

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS**

**PLAN PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS DE LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10623 DEL CASERÍO  
“SAUCEPAMPA”, DISTRITO DE KAÑARIS, AÑO 2015**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la  
Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica**

**AUTOR:**

**Lic. ELIZABETH FUSTAMANTE SILVA**

**ASESOR:**

**Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO**

**LAMBAYEQUE, 2019**

---

**Dr. CARLOS SALVADOR REYES APONTE**  
**PRESIDENTE**

---

**M.Sc. MIGUEL ALFARO BARRANTES**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. FÉLIX AQUILEO LÓPEZ PAREDES**  
**VOCAL**

---

**Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO**  
**ASESOR**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN

Nº 000065



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12.30 horas del día 03 de Junio del año dos mil 19, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución Nº 1109-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 18/04/19 conformado por:

Carlos Rojas Spanti PRESIDENTE(A)  
Miguel Alvaro Barran Tes SECRETARIO(A)  
Felix A. Lopez Paredes VOCAL

con la finalidad de evaluar la tesis titulada Plan para superar las deficiencias de las relaciones interpersonales en la comunidad Educativa de la Institución Educativa Nº 10623 del barrio "Sanapampa" Distrito de Kananis año 2015

presentado por el (la) / los (las) tesista(s) Elizabeth Fustamanti Silva

Y asesorado por Dr. Julio Sevilla Exerico

sustentación que es autorizada mediante Resolución Nº 1422-2019 UP-D-FACHSE, de fecha 26/05/2019

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97º, 97º 99º, 100º, 101º, 102º, y 103º; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a 14 sustentante(s), quien(es) procedió (ieron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones, quien(es) obtuvo (obtuvieron) 68 puntos que equivale al calificativo de Regular

En consecuencia el (la) / los (las) sustentante(s) queda(n) apto (s) para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Especialidad Educativa Estratégica

Siendo las 13.30 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Observaciones: \_\_\_\_\_

## **DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

**Lic. ELIZABETH FUSTAMANTE SILVA**, Investigadora Principal y **Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO**, Asesor del Trabajo de Investigación “**PLAN PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10623 DEL CASERÍO “SAUCEPAMPA”, DISTRITO DE KAÑARIS, AÑO 2015**”; declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 03 de Junio de 2019.

---

**Lic. ELIZABETH FUSTAMANTE SILVA**  
**INVESTIGADORA**

---

**Dr. JULIO CÉSAR SEVILLA EXEBIO**  
**ASESOR**

## DEDICATORIA

*El presente trabajo de Investigación lo dedico a mi padre Miguel Lizandro y Juana. Además, en memoria de mi señora madre; María Santos que me guía desde el cielo, mis abuelos; Alejandrina y Manuel; mis tíos: Segundo, Máximo y Francisca Silva.*

*A mis hermanos; José Heberth, María Santos y Celinda; por darme su apoyo y su confianza para seguir adelante, y así obtener uno de mis objetivos trazados.*

*A todas las personas del Caserío de Saucepampa- Kañaris; quienes me brindaron su apoyo para lograr con éxito mi maestría.*

*Ya mi esposo Soriano por su apoyo, su comprensión y sus buenos deseos para mi persona.*

*Gracias.*

# ÍNDICE

<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO .....</b>	<b>13</b>
1.1. Ubicación .....	13
1.1.1 Aspecto Histórico Del Caserío Saucepampa.....	13
1.1.2 Aspecto Geográfico .....	14
1.1.3 Vías de Comunicación.....	15
1.1.4 Recursos Naturales .....	16
1.1.5 Aspecto Económico.....	16
1.1.6 Aspecto Demográfico .....	16
1.1.7 Aspecto Social .....	17
1.1.8 Aspecto Político.....	17
1.1.9 Aspecto Cultural .....	18
1.1.10 Manifestaciones Culturales.....	18
1.2. Evolución Del Objeto De Estudio .....	18
1.3. Como se presenta el problema en la I.E.....	24
1.4. Metodología .....	26
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>33</b>
2.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner .....	33
2.1.1. La Inteligencia Interpersonal .....	33
2.1.2. Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.....	35
2.2. Relaciones Interpersonales.....	37
2.3. Definición Conceptual .....	41
<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y DISEÑO DE LA PROPUESTA .....</b>	<b>44</b>
3.1. Diagnóstico del Problema.....	44
3.2. Diseño de la Propuesta.....	55

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>80</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>84</b>

## RESUMEN

Se ha comprobado que la ausencia de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Saucepampa perjudica toda la organización de la empresa educativa, trayendo consigo: desorden, indisciplina, indiferencia, negativa de apoyo de todas las partes que conforman la comunidad educativa, retraso en el desarrollo educativo y comunal. Siendo el objetivo general. Diseñar un plan estratégico para superar las deficiencias de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa”, distrito de Kañaris, año 2014. Siendo la hipótesis a defender : “Si se diseña un plan , basado en la Teoría de Gardner y Goleman, entonces es posible ,superar las deficiencias de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de las Institución Educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa” ,distrito de Kañaris, año 2016” .Buscando propiciar y lograr el acercamiento entre los estamentos que conforman la comunidad educativa institucional, establecer y fortalecer la cultura de las buenas relaciones interpersonales y lograr la participación activa de todos los involucrados que garantice la práctica de un trabajo en equipo, en donde todos comparten responsabilidades que beneficie a los estudiantes y al desarrollo educativo comunal.

Palabras claves. Plan estratégico, relaciones interpersonales, comunidad educativa, acercamiento entre estamentos.

## **ABSTRACT**

It has been found that the absence of interpersonal relationships in the educational institutions of Saucepampa is unfavorable harms the entire organization of the educational enterprise, bringing with it: disorder, indiscipline, indifference, negative support from all parties that make up the educational community, delay in educational and communal development. Being the general objective. Design a strategic plan to overcome the deficiencies of interpersonal relationships in the educational community of Educational Institution No. 10623 of Caserío "Saucepampa", district of Kañaris, year 2014. Being the hypothesis to defend: "If a plan is designed based on the Theory of Gardner and Goleman, then it is possible to overcome the deficiencies of interpersonal relationships in the educational community of Educational Institution No. 10623 of Caserío "Saucepampa" district of Kañaris, 2016. "Looking to promote and achieve rapprochement between the estates that make up the institutional educational community, establish and strengthen the culture of good interpersonal relationships as institutional educational wealth and achieve the active participation of all involved to ensure the practice of teamwork, where everyone shares responsibilities that benefit the students and the communal educational development.

Keywords. Strategic plan, interpersonal relationships, educational community, approach between estates.

## INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis cobra relevante importancia de estudiar, porque: En el contexto del distrito de Kañaris, aún existen instituciones educativas que funciona afectando favorablemente las relaciones interpersonales, poniendo en riesgo el clima escolar; dentro de este contexto se ubica la institución educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa”. Se ha comprobado que la ausencia de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Saucepampa es desfavorable que perjudica toda la organización de la empresa educativa, trayendo consigo: desorden, indisciplina, indiferencia, negativa de apoyo de todas las partes que conforman la comunidad educativa, retraso en el desarrollo educativo y comunal.

Esta realidad exige responsabilidad para ejecutar un plan estratégico, teniendo en cuenta: Propiciar y lograr el acercamiento entre los estamentos que conforman la comunidad educativa institucional. Establecer y fortalecer la cultura de las buenas relaciones interpersonales como riqueza educativa institucional. Lograr la participación activa de todos los involucrados que garantice la práctica de un trabajo en equipo, donde todos comparten responsabilidades que beneficie a los estudiantes y al desarrollo educativo comunal. Siendo el objetivo general: Diseñar un plan estratégico basado en la Teorías de Gardner y Goleman para superar las deficiencias de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa”, distrito de Kañaris, año 2014

Y los objetivos específicos: Diagnosticar cómo se manifiestan las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa”. Determinar los factores de gestión que deterioran las relaciones interpersonales de la I.E. Estructurar los aportes teóricos de la propuesta.

Siendo la hipótesis a defender : “Si se diseña un plan basado en la Teoría de Gardner y Goleman, entonces es posible superar las deficiencias de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de las Institución Educativa N° 10623 del Caserío “Saucepampa” distrito de Kañaris, año 2016”

En el Capítulo I, denominado “Análisis del Objeto de Estudio”, se ha identificado y formulado el problema de investigación, previa ubicación del contexto y escenario de dicha investigación y, luego de la identificación de las manifestaciones y caracterización

del problema. Aquí también se formula el proceso de construcción del objeto y se elabora el proceso de descripción de la investigación.

El Capítulo II, denominado “Marco Teórico”, se desarrolló teniendo en cuenta los antecedentes nacionales e internacionales, y, así mismo, las dimensiones de la variable independiente y dependiente, enmarcados en sustentos reales y una minuciosa investigación de los temas que abordó el presente trabajo de investigación.

En el capítulo III, se presenta los resultados obtenidos en la investigación, después de la aplicación de la encuesta, los cuales han sido organizados y sistematizados en cuadros y gráficos que han permitido el análisis e interpretación de los mismos y la verificación de hipótesis mediante la discusión de los resultados. En este capítulo también se propone un modelo de gestión institucional para mejorar el clima organizacional; así como, la validación por expertos, del modelo de la propuesta.

**CAPÍTULO I**  
**ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

# CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

## 1.1. Ubicación

La I.E. N° 10623 del caserío Saucepampa, distrito de Cañaris, tiene cumplido 39 años de vida institucional al servicio de la formación de la niñez saucepampina desde un inicio la I.E. funciona en su local propio.

Sus autoridades ante la urgente necesidad de contar con una Institución Educativa del nivel Primario, empezaran a gestionar, formando una comisión se dirigieron a la Dirección Zonal ,Área de Desarrollo Educativo, en ese tiempo, a solicitar la creación de una I.E ,nivel primaria ,e iniciaron un colegio particular pagando los padres de familia a un muchacho que tenía su primaria completa para que este cumpla con el rol del profesor, logrando conseguir sus objetivos en el año 1976 en el mes de junio su anhelada creación; teniendo como Directora (e) a la prof. Rosa Huamanchumo Casas, iniciando su actividad educativa con un Total de 30 alumnos matriculados; y como presidente de la Asociación de Padres de Familia al Sr. Ramón Pariacuri Rinza.

En la actualidad, la I.E cuenta con 3 plazas presupuestadas, 1 profesor nombrado, 2 profesores contratados, cuenta con una población estudiantil de 94 niños con 3 aulas, comedor. La futura expectativa es la construcción de 2 aulas, 1 Dirección con material concreto, que se encuentra en gestión.

### 1.1.1 Aspecto Histórico Del Caserío Saucepampa

#### a) Etimología:

Saucepampa, etimológicamente proviene de dos voces reales que son:

**Sauce:** Es nombre de una planta, que existía en el lugar

**Pampa:** Es un lugar plano, en un lugar accidentado.

## **b) Etapa de la creación (1971)**

Antes de esta fecha, los pobladores a la ex hacienda Santa Lucia, teniendo como sede a Huayabamba, donde tenían que cumplir sus obligaciones como comuneros en todas las actividades.

Obstaculizando las actividades para educar a sus hijos y así mismo para evitar de caminar 8 a 9 horas a Huayabamba para cumplir sus obligaciones; tales situaciones obligaron a preocuparse los padres a organizarse para a partir de ese año solicitar la creación del caserío ante las entidades correspondientes.

### **1.1.2 Aspecto Geográfico**

#### **a.- Situación:**

Saucepampa, es un escenario que se encuentra situado al norte de su capital del distrito de Cañaris, aproximadamente a 180 Km de distancia de la provincia de Ferreñafe y a 75 Km de su capital distrital y a una altura de 2600 m.s.n.m

#### **b.- Limites:**

Norte : Limita con la quebrada Togra (Yerma) y río Huancabamba.

Sur : Limita con el caserío Pamaca

Este : Limita con el caserío Sigues.

Oeste : Limita con el caserío Quirchima.

#### **c.- Clima:**

Presenta 3 variedades de clima de acuerdo a la ubicación

Zona Alta Frio: intenso con precipitaciones constantes en las épocas de lluvias.

Zona media templado con vientos suaves que corren de norte a sur en mayoría de su tiempo con cielo despejado.

Zona baja: Calor moderado favoreciendo al cultivo de árboles frutales.

**d.- Extensión:**

El caserío Saucepampa tiene una extensión aproximada de 25 Km<sup>2</sup> entre cerros, quebradas, lomas, pampas, montañas y puquios.

**e.- Hidrografía:**

Por la parte este recorre el río Kañariacu y por el lado norte recorre la quebrada Togra de los cuales se utilizan una mínima cantidad para el riego de cultivos, debido que las aguas corren a una profundidad.

### **1.1.3 Vías de Comunicación**

Presenta dos vías importantes de comunicación:

**a.- El radio**

La mayoría de la población disfruta y recrea con la música folclórica. Así si mismo se informan del acontecer regional, nacional e internacional, por medio de los programas noticiosos.

Las emisoras más escuchadas son:

Radio primavera (Chiclayo)

Radio Programa del Perú (Lima)

Radio JHC (Chiclayo)

Radio Marañón (Jaén)

**b.- Caminos de Herradura**

Son caminos pequeños que forman una red de comunicación entre caseríos aledaños y son puntos de salida a la marginal de la carretera Nor oriental, para hacer su comercio y salida a las ciudades urbanas.

#### **1.1.4 Recursos Naturales**

##### **a.- Flora**

Está formada por la vegetación arbórea y arbustiva, que crece y forman bosques, las cuales sirven de gran utilidad para el hombre para construir sus viviendas y otros se utilizan como medicinas así mismo para tintes y otros.

##### **b.- Fauna**

En este caserío en las parte altas se ubica una montaña de gran extensión donde existen muchas variedades de animales silvestres, algunos en peligro de extinción como: El oso, pava aliblanca, el venado, torcasa, por la tala discriminada de los bosques, corriendo a estos animales de su hábitat.

#### **1.1.5 Aspecto Económico**

##### **a.- Principales Actividades Económicas**

La principal actividad económica es la agricultura que se realiza en función a las épocas de lluvias y verano según autoconsumo y así mismo se dedican a la crianza de ganado y animales domésticos.

Los productos más sembrados son: maíz, papa, trigo, cebada, y otras menestras.

##### **b.- Textilería**

La mayoría de las mujeres se dedica a la actividad de tejer en la casa haciendo mantos, ponchos, anucos, de diferentes modelos para uso personal y de su familia

#### **1.1.6 Aspecto Demográfico**

**a.- Población Total:** El caserío de Saucepampa tiene una población de 300 habitantes entre hombres, mujeres y niños.

### **1.1.7 Aspecto Social**

El caserío de Saucepampa se encuentra organizado por las siguientes organizaciones sociales:

Institución Educativa N° 10623

Club de Madres “Santa Teresa”

Club de Deportes “Jesús Nazaret Cautivo”

Delegación Comunal

Ronda campesina

Comités de Gestión

Iglesia Evangélica “Asamblea de Dios”

### **1.1.8 Aspecto Político**

**a.- Principales autoridades:** Las autoridades que representan ha dicho caserío son:

El teniente gobernado político, es la máxima autoridad que representa al gobierno central.

Delegado comunal, su función es velar por la seguridad, representa y hace cumplir las normas de distribución en forma equitativa de las tierras comunales.

Rondas campesinas, es una organización comunal del campesinado, que vela por el orden y respeto a los derechos de la persona

### 1.1.9 Aspecto Cultural

Las comunidades mantienen viva las manifestaciones incaicas como es el idioma quechua, costumbres tradicionales como vestimenta, expresión, colectiva, creencias en fenómenos naturales

### 1.1.10 Manifestaciones Culturales

La población manifiesta una mezcla de culturas o épocas de ante pasados como la época incaica, de la hacienda Santa Lucia y la época actual, influenciando modelos de vida los cambios constantes.

**Costumbres:** se mantiene hasta la actualidad, el saludo, quedamiento, dedicación del niños, Landa, Agua del socorro, Cuchi Mikuy entre otros

**Vestimenta típica:** Las mujeres se visten con polleras, camisas de colores, pañuelos y sombreros, y en cambio los hombres utilizan el poncho y la alforja.

**Platos típicos:** Son: sopa de trigo, saltadito de olluco, chicharon con mote, el shurumbo, la tortilla de trigo, queso con mote, etc.

**Folklore:** Tenemos: El taki, danza cascabel y la música huayno.

**Fiestas Populares:** Año Nuevo, yunza carnavalesca, Semana Santa, día de la madre, día del padre, día de la patria, fiesta patronal, Jesús “Nazareno Cautivo”, aniversario de la I.E y la clausura del año escolar

## 1.2. Evolución Del Objeto De Estudio

Recordemos que transformar la escuela para mejorar la calidad de la educación básica, tiene varios significados e implicancias, se trata de un proceso de cambio a largo plazo, que tiene como norte el conjunto de acciones que exige el interactuar de los actores como integrantes de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativos, padres y madres de familia y la comunidad local, etc.), que conlleva a mejorar la eficacia y la eficiencia de la acción educativa en sus diferentes

contextos. Esta aspiración se plantea en la práctica de las relaciones humanas en sus diferentes contextos:

Las relaciones personales en los Centros Educativos”, manifiestan que las relaciones personales son cruciales para nuestro desarrollo como personas, Lera (2015), sostiene que en un primer lugar los seres humanos percibimos las interacciones sociales que se dan en nuestro entorno, siendo las relaciones con nuestros progenitores y cuidadores los primeros modelos; posteriormente se amplía el contexto y se perciba otros adultos, otros iguales, incluyendo los medio de comunicación.

En EE.UU. se afirma que la organización influye en quienes trabajan con ella (Muñiz – 2016), porque proporciona la cultura las relaciones laborales y el sistema de gestión, el desarrollo del clima laboral; el clima laboral también lo conforman el medio ambiente humano y físico, el conjunto de variables, cualidades, propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto.

En Francia, quienes administran la educación con el asesoramiento de expertos se preocupan en afirmar que el modelo de las relaciones humanas es la parte relevante en el ejercicio antes que las prácticas de los líderes individuales. El supuesto es que la interacción de grupos, el papel de la alta gerencia es establecer buen clima, minimizando las diferencias jerárquicas, incrementando la influencia de todos los grupos que conduzcan el incremento de la producción. En el Perú, a medida que avanza el siglo XXI, las tendencias económicas y demográficas están causando impacto en las relaciones interpersonales; en muchas ocasiones esta realidad social institucional muestra, un impacto desfavorable, como el caso del colegio emblemático de Arequipa “Independencia Americana”, institución que tiene un funcionamiento de 182 años que afronta una serie de problemas como resultado de las deficientes relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, se evidencia por ejemplo:

- ❖ Escasa comunicación entre docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades.
- ❖ Ausencia de convocatorias entre miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Presencia de divisionismo interestamentario.
- ❖ Fraccionamiento en la unidad de la familia educativa.

- ❖ Hechos de indisciplina estudiantil.
- ❖ Indiferencia del padre y madre de familia para apoyar la labor pedagógica institucional.
- ❖ Se evidencia hechos de autoritarismo directivo-jerárquico institucional.
- ❖ Se evidencia desorden organizacional. Estos hechos han propiciado el deterioro de las buenas relaciones humanas que están en desmedro de la buena marcha y el desarrollo de la institución educativa.

Torres y, Oliver (2012), en su Tesis titulada “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del Instituto Superior Particular la “Pontificia” del distrito Carmen Alto, provincia de Huamanga – Ayacucho, Perú: Para optar el grado académico de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Sostiene que :Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI ciclo – 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto, provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ( $\chi^2 = 63,80; P=0,00 < 0,05$ ) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Despeño Docente ( $\chi^2 = 21,43; P = 0,00 < 0,05$ ).La investigación ha estado orientada a dar cuenta de la relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del Instituto Superior particular “La Pontificia” distrito Carmen Alto, provincia de Huamanga – Ayacucho –Perú. Se entiende que la calidad de la gestión administrativa se mide con el involucramiento de todos quienes tienen que ver con los servicios que brinda la institución educativa del nivel superior, por ejemplo: Personal