vega, Alas Peruanas, César Vallejo; entre otras, con programas de extensión educativa universitaria. Obviamente que también tenemos Instituciones Educativas de diferentes niveles y modalidades, públicas y privadas.

El Instituto Superior Tecnológico “Perú Japón” de Chachapoyas, inició su vida institucional un 10 de enero de 1980 creándose con R.M. N.º 017-80-ED, como Escuela Profesional de Primer Ciclo (ESEP) y funcionando con cuatro áreas profesionales: Producción agrícola y pecuaria, Mecánica automotriz y de producción, Construcción civil y Contabilidad.

El año de 1982 con R.M. N.º 00026-82-ED, asume otra categoría: Escuela Profesional de Segundo Ciclo e inclusive se incrementan las áreas profesionales en Secretariado ejecutivo y de Gerencia y Tecnología sanitaria rural, sumándose un total de seis áreas profesionales.

En el año de 1983 se inician las gestiones en el Ministerio de Educación para la conversión a Instituto Superior Tecnológico, las cuales se cristalizan con fecha 13 de febrero de 1984, con la R.M. N.º 110-84-ED, en la que se autoriza que funcione como Instituto Superior Tecnológico “Perú - Japón”.

Con el avance de la tecnología, el año de 1996, se crea la carrera de Computación e Informática, la cual viene funcionando hasta la fecha y es la que tiene mayor demanda en los estudiantes.

Actualmente, el Instituto Superior Tecnológico Público “Perú - Japón”, cuenta con siete carreras profesionales que son: Agropecuaria, Computación e informática, Electrónica, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz, Secretariado Ejecutivo y Técnica en Laboratorio Clínico.

Gracias al empuje de sus directores, personal docente, administrativo y alumnado en general, se ha logrado cristalizar una institución fuerte con sólida preparación a sus alumnos porque contamos con una plana docente conformada por profesionales de rango universitario y un equipamiento adecuado en las diferentes carreras profesionales.

Según el cuadro para asignación de personal (CAP) del 2018, Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Perú - Japón”, actualmente el Director es el Doctor Mario Ildelfonso Torrejón Arellanos, la Jefe de la Secretaria Académica es la Ing. Corina Libertad Cavero Risco, la Jefe de la Unidad Académica la Lic. Carmen Rita Muñoz Ampuero; asimismo cuenta con 32 docentes de las diferentes especialidades, 12 trabajadores administrativos y 550 estudiantes, de los cuales 90 estudian la especialidad de Computación e informática.

En cuanto a la infraestructura del Instituto Superior Tecnológico Público “Perú - Japón”, cuenta con 17 aulas, 02 aulas virtual, 02 aulas talleres de cómputo, 01 biblioteca, 01

salón de usos múltiples, 02 laboratorio, 01 salón de profesores, 04 patios en dos niveles , 01 loza deportiva.

La población escolar proviene de las distintas zonas aledañas al El Instituto Superior Tecnológico Público “Perú Japón” de Chachapoyas así como de las urbanizaciones populares y pueblos jóvenes del cinturón urbano de la ciudad de Chachapoyas, cuyos padres y/o apoderados tiene una condición socioeconómica de clase media para abajo; los mismos que están dedicados ocupacionalmente a distintas labores como son empleados, obreros, comerciantes ambulatorios, agricultores y ganaderos, habiéndose determinado un nivel cultural medio. Gran porcentaje de alumnos tienen una situación familiar desintegrada.

Asimismo, el Instituto Superior Tecnológico Público “Perú - Japón”, tiene una ubicación geográfica estratégica, dado que es la única institución de formación técnica que prepara a los hijos de los pobladores de las zonas más distantes del interior de la Región, quienes no disponen de recursos económicos para que sus hijos se profesionalicen en las universidades, optando por formarse en dicha institución, luego del cual, regresan a sus comunidades a poner en práctica lo que aprendieron en su centro superior de estudios.

Durante su trayectoria, el Instituto Superior Tecnológico Público “Perú - Japón”, a lo largo de los años desde su creación se ha convertido en el alma mater de la formación profesional técnica en el Departamento de Amazonas, logrando una serie de reconocimientos a lo largo de los años; siendo la más importante la última en la que, gracias al trabajo responsable que realiza, según Resolución Directoral N.º 0120-2006-ED, de fecha 15 de febrero de 2006, es seleccionado por el Ministerio de Educación, de quien depende normativamente; como uno de los 50 Institutos Piloto a nivel nacional para poner en práctica el nuevo currículo orientada a la acreditación.

1.2. Análisis histórico tendencial del objeto de estudios

1.1. Análisis histórico del objeto de estudio

El hombre es un ser eminentemente sociable. Vivir en sociedad supone estar relacionados con nuestros semejantes. Los primeros elementos que aparecen al iniciar el estudio de las relaciones humanas son las personas.

Reconocemos en ellas una serie de esquemas o pautas de comportamiento que, agrupadas en torno de una función, constituyen el papel social o rol dentro de la sociedad. Así, tenemos el papel del hijo, de padre, de estudiante. Estas relaciones, que interactúan a través de las vinculaciones humanas se realizan en los grupos sociales donde los individuos cooperan para satisfacer sus necesidades.

El hombre vive en sociedad y esa sociedad, formada por hombres como él, constituye su entorno vivo, es decir su ambiente social.

Podemos afirmar que las relaciones humanas abarcan la totalidad de las relaciones interpersonales y el estudio de la conducta del hombre en su relación con los demás.

Aristóteles se refirió al hombre como un animal político, es decir, relacionado con sus semejantes, actuando en sociedad. El hombre es por naturaleza un ser sociable que actúa asociado con otros, mediante vínculos de muy diversa naturalidad y modalidad.

Para Roberto Nisbet, “las relaciones humanas deben entenderse como una contribución al conocimiento del ser humano en sus relaciones con sus semejantes, teniendo en cuenta las experiencias adquiridas a través de la psicología, la sociología y la antropología, con el fin de evaluar los aspectos esenciales de la vida asociativa para el mejor uso que los hombres quieran hacer de esta disciplina”.

Para comprender las relaciones humanas de una sociedad determinada, debemos conocer algo de sus características geográficas, históricas, de sus instituciones y de su religión, mediante métodos de investigación cuantitativos y cualitativos completos.

Existirán tantas relaciones humanas como relaciones interpersonales se presenten en la sociedad. Dijimos que las relaciones humanas se ocupan de la totalidad de las relaciones interpersonales e intentan crear un cambio positivo en la conducta humana. Este comportamiento se manifiesta en los diversos contextos sociales en que el hombre interactúa.

Origen del término relaciones humanas, surge desde fines del siglo XIX cuando empieza a preocupar a los científicos y hombres de empresa el comportamiento de los seres humanos. El término “Relaciones Humanas, como interacción de personas en el lugar de trabajo”, data del año 1929, con motivo de desarrollarse una conferencia patrocinada por la asociación internacional de relaciones industriales con el nombre de “Congreso sobre relaciones humanas en una industria organizada racionalmente”. La gran depresión económica que azotó el mundo alrededor de 1929 intensificó la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones. Aunque esa crisis se originó en las dificultades económicas de los Estados Unidos y en la dependencia de la mayor parte de los países capitalistas de la economía estadounidense, provocó indirectamente una verdadera reelaboración de conceptos y una reevaluación de los principios de administración hasta entonces aceptados con su carácter dogmático y prescriptivo.

El enfoque humanístico aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su divulgación fuera de este país ocurrió mucho después de finalizada la segunda guerra mundial. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, y en particular de la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

1. En esta primera etapa: análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo.

En esta etapa domina el aspecto meramente productivo. El objetivo de la psicología del trabajo –o psicología industrial, para la mayoría era la verificación

de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y la selección científica de los empleados, basada en esas características.

2. Esta segunda etapa: adaptación del trabajo al trabajador, se caracteriza por la creciente atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, por lo menos en teoría. Los temas predominantes en esta segunda etapa eran el estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

Por todo ello, las relaciones humanas podrían considerarse una disciplina social aplicada que se apoya en la observación y experimentación científica. Psico sociología sería el nombre más adecuado para la base científica de las relaciones humanas, y teoría de la organización en sus aspectos humanos el nombre adecuado para la aplicación práctica de las relaciones humanas.

Se entiende a las relaciones humanas como:

- La interacción de personas que trabajan en una misma organización.
- Un proceso mediante el cual la organización busca que los individuos se interesen por un objetivo en común, produzcan eficazmente y estén satisfechos de su esfuerzo productivo. Este proceso administrativo y técnico debe ser desarrollado desde el sector de recursos humanos.
- Un conjunto de técnicas y conocimientos científicos encaminados a localizar, tipificar y resolver problemas que surgen de la interacción de los individuos con motivo de su actividad común en una organización.

El objeto de las relaciones humanas está dado por hechos o fenómenos en los cuales nosotros mismos estamos inmersos. Es decir, como toda disciplina social, las relaciones humanas trabajan con una realidad a la que pertenecemos. Al proponer conocer

científicamente como surgen las interacciones entre los individuos se encuentran siendo al mismo tiempo, sujeto y objeto de estudio.

Actualmente, las relaciones interpersonales se encuentran en una etapa de afianzamiento, puesto que se sospecha de nuevos cambios directivos y se busca la unión entre el personal para evitar mayores consecuencias por la falta de un clima adecuado para el trabajo en la institución. Generalmente las instituciones educativas se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente, viéndose reflejado en el clima institucional, el cual repercute en la organización, el desempeño docente, la toma de acuerdos, seguimiento de las acciones realizadas, entre otras.

Por ello que el clima organizacional es fundamental para el buen funcionamiento de la escuela, esto se da promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, mismo que crece conforme las relaciones se van presentando y en la medida en que se vuelven más complejas, fomentan un clima armónico útil para lograr los acuerdos necesarios.

A nivel mundial se reconoce, que en las grandes organizaciones la cultura organizacional tiene su origen en los valores que han adoptado sus fundadores, como pilar fundamental para apoyar los procesos que le permitan crear un ambiente competitivo. En este sentido, los aspectos relacionados con la cultura, tales como: Normas, Valores, Actitudes, Sentimientos, Creencias, Ética, Moral, forman parte de las expectativas que se plantean las organizaciones como piedra angular para su desarrollo y crecimiento. En el mundo existe una demanda estudiantil sobre requerimientos óptimos de un clima institucional positivo en el campo educativo basado a la importancia de las relaciones humanas en el personal docente y directivo dentro del funcionamiento y desarrollo de una institución educativa. En España las Instituciones Educativas resaltan que las relaciones interpersonales reflejadas en un

buen clima institucional Garantiza el éxito del desarrollo institucional y la calidad del servicio educativo.

En Latinoamérica las causas principales que cambiaron los postulados de la teoría clásica de la administración y que facilitaron el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, fueron:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica.
2. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la Psicología y la Sociología y su creciente influencia intelectual sobre su aplicación a la organización industrial de la época.
3. Las ideas de la Filosofía Pragmática de John Dewey y de la Psicología Dinámica de Kurt Lewin, fueron esenciales para la contribución humanista en la administración.
4. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, considerado el fundador de la Escuela de Relaciones Humanas.

A nivel nacional en nuestro país, las instituciones educativas públicas todavía no logran consolidar un clima institucional sustentado en las buenas relaciones humanas para la generación de una eficiente gestión educativa y un mejor manejo del funcionamiento de las instituciones.

En este orden de ideas Guédez (2006)², afirma: *"Que el subsistema actitudinal comprende, esencialmente todo lo que concierne a los comportamientos y sentimientos, relaciones y comunicaciones, sentido de trabajo*

² GUÉDEZ, V. (2004). La Ética Gerencial. Instrumento Estratégicos que facilitan decisiones correctas. 3ra Edición. Editorial Arte. Caracas. Venezuela

y responsabilidades, inclinación participativa, lealtad e involucración afectiva, en fin, pauta la disposición y el compromiso de los integrantes de una comunidad y también, desde luego, representan la fuente principal del clima organizacional, es decir, del ambiente y la temperatura psicológica que se irradia en el espacio laboral y humano de la institución".

En este sentido, se comprende que el clima organizacional está relacionado con el estado relativamente duradero del ambiente interno de una institución el cual es experimentado por los miembros que la conforman e influyen en el comportamiento, los sentimientos y las creencias las cuales sirven de soporte para poder alcanzar resultados satisfactorios lo cual implica que la actitud del individuo responde a una condición enmarcada dentro del sentido de pertenencia, compromiso con la misión y visión de la institución, e identificación con las actividades que le corresponde realizar como parte de su responsabilidad, así como también la comunicación efectiva con los demás integrantes de la institución.

De igual forma Freitez, afirma que: "Un ambiente o clima organizacional adecuado en una institución escolar debe motivar a los docentes al logro de los objetivos deseados, una moral elevada ayuda a la satisfacción en el trabajo a la vez que contribuye a obtener las metas propuestas y lograr mejor eficiencia en la labor encomendada y por ende dispuesto a participar y colaborar responsablemente en los diversos aspectos relacionados con su labor.

El autor plantea que el ambiente organizacional de una institución determinará la actitud del docente a la hora de alcanzar los objetivos propuestos, y a su vez determinará su conducta y hábitos ante las responsabilidades asignadas dentro de la organización, propiciando estados de armonía, tranquilidad con sus compañeros, tomando en cuenta que el trabajo desempeñado llegará con

efectividad a los alumnos. En atención a la problemática expuesta Robbins, expone *"Una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias"*.

En el país las instituciones educativas públicas todavía no logran consolidar un clima institucional sustentado en las buenas relaciones interpersonales para la generación de una eficiente gestión educativa y un mejor manejo del funcionamiento de estas organizaciones.

Observamos en la actualidad que existe una crisis de valores éticos y morales, la calidad educativa está bajando debido a causas múltiples, y es primordial que la escuela tome cartas en el asunto para poder superar esta crisis. El gobierno responsabiliza al sector educación en especial a los profesores por este problema generado por ellos mismos.

La importancia de la cultura y el clima laboral han sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días; Actualmente el clima institucional ha dejado de ser un elemento periférico en las instituciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica

Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito, por ello, es necesario tener presente que cuando una persona asiste a un trabajo, lleva consigo diariamente una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué se merece, y qué es capaz de realizar, hacia a dónde debe marchar la institución, etc.

Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: el estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez, la flexibilidad de la organización, las opiniones de otros, su grupo de trabajo. Las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria,

con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo laborado, van a conformar el clima de la institución.

El clima laboral está determinado por la percepción que tengan los trabajadores de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional.

El clima laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado (docente) se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe (director), a sus colaboradores y compañeros de trabajo (colegas). Que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

En Chachapoyas, se han realizado escasos estudios acerca del clima laboral y de sus implicancias sin embargo podemos denotar los siguientes: la sociedad juega un papel muy importante en la educación, el proceso de enseñanza se da entre docente-estudiante, pero, también se da en espacios como la familia, la empresa, gobiernos locales y organizaciones comunitarias.

Un director debe cuidar de que su institución esté limpia, que haya el material necesario y que los profesores cobren cada fin de mes" Recuerdo esta frase voluntariamente provocativa y simplificadora dicha por un buen director, que hacía mucho más que eso, hace muchos, muchos años. Hoy resulta del todo incomprensible

La gestión de un centro educativo supone hoy atención a un número importante de frentes, pudiendo cada uno de ellos llegar a ser determinante en el éxito o

fracaso de la gestión global. De entre todos resulta muy especialmente destacable el clima institucional. Solamente un buen clima institucional posibilita una creativa participación de los docentes y no-docentes en la vida del centro. Si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la gestión educativa. Cuando la dialéctica entre tarea (pesada) y satisfacción (insuficiente) se da en un clima institucional deficiente, deviene feroz batalla que arruina, socavándola, la institución.

La dirección de un centro educativo debe considerar que la calidad del clima laboral es una de sus mayores responsabilidades y se trata además de una responsabilidad directa en la que los éxitos y los fracasos le son directamente atribuibles en la mayoría de los casos. Y, claro está, no es tarea fácil gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática.

A nivel local en la Región Chachapoyas realidad problemática mundial y nacional repercute en las buenas relaciones y origina una inserción de malas relaciones interpersonales que conllevan a desarrollar un clima institucional negativo, limitando las aspiraciones personales e institucionales.

Lo que impulsa cada vez más a ejecutivos y directivos tanto a aplicarse en su propia capacitación en relaciones humanas, como una puesta en práctica de programas destinados a mejorar el respectivo clima organizacional en el entorno de la comunidad educativa.

1.3.- Características del problema

Los cambios tecnológicos que se han introducido masivamente en el mundo del trabajo a partir de la década del ochenta, acompañados de transformaciones y cambios substanciales de los modelos de producción, causaron una considerable transferencia de empleo desde determinadas ramas profesionales hacia otras, o entre ocupaciones diferentes,

causando el desajuste permanente o temporal de numerosos asalariados (Ermida y Rosenbaum, 1998). El ciclo de innovación y renovación de la tecnología es cada día menor, alterando el período de vigencia de los productos y conllevando a la necesidad de lograr una formación permanente y una constante actualización de la misma.

A partir del siglo XVI⁽³⁾, en algunos países se sintió la necesidad de contar con personas especializadas en el ámbito técnico, para fortalecer el desarrollo industrial. Sin embargo, este es un largo proceso que se concretiza sólo en el momento que surgen los primeros especialistas. Pues la sociedad tardó en otorgarles el mismo prestigio que a los egresados de las universidades.

De todo lo expuesto, se infiere que la educación tecnológica es un reflejo de la situación económica y social en lo general, pero en especial de los procesos de producción de bienes y servicios. Es importante subrayar que tanta falta le hace a la humanidad, un científico, como un humanista, un literato, un ingeniero, un médico, un técnico especializado, un antropólogo o bien un agricultor, lo importante es que el sistema educativo nacional permita equilibrar la generación de todos estos. Para lograr un equipo suficiente y necesario que permita a las sociedades crecer y desarrollarse armónicamente con su entorno natural.

El sistema educativo peruano,⁽⁴⁾ se ha caracterizado desde su creación en 1821 por el centralismo. Casi desde siempre ha sido en Lima el lugar de las decisiones políticas, planes, programas y estrategias que deben ser cumplidas en toda la república.

Un tema vinculado a la expansión cuantitativa del servicio educativo es la

³ RODRIGUEZ A. DE LOS ANGELES. *Historia de la educación técnica*. Archivo Histórico Instituto Politécnico Nacional. http://biblioweb.dgsca.unam.mx/diccionario/htm/articulos/sec_14.htm

⁴ HAYA DE LA TORRE, Raúl. La orientación profesional y académica en la formación profesional técnica. Lima, abril 1966. Perú

calidad del mismo. Al respecto nuestra educación ha mantenido el vicio del enciclopedismo y anacronismo de sus contenidos y en el nivel de formación profesional técnica un divorcio absoluto con la realidad laboral y del mundo productivo.

El sistema educativo tradicional divide la escolaridad en dos niveles: la primaria y secundaria (hasta el año 2002), en la actualidad considera 3 niveles, inicial, primaria y secundaria. Sin embargo, mientras que en estos niveles se han dado algunos pasos para modernizar el sistema centrandose el aprendizaje en competencias básicas que permita potenciar la capacidad de los alumnos, en el nivel superior universitario y no universitario no se han dado cambios y se mantienen en vigencia las estructuras curriculares definidas en 1983 y que evidentemente resultan obsoletas.

La oferta de educación técnica en el Perú moderno, implantada y desarrollada desde inicios de la etapa republicana, comienza a extenderse a mediados del siglo XX y se amplía significativamente en los últimos lustros, con tendencia a la innovación y competitividad asimismo a la multifuncionalidad.

El Censo Nacional de Educación Técnica y Pedagógica de 2002 arroja los siguientes datos: ⁽⁵⁾

Nivel o modalidad	Centros	Docentes	Población Escolar	Oferta Educativa
IST	660	11,968	228,657	250 carreras
CVT	1,850	29,602	518,592	285 opciones
CEO	1,820	8,862	235,284	385 opciones
Totales	4,331	50,432	982,533	

Sin embargo, la oferta es mayor, puesto que el censo no incluye los servicios educativos que imparten las empresas y otras organizaciones sociales, principalmente ONG. Además de la enorme cantidad, la oferta es muy variada y de dudosa calidad. Para la creación

⁵ PEZO PAREDES. Alfredo. *Modelo de centro y de sistema de gestión educativa institucional en los centros de formación tecnológica*. Convenio PER/B7-3011/94/004 UNIÓN EUROPEA- REPÚBLICA DEL PERÚ .Lima Setiembre. 2002. Perú

de los centros no se exigen estudios prospectivos sobre la previsible ocupación real de sus egresados. Asimismo, no se practican seguimientos y evaluaciones de la gestión de calidad del proceso de aprendizaje; así como no se llevan a cabo mediciones de la inserción laboral de sus egresados.

Puede decirse en consecuencia, que tanto la creación como el desarrollo de la oferta en educación técnica son fruto de cálculos políticos o del deseo de obtener beneficios económicos satisfaciendo la demanda social de educación y con escasa o ninguna consideración por la demanda laboral.

No es raro, por tanto, que, pese a la enorme cantidad y variedad de la oferta, la educación ofrecida esté desarticulada en relación con la dinámica del desarrollo y con la demanda laboral de los sectores productivos y de servicios.

La educación técnica en nuestro país, en la década del 60 se impartía en los colegios de educación secundaria denominados “Politécnicos Regionales” con las especialidades de electricidad, electrónica, carpintería, mecánica automotriz, construcción. Posteriormente se crearon los colegios con Variante Técnica y las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP); las cuales se convierten después de una corta duración en Instituto Superior Tecnológico (IST) con diversas especialidades en las que se ofertaba la formación con tendencia a que el egresado sea un operador multifuncional y su accionar se centraba en las diferentes máquinas que puede controlar.

El modelo formativo de la educación técnica se caracterizó por considerar sólo dos componentes: el saber y el saber hacer, los que además estaban desarticulados entre sí, el saber presidía al saber hacer y prevalecía uno de ellos según las condiciones en el centro de formador. El nuevo modelo formativo de formación profesional basado en el enfoque por competencias se caracteriza por concebir que las competencias laborales se puedan alcanzar

por la interacción entre el saber hacer, el saber y el saber ser. ⁽⁶⁾

Si aceptamos la premisa: las nuevas tecnologías están provocando cambios profundos en los procesos productivos y en la gama de bienes y servicios disponibles. Esto tiene un doble efecto directo.

Primero, en la estructura de la demanda de técnicos y mano de obra calificada de las empresas, de tal forma que se está privilegiando la contratación de personal con mayores niveles de calificación; es decir, el capital humano se convierte así en un elemento clave para afrontar con éxito el desafío planteado por la globalización, la apertura de mercados y los crecientes niveles de competitividad, por lo que es importante destacar la importancia del contenido y la calidad de los conocimientos adquiridos por los estudiantes para satisfacer las necesidades y bienestar de la población en general.

Segundo, en la adopción de nuevos modelos, enfoques y diseños curriculares para la formación de técnicos capaces de responder a estas necesidades.

Sin embargo, se observa, que los contenidos y asignaturas de los IST, no están oficialmente actualizados, obedeciendo a normas rígidas de aplicación, lo cual impide en el estudiante una formación, según los adelantos tecnológicos que se suceden y acontecen en ciclos cada vez más cortos.

En el IST. “Perú - Japón”, los alumnos se forman bajo un paradigma conductista de currículo, estructurado por objetivos no responden a las características previstas, necesarias y exigidas para ser aceptados en los puestos de trabajo y servicios de las áreas de desempeño de la especialidad. En consecuencia, alumnos y egresados se desempeñan en actividades coincidentes, opuestas o afines a la formación recibida en su formación de Educación tecnológica.

⁶ QUINECHE MEZA, Daniel. *Nuevo Modelo de formación profesional de grado superior.* PROGRAMA MARCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA EN PERÚ, FORTE-PE. Lima. 2002. Perú

En el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, se observa un deterioro de las relaciones humanas porque se evidencia entre otros aspectos:

- Comunicación deficiente que afecta las relaciones interpersonales y por ende el normal desarrollo institucional. Esta comunicación está plagada de malentendidos, entredichos, rumores, problemas de coordinación y es a menudo extemporánea de parte sobre todo de quienes dirigen la organización, pudiéndose caracterizar como una comunicación conflictiva, en la que se pierde tiempo y energía en tratar de resolver sus deficiencias entre directivos, docentes y personal administrativo,
- No existiendo el respeto como actitud ética fundamental, principios morales y reglas de moralidad en cada uno de ellos, no se respetan los acuerdos tomados en una reunión para
- a realizar actividades programadas.
- Se puede apreciar la mala gestión de la dirección de la Institución Educativa que genera el malestar entre los agentes de la comunidad educativa generando diferentes problemas.
- La existencia de un clima tensionante como es el caso del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, genera un obstáculo para el buen desenvolvimiento de las relaciones interpersonales.
- La realidad refleja, un clima institucional inarmónico, existen grupos unidos por intereses personales; grupos de los allegados y de otros grupos de oposición al entorno del director, que ciertamente es quien fomenta el divisionismo
- No existe coordinación entre los directivos de las áreas, se aprecia la injusticia en el trato entre docentes nombrados y contratados, está siempre presente el egoísmo y la hipocresía aparentando una personalidad que no se tiene, existen docentes que tratan de sobresalir haciendo daño a los otros.

- La dirección general es muy contemplativa dando lugar a que los docentes no tomen en serio su labor educativa dando mala imagen a la institución. Todo esto crea disyuntivas en el ambiente a nivel general.
- Existe un aislamiento de todos los docentes que no se integran como equipo de trabajo, que muestran egocentrismo, complejo de superioridad o inferioridad y tal vez insatisfacción laboral.

Lo cierto es que definitivamente, si hay algo que viene fallando en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, son las relaciones humanas como consecuencia (entre otras) de una deficiente comunicación y un clima laboral inarmónico. Tensiones que se irán complicando cada vez más con el paso del tiempo si no se le pone una solución pronta. Estas se reflejan en el clima organizacional inadecuado, haciendo cada día más difícil la labor académica, formativa y de convivencia dentro de la Institución Educativa.

Frente a todo lo descrito anteriormente podemos concluir que para mejorar el clima institucional y restablecer las buenas relaciones interpersonales primeramente el cambio tiene que ser personal y de ello reflejar hacia los demás.

Esta problemática no es del presente año, sino, se viene generando desde años anteriores y la problemática es la misma al parecer todo sucede por la actitud y malas relaciones humanas los docentes.

Teniendo en cuenta que el clima institucional caracteriza a una sociedad o grupo social, es que se puede perfilar y sugerir la elaboración de estrategias para mejorar las deficientes relaciones humanas y un clima laboral inarmónico que deterioran las relaciones humanas en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, con el fin de reiniciar y lograr un desarrollo institucional armónico.

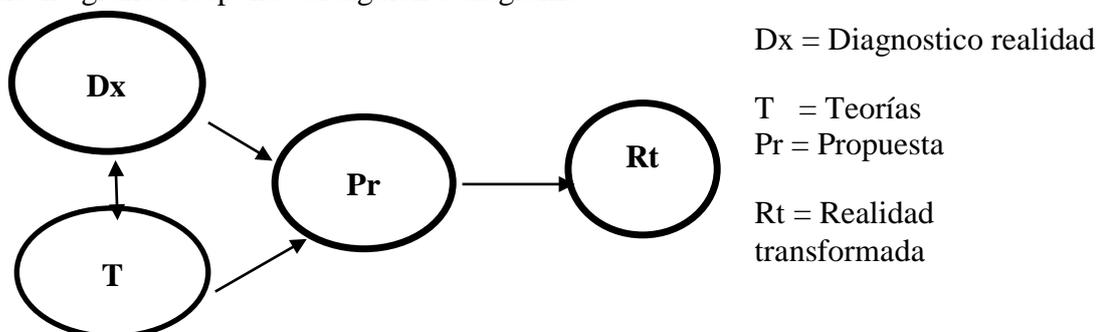
1.2. Metodología de la investigación.

De manera general para el presente trabajo de investigación se ha recurrido a una metodología de carácter (tipo) descriptivo dado que se describe la estructura de los hechos, fenómenos y su dinámica para identificar los aspectos relevantes de la realidad motivo de la presente investigación. Tomando como premisa los estudios observacionales y el recojo de datos basado en el registro de comportamientos. Asimismo, es de tipo cuantitativo, prospectivo.

Teniendo en cuenta la hipótesis y los objetivos del presente trabajo, este se ubicaría en el paradigma mixto: cuantitativo – cualitativo.

El trabajo fue elaborado considerando un solo grupo constituido por docentes del del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

El diseño gráfico responde al siguiente diagrama:



El plan de acción para el desarrollo del presente trabajo, consistió en la ejecución de las siguientes etapas que se detallan a continuación:

Primera etapa: Se efectuó el análisis de la gestión educativa con respecto a las relaciones

humanas en el mundo, en latinoamericana, en el Perú, en la región Lima, para ejecutar esta tarea, se utilizó el método histórico – lógico.

Segunda etapa: Se ejecutó el diagnostico de las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, probándose que existe deterioro de las relaciones humanas en los docentes de esta Institución Educativa. Se hizo uso del método de medición, con ayuda de una

encuesta a los docentes y una entrevista la directora, que fue administrada por la investigadora en el momento de su aplicación.

Tercera etapa: Se elaboró las estrategias de comunicación, con apoyo de los métodos de modelación, dialectico y sistémico, con el propósito mejorar las relaciones interpersonales entre los directivos.

POBLACIÓN. La población está conformada por 34 docentes de las siete carreras profesionales que ofrece el Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas: Computación e Informática- Enfermería Técnica- Técnica en

Laboratorio Clínico- Producción Agropecuaria- Mecánica Automotriz- Electrónica Industrial y Secretariado Ejecutivo

MUESTRA. Por ser un trabajo de investigación que fija su atención en una propuesta didáctica y siendo la población pequeña, se tomará como muestra a los 34 docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas, por cuyas características es una muestra censal.

La recolección de datos se realizó con el uso de una entrevista al director para el análisis del proceso de gestión y una encuesta para los docentes para identificar las características de las relaciones humanas existente en el Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas.

Los instrumentos y técnicas para lograr recolectar la información de manera adecuada, en esta investigación, se elaboró un plan que condujo a la recopilación de dicha información y es, en este apartado que se aborda de manera detallada las fuentes de donde se obtuvo la información, su localización y a través de que método o medio.

Cuestionario: Mediante este instrumento se realizó una lista de interrogantes, en la cual se obtuvo información de un sujeto o grupo de sujetos, por medio de respuestas escritas u orales.

Libreta de Apuntes. - Este instrumento se utilizó para registrar algunos detalles que sucedieron durante la investigación.

La técnica empleada es el cuestionario y se utilizó como instrumento la encuesta. El método empleado es el empírico, el cual explica las particularidades del problema a investigar.

El procedimiento es la observación porque se realizó de manera directa. El análisis de datos, es un proceso de análisis e interpretación de la información registrada y presentada en los diferentes cuadros.

Los materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el desarrollo de la presente investigación, se hará uso de los siguientes materiales: para su estudio se utilizará como técnica la observación y la encuesta; y como instrumentos, guías de observación y encuestas si fueran necesarios.

Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

1. **TÉCNICAS DE GABINETE:** Aquí se va a elaborar fichas textuales, de comentario, bibliográficas, de resumen, de argumentación, etc. que servirá para diseñar el marco teórico. También se va a tabular e interpretar los datos conseguidos por medio de las encuestas y guías de observación.
2. **TÉCNICAS DE CAMPO:** Se aplicará encuesta a los docentes, con la finalidad de recabar información sobre las relaciones interpersonales que prevalecen en el Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas.

Análisis e interpretación de los datos

La información recogida, será procesada y analizada teniendo en cuenta los siguientes procedimientos.

Tabulación de datos, distribución de frecuencia y representación de los datos mediante gráficos estadísticos de barras con su correspondiente análisis e interpretación

CAPÍTULO II

2.0 MARCO TEORICO

2.1 Orígenes de la teoría de las relaciones interpersonales

Tiene sus orígenes en los Estados Unidos donde se cree que nace, es un movimiento netamente norteamericano su objetivo se basaba en democratizar y concientizar, humanizar los conceptos según ellos rígidos de la administración adecuándolos a sus patrones en conductas adoptadas por el pueblo norteamericano, malas costumbres y hábitos de trabajo.

La psicología y la sociología llamadas ciencias humanas y su influencia intelectual en cuanto a la aplicación a la organización industrial pretendían demostrar los inadecuados principios de la teoría clásica de la administración.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración: Liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de la vida del pueblo estadounidense.
2. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas: En especial la psicología y la sociología, así como la creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
3. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin: Fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela.

4. Las conclusiones del experimento de Hawthorne: Llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

2.1.1 Implicancias de la teoría de las relaciones Interpersonales

Con la llegada de la teoría de las relaciones humanas surge un nuevo lenguaje enfocado hacia la motivación, comunicación liderazgo, organización informal, dinámica de grupos.

A. LA MOTIVACIÓN HUMANA

La motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estimulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. En este último aspecto la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. La cognición es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea, el sistema cognitivo de cada persona implica a sus valores personales, que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias.

La motivación personal no tiene auge en los grupos ni en las personas donde su autoestima es muy pobre o nula. Y esto debido a que los administradores o las personas encargadas de motivar no son entusiastas; urge motivar al personal en cuanto a su autoestima, darle un enfoque más profesional y con ello darle modernidad a la empresa.

El ciclo motivacional es el punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior.

B. COMUNICACIÓN

Etimológicamente la palabra comunicación proviene del latín y quiere decir “compartir con”.

La buena comunicación es un aspecto fundamental para el buen desenvolvimiento de una organización, ya que la misma se establece en todos los momentos y en todos los procesos de la vida laboral.

Para ayudar a mantener una buena comunicación en la organización debemos tener en cuenta ciertos elementos como la retroalimentación, que es la verificación del éxito que hemos tenido al transmitir un mensaje, proporciona a los empleados un mejor entendimiento de sus labores, sintiéndose más involucrados en ella. La falta de retroalimentación suele producir en el empleado una frustración que a menudo tiene un efecto negativo en su motivación, satisfacción y rendimiento organizacional.

También es importante, para lograr una buena comunicación, el saber escuchar. Este es un principio que abre la posibilidad al diálogo, conciliando opiniones e ideologías en busca de una comprensión mutua.

El no saber escuchar genera malas relaciones y lleva a “vicios” como suponer lo que otra persona siente o piensa, esto a su vez puede generar lo que comúnmente se denomina “rumor”. El o los rumores, surgen cuando la información proporcionada no es concisa y clara, cuando existen distorsiones en la misma -omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original, cambiando el contenido o cuando existe un clima de tensión en la organización que genera incertidumbre.

Otro elemento fundamental, es el contexto de la comunicación. Es necesario arbitrar los medios adecuados para que existan comunicaciones eficaces dentro de la organización, y para esto debemos tener en cuenta que las mismas deben planificarse según las características del contexto en el que se desarrollen. La cultura de la organización será la

que facilite o no el desarrollo de las comunicaciones, mostrando los códigos y canales adecuados a utilizar, a través de sus políticas y estrategias de comunicación.

En una empresa coexisten diferentes niveles de comunicación: la comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y la comunicación horizontal, en el mismo nivel, entre pares. Estos niveles se desarrollan a su vez siguiendo canales formales (los organigramas) e informales, que son los que no siguen las vías jerárquicas formales.

Así la comunicación vertical se divide en: comunicación descendente, que permite mantener informados a los miembros de una organización de todos aquellos aspectos necesarios para un buen desenvolvimiento y proporciona a las personas información sobre lo que deben hacer, el cómo y qué se espera de ellas. Y por otro lado, en comunicación ascendente, que puede ser la más importante para un directivo, ya que le permite conocer qué funciona y qué no dentro de la organización. Permite mantener contacto directo con sus colaboradores, conocer las opiniones, el estado de ánimo y motivación y las necesidades de la gente que trabaja en su empresa (herramienta muy necesaria para la toma de decisiones). Además, permite, percibir la magnitud de los problemas, promueve la participación y el aporte de ideas y sugerencias.

Por último, es interesante que se fomente la comunicación horizontal, ya que un buen entendimiento en este nivel permite el funcionamiento de eficaces equipos de trabajo. Un estilo de dirección participativo es un factor de estímulo para la comunicación en este nivel. Genera un clima de trabajo en común, facilita la disolución de rumores y malos entendidos y permite la creación de confianza y compañerismo.

Podemos afirmar, que la comunicación es muy importante para manejar los conflictos y es uno de los factores clave de la eficacia y el desarrollo organizacional. Difícilmente podremos motivar a nuestra gente, liderarlos, hacerlos participar en nuestras decisiones, si no sabemos comunicarnos con ellos.

La comunicación es un aspecto clave en el proceso de dirección. La

comunicación puede ser como el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social de tal manera vista, la comunicación en una empresa comprende múltiples interacciones que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados. Su importancia es tal, que algunos autores sostienen que sin una comunicación eficaz, es casi imposible dirigir una organización.

C. EL LIDERAZGO

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana. Es esencial para el análisis del clima laboral, ya que contribuye a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, trabajo en equipo, reducción de conflictos, una mayor productividad y una mayor motivación y satisfacción en el trabajo.

La palabra liderazgo, se utiliza en el sentido fundamental de aludir al proceso o influencia interpersonal de llevar a un grupo de personas a una determinada dirección orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos por medios no coercitivos.

Esta influencia podría ser formal, por la posesión de un rango gerencial que viene con algún grado de autoridad designada formalmente en una organización, es decir que una persona podría asumir un papel de liderazgo simplemente a causa del puesto que tenga en la organización. Pero no todos los líderes son gerentes, ni todos los gerentes son líderes. Sólo porque una organización proporciona a sus gerentes algunos derechos no significa que sean capaces de ejercer el liderazgo con eficacia. Encontramos que el liderazgo informal que es la capacidad de influir desde afuera de la estructura formal de la organización, es con frecuencia tan importante o más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes pueden emerger dentro de un grupo como también por la designación formal para dirigir al grupo.

Millone (2000), afirma que: “Management (gerenciamiento) y Liderazgo son funciones distintas; la primera consiste en definir la misión de la empresa, y ésta es la parte “empresarial”, y la segunda: liderar, consiste en movilizar todos los recursos de la

organización, especialmente los recursos humanos, en el logro de la misión. Lo óptimo sería que el gerente demuestre una autoridad ganada a través de la cuál pueda ejercer un genuino liderazgo”.

Hay muchos factores que pueden resultar importantes para determinar la eficiencia del liderazgo o el grado de cualidades de liderazgo demostradas por un individuo. Por un lado, la conducta que asuman los líderes, sus propias características personales, estilos de liderazgo, roles que desempeñe, son esenciales, pero las percepciones de los empleados, su competencia y su influencia, así como ciertos factores de la situación, también lo son.

Fleishman (1988), afirma que: “Un líder situacional es el que adecua sus respuestas a las necesidades de sus seguidores, adaptándose a los cambios en el contexto y en las metas, manteniendo un alto grado de efectividad”.

En las variables provenientes de la situación se incluyen factores tales como las personalidades, las actitudes, las necesidades y los problemas de los subordinados; la naturaleza de la tarea del grupo, las relaciones interpersonales entre el líder y los miembros del grupo y varios aspectos del contexto o la organización en los que se produce el ejercicio del liderazgo, como ser: el tipo de empresa, sus valores y tradiciones, sus políticas, problemas por resolver o complejidad del trabajo, entre otras.

La motivación de los empleados va a depender del líder, ya que las personas necesitan una orientación adecuada en el ejercicio de las tareas que desarrollan dentro de la organización en cuanto a valores, visión, objetivos, estrategias, políticas, instrucciones, reconocimiento en función del esfuerzo, etc. además, necesitan una mayor participación en la toma de decisiones, disponiendo de autonomía para ejercer su creatividad e innovación.

Por lo tanto, es una de las responsabilidades básicas del líder, motivar creando las condiciones que potencien el desempeño de sus colaboradores en función de los objetivos de la organización.

El comportamiento de un líder es motivante en la medida en que satisfaga las necesidades de los empleados y proporcione asesoría, guía, apoyo y recompensas necesarias para un desempeño efectivo. Además, es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral.

2.2. Relaciones Interpersonales según Howard Gardner

El psicólogo Howard Gardner, desarrolló la teoría de la multiplicidad de inteligencias. Anteriormente se consideraba que el cociente intelectual de una persona era el termómetro que indicaba cuánto éxito iba a lograr en su vida laboral. Gardner consideraba que si sólo se tiene en cuenta el cociente intelectual al evaluar a un individuo se limita la noción de inteligencia porque no se tienen en cuenta ni las habilidades ni las capacidades necesarias para triunfar en la vida.

Por eso, él tuvo en cuenta no sólo éstas sino también otras aptitudes para explicar las distintas clases de inteligencias, y las dividió en 7: interpersonal (capacidad de interactuar con otros), intrapersonal (vida emocional propia), espacial (visualización), lógico-matemática (inteligencia no verbal, relacionada con el cociente intelectual), musical, lingüística (para discernir y dialogar) y cinestésica corporal (deportes, danza, movimientos reflejos).

En esta tesis nos referimos a dos de las inteligencias no académicas, la interpersonal y la intrapersonal. Me parece importante destacarlas para lograr estabilidad emocional y así dar lo mejor de nosotros mismos en las áreas que nos desempeñemos, al aplicar la congruencia hacia adentro y hacia afuera.

La inteligencia interpersonal es la capacidad de entender a otras personas, interactuar con ellos y entablar empatía o rapport. Poder discernir, comprender qué le sucede a otra persona en determinado contexto y actuar de manera apropiada en relación con los estados de ánimo, las conductas y los deseos de esa persona resulta de suma utilidad para comunicarnos efectivamente en nuestra vida diaria.

Quienes poseen inteligencia interpersonal son populares, tienen muchos amigos, mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo y con la gente que los rodea en general. Les resulta sencillo captar las necesidades ajenas y reaccionar en consecuencia. Encuentran la palabra adecuada o el comportamiento que logra empatía en su interlocutor, y al leer emociones en otro se puede adoptar una actitud positiva, ya que es necesario tener en cuenta lo que la otra persona siente o necesita para lograr una comunicación realmente efectiva.

La empatía es esencial en nuestras relaciones con los demás. Para lograrla, es útil estar en una posición relajada, de receptividad, sin prejuicios ni defensas estériles. Una de las claves a tener en cuenta para generar empatía es prestar mucha atención al lenguaje no verbal: tono de voz, expresiones de la cara, movimientos del cuerpo, gestos, accesos oculares, en caso que las palabras y el lenguaje no verbal de una persona no concuerden, es conveniente centrarse en cómo se dice algo más que en las palabras que se utilizan para expresarlo.

La inteligencia intrapersonal es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar en consecuencia. Otro componente es el de no engañarnos con respecto a nuestras emociones y a nuestros sentimientos, y respetarlos.

En vez de suponer que uno está dominado por sus caprichos y deseos y que nada se puede hacer al respecto, las personas con un alto grado de inteligencia intrapersonal pueden entender por qué sienten o piensan tal o cual cosa y actuar en consecuencia. También se ven muy favorecidas ya que hacen excelentes elecciones al momento de elegir con quién casarse, qué carrera estudiar o qué trabajo no aceptar.

Aprender a monitorear los sentimientos para saber qué nos sucede, y llegar a entendernos y a tratarnos con respeto y compasión mientras decidimos qué medidas tomar para lograr equilibrio y satisfacer nuestras necesidades emocionales nos proporciona

mecanismos para calmarnos y evita que tengamos reacciones desmedidas frente a lo que se nos presenta. Asimismo, nos permite tener en nuestras manos las riendas de casi todas las situaciones, lo que redundará en un marcado bienestar emocional que llega a notarse en el plano físico también. De ahí la importancia de desarrollar tanto la inteligencia interpersonal como la intrapersonal.

2.3. Inteligencia Emocional, según Daniel Goleman

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y el conocimiento para manejarlos. El término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: *Emotional Intelligence*, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones.

«Los hombres que poseen una elevada inteligencia emocional suelen ser socialmente equilibrados, extrovertidos, alegres, poco predispuestos a la timidez y a rumiar sus preocupaciones. Demuestran estar dotados de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida y son afables y cariñosos en sus relaciones. Su vida emocional es rica y apropiada; se sienten, en suma, a gusto consigo mismos, con sus semejantes y con el universo social en el que viven».

«Las mujeres emocionalmente inteligentes tienden a ser enérgicas y a expresar sus sentimientos sin ambages, tienen una visión positiva de sí mismas y para ellas la vida siempre tiene un sentido. Al igual que ocurre con los hombres, suelen ser abiertas y sociables, expresan sus sentimientos adecuadamente (en lugar de entregarse a arranques emocionales de los que posteriormente tengan que lamentarse) y soportan bien la tensión.

Su equilibrio social les permite hacer rápidamente nuevas amistades; se sienten lo

bastante a gusto consigo mismas como para mostrarse alegres, espontáneas y abiertas a las experiencias sensoriales. Y, a diferencia de lo que ocurre con el tipo puro de mujer con un elevado CI, raramente se sienten ansiosas, culpables o se ahogan en sus preocupaciones».

El autor de la inteligencia Emocional Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales, determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que, unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Una vez que una persona entra en una Organización para que pueda dar lo mejor de sí, hacer bien su trabajo, que no sólo de su talento, sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Habla entonces de los 5 Poderes para el manejo de negocios en el 2000. “Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento. Nutramos sus mentes y almas”, recomienda Rosabeth Moss Kanter, quien, en la Conferencia Internacional de la ASTD, se convirtió en el centro de la atención al asegurar, en su conferencia, que para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano.

El mismo Goleman y demás autores definen el éxito de gerentes líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad.

Para la medición y desarrollo de las 20 competencias claves y bajo la aprobación de Goleman fue creado un instrumento. Información amplia y de alta calidad puede obtenerse a través del sitio Internet www.eisglobal.com. Al presentar dicho instrumento, en la conferencia de prensa, una de mis preguntas versó sobre la real posibilidad de desarrollar las competencias emocionales a través del adiestramiento.

La respuesta de Goleman nos alertó sobre la alarmante proliferación de cursos cortos que afirman y garantizan la posibilidad de ser inteligente emocionalmente con solo un taller de uno o dos días.

El afirma que es casi imposible lograrlo sin la presencia de un coach especializado en el seno de la empresa u organización donde interactúan las personas que desean contar con las mencionadas competencias. Goleman sugiere y cree en los programas en los programas largos (mínimo de 6 meses) en los cuales los participantes se ven motivados y exigidos a auto – observarse en su interacción con otros, contemplan la presencia de un coach o facilitador que actúa como espejo del comportamiento y además con sesiones de aprendizaje y práctica de las competencias en la vida real del participante.

Todo esto basado en un detallado diagnóstico validado, que permita determinar el perfil deseado, el perfil actual y las acciones para reducir el gap entre estos dos perfiles.

A los que apenas estamos aprendiendo a gerenciar nuestros estados anímicos y nuestras emociones, confesando lo difícil que en algunos momentos se torna ser congruente con lo que uno está aprendiendo sobre esta valiosa inteligencia, nos resulta grato invitar a aquellos líderes que desean alcanzar altos niveles de satisfacción y efectividad en sus grupos de acción.

Determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo

Una vez que una persona entra en una Organización para que pueda dar lo mejor de sí, hacer bien su trabajo, que no sólo de su talento sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Hablaremos entonces de los 5 Poderes para el manejo de negocios en el 2000. “Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento. Nutramos sus mentes y almas”, recomienda Rosabeth Moss Kanter, quien, en la Conferencia Internacional de la ASTD, se convirtió en el centro de la atención al asegurar, en su conferencia, que para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano.

El mismo Goleman y demás autores definen el éxito de gerentes líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas alcanzando capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, la gerencia y la sociedad.

Las competencias emocionales que más se repitieron como decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, fueron clasificadas en cuatro categorías, contando con varias competencias cada una para presentar así, las 20 Competencias Emocionales Claves, las cuales mencionaremos y comentaremos a continuación.

AUTO-CONCIENCIA: La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la autoconfianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.

AUTO-REGULACIÓN: La habilidad para controlar y re direccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de

actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Autocontrol, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

EMPATÍA: Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.

SOCIALIZACIÓN: Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo.

Para la medición y desarrollo de las 20 competencias claves y bajo la aprobación de Goleman fue creado un instrumento. Información amplia y de alta calidad puede obtenerse a través del sitio Internet www.eisglobal.com. Al presentar dicho instrumento, en la conferencia de prensa, una de mis preguntas versó sobre la real posibilidad de desarrollar las competencias emocionales a través del adiestramiento.

La respuesta de Goleman nos alertó sobre la alarmante proliferación de cursos cortos que afirman y garantizan la posibilidad de ser inteligente emocionalmente con solo un taller de uno o dos días.

El afirma que es casi imposible lograrlo sin la presencia de un coach especializado en el seno de la empresa u organización donde interactúan las personas que desean contar con las mencionadas competencias. Goleman sugiere y cree en los programas en los programas largos, mínimo de 6 meses, en los cuales los participantes se ven motivados y exigidos a auto observarse en su interacción con otros, contemplan la presencia de un

coach o facilitador que actúa como espejo del comportamiento y además con sesiones de aprendizaje y práctica de las competencias en la vida real del participante. Todo esto basado en un detallado diagnóstico validado, que permita determinar el perfil deseado, el perfil actual y las acciones para reducir la diferencia entre estos dos perfiles.

A los que apenas estamos aprendiendo a gerenciar nuestros estados anímicos y nuestras emociones, confesando lo difícil que en algunos momentos se torna ser congruente con lo que uno está aprendiendo sobre esta valiosa inteligencia, nos resulta grato invitar a aquellos líderes que desean alcanzar altos niveles de satisfacción y efectividad en sus grupos de acción.

2.4 Habilidades técnicas, cognoscitivas y emocionales

Es notorio y evidente que, dentro del entorno, existe un alto grado de insatisfacción emocional originado por los resultados de nuestro sistema, tal insatisfacción está presente en las opiniones que expresan los diferentes sectores de la comunidad, a través de los medios de comunicación y conversaciones cotidianas interpersonales.

La insatisfacción apunta tanto a la calidad como a la cantidad, a las condiciones ambientales, conocimientos, Procedimientos, capacidades y destrezas, técnicas como conjunto que se emplean en el arte y ciencia, por medio de la educación, formación y entretenimiento. Según los grandes filósofos Platón, Marco Fabio, Juan Amós y otros determinan la Educación como: “El objeto de la educación es proporcionar al cuerpo y al alma toda la perfección y belleza de que uno y otra son susceptibles”. “La educación tiene por fin el perfeccionamiento y el bienestar de la humanidad”. “La educación verdadera y natural conduce a la perfección, la gracia y la plenitud, de las capacidades humanas”. Estos autores no se equivocaron cuando escribieron estas grandes verdades, porque para que la sociedad trasmita la herencia cultural y emocional a la demás sociedad y los contenidos de una buena educación cognoscitiva, en ideas, sentimientos, tradiciones, costumbres, hábitos, técnicas, podríamos definir la educación como la suma total de procesos por medio de los

cuales una sociedad o grupo social trasmite sus capacidades y poderes reorganizando y reconstruyendo las emociones para adaptar el individuo a las tareas que desempeñara en el proceso psicológico, potencial y social, este proceso consiste en abarcar la vida entera del hombre en toda su extensión, la cual es cambiante al pasar por una serie de etapas sucesivas, infancia, adolescencia, juventud, madurez y senectud.

Es así como se forma el sistema físico, psíquico y emocional dentro de lo social, político y cultural, por esta razón es importante mejorar nuestras habilidades, capacidades y disposición para ejecutar con gracia, amor, paciencia y tolerancia las tareas, funciones, toma de decisiones en el organismo, empresa o institución donde servimos como entes receptores y transmisores de Valores Humanos Universales.

Estos valores significan cambios cualitativos importantes dentro de cualquier sociedad, pueblo o nación, por eso en Venezuela debemos hacer que esta sociedad sea orientada hacia el cambio y la transformación social para obtener como producto final el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, critico y apto para convivir y funcionar en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo, capaz de participar activa, consciente y solidariamente con los procesos de transformación social, consustanciados en los valores de la identidad nacional y con la comprensión, tolerancia, convivencia y actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad

Al hacer referencia a recientes investigaciones por expertos en la materia pudimos analizar que además de ser de gran importancia es en este tiempo de crisis, violencia familiar, extra familiar, ciudadana y poblacional las emociones son componentes del ser humano que nos permiten sentir que estamos vivos, imaginémonos por un instante como seria nuestra vida si no tuviéramos emociones, la personalidad no tendría sentido, seriamos seres vacíos.

Las emociones son estados afectivos, de expresión súbita y de aparición breve, pueden según David Goleman y otros, crear un impacto positivo o negativo sobre nuestra salud física, mental y espiritual. Determinaremos cada uno de estos estrados como influyen en nosotros y cuáles son sus consecuencias.

Emociones que afligen: Son aquellas que promueven o mantienen los procesos de enfermedad a través de una serie de conexiones psiconeuro inmunológicas, mencionaremos en Primer Lugar. La Ira o Rabia, la cual abarca tres etapas: La Inicial: Desconfianza ante el medio que rodea la persona. Luego: Sentimiento de molestia o rabia como tal. Finalmente: La conducta expresiva como gritar, agredir, romper o tirar objetos. En Segundo Lugar, La Depresión, es decir, la tristeza acompañada de una visión negativa de sí mismo, el mundo que lo rodea y su futuro, esta afecta cualquier proceso de recuperación de cualquier otra enfermedad. En Tercer Lugar, La Ansiedad que consiste en una preocupación constante y excesiva por los acontecimientos en nuestra vida diaria. En Cuarto Lugar, Represión o Negación es donde la persona no expresa o no toma conciencia de que existe algo que le causa molestia o dolor emocional, siendo grave para nuestra salud integral.

Para controlar de mejor forma las emociones, tanto positivas como negativas las cuales forman parte de nuestra vida, y que es normal que las sintamos, ya que sin ellas aquellos Grandes Cerebros no contarían en la historia, ni tampoco los Retención, Recepción, Análisis, Emisión y controlen funciones de nuestro cuerpo en forma íntegra, de la misma forma La Inteligencia Emocional en el Trabajo, Competencias, Habilidades Técnicas y Cognoscitivas son indispensables en nuestro crecimiento personal, familiar y empresarial, para llenarnos de conocimientos y aprender a manejarnos en ciertas y determinadas circunstancias aplicando y Practicando pensamientos y sentimientos saludables como estos: SONRÍE: Este cambio en los músculos faciales produce una serie de cambios bioquímicos que cambian nuestra emoción y favorece la salud.

REENFOCA EL PROBLEMA: Trata de encontrarle lo positivo a lo que sucede, recuerda

que las situaciones difíciles son una gran oportunidad para aprender y que has experimentado situaciones conflictivas en el pasado y pudiste seguir adelante.

PRACTICA EJERCICIO: Como mínimo 20 minutos continuos Inter diario.

EXPRESA TUS SENTIMIENTOS: Sean molestia o dolor conversando con la persona involucrada (con personas amigas o de confianza) o escríbele una carta donde desahogues tus emociones.

GERENCIA CON VITALIDAD: Como abriendo un camino en busca de la Salud Integral del profesional competitivo y satisfecho del Nuevo Milenio.

«Los hombres que poseen una elevada inteligencia emocional suelen ser socialmente equilibrados, extrovertidos, alegres, poco predispuestos a la timidez y a rumiar sus preocupaciones. Demuestran estar dotados de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida y son afables y cariñosos en sus relaciones. Su vida emocional es rica y apropiada; se sienten, en suma, a gusto consigo mismos, con sus semejantes y con el universo social en el que viven».

«Las mujeres emocionalmente inteligentes tienden a ser enérgicas y a expresar sus sentimientos sin ambages, tienen una visión positiva de sí mismas y para ellas la vida siempre tiene un sentido. Al igual que ocurre con los hombres, suelen ser abiertas y sociables, expresan sus sentimientos adecuadamente (en lugar de entregarse a arranques emocionales de los que posteriormente tengan que lamentarse) y soportan bien la tensión.

Su equilibrio social les permite hacer rápidamente nuevas amistades; se sienten lo bastante a gusto consigo mismas como para mostrarse alegres, espontáneas y abiertas a las experiencias sensoriales. Y, a diferencia de lo que ocurre con el tipo puro de mujer con un elevado CI, raramente se sienten ansiosas, culpables o se ahogan en sus preocupaciones».

«Los hombres con un elevado CI se caractericen por una amplia gama de

intereses y habilidades intelectuales y suelen ser ambiciosos, productivos, predecibles, tenaces y poco dados a reparar en sus propias necesidades. Tienden a ser críticos, condescendientes, aprensivos, inhibidos, a sentirse incómodos con la sexualidad y las experiencias sensoriales en general y son poco expresivos, distantes y emocionalmente fríos y tranquilos».

«La mujer con un elevado CI manifiesta una previsible confianza intelectual, es capaz de expresar claramente sus pensamientos, valora las cuestiones teóricas y presenta un amplio abanico de intereses estéticos e intelectuales. También tiende a ser introspectiva, predispuesta a la ansiedad, a la preocupación y la culpabilidad, y se muestra poco dispuesta a expresar públicamente su enfado (aunque pueda expresarlo de un modo indirecto)».

Estos retratos, obviamente, resultan caricaturescos pues toda persona es el resultado de la combinación entre el CI y la inteligencia emocional, en distintas proporciones, pero ofrecen una visión muy instructiva del tipo de aptitudes específicas que ambas dimensiones pueden aportar al conjunto de cualidades que constituye una persona.

2.5 Las 7 “SS” de la persona competitiva y feliz

- 1) **SALUDABLE:** Cuida su salud, se ejercita y alimenta adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.
- 2) **SERENO:** Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estados de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea auto – control, paciencia y tacto en su actuar. Evita que su amígdala cerebelo produzca arranques de ira que afecten sus relaciones humanas. Disfruta de la tranquilidad y domina técnicas de auto – relajación.

- 3) **SINCERO:** Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza, pero con consideración.
- 4) **SENCILLO:** Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.
- 5) **SIMPÁTICO:** Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.
- 6) **SERVICIAL:** Emplea el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vecindad. Sabe que a través del servicio logra una elevación espiritual que le beneficia en otros ámbitos de su vida, por lo que ve al servicio como algo honroso y valioso para su vida y la de los demás.
- 7) **SINÉRGICO:** Cooperera y crea climas de cooperación y ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Se maneja a si mismo como una parte clave de un equipo y no como una pieza indispensable. Esto le hace tomar consciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, al humildad para aprender, la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

La competitividad de una persona, depende de su equilibrio intelectual –

lingüístico, emocional y corporal, de manera que el desarrollo de estas 7 s puede contribuir a elevar los niveles de perfección en nuestros procesos diarios, ayudándonos a vivir la vida que merecemos y deseamos.

Esperamos nos sirva para inspirar la continuación o inicio de caminos de mejoramiento y transformación. No importa cuando viejos y expertos seamos, no importa cuando bien formados académicamente nos sintamos, siempre hay un camino para mejorar, para reevaluar, para re – iniciar, para re – direccionar nuestra misión de vida y nuestros valores dentro de nuestra familia, nuestra profesión y nuestra sociedad.

2.5.1 Las buenas relaciones con los demás

Las buenas relaciones con los demás es la más grande fuente de gozo, felicidad y consuelo para vivir. Las malas relaciones son causa de nuestras más grandes aflicciones. Por lo mismo, el.

Buen clima institucional depende altamente del hecho de que nos llevemos bien con las demás personas. Uno no puede sentirse bien cuando ha tenido un malentendido con un amigo, o ha discutido con sus compañeros, padres o profesores.

Los buenos modales lubrican la maquinaria humana de las buenas relaciones, previniendo o minimizando los conflictos. También fomentan buenos sentimientos entre la gente.

RELACIONES DOCENTE – ESTUDIANTE

La relación que se suscita entre la plana docente y el estudiante está vinculada en la confianza que ésta puede formarse a través del tiempo. La educación permite que el alumno esté vinculado a la formación que el docente le proporcione, ya que eso permite una gran unión entre estudiante y docente.

La relación que pueda surgir entre ambos se basará en la confianza que haya entre

los dos, ya que el docente como guía y orientador partirá de los saberes previos que el alumno le proporcione y juntos resolverán sus problemas.

El docente como amigo y guía es considerado también como un segundo padre el cual le da la prioridad de formar al alumno y guiarlo para su desempeño en la sociedad. El estudiante ve al docente como un amigo y confidente al cual puede acudir para solucionar problemas educacionales y también personales de su entorno social; esto se debe a la comunicación que haya entre ellos, ya que el docente formará al estudiante, y el estudiante será participe de esa formación.

La comunicación como vínculo de relación y la convivencia entre alumno–profesor, se basa en la confianza que ellos puedan tener. Sin abusar de ello ninguno de los dos y teniendo en cuenta que sus ideales estén en beneficio de ambos. A pesar que el estudiante en su vida diaria se tiene que desenvolver rápidamente y los cambios que ello le susciten sabe que tiene una ayuda en sus padres y sus maestros; por lo que en algunos casos los alumnos sin padres recurren a la ayuda de sus maestros.

La buena relación entre educadores y educandos es fundamental para un proceso pedagógico satisfactorio. La ecuanimidad y la tolerancia por parte del maestro no están reñidas con el ejercicio de la autoridad. Desde el principio debe quedar claro para el alumno, que la relación entre ambos debe basarse en el respeto mutuo y el reconocimiento por parte de aquel; de la posición jerárquica del educador, lo que no debe significar situación de sumisión o temor. El docente debe dar información, exponer sus opiniones, alentar a los alumnos a crear y dar las suyas, persuadir y sugerir, la búsqueda de los conocimientos e impulsar la madurez emocional y el autocontrol en sus discípulos.

Bajo ninguna circunstancia es aceptable la humillación física, psicológica o moral del niño o del adolescente por parte de sus educadores, como tampoco podrá permitirse lo contrario.

Hemos llegado a los tiempos en que la educación contemporánea permite que el trato entre el docente y estudiante sea igualitario, en que el docente cumple el papel de facilitador, es decir que el docente solamente orienta, dirige el aprendizaje del estudiante construye sus aprendizajes en forma racional y funcional.

2.6 Los conflictos en la institución educativa

Los factores que originan conflictos en la Institución Educativa no son únicos ni simples. Son, por el contrario, variados y complejos, y en muchos casos se combinan.

Entre los diferentes actores que conviven en la I. Educativa, o se relacionan con ella circunstancialmente, se producen conflictos:

- ❖ entre padres y directivos
- ❖ entre directivos y docentes
- ❖ entre padres y docentes
- ❖ entre docentes
- ❖ entre profesionales de los gabinetes y docentes
- ❖ entre alumnos y docentes
- ❖ entre alumnos de diferentes grados / años
- ❖ entre escuela y vecinos institucionales (con variantes)
- ❖ entre hijos y padres
- ❖ entre los miembros de parejas parentales (padre y madre)
- ❖ entre familia, escuela y comunidad
- ❖ entre la Asociación Cooperadora e institución y/o padres
- ❖ entre los que deciden políticas educativas y las escuelas (actores escolares)
- ❖ entre los docentes y sus sindicatos
- ❖ entre los profesionales desocupados que se convierten en capacitadores y “venden” propuestas a los directivos y docentes

- ❖ entre los que se especializaron en las temáticas vinculadas a la institución escolar y los profesionales que se acercan a ella sin conocer su dinámica.
- ❖ Posiblemente, se pueda incrementar esta lista recordando algún tipo de conflicto que no se ha mencionado. Las formas de resolverlos son variadas.

2.7 Rol del director en las relaciones interpersonales.

La gestión de una Institución Educativa, supone hay atención a un número importante de frentes, pudiendo cada uno de ellos llegar a ser determinante en el éxito o fracaso de la gestión global. De entre todos resulta muy especialmente destacable el clima institucional. Solamente un buen clima institucional posibilita una creativa participación de los docentes y no docentes en la vida de la Institución. Si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la gestión educativa. Cuando la dialéctica entre tarea (pesada) y satisfacción (insuficientes) se da en un clima institucional deficiente, deviene feroz batalla que arruina, socavando, la institución.

La dirección de una Institución Educativa debe considerar que la calidad del clima institucional es una de sus mayores responsabilidades y se trata además de una responsabilidad directa en la que los éxitos y los fracasos le son directamente atribuibles en la mayoría de los casos; y, claro está, no es tarea fácil.

La posibilidad de incidir positivamente sobre el clima humano y profesional de una institución depende en gran medida de cuatro índices aplicables a la dirección:

- ❖ Sin claridad de objetivos lo que se diluye no es el clima, sino la propia institución.
- ❖ Sin capacidad de liderazgo, no es posible comunicar los objetivos y menos obtener las complicidades y colaboraciones necesarias.
- ❖ Sin diálogo no es posible la construcción de un equipo profesional en el que los proyectos personales interaccionen de modo colaborativo con los objetivos institucionales.

❖ Sin posibilidades de tomar decisiones, incluso unipersonales, la dirección no existe.

En una institución educativa con objetivos claros, en donde se dé un liderazgo potente, y facultado para tomar decisiones, la dirección no sólo anuncia el proyecto institucional y llama a la cooperación, sino que facilita la realización de los proyectos personales de los colaboradores. Queda así abierto el camino hacia una mayor participación, no tanto en la toma de decisiones, que finalmente corresponde a la dirección, sino en la elaboración de las mismas.

2.8 Teorías de la comunicación

En la presente tesis identificamos algunos conceptos relevantes que contienen los diversos modos de comprender la comunicación, los sujetos de la comunicación, las prácticas de esos sujetos e incluso cómo se presentaron para comprender las organizaciones y las instituciones sociales.

El dominio del espacio, desde sus redes físicas, como fueron en el siglo XIX los ferrocarriles y la organización social que la sustentaba, como fue la del progreso del Estado Nación liberal, pautando modos de organización planificados y de ordenamiento de las relaciones sociales configura modelos de intercambio y circulación de bienes, mensajes, objetos, personas.

Las prácticas socioculturales de lo local empiezan a fluir, se producen intercambio en las condiciones materiales de vida en el pueblo o región, entran en confrontación con otros mundos. La vida que estaba suscripta a un determinado espacio, en las que existía una permanencia y estabilidad de relaciones y funciones prácticas.

El hijo del herrero era herrero y sus descendientes también, ante la posibilidad de desplazarse de abrir el mundo (en términos económicos, el mercado), produjeron una infinidad de intercambios nuevos.

Esta tensión no sólo une la historia social sino los procesos comunicacionales de esfera micro, las historias de vida de hombres y mujeres como sujetos de una cultura. Basta analizar la historia de los inmigrantes, por ejemplo.

El impacto de las primeras comunicaciones masivas, la llegada de las informaciones gráficas y posteriormente radiales, provocarán un corrimiento del centro. Deja de serlo la cotidianeidad restringida de lo local para aparecer la dimensión abierta y visualizarse que el centro está en otro lugar.

La irrupción de las multitudes en la ciudad fue dando lugar a la noción de masa amorfa que con diferentes variantes configura en las últimas décadas del S. XIX el concepto de sociedad de masas. La masa se define como una amenaza potencial para toda la sociedad justificando los dispositivos de control. La aparición de la “Psicología de las multitudes” aportará las nociones de sugestión y contagio, de los individuos autómatas tomados de la masa.

Gabriel Tarde (1843-1904) producirá un salto cualitativo al reconocer que estas nuevas formas de contactos físicos y desplazamientos que producen los medios de transporte y la difusión masiva darán lugar a lo que define como la “era de los públicos”: “Sólo se pertenece a una única masa al mismo tiempo, pero se puede formar parte de varios públicos a la vez. Los públicos progresan con la sociabilidad, y la noción de imitación será un factor determinante de la misma”.

El análisis de las distintas Teorías de la Comunicación, no sigue simplemente un criterio cronológico, sino que a la vez están dispuestas según tres determinaciones:

- a) El contenido social, histórico, económico en que un determinado modelo teórico sobre las comunicaciones de masas ha aparecido o se ha difundido,
- b) El tipo de teoría social implícita o explícitamente declarada de las teorías mediológicas. A menudo se trata de modelos sociológicos implícitos, pero también

hay casos de conexiones declaradas entre marco de referencia sociológicos y análisis sobre los medios;

c) El modelo de proceso comunicativo que presenta cada teoría mediológica.

También tenemos que diferenciar en este sentido lo que significa información y comunicación.

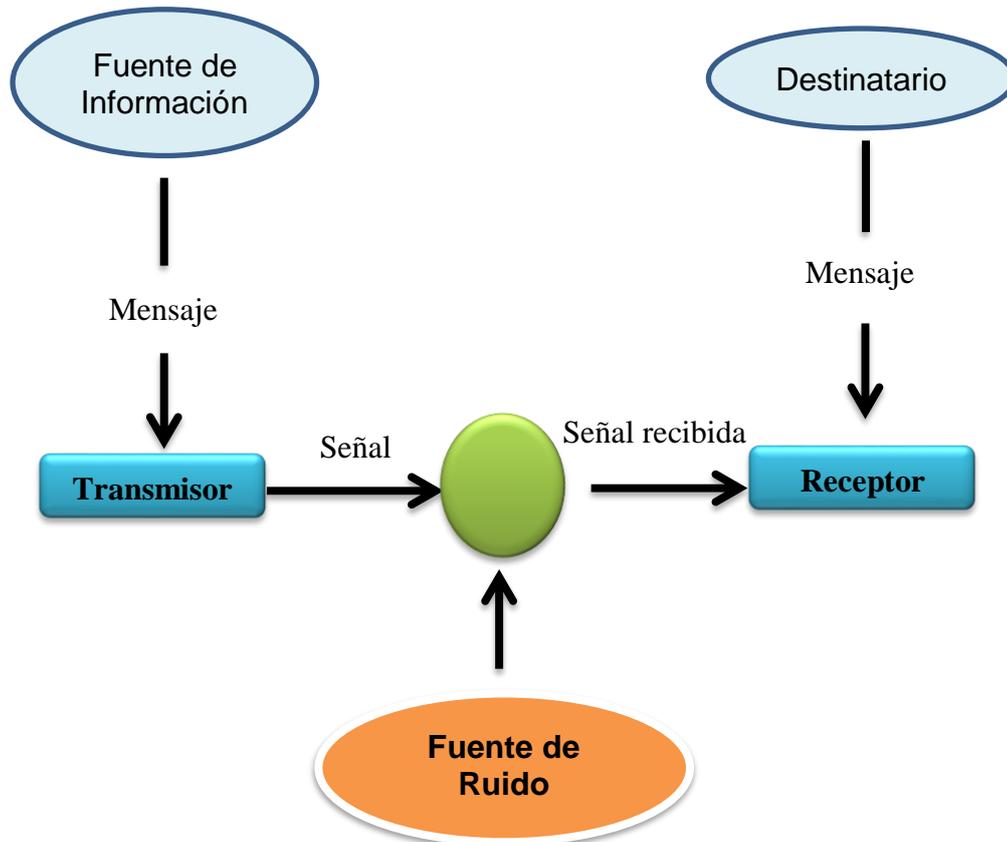
Así, información es la transmisión de datos en forma ordenada. Y la comunicación es un proceso en el que intervienen personas que emiten y reciben informaciones, a las que les reasignan un sentido de acuerdo a:

- 1- sus posibilidades personales y culturales;
- 2- la relación con los otros integrantes del proceso y
- 3- las circunstancias en que intervienen.

2.8.1 Modelo matemático de la información

Con el desarrollo de los medios y la tecnología de la comunicación masiva, la preocupación de los teóricos se centra en darle a la comunicación un estatuto científico, mensurable y cuantificable para estudiarla. En 1948, dos científicos estadounidenses, Claude Shannon y Warren Weaver, publican una obra llamada Teoría Matemática de la Comunicación.

El desafío era encontrar la manera de comunicar la mayor cantidad de mensajes con la menor interferencia y el menor costo posible.



Shannon, ingeniero electrotécnico y matemático, mientras trabajaba para los laboratorios Bell de telefonía, formula la teoría matemática en su preocupación por mejorar la comunicación electrónica. Necesitaba un modelo matemático que permitiera cuantificar el costo de un mensaje telefónico y lograra las condiciones necesarias para su eficacia.

A pesar de estar vinculado a la resolución de problemas técnicos, investigadores de distintas corrientes –desde la lingüística estructural hasta la sociología funcionalista– trasladan el modelo de Shannon a las ciencias humanas. Por muchos es considerado el modelo de comunicación.

El modelo de Shannon es lineal: supone un origen, el polo emisor, que transmite una señal y un final en el polo receptor que sólo lo decodifica.

Lo componen los siguientes elementos:

- ❖ La fuente de información: produce un mensaje o una secuencia de mensajes. Por ejemplo, la voz de quien emite un mensaje.
- ❖ El mensaje: se refiere a la palabra misma o la señal utilizada.

- ❖ Codificador o emisor: aparato que transforma la información en una modulación física susceptible de ser transmitida por el canal. Por ejemplo, el teléfono transforma la voz humana en oscilaciones eléctricas.
- ❖ Canal. Es el medio usado para transmitir la señal desde el transmisor al receptor. Por ejemplo, el cable del teléfono o el aire.
- ❖ Decodificador o receptor: efectúa generalmente la operación inversa a la realizada por el transmisor, decodificando la señal para reconstruir el mensaje.
- ❖ El destino. La persona a la que llega el mensaje.
- ❖ El ruido: fenómeno perturbador que dificulta la transmisión o recepción de un mensaje. Es la presencia externa y aleatoria (al azar) de interferencias que impide la correspondencia perfecta entre los dos polos. A medida que aumenta el ruido, la comunicación es menos eficaz.

Aquí, el concepto de información es opuesto al concepto de ruido. La información es la cantidad mínima de unidades que permiten al receptor reconstruir el mensaje de manera correcta. Cuanto más clara es la información, menos elementos se necesitan para comprenderla y está más protegida del ruido.

Este modelo de comunicación, basado en la matemática, ignora a los individuos reales.

2.8.3 El modelo socio-cultural de Schram

Schram propone agregar al esquema la noción de campo de experiencia, como una forma de incorporar los contextos culturales y los sociales en toda la relación comunicativa. De alguna forma, Schram buscaba incluir, a través de esta idea, la vida de la cultura, que no había sido tenida en cuenta en los esquemas anteriores.

CAMPO DE

CAMPO DE

EXPERIENCIA → EMISOR → MENSAJE → RECEPTORES → EXPERIENCIA



↓ CULTURA

CULTURA

2.8.3 Teoría funcionalista: efectos sobre la audiencia.

Muy pronto los investigadores se dieron cuenta que el modelo matemático de Estímulo – respuesta, era insuficiente para el estudio de los comportamientos sociales.

Los sociólogos se acercaron entonces a la biología, la botánica, la zoología, la química. Funcionalismo deriva de función ¿para qué sirven los medios masivos? Esta función se define en relación a una sociedad, a un sistema dentro del cual los medios están funcionando.

Su base ideológica es concebir a la sociedad como un sistema natural o un cuerpo orgánico. Así como las ciencias biológicas conciben a los órganos de un cuerpo a partir de sus funciones y disfunciones, sus posibilidades de crecimiento y los “virus” o agentes exógenos que atentan contra él, las ciencias sociales conciben a la sociedad como una estructura que debe permanecer sana, debe progresar, evolucionar y crecer.

Estos teóricos descartarán toda posibilidad de cambio radical o alteración de la estructura social. Son conservadores de lo que está. Admiten cambios tecnológicos y mejoras, siempre y cuando estos no modifiquen la base de las relaciones sociales.

Todo movimiento social nuevo, diferente, con intenciones de cambio, será relegado a la condición de virus que atenta contra la estabilidad del sistema o cuerpo social.

Es con el funcionalismo, en Estados Unidos en la década del '40 y '50 cuando aparecen las primeras investigaciones en comunicación, de ahí communication research. Estos teóricos son los que acuñaron el término de mass media o los media para denominar a todo el sistema de los medios masivos y su nueva cultura.

La primera característica que definen estas investigaciones frente a un mensaje es: ¿para qué debería servir ese mensaje? Y luego, una vez determinada esa función, evalúan si el mensaje cumple o no con la función asignada. Aquí son importantes dos cosas:

- 1- La evaluación ideológica de la intención de ese mensaje si es positivo para el sistema; si es inocuo o si puede alterar en algo al sistema social. Si ese mensaje será funcional o disfuncional para el momento actual que vive la sociedad.
- 2- Si el mensaje ha sido eficiente a la hora de cumplir esa función. Muchas veces se le ha acusado a la publicidad por ejemplo de ser poco educativa o de imponer valores disfuncionales (plantear modelos sociales que perjudican a los receptores). La respuesta de los creativos y responsables publicitarios frente a esta acusación ha sido siempre la ratificación de que la única función del mensaje publicitario es vender.

El teórico norteamericano Wright sintetizó en 1959 un esquema de evaluación acerca de las funciones de los mensajes masivos de la sociedad de su época.

Mensaje a analizar	Efecto	Plano en el que se ve el efecto	Tipo de transmisión	Dirigidos a
--------------------	--------	---------------------------------	---------------------	-------------

Supongamos que tenemos un programa televisivo de entretenimiento en donde participan jóvenes que deben disfrazarse y atravesar toda clase de situaciones ridículas y grotescas para ganar un premio.

El programa puede resultar funcional según algunos parámetros: sirve como programa de entretenimientos, los chicos participan, la gente lo ve. Pero puede a su vez, convertirse en disfuncional según otros parámetros (si evaluamos su aporte educativo, p.e.) ya que en lugar de incentivar juegos de destreza y conocimientos se centra en premiar la burla hacia otros y las groserías.

El plano manifiesto será el sentido definido por el mismo mensaje. En nuestro caso: entretener.

El efecto latente es aquel que más allá de lo que percibe “a simple vista”, puede intuirse que hará mella en la gente en el nivel de los sentimientos más profundos, sensaciones, el inconsciente. En el ejemplo para buscar el efecto latente deberíamos pensar qué ocurre con esos jóvenes que son capaces de realizar toda clase de pruebas absurdas para ganarse un premio.

Más allá de lo esquemático ya no se piensa en una respuesta homogénea y única por parte de todo el público. Hay subdivisiones, grupos que pueden reaccionar de distinta manera. También hay direcciones a las que el emisor conduce su mensaje...” este programa está dirigido a...” No hay sólo un tipo de públicos sino varios.

Los teóricos funcionalistas están a favor de la conservación del sistema social tal como está. Acuerdan con la estructura capitalista y el predominio tecnológico que implica una clara supremacía de unos países sobre otros.

Sin embargo, reconocen algunas funciones negativas de los medios masivos y los avances tecnológicos.

Esto es, creen que las tecnologías son un mal necesario para el mismo sistema social. Algo similar a lo que sucede en biología cuando un organismo cualquiera absorbe espontáneamente un factor que atenta contra su identidad y conservación. Agregan entonces la función narcotizante o contaminante de la TV porque impide la participación directa de las instituciones sociales (partidos políticos, la justicia, organizaciones intermedias, etc.).

Otro concepto que deriva de las ciencias biológicas es el de estudiar los hechos como un observador externo de lo que ocurre: se supone que quien investiga debe involucrarse lo menos posible y que existe una verdad objetiva a la cual hay que aspirar.

Recordemos que: La subjetividad es intrínseca a cualquier actividad humana y es imposible desprendernos de ella para analizar un fenómeno

En esta teoría el esquema de comunicación es:

Quién dice qué a quién con qué efectos



El funcionalismo se centra en la conservación del sistema social. Para eso, evalúa cualquier mensaje (dentro y fuera de los medios de comunicación) como funcional o disfuncional al sistema. Los emisores siguen manejando los efectos o respuestas, pero el público ya no es considerado homogéneo y habrá diferentes respuestas según el grupo al cual ese mensaje se dirija.

El emisor regula o prevé las respuestas a partir de conocer las distintas subdivisiones del público. Y de allí deriva una corriente que comenzó con la evaluación de las audiencias y el rating (década del '60) pero se consolidó en los años 80: el **MARKETING**, que subdivide o segmenta los públicos para conocerlos mejor y así lograr con mayor eficiencia la respuesta deseada.

CAPÍTULO III

3.0 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PERÚ JAPÓN DE CHACHAPOYAS

Tabla N.º 01: Existe deficiencias en las relaciones interpersonales en el Instituto

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	22	73.3
A Veces	05	16.7
Nunca	03	10.0
Total	30	100.00

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El 73.3% de los docentes señalan que las relaciones interpersonales siempre son deficientes en del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, pero 16.7 % sostienen que a veces son deficientes, y el 10.0% sostienen que nunca son deficientes

De los resultados podemos inferir que las relaciones interpersonales de los docentes son deficientes, por tanto, no contribuyen a una buena formación profesional no universitaria en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

Tabla N.º 02: Las tareas en equipo fortalecen las relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	03	10.0
A Veces	08	26.7
Nunca	19	63.3
Total	30	100.00

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Cuando se preguntó a los docentes si las tareas en equipo fortalecen las relaciones interpersonales, el 63.3% dicen que nunca fortalecen, el 26.7% sostiene que a veces fortalecen y un 1.0% dicen que siempre fortalecen.

Si consideramos que las tareas en equipo gira en medio de la comunicación, como base para su ejecución, y que se establecen relaciones entre los participantes para cumplir

con las tareas, las respuestas de los docentes nos muestran que en Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, las tareas en equipo no fortalecen las relaciones interpersonales y por lo tanto perjudican la formación profesional no universitaria.

Tabla N.º 03 Considera Ud. la comunicación en el transcurso del proceso educativo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	21	70.0
A Veces	05	16.7
Nunca	04	13.3
Total	30	100.00

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 70.0% de los docentes nos dice que siempre durante el proceso educativo la comunicación es base fundamental, el intercambio de información debe ser agradable del que puedan disfrutar todos los que en ella participan. Puesto que la comunicación debe darse durante el proceso educativo, logrando el desarrollo integral de la persona en el entorno que se encuentre, un 16.7% sostiene que a veces considera que la comunicación es importante en el proceso educativo, un 13.3% nos dice que nunca considera la comunicación en el proceso educativo.

El proceso educativo, está referido a todas las actividades que se llevan a cabo dentro de la institución educativa, encaminada en este caso a la formación profesional no universitaria, de las respuestas de los docentes podemos colegir que en el del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, los docentes si consideran la comunicación dentro de la formación profesional.

Tabla N.º 04: Las actividades educativas mejoran las relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	20	66.7
A Veces	07	23.3
Nunca	03	10.0
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

La respuesta proporcionada señala que un 66.7% de los docentes sostienen que siempre las actividades educativas mejoran y fortalecen las relaciones interpersonales, un 23,3 % nos dicen que a veces mejoran, y un 10.0% dice que unca as actividades educativas mejoran las relaciones interpersonales

Las actividades educativas proveen a los docentes la convivencia continúa, el desarrollo de su personalidad, el mejoramiento y ampliación del léxico siendo indispensable en la formación integral profesional, por las respuestas de los docentes podemos afirmar que en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, las actividades educativas si mejoran las relaciones interpersonales.

Tabla N.º 05: Los espacios comunicativos desarrollan habilidades comunicativas

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	03	10.0
A Veces	07	23.0
Nunca	15	50.0
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El 50.0% de los docentes encuestados dicen que nunca los espacios comunicativos desarrollen habilidades comunicativas al contrario opinan que los espacios comunicativos sirven para crear conflictos entre docentes y personal administrativo, un 23.0% dicen que a veces los espacios comunicativos ayudan en el desarrollo pedagógico del docente el cual les permitirá desarrollarse profesionalmente en su práctica docente fortaleciendo el aprendizaje de sus estudiantes, un 10.0% sostienen que siempre los espacios comunicativos desarrollan habilidades comunicativas.

Si los espacios comunicativos están referidos a la regencia, sala de docentes, biblioteca, cafetín y espacios libres, por las respuestas de los docentes podemos colegir que en el del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, los espacios comunicativos no desarrollan habilidades comunicativas.

Tabla N.º 06: En su opinión las técnicas comunicativas mejoran las relaciones interpersonales en el proceso educativo.

Alternativas	Frecuencia	%
Si	20	66.7
No	06	20.0
No contesto	04	13.3
TOTAL	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Según la respuesta proporcionada, el 66.7 % de los docentes encuestados opinan que, si al utilizar técnicas comunicativas se podría mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, un 20.0 % de docentes dijeron que las técnicas no mejoran las relaciones interpersonales y 13.3% de docentes no contesto a la pregunta.

Las técnicas comunicativas que se utilizan en el proceso educativo del nivel superior no universitario, como mapas conceptuales, los diálogos en pareja, las entrevistas dramatizadas, paneles, conferencias, mesa redonda entre otras, permiten que los docentes y estudiantes, expresen sin temor, a aceptar otros puntos de vista y a concluir de una manera armónica, las respuestas de los permite afirmar que ellos conocen estas técnicas, pero no los aplicar en el proceso educativo del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas. .

Tabla N.º 07 Desarrolla Ud. habilidades comunicativas en el Instituto.

Alternativas	Frecuencia	%
Si	13	43.3
No	09	30.0
No contesto	08	26.7
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 43.3% docentes manifiestan que, si desarrollan habilidades comunicativas en el Instituto, el 30.0 %, sostiene que no desarrollan habilidades comunicativas, y el 26.7% no Consteto a la pregunta

Se tomamos en cuenta las respuestas anteriores de los docentes, que en los espacios comunicativos no fomentan la comunicación y las respuestas actuales, podemos afirmar que en del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, no se desarrollan habilidades comunicativas.

Tabla N.º 08: Las relaciones interpersonales desarrollan destrezas

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	22	73.3
A Veces	06	20.0
Nunca	02	06.7
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 73.3% de los docentes encuestados responden que siempre las relaciones interpersonales desarrollan destrezas, el 20.0% sostienen que a veces desarrollan destrezas y un 06.7% dicen que nunca desarrollan

Las relaciones interpersonales entre docentes, la constante práctica proporciona el desarrollo de destrezas como: el dialogo, la opinión, el respeto a las ideas ajenas, estimulando el interés de cada docente en fomentar la comunicación para desarrollar una mejor formación profesional de los estudiantes.

Tabla N.º 09: Compartir con entre docentes mejora las relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	%
Si	19	63.3
No	08	26.7
No contesto	03	10.0
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El compartir entre docentes mejora las relaciones interpersonales, el 63.3% de los docentes encuestados sostienen que sí, el 26.7% dicen que no, y un 10.0% no contesto a la pregunta

Cuando se comparten experiencias, como seres humanos, somos seres comunicativos esto permite compartir y romper equilibrios respetando a todos y hacerse

respetar, relacionándose de diferentes maneras ya sea verbal o escrita, por medio del uso de símbolos, ademanes y posturas, a través de ello se obtienen diferentes nociones de las otras personas dentro y fuera del aula, que permite conocer a profundidad y aprender de los demás. Convivir permite que las relaciones interpersonales mejoren en el estudiante y docente.

De las respuestas de los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, podemos inferir que están consientes de que compartir experiencias mejora las relaciones interpersonales

Tabla N.º 10: Comunicarnos permite relacionarnos de una manera adecuada

Alternativas	Frecuencia	%
Si	18	60.0
No	02	06.7
No contesto	10	33.3
TOTAL	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 60.0% de los docentes sostiene que sí, el comunicarnos adecuadamente nos permite relacionarnos adecuadamente, el 33.3% no contesto a la pregunta y un 06.7% dijeron que no.

La comunicación permite relacionarnos de una manera adecuada, se aprende de otras personas, se desarrolla personalmente y se desenvuelve de una mejor manera, se demuestran respeto, cultura y confianza, estando inmersos en una actividad de formación profesional. Los resultados de la tabla precedente, nos permite afirmar que los docentes de del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas. Reconocen la comunicación como arte fundamental de la formación profesional.

Tabla N.º 11: En su opinión las actividades cívicas y patrióticas desarrollan las relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	%
Si	08	26.7
No	19	63.3
No contesto	03	10.0
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

En la opinión de los docentes el 63.3% sostienen que las actividades cívicas patrióticas no desarrollan las relaciones interpersonales, el 26.7%, opinan que si desarrollan y un 10.0% no contestaron a la pregunta.

La actividad cívica patrióticas, son organizadas por área según le corresponda, em otra circunstancia el director designa una comisión para su ejecución, para ellos se busca la participación de los docentes y estudiantes, por las respuestas de los docentes podemos indicar que el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, dichas actividades, no desarrollan las relaciones interpersonales entre docente, influyendo en la formación profesional de los estudiantes.

Tabla N.º 12: Las relaciones interpersonales permiten asimilar nuevos conocimientos

Alternativas	Frecuencia	%
Si	21	70.0
No	04	13.3
No contesto	05	16.7
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El 70.0 % de los encuestados opinan que sí, las relaciones interpersonales permiten asimilar nuevos conocimientos, el 16.7% no contestó a la pregunta y el 13.3% sostiene que no.

Uno de los muchos los beneficios que aporta las relaciones interpersonales en los docentes es que se descubren nuevos conocimientos y consolidan los que ya se tienen, pasando desde un simple saludo de cortesía hasta una conversación profesional. Las relaciones interpersonales brindan cualquier tipo de información la cual en algún momento puede ser de utilidad por lo que el objetivo de la misma debe ser guiado a la formación profesional no universitaria, por resultados de la tabla N.º 12, podemos afirmar que los docentes conocen los beneficios de las relaciones interpersonales.

Tabla N.º 13: La comunicación permite desenvolverse de manera personal

Alternativas	Frecuencia	%
Si	19	63.3
No	09	30.0
No contesto	02	06.7
Total	09	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 63.3.% de los docentes manifiestan que sí la comunicación permite desenvolverse de manera personal más eficiente, el 30.0% sostiene que no, y un 06.7% no contestaron a la interrogante.

Los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas. Están de acuerdo que la comunicación permite desenvolverse de una forma asertiva, permite que la comunicación sea amena y formativa expresando lo que se siente sin temor a nada. Los seres humanos somos seres sociables por naturaleza, sin embargo, no siempre es fácil hablar con los demás y expresar las ideas o sentimientos propios, es un reto que cada persona debe de desafiar para superarse y obtener buenos resultados en la vida personal.

Tabla N.º 14: Ejecuta tareas educativas para mejorar las relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	16	53.3
A veces	11	36.7
Nunca	03	10.0
Total	30	100.00

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El 53.3% de los docentes opinan que ejecutan tareas educativas para mejorar las relaciones interpersonales, el 36.7% sostiene que a veces ejecutan esas tareas y el 10.0% dicen que nunca ejecutan las tareas para mejorar las relaciones interpersonales,

Los docentes del del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas. Están de acuerdo que las tareas educativas mejoran las relaciones interpersonales, permite prepararse mejor, ser sobresaliente en las tareas educativas, el compañerismo da la pauta de convivir en armonía y hacer el trabajo más efectivo.

Tabla N.º 15: En su opinión la comunicación brinda capacidades de desenvolvimiento

Alternativas	Frecuencia	%
Si	17	56.7
No	12	40.0
No contesto	01	03.3
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

El 56.7% de los docentes opinan que sí, la comunicación brinda capacidades de desenvolvimiento, el 40.0% sostienen que no, y un 03.3% no contesto a la interrogante

En todos los casos las relaciones interpersonales brindan la capacidad de desenvolverse en cualquier ámbito, una comunicación abierta accede a interpretar los puntos de vista de los demás, expresar lo que se siente sin tensiones interiores en donde los integrantes del grupo de conversación expresan las ideas de un modo claro con sentido positivo sin imitación, y los resultados nos muestran que los docentes de del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, son consciente de ello.

Tabla N.º 16 Las relaciones interpersonales son determinantes para la comunicación

Alternativas	Frecuencia	%
Si	20	66.7
No	06	20.0
No contesto	04	13.3
Total	30	100.0

Fuente. - Encuesta aplicada en abril del 2019- Myriam

Un 66.7% de los docentes encuestados dicen que sí, las relaciones interpersonales son determinantes para una buena comunicación, el 20.0% sostienen que no y otro 13.3% no contestó a la interrogante.

Las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación porque son precisas para una buena conversación y aportar mejores entornos en el aprendizaje de los estudiantes. Sin la comunicación no se puede entablar una relación es necesario que se manifieste para que el docente y estudiante puedan comunicarse sin esperar que alguno de ellos inicie, más bien ambos puedan enriquecer la conversación. Porque de lo contrario no se tendría el éxito alcanzado.

3.2. Entrevista al director del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

El director está convencido de que entre los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, no existe una comunicación fluida debido a los conflictos que se da constantemente en dicha institución educativa, generando problemas en la formación profesional de los estudiantes.

Se deduce, por la opinión de los docentes, que la falta de comunicación se debe a que los docentes no se sienten considerados por el director para la realización o planificación de actividades que conllevan a una buena formación profesional no universitaria.

El considera que un factor fundamental para la calidad de la formación profesional de los estudiantes es la que está enmarcada dentro de una buena comunicación para lo cual se hace necesario crear condiciones adecuadas para el trabajo en equipo encaminados sus esfuerzos al éxito profesional.

Caso contrario, la no puesta en práctica del trabajo en equipo genera un trabajo individualista, donde cada uno asume una percepción diferente con respecto a la otra lo que conlleva al distanciamiento y a la falta de orientación sobre los objetivos comunes, perjudicando la formación profesional de los estudiantes.

Sostiene que; la identificación con la institución educativa es ligeramente buena, los obstáculos más frecuentes que se observan en su personal docente cuando son convocados a reuniones de coordinación y planificación son: poca participación de los docentes en

actividades debido a que no tienen tiempo. Otro hecho es que la mayoría del personal docente trabaja en condición de contrato y ya no regresan los años siguientes.

De lo que se infiere que es notoria la falta de aplicación de objetivos por parte de los agentes participantes para poder realizar una buena planificación para la formación profesional.

El director sugiere que es conveniente que se clarifique la idea de lo que son los objetivos y de su importancia para el desarrollo de toda formación profesional. La aplicación de estos dentro de la gestión pedagógica y administrativa va a permitir adaptar recursos y habilidades que la institución necesita desarrollar para poder enfrentar las exigencias del entorno laboral, lo que supone un aprovechamiento al máximo de las oportunidades que el medio ofrece para beneficio de la formación profesional, buscando profesionales competentes para el desarrollo sostenible de Chachapoyas.

El director opina, por otro lado, que para fortalecer la formación profesional no universitaria se sugiere conformar o impulsar una red de gestores educativos que permita el intercambio de experiencias que fomentaran el desarrollo profesional.

A pregunta que si en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, existe preocupación por mejorar la comunicación y mantener informada a la comunidad educativa sobre los distintos aspectos de la formación profesional, en este caso el director considera que tiene ciertas dificultades en mantener informada a la comunidad educativa sobre los diversos aspectos del funcionamiento institucional debido a que no hay una comunicación fluida entre docentes y personal administrativo.

Estas respuestas nos demuestran que en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, no hay una comunicación fluida ya que esto afecta a la formación profesional no universitaria.

Esto también es un serio problema, la comunicación es la base para la mejorar las relaciones interpersonales en una comunidad educativa, para cumplir con los objetivos propuestos.

La base para la mejora radica en la información mutua con la comunidad, el mantenerse informados nos ayuda a reorientar, reordenar de acuerdo a los imprevistos propios del contexto y también a las necesidades del grupo de docentes.

Por lo tanto, queda claro que la información y la comunicación en sus distintos aspectos del funcionamiento del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, es base para el direccionamiento del proceso de formación profesional y que todo docente o directivo debe ejecutar en su debido ámbito de acción.

El director del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, manifiestan que aún no han impulsado ningún programa sobre las relaciones interpersonales y mejorar el proceso de formación profesional, pero está de acuerdo que la actualización de programas ayudaría a mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, como también de la profesionalización de los mismos, esto marca un progreso en la vida de cada persona. No obstante, el deseo de superación es necesario para la comunidad educativa en donde todos y todas pueden participar y conocer más sobre la importancia y como fomentar las relaciones interpersonales tanto dentro del establecimiento como fuera de él, para ofrecer una formación profesional no universitaria de calidad.

3.3 Estrategias comunicativas basadas en la teoría de Howard Gardner para las relaciones interpersonales en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

PRESENTACIÓN:

La presente propuesta tiene por objetivo fundamental capacitar y aplicar estrategias comunicativas basadas en la teoría comunicacional de Howard Gardner a los docentes, para mejorar las relaciones interpersonales y el proceso de formación profesional,

capacitar a docentes para superar las deficiencias sobre relaciones interpersonales, también implementar alternativas de solución para fortalecer las relaciones interpersonales en docentes, también identificar los beneficios de las relaciones interpersonales en la comunicación, generando un ambiente adecuado entre docentes para una mejor formación superior no universitaria en el del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

Uno de los principales indicadores del desarrollo de nuestro país es la Educación como un proceso integral mediante el cual se amplía las oportunidades del ser humano son las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel superior.

Llevar implícitos avances en la formación personal, profesional, salud mental, personalidad, libertad, seguridad y participación de la comunidad educativa.

La aplicación de estrategias comunicativas a personal docente del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, tiene mayor sentido, si se hace contacto con la realidad en que se desenvuelve el docente, con estrategias comunicacionales para fortalecer las relaciones interpersonales, pues se deben proporcionar o nombrar el recurso humano preparado para desempeñar un trabajo, validando conjuntamente con sus compañeros de trabajo a las exigencias actuales, a las necesidades laborales, económicas y sociales de la comunidad y región, desarrollando un proceso continuo, flexible y adaptado a las situaciones y circunstancias novedosas que se presentan y sin dejar a un lado lo que ofrece la sociedad actual.

Los docentes tienen en sus manos el enriquecimiento de los conocimientos y compartirlos de una manera abierta y amena hacia los demás compañeros de trabajo, es por eso que se hace necesario fortalecer las relaciones interpersonales en ambas vías, pues es un factor que facilita la labor educativa que se desarrolla a diario. Las relaciones interpersonales es base principal en el aprendizaje y desempeña un papel destacado en la formación integral de los estudiantes de las diferentes carreras, ayuda a comprender los puntos de vista de otros

y relacionarse de una manera armónica. Como un proceso en el cual, docentes y directivos construyen activamente nuevas ideas o conceptos basados en el comportamiento presentes y pasados. La comunicación abarca el escuchar activamente, reconocer lo verdadero, demostrar empatía, mantener un diálogo asertivo que permita que la comunicación sea una experiencia personal ligada al desarrollo humano.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar relaciones interpersonales de los docentes, mediante estrategias comunicaciones basadas en la teoría comunicacional de Howard Gardner, en el Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1) Mejorar los niveles de comunicación entre docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas.
- 2) Fomentar relaciones interpersonales armónicas y organizadas orientadas las actividades cotidianas con los valores: respeto, responsabilidad y solidaridad.
- 3) Fortalecer la comunicación en los diferentes elementos del proceso educativo en Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas.

FUNDAMENTOS:

FUNDAMENTO PEDAGÓGICO

Las relaciones interpersonales en el aspecto pedagógico Se explican en el contexto de las prácticas profesionales dentro del aula, intervienen en la formación y desarrollo del conjunto de valores que a manera de exigencia dicta la sociedad. Sociedad que está representada ante la educación y en especial ante el subsistema de Educación Técnica y Profesional, por las entidades de la producción y los servicios en los que se desarrolla el proceso pedagógico de las prácticas preprofesionales a la que se hace referencia. En este sentido, es necesario realizar ciertas especificaciones sobre los tipos de relaciones que se manifiestan en el contexto de la práctica profesional y laboral.

En correspondencia con el carácter, las relaciones que se establecen entre los componentes del proceso pedagógico en las prácticas profesionales al proponer el modelo teórico de la pedagogía de la educación, es establecer entre los principios que condicionan a la Educación un carácter diferenciado, diversificado y anticipado del proceso de educación y particularmente en la formación profesional.

En el primero de los dos principios a los que se hace referencia, al considerar su carácter diferenciado, se resalta la importancia de la atención individual al estudiante la que no escapa de la necesidad del establecimiento de relaciones de coordinación entre los diferentes agentes educativos que intervienen en su desarrollo emocional, crítico y vivencial y tiene por objetivos generales el proceso ajustado a las particularidades individuales en cada alumno. Por otra parte, el carácter diversificado del proceso pedagógico, exige de necesarias relaciones entre los componentes personales del proceso ya que el medio físico es cambiante y sin embargo los objetivos de dicho proceso permanecen invariantes. Por su parte, el carácter anticipado del proceso, al concebirse sobre la base de la visión futura del profesional, o sea, un técnico para hoy que sea capaz de desempeñarse sobre las exigencias del mañana, requiere que las relaciones entre componentes personales del proceso pedagógico de todo estudiante y de todo ser humano se encaminen en esta dirección.

FUNDAMENTO FILOSÓFICO.

Toda institución en su propia cultura organizacional, va fijando los valores fundamentales a seguir como organización humana, esta filosofía establece los linderos y las responsabilidades individuales, representando la personalidad de la institución educativa ante los actores educativos. Esto indudablemente debe generar sentido de identidad en los actores, quienes comparten y asumen los valores que se traducen en comportamientos, en el entendimiento que refleja la manera de pensar, sentir y actuar, los directivos y docentes asumen el rol y compromiso que corresponde a cada uno.

La propuesta planteada se enmarca en esta nueva filosofía y para tal fin se plantea que el docente adquiera:

- Habilidades sociales.
- Labore colaborando con sus pares
- Labore realizando algo con sentido y significado individual y grupal
- Reconozca el valor del resultado de la colaboración mutua
- Trabaje más y mejor
- Aprenda a solucionar problemas laborales en equipo

FUNDAMENTO PSICOLÓGICO. - Es el estudio científico de las relaciones

interpersonales de los actores educativos y la institución educativa, se mantiene en la personalidad sólida para poder deliberar actitudes comportamentales, aspectos como las equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros. Tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, disponer de un sentido de humor que permita al directivo crear atmósferas adecuadas para tratar los innumerables problemas y conflictos que deben surgir en cualquier institución educativa, serían las conductas que caracterizan este factor.

Sin embargo, la personalidad que se va forjando conjuntamente con la formación del ser humano, a veces no es atendida en este proceso formativo, por lo que como fundamento psicológico-pedagógico para esta propuesta se plantea como principios:

APRENDER A CONOCER: los pedagógicos propuestos a desarrollarse van permitirles a

los docentes avanzar progresivamente en relación con su desarrollo personal en las siguientes dimensiones: a. Incrementar su saber e ir descubriendo y comprendiendo la variedad y complejidad del mundo laboral que los rodea, 2.

Despertar la curiosidad intelectual, 3. Estimular el sentido crítico y Adquirir una mayor y progresiva autonomía.

APRENDER A HACER: Los docentes deben ser capaces de convertir sus conocimientos en instrumentos, para poder estar preparados para la realidad del entorno, tanto en el presente como en el futuro. Es necesario establecer un equilibrio adecuado entre los procesos de gestión y los procesos de enseñanza-aprendizaje Una actividad que facilita este tipo de aprendizaje son los trabajos en grupo o la elaboración de proyectos de manera colectiva, estimulando de esta manera la cooperación, la responsabilidad, la solidaridad, el encuentro, entre otros aspectos de relevancia.

APRENDER A VIVIR CON LOS DEMÁS: Las estrategias que se proponen deben de penetrar en la vida social de la Institución y en todos los procesos de gestión. Debe de incluir aspectos morales, conflictos y problemas de la vida diaria en sociedad, resolución de problemas en conjunto, etc. Con esto se logra estimular en los docentes en los aspectos sociales y la adquisición de una dimensión moral adecuada.

APRENDER A SER: Es la inclusión del aprender a hacer, el aprender a conocer y el aprender a vivir con los demás. Le brinda al estudiante un aprendizaje global que debe incluir: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritual. El alumno ha de ser capaz de entender la complejidad de sus expresiones y sus compromisos (individuales y colectivos).

FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO

Las relaciones interpersonales como factor determinante en la comunicación de todo ser humano es visto como disciplina académica, es necesaria considerarla como un proceso. Cuando no existe un buen proceso educativo, puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesaria cierta precaución.

Al discutir el proceso educativo es conveniente, y aun necesaria, describir y estudiar cada función del proceso separadamente. Como resultado, podría parecer que el proceso educativo es una serie de funciones separadas, cada una de ellas encajadas ajustadamente en un compartimento aparte. Esto no es así, aunque el proceso, para que pueda ser bien entendido, deberá ser subdividido, y cada parte componente discutida separadamente. En la práctica, un docente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes cuatro funciones: Planeamiento, organización, dirección y control.

A. **ASPECTO COGNITIVO.** - Dentro del complejo mundo del proceso cognitivo, encontramos que sus aspectos fundamentales son la capacidad de relacionar y las representaciones. Y ello especialmente debido a la preeminencia que tienen en la acción humana. En efecto, nada de lo que hacemos es independiente del proceso cognitivo, sea o no sea captado por la conciencia del individuo. Puesto que muchos de estos procesos se dan más allá de ella.

Las representaciones son fundamentales en la vida social. Porque nuestro accionar en ese medio se basa en ellas. En ese sentido planteó que la cultura existía en la mente de las personas, lo que les permitía recrearla donde fueran como sucede con los inmigrantes.

Las representaciones, a su vez, se relacionan entre sí y ello da la significación, que es lo que nos afecta, precisamente porque ella nos está "recordando" lo que nos resulta bueno o malo. Esto es debido a que nuestra aproximación al medio físico y social se basa en primer término en una clasificación de bueno y malo. Ello en las sociedades decanta en los valores que precisamente son una clasificación en bueno y malo con especial referencia a la actividad humana. En cualquier cultura los individuos que la integran están aprobando o rechazando todo lo que enfrenten a nivel social, sin olvidarnos de que

se hace también a nivel físico y sobrenatural porque determinados hechos los relacionan con otros valorados como buenos o malos.

B. ASPECTO SOCIAL. - Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Esta sección va dirigida tanto a padres como a educadores en general. En ella se puede encontrar información sencilla en torno a dieciséis preguntas básicas que, de manera espontánea, pueden asaltarle a un padre o una madre preocupado/a por las relaciones sociales de su hijo/a, a un profesor que pretende mejorar el clima social de su aula o a un monitor de un club de ocio que quiere favorecer las relaciones entre los participantes del mismo.

TEÓRICO

TEORÍA DE COMUNICACIONAL DE HOWARD GARDNER

Permite comprender a los demás y comunicarse con ellos, teniendo en cuenta sus diferentes estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Incluye la capacidad para establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder. Este tipo de teoría la podemos detectar en personas con habilidades sociales definidas, líderes de grupos sociales o religiosos, docentes, terapeutas y asesores educativos y todo tipo de profesional en su campo laboral. Y en todos aquellos individuos que asumen responsabilidades y muestran capacidad para ayudar a otros. Son aquellos individuos que poseen la llave de las relaciones humanas, del sentido del humor: desde pequeños disfrutaban de la interacción con amigos y compañeros escolares, y en general no tienen dificultades para relacionarse con personas de otras edades diferentes a la suya. Algunos presentan una sensibilidad especial para detectar los

sentimientos de los demás, se interesan por los diversos estilos culturales y las diferencias socioeconómicas de los grupos humanos. La mayoría de ellos influyen sobre otros y gustan del trabajo grupal especialmente en proyectos colaborativos. Son capaces de ver distintos puntos de vista en cuanto a cuestiones sociales o políticas, y aprecian valores y opiniones diferentes de las suyas. Suelen tener buen sentido del humor y caer simpáticos a amigos y conocidos, siendo ésta una de las más apreciadas de sus habilidades interpersonales, ya que son sociables por naturaleza. Podemos decir que una vida plenamente feliz depende en gran parte de la inteligencia interpersonal. La Inteligencia Interpersonal está relacionada con el contacto persona a persona y las interacciones efectuadas en agrupaciones o trabajos en equipo. El estudiante con inteligencia intrapersonal tiene la facultad de interactuar verbal y no verbalmente con personas o con un grupo de personas; y es quien toma el papel de líder.

CARACTERÍSTICAS

Es la que nos permite entender a los demás. La teoría interpersonal es mucho más importante en nuestra vida diaria, porque es la que determina la elección de la pareja, los amigos y, en gran medida, nuestro éxito en el trabajo o en el estudio. La inteligencia interpersonal se basa en el desarrollo de dos grandes tipos de capacidades, la empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales.

La inteligencia interpersonal forma parte del modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner, aunque otras corrientes psicológicas la denominan empatía. El modelo de Gardner propugna que no existe una única forma de entender el concepto de inteligencia ya que eso es un enfoque restrictivo del problema, sino una multiplicidad de perspectivas en adecuación a los distintos contextos vitales del hombre y de los animales. En principio propuso 7, que luego aumentó a 8. Es la inteligencia relacionada con la actuación y propia comprensión acerca de los demás, como por ejemplo notar las diferencias entre personas, entender sus estados de ánimo, sus temperamentos, intenciones.

Se pueden desarrollar carreras como: políticos, trabajadores sociales, comunicadores, locutores, diplomáticos, en general toda persona que tenga que desarrollarse con mucha gente y entenderla.

METODOLOGÍA

La metodología está sustentada en tres elementos básicos: la actividad, la participación y la cooperación. Este planteamiento reconoce la importancia de la labor que desempeña todo el personal de la institución, independientemente de su puesto o cargo. Es sobre esta base que se construyen los nuevos aprendizajes sobre las relaciones interpersonales, que requieren procesos de retroalimentación continua y de acuerdo a la realidad, enriqueciendo las formas de pensar, sentir y actuar de los participantes y mejorando en conjunto las relaciones interpersonales y por ende la formación profesional superior no universitaria.

El modelo se desarrollará considerando una metodología teórica, práctica e interactiva en cada uno de las estrategias, que facilite la participación del personal del Instituto de Educación Superior Público Perú -Japón de Chachapoyas. Se contará con materiales para el desarrollo de casos y ejemplos. Se trabajará de manera práctica la formulación de instrumentos de diagnóstico.

La metodología que se empleará estará en relación a:

- Cuatro estrategias. Cada uno incluye 04 horas, se programa en un día desde las 8 de la mañana hasta las 12 meridiano, los talleres se realizan cada fin de semana.
- Las exposiciones serán en diapositivas para facilitar el manejo de tiempos.
- Técnicas expositivas: Debates, paneles, mesa redonda.
- Conversatorios
- En todos estos eventos se utilizarán las dinámicas grupales

RESPONSABLES:

Los responsables del desarrollo de la propuesta serán:

- Director
- Coordinadores de las actividades
- Especialista en los temas correspondientes a desarrollar
- Participantes: docentes del nivel primaria de la institución educativa

GRAFICO DE LA PROPUESTA:

ESTRATEGIA N.º 01: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Es la regulación interna y directiva de la conducta que puede ser incentivada por el deseo de perfección y nivel de aspiración y superación. Es el conjunto de situaciones procesadas en la persona; las mismas que llegan a despertar emocionalmente y socialmente al individuo para realizar actividades con mayor eficacia. De acuerdo a la inteligencia intrapersonal de Howard Gardner

Significa todo aquello que es asumida como responsabilidad compartida que tienen los integrantes del equipo para realizar una tarea, donde se necesitan unos de otros.

OBJETIVO

Los docentes estarán motivados para ser capaces de la superación de sus problemas a partir de responsabilidades compartidas.

METODOLOGÍA

- a) Dinámica de animación: “Caos”. (Ver Anexo N.º 02)
- b) Lectura y reflexión sobre el trabajo en equipo “Tao de los líderes”, (ver Anexo N.º 03)
- c) Socialización de aprendizajes relacionándolo con los hechos cotidianos.
- d) Se preparan trabajos sobre las ventajas y desventajas cuando superamos nuestras dificultades.
- e) Seguimiento del compromiso personal para mejorar nuestras relaciones interpersonales.

MEDIOS Y MATERIALES

- ❖ Papel bond blanco,
- ❖ Lápices ❖ Plumones -colores ❖ Papel sabana:

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Toda la evaluación de la estrategia se realizará en forma individual y grupal y en base al objetivo previsto para tal fin.

ESTRATEGIA N.º 02: COMUNICACIÓN

Es un factor fundamental que permite instaurar un dialogo constructivo para lograr acuerdos colectivos. Es el momento donde el individuo pretende conocer su realidad personal, de los demás y la realidad exterior. Todos los conjuntos de estas manifestaciones se originan en el mundo psíquico de los seres humanos. De acuerdo la inteligencia interpersonal de Howard Gardner

Son interacciones recíprocas entre individuos que involucra la habilidad para comunicarse efectivamente permitiendo expresarse auténticamente y solucionar conflictos.

OBJETIVO

Identificar la importancia de la comunicación para mantener buenas relaciones interpersonales hacia un trabajo cooperativo.

METODOLOGÍA

- a) Dinámica de animación: “Comunicación sin sentido” (Ver Anexo N.º 04)
- b) Lectura: “Abre tus canales de comunicación” y análisis mediante la técnica de “discusión controversial” (Ver Anexo N.º 05)
- c) Comparación del contenido de la lectura con los niveles de relaciones interpersonales.
- d) Preparan un listado de situaciones comunicativas cotidianas que contribuyen a la mejora de las relaciones interpersonales.

MEDIOS Y MATERIALES:

- Pizarra.
- Plumones.
- 02 papelotes grandes.

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

La evaluación de la estrategia se realizará en forma individual y grupal y en base al objetivo previsto.

ESTRATEGIA N.º 03: TRABAJAR EN EQUIPO

Es aquella predisposición que tiene una persona para reaccionar de una determinada manera frente a personas, cosas o sucesos del medio ambiente. Estas predisposiciones las adquirimos como resultado del proceso de socialización en que nos relacionamos con nuestro medio natural y social. Nuestras actitudes tienen tres componentes: cognitivo, afectivo, reactivo. De acuerdo a la inteligencia intrapersonal de Howard Gardner.

OBJETIVO

Analizar y comprender los elementos básicos de nuestras actitudes y la colaboración de los integrantes del grupo.

METODOLOGÍA

- a) Dinámica motivadora: “Rompecabezas” (Ver Anexo N.º 06)
- b) Discusión Controversial.
- c) Hacen un listado de las actitudes personales de su colega de trabajo y las analizan y comparan con los miembros de la sociedad y en forma personal también.
- d) Realizan la lectura: “Amarte”. (Ver Anexo N.º 07)

MEDIOS Y MATERIALES

Cartulina

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

La evaluación de la estrategia se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS

Las estrategias de comunicación para las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas, se hará en forma permanente durante todo el proceso, para que a partir de ella se proceda a las correcciones necesarias; y finalmente se hará una evaluación global para determinar los logros alcanzados.

CONCLUSIONES

1. El análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los docentes, determinaron que las relaciones interpersonales tienen muchas deficiencias en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.
2. De la interpretación de la entrevista al director, se identifican los problemas de comunicación, de las relaciones interpersonales y su incidencia en la formación profesional de los estudiantes del Instituto.
3. Como consecuencia de las deficientes relaciones interpersonales de los docentes, genera dificultades en los procesos educativos de la formación profesional y no permite cumplir con los objetivos trazados en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.
4. Las estrategias comunicativas basadas en la teoría de Howard Garden proponen elementos interrelacionados para desarrollar las relaciones interpersonales que permiten optimizar la convivencia y la comunicación a través de las tres estrategias propuestas.
5. Las estrategias comunicativas basadas en la teoría de Howard Garden, logran motivar a los docentes para ser capaces de superar sus problemas, a partir de responsabilidades compartidas, hacia un trabajo cooperativo con actitudes positivas con miras a una educación de calidad, eficiente y eficaz y pertinente al entorno del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.

RECOMENACIONES

1. La propuesta no profundiza las vinculaciones y consecuencias psicológicas que se producen en los diversos niveles de relaciones interpersonales entre docentes; se recomienda, para una mejor aplicación, profundizar el estudio para que ayude al mejoramiento de la formación profesional en el Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.
2. Hacer llegar la propuesta a la Dirección de la Institución Educativa, para su aplicación, que redundarán en el mejoramiento de la formación profesional no universitaria en todas las carreras del Instituto de Educación Superior Público Perú - Japón de Chachapoyas.
3. Se recomienda a las Instituciones Educativas del mismo o parecido nivel educativo, del Departamento de Amazonas, tomar en cuenta esta propuesta para facilitar la solución de los problemas en las deficientes relaciones interpersonales entre docentes y mejorar la formación profesional del nivel superior.
4. Se recomienda hacer extensivo a las diferentes instituciones educativas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que se tomen en cuenta las estrategias comunicativas para las relaciones interpersonales, como un eje dentro de la gestión institucional

BIBLIOGRAFIA

- Andreu, R.; Sieber, S. (2000), *La Gestión Integral del Conocimiento y del Aprendizaje*, Economía Industrial.
- Arnaut, A. (1996) *Historia de una profesión: Maestros de primaria en México, 1987/1993*. CIDE. México.
 - Aguerro, Inés, *La Escuela como Organización Inteligente*. Ed. Troquel, 1996. Buenos Aires-Argentina.
 - Banda, Alfonso (2008) *Gestión educativa, clima institucional y participación* Publiunsa. Arequipa.
 - Bartolí, A. (1992): *Comunicación y organización: La organización comunicante y la comunicación organizada*. Barcelona. Paidós.
 - Beckhard, R. (1969). *Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias*. Miami. Editorial Addison – Wesley.
 - Bonhome, C. (2004). *La empatía*. disponible en www.proyectopv.org/1-verdad/empatia.htm.
 - Borrell, F. (1996) *Cómo Trabajar en Equipo y Relacionarse Eficazmente con Jefes y Compañeros*, Ediciones Gestión 2000, S.A., Barcelona.
 - Braslavski, C. (1999) *Proyecto: Formación de formadores en gestión y política educativa*. Mecnograma. IPE.. Buenos Aires-Argentina.
 - Bris, Mario Martín. (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Educar. México.

- Burke, W. y Robertson, P. (1992). *Desarrollo Organizacional: Investigación, Teoría y Práctica*. Boston. Editores Handbook y Organización Psicológica.
- Chiavenato, Idalberto. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Cornejo; R. y Redondo, J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana.
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro249/
- Díaz Barriga, A. (coord). *Investigación Educativa, instituciones, sistemas educativos, procesos curriculares y de gestión*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa- Departamento de Investigaciones Educativas. 1993-1995. México.
 - Gairin Sallan, J. (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. España: L Muralla.
 - García Requena, F. (1997). *Organización escolar y gestión de centros educativos*. Málaga, España: Ediciones Aljibe.
 - Gil Pérez, D. (2001). La innovación en algunos aspectos esenciales -pero habitualmente olvidados- en el planteamiento de la enseñanza/ aprendizaje de las ciencias: las relaciones enseñanza-medio y el clima escolar. Disponible en Organización de Estados Americanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura: www.oei.org.co/oeivirt/gil02c.htm
 - Kaplan, R.S; Norton, D.P. (1996), “Cuadro de Mando Integral” (The Balanced Scorecard), Gestión 2000, Barcelona.

- LATAPÍ, P. (1999) *Magisterio: profesión despojada*, en *Revista Proceso* No. 1176, mayo. México.
- MAYO, A. y LANK, E. (2000): *Las organizaciones que aprenden: Una guía para ganar ventaja competitiva*. Barcelona: Gestión 2000.
- Medina Gallego, C. (1991). Escuela y violencia: una reflexión desde la cotidianidad escolar. *Educación y Cultura*, 24. pp.32-36.
- Medina Rivilla, A. (1989). *Didáctica e interacción en el aula*. Bogotá: Editorial Cincel.
- Muchinsky, H. (2000). *Psicología Laboral*. Pronap. SEP. México.
- Newton, M. y RAIA, A. (1972). *Desarrollo Organizacional: Evaluación, Tecnología y Procesos*. New York. Mc Graw-Hill.
- Oliva Gil, J. (1997). *El Clima en la organización escolar*. *Educación y Gestión*, IV (18), pp. 39-39.
- Porras, J. y Robertson, P. (1992). *Desarrollo Organizacional: Un Proceso de Desarrollo y Cambio*. (Segunda Edición) Boston. Editores Handbook y Organización Psicológica.
- Rivas, C. (1974) El educador y su responsabilidad en el cambio social. *Revista Educación*. Nº 153-154. Ministerio de Educación. Caracas.
- Sillóniz, A. (2004). *La motivación en el aula*.
Disponible en indexnet.santillana.es/rcs/_archivos/Recursos/religi3n/motivacion.pdf
- Silver, Paula. (1983) *Administración Educativa: Teorías, perspectivas y práctica*. Harper y Row Publishers, Nueva York-EE. UU.

- Senge, P. (1995), *La Quinta Disciplina*, Granica, Barcelona.
 - Strauss, S. (1999). *Administración de Personal*. Mc Graw-Hill.
 - Sveiby, Karl Erik (2000) "Capital Intelectual: La nueva riqueza de las empresas. Cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor. Ed. Gestión.
- Teixidó Saballs, J. Y CAPELL Castañer, D. (2002) Formación del profesorado orientada al desarrollo de competencias de gestión del aula de ESO; el afrontamiento de situaciones críticas. Disponible en Rev. Elect. Interuniv. Form. Profr., 5(1) (2002)
- Toro Álvarez, F. (2001). *El clima organizacional: Perfil de empresas colombianas*. Colombia: CINCEL Ltda.
- Torroba Arroyo, Isabel. (1993). *Evaluación del clima institucional*, Bordón: revista de Orientación Pedagógica. Vol. 45, Nº 1, Colombia.
- Villa Sánchez, A. y VILLAR Angulo, L. (Coords). (1992). *Clima organizativo y de aula. Teorías, Modelos e Instrumentos de medida*. Bilbao, España: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
 - Voli, F. (2004). *Sentirse bien en el aula*. Manual de convivencia para profesores. Madrid: Educar.
 - Wendell, F y BELL, C. (1995). *Desarrollo Organizacional*. (Quinta Edición). México. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
 - ZORRILLA, F. M.; M. Márquez y P. González. (1997) *La gestión pedagógica y la supervisión escolar*, Revista: Investigación Educativa, gestión y participación social. México.

TESIS

- Huapaya Blas, Luisa Angélica Tesis de Postgrado. Universidad Católica de Santa María. 2004. La gestión institucional y pedagógica en la calidad de la institución educativa: una propuesta de política comunal en el Distrito de Socabaya – Arequipa - Perú.
- Pachao Huamaní, Sandra Elizabeth Tesis de Postgrado. Universidad Católica de Santa María. 2003 importancia de las Relaciones Humanas en el proceso educativo y su incidencia en el rendimiento escolar en la asignatura de Matemática.
Rodríguez Gonzales, Lucila Tesis de Postgrado. Universidad Católica de Santa María. 2005 las Relaciones Humanas entre los docentes en el ámbito de la educación Arequipa.

Málaga Salinas Yobana Carina Tesis de Postgrado. Universidad Católica de Santa María. 2004 El problema de la Relaciones Humanas entre los miembros de la Comunidad Educativa de la I.E. N° 40164 José Carlos Mariátegui

DOCUMENTOS

□ Revista Quehacer, Núm. 2007, Julio 2007: Fortalecer a los gobiernos locales en la gestión educativa. p, 30.

PAGINAS WEB

- via-humana.blogspot.com/2006/11/apreciar-la-importancia-de-sostener.html
- www.munisocabaya.gob.pe/historia.php
- www.aqplink.com/arequipa/
- [Viahumana.blogspot.com/2006/11/apreciar la importancia de sostener.](http://Viahumana.blogspot.com/2006/11/apreciar%20la%20importancia%20de%20sostener)
- www.psicopedagogia.com/.../relaciones%20interpersonales
- www.down21.org/act_social/relaciones/main.htm
- html.rincondelvago.com/convivencia.html

ANEXOS

ENCUESTA A DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO PERÚ JAPÓN DE CHACHAPOYAS.

1. ¿Cómo califica usted las relaciones interpersonales en su institución educativa?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
2. ¿Ustedes ejecutan tareas en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
3. ¿En el transcurso del proceso educativo se desarrolla la comunicación en su institución educativa?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
4. ¿Está usted de acuerdo que las actividades educativas mejoran las relaciones interpersonales?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
5. ¿El Instituto proporciona espacios comunicativos para desarrollar las habilidades comunicativas?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
6. ¿Utiliza Ud. técnicas para ejercitar las relaciones interpersonales en el proceso pedagógico?
a) siempre () b) a veces () c) nunca ()
7. ¿Esta Ud. de acuerdo que desenvolverse correctamente desarrolla habilidades comunicativas?
a) si () b) no ()
8. ¿Está usted de acuerdo que las relaciones interpersonales desarrollan destrezas en los docentes?
a) si () b) no ()
9. ¿Al compartir con los demás, permitirá mejorar las relaciones interpersonales?
a) si () b) no ()

10. ¿Está usted de acuerdo que la comunicación permite relacionarnos de una manera adecuada?

a) si () b) no ()

11. ¿Las actividades educativas mejoran las relaciones interpersonales entre docentes y personal administrativo?

a) si () b) no ()

12. ¿La aplicación de las relaciones interpersonales le permitirá asimilar nuevos conocimientos?

a) si () b) no ()

13. ¿Está usted de acuerdo que la comunicación permite desenvolverse de manera personal?

a) si () b) no ()

14. ¿Ejecuta usted tareas para fortalecer las relaciones interpersonales?

a) si () b) no ()

15. ¿Está usted de acuerdo que la comunicación brinda capacidades de desenvolvimiento en su institución educativa?

si () b) no ()

16. ¿Está usted de acuerdo que las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación?

a) si () b) no () c) no contesta ()

GUIA PARA LA ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PERÚ JAPÓN DE CHACHAPOYAS.

1 ¿Cómo funciona la comunicación entre docentes en el Instituto?

—

2. ¿Diría Ud., que el grado de identificación de los miembros de los miembros de su institución educativa en relación con los objetivos institucionales es?

— 3.- ¿Cree que en su institución educativa existe preocupación por mejorar la comunicación y mantener informada a la comunidad educativa sobre los distintos aspectos del funcionamiento institucional?

4. ¿La institución a su cargo ha impulsado programas que fomenten las relaciones interpersonales?

—

ANEXO N.º 01**DINÁMICA: “EL CAOS”**

OBJETIVO: Conocer las diferentes órdenes y actitudes individuales para realizar el trabajo y descubrir cuando se logra bienestar personal e institucional.

MATERIAL:

Lápiz y papel **TIEMPO:**

2 horas.

DESARROLLO:

PRIMER PASO: El coordinador reparte hojas tantos como participantes haya, donde está escrito una serie de acciones y ordenes, cada participante debe actuar en el momento indicado, de acuerdo a lo que le indique la hoja que recibió. (Pararse, sentarse, hablar en voz baja, caminar en local, gritar, saltar, hablar en voz alta. etc.)

SEGUNDO PASO: El coordinador, da una señal y todos empiezan a actuar y a otra señal todos se detienen. Lo realizan varias veces.

ANEXO N.º 02

LECTURA: TAO DE LOS LÍDERES - JOHN EIDER

Toda conducta se compone de opuestos o polaridades. Si hago algo una y otra vez, más y más, aparecerá su polaridad.

Por ejemplo, la lucha por embellecerse afea a una persona, y tratar de ser amable con demasiado esfuerzo es una forma de egoísmo.

Cualquier conducta decidirá con exceso su opuesto: la obsesión de vivir sugiere preocupación de morir.

La verdadera sencillez no es fácil. ¿Hace mucho o poco tiempo desde que nos vimos? El jactancioso probablemente se siente pequeño e inseguro.

El que quiere ser primero termina último. Sabiendo como funcionan las polaridades, el líder sabio no empuja para que las cosas ocurran, sino que permite que el proceso se despliegue por si mismo.

El líder enseña más por el ejemplo que predicando a los demás como deberían ser. El líder sabe que las constantes intervenciones bloquean el proceso del grupo.

El líder no insiste para que las cosas salgan de una manera determinada. El líder sabio no busca ni mucho dinero ni mucha alabanza. Sin embargo, halla bastante de ambas.

SER UNO MISMO

El líder sabio no hace despliegues de santidad ni otorga títulos de buena conducta. Ello crearía un clima de éxitos y fracasos. Lo cual origina competencia y envidias. Lo mismo ocurre al enfatizar el *éxito material*:

Aquellos que tienen mucho se ponen codiciosos, y aquellos que tienen poco se hacen ladrones.

El líder sabio presta cuidadosa atención a toda conducta. Así el grupo se abre a

más y más posibilidades de conducta. La gente aprende mucho cuando está abierta a todo y no solo a imaginar lo que agrada al maestro.

El líder muestra que el estilo no es sustituto de la sustancia; que el conocimiento de algunos hechos no es más poderoso que la sabiduría sencilla; que crear una impresión no es más importante que actuar desde el centro de sí mismo.

Los participantes aprenden que la acción efectiva surge del silencio y de una clara conciencia de existir. En lo cual hallan una fuente de paz. Descubren que una persona con los pies en la tierra hace lo que necesita hacer con mayor eficacia que la persona que solo está ocupada.

Igualdad de trato

La ley natural es ciega, es la justicia imparcial. Las consecuencias de la propia conducta son ineludibles. Ser humano no es excusa. El líder sabio no pretende proteger a la gente de sí misma.

La luz consciente brilla igual sobre lo agradable que sobre lo desagradable. La gente no está mejor que el resto de la creación. El mismo principio esencial de los seres humanos lo es igualmente de todo.

Ni tampoco es una persona o un pueblo mejor que el resto de la humanidad. El mismo principio está en todas partes. Una persona vale tanto como otra. ¿Por qué jugar a los favoritos? Todo demuestra la ley.

El hecho que Dios no sea una cosa no significa que sea nada. Se necesita un poco de humanidad.

Sabiéndolo, el líder no pretende ser especial. El líder no murmura de otros ni pierde su aliento discutiendo sobre los méritos de teorías opuestas.

El silencio es una gran fuente de fuerza.
El líder sabio es como el agua

Considera al agua: el agua limpia y refresca todas las criaturas sin distinción y sin

juicio; el agua, libre y sin miedo, profundiza. Bajo la superficie de las cosas el agua es fluida y sensible; el agua sigue a la ley libremente.

Considera al líder: el líder trabaja en cualquier situación sin quejarse, con cualquiera persona o tema que se le presenta; el líder actúa de manera que todos se beneficien y sirve bien sin cuidarse del salario; el líder habla sencilla y honestamente e interviene para arrojar luz y crear armonía.

De mirar el movimiento del agua, el líder aprende, en la acción, el momento propicio lo es todo. Como el agua, el líder se somete. Porque el líder no empuja, el grupo no se resiente ni resiste.

Un buen grupo

Un buen grupo es mejor que un grupo espectacular. Cuando los líderes se convierten en superestrellas, el maestro apaga su enseñanza. Son muy pocas las superestrellas que tienen sus pies en la tierra. La fama engendra fama, y a poco, las superestrellas se ven arrastradas por si mismas.

Entonces se descentran y se destruyen. El líder sabio se instala a trabajar bien y luego deja que otros ocupen el sitio. El líder no arrebató éxitos por que no necesita fama. Un ego moderado demuestra sabiduría.

Liderato imparcial

¿Puedes meditar entre asuntos emocionales sin tomar partido ni escoger favoritos? ¿Puedes respirar libremente y permanecer relajado aun en presencia de apasionados temores y deseos? ¿Has aclarado tus propios conflictos? *¿Has limpiado tu propia casa?*

¿Puedes ser amable con todos los *bandos* y *dirigir* al grupo sin dominarlo?

¿Puedes *permanecer abierto y receptivo* ante cualquier tema que surja?

¿Puedes *mantener tu paz* cuando has hallado la solución y los demás aun luchan por descubrirla?

Aprende a mandar como quien imparte un alimento.

Aprende a mandar sin ser posesivo.

Aprende a ayudar sin que se note.

Aprende a mandar sin restringir.

Todo esto lo puedes hacer si permaneces imparcial, lúcido y *con tus pies en la tierra.*

Esto contra aquello

No pierdas de vista el principio único: *Como funcionan todas las cosas.* Cuando se pierde este principio y falla el método de *la meditación acerca de un proceso*, el grupo se hunde en discusiones intelectuales sobre lo que podría haber ocurrido, sobre lo que debía haber ocurrido, sobre lo que tal o cual técnica podrían haber hecho. *Pronto el grupo se peleará y se deprimirá.*

Una vez que abandonas el camino de la conciencia simple entras en el laberinto de las agudezas, de *las competencias*, y de las imitaciones. Cuando una persona olvida que la creación es una unidad, la lealtad se dispersa hacia todos secundarios como la familia, la aldea, o *la empresa.*

Nacionalismos, racismos, clasismos, sexismos: todos surgen cuando se pierde la conciencia de la unidad. La gente toma partido y favorece a este contra aquel.

ANEXO N° 03**DINÁMICA: “COMUNICACIÓN SIN SENTIDO” OBJETIVO:**

Identificar la importancia de la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales y realizar trabajos cooperativos.

MATERIALES:

Pizarra.

Plumones.

02 papelotes grandes

DESARROLLO:

1. Se solicita tres voluntarios
2. Se llama a uno y se le pide que empiece a dibujar cualquier cosa.
3. Luego se cubre lo que dibujó con el dejando descubiertas algunas líneas.
4. A la segunda persona, se le pide que continúe con el dibujo.
5. Luego, a la tercera persona se le solicita el procedimiento anterior.
6. Se descubre el dibujo.

DISCUSIÓN:

La discusión controversial se produce porque no hubo comunicación para realizar el dibujo cooperativo, así como relaciones interpersonales. Luego del diálogo y la discusión de identifica la importancia de que se requiere para poder llevar a cabo un trabajo conjunto e interrelacionado, al final se debe tener un acuerdo previo para alcanzar objetivos comunes e institucionales.

ANEXO N° 04

LECTURA: “ABRE TUS CANALES DE COMUNICACIÓN”

La mejor herramienta que puedes utilizar para comunicarte con otra persona es seguir hablando con ellos, no importa sobre qué. Las relaciones importantes dependen en gran medida del hecho de mantener abiertos los canales de comunicación. Intenta hablar con tus padres sobre las cosas cotidianas como una forma de mantener la conexión. Esto no significa que se lo tengas que contar absolutamente todo. En lugar de ello, desplaza el centro de atención hacia ellos para cambiar de tercio: pregúntales cómo les ha ido en el día, como ellos suelen hacerlo contigo.

Juan de quince años comprobó en carne propia cómo la falta de comunicación puede desembocar en problemas. Cuando Juan mencionó que estaba pensando participar en la obra de teatro del instituto, su madre se pasó varias semanas preguntando sobre el tema. Juan se sintió agobiado con las preguntas y la presión que él mismo se había impuesto para hacer un buen trabajo. Él quería guardarse algunos detalles y no quería explicarle a su madre cómo se sentía, lo cual fue levantando un muro que se interpuso en la confianza de ambos.

La intención de la madre no era presionarlo sino demostrarle su apoyo, lo cual no fue percibido por Juan. Al no hablar sobre ello el malentendido se fue haciendo más grande. Cuando Juan dejó de contarle sus cosas a su madre, ella asumió que tenía algo que ocultar y empezó a establecer límites con él.

Una alternativa mejor por parte de Juan habría sido contarle a su madre que se sentía presionado. Es posible que sus padres lo hubieran comprendido muy bien y también tolerar su sentido de independencia.

Así la comunicación estará en tus manos y cuanto más te comuniques con tus padres sobre tus actividades, incluso sobre cosas aparentemente irrelevantes, les harás pensar y les demostrarás que eres lo bastante maduro y responsable para tomar tus propias decisiones.

ANEXO N.º 05

DINÁMICA MOTIVADORA: “ROMPECABEZAS”

OBJETIVO: Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación y el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

MATERIALES:

Cartulina.

DESARROLLO:

- 1) Se preparan cinco sobres, donde se encuentran mezcladas las piezas que conforman los cinco rompecabezas.
- 2) Se solicitan cinco voluntarios que se sienten en círculo, alrededor de una mesa o en el suelo. En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.
- 3) Ningún miembro del grupo puede hablar, no se pueden pedir piezas, ni hacer gestos solicitándolas. Lo único que es permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes.
- 4) El coordinador indica que se habrán los sobres, que tienen un tiempo límite para armar el cuadrado, y que las piezas están mezcladas. El resto de los participantes observan y anotan todo aquello que les llama más la atención.
- 5) La dinámica termina cuando dos o tres participantes han completado su cuadrado o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.

DISCUSIÓN CONTROVERSIAL

La discusión se inicia con las preguntas: ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué dificultades tuvieron?, etc. A partir del desarrollo de la dinámica, es que se hace la reflexión sobre: el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo; las actitudes dentro de un campo de trabajo, etc.

Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y el contexto particular de cada grupo. Finalmente, el investigador orienta la reflexión en torno a la importancia de reconocer las cualidades personales y la de los demás para compartirlas y favorecer la convivencia.

ANEXO N.º 06**LECTURA: “AMARTE”**

Amarte es respetarte tal y como eres y reconocer tus debilidades y tus defectos para poder superarlos.

Amarte es sentirte bien con lo que eres y tener un sentimiento general de que lo que haces está bien y que eres una buena persona.

Amarte es admitir que eres imperfecto pero único y valioso.

Amarte es saber que mereces ser respetado, amado y valorado por los demás. Amarte es saber qué es lo que quieres en la vida y luchar por obtenerlo. Amarte es consolarte a ti mismo, confortarte y saber que pase lo que pase, nunca vas a rendirte.

Amarte es cuidar tu cuerpo, tu salud, tus pertenencias y tus sueños.

Amarte es creer que tú eres una persona importante y que tienes un propósito para estar aquí.

Amarte es sentir que mereces ser, tener y hacer lo mejor de lo mejor. Amarte es ser considerado con los intereses de los demás, pero nunca ponerlos delante de los tuyos.

Amarte no es andar de presumido por ahí alardeando. A esa gente más bien le falta amor propio y está desesperada por conseguirlo.

Amarte es tener compasión por ti mismo. No es sentir lástima por ti mismo, sino entender que, si cometes un error, te perdonas e intentas nuevamente a hacer lo mejor que puedes. *La autoestima es la base para una relación exitosa* y el ingrediente indispensable para el amor.

Tómate tu tiempo para recapacitar en la forma en que puedes aumentar tu autoestima, con el entendimiento de que es la base para tener una vida plena, satisfactoria y es la base para encontrar una relación plena de amor y comprensión.

Para que inicies tu trabajo en el aumento de la autoestima, te sugiero completar la siguiente lista con todas las razones que tienes para amarte más y para aceptarte cómo eres en este momento:

Porque soy único.

Porque me lo merezco.

Porque el amor empieza conmigo mismo.

Porque estoy haciendo mi mejor esfuerzo y no me rindo.

Porque si me lleno de amor eso será lo que tengo para ofrecer a los demás.

Porque Dios me ama.

Termina la lista. Seguro que vas a encontrar cientos de razones por las que mereces amarte más y más.

Hago énfasis en la importancia de la autoestima porque estoy seguro de que el amarte es el punto de partida para una vida plena, exitosa y llena de amor.

“Respetarse a sí mismo quiere decir que tienes un romance secreto contigo “

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Marino Eneque Gonzales**, asesor de tesis del trabajo de investigación de la estudiante Myriam Lizeth Tafur Marin.

Titulada:

"ESTRATEGIAS COMUNICATIVA BASADAS EN LA TEORÍA DE HOWARD GARDEN PARA DESARROLLAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PERÚ JAPÓN DE CHACHAPOYAS", luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 24 de Setiembre de 2022



Dr. Marino Eneque Gonzales
ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Miryan Tafur
Título del ejercicio:	tesis Lizeth Tafur
Título de la entrega:	tesis final
Nombre del archivo:	TESIS_MYRIAM_TAFUR_MAR_N_2_1_1.docx
Tamaño del archivo:	646.55K
Total páginas:	78
Total de palabras:	21,298
Total de caracteres:	119,635
Fecha de entrega:	10-ago-2022 08:50p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1878074108



Dr. Marino Eneque Gonzales
ASESOR

tesis final

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	0%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de internet	9%
2	www.schoolandcollegelistings.com Fuente de internet	1%
3	www.monografias.com Fuente de internet	1%
4	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	issuu.com Fuente de internet	<1%
8	regionamazonas.gob.pe Fuente de internet	<1%
9	iestpperujapon.edu.pe Fuente de internet	<1%



Dr. Marino Eneque Gonzales
ASESOR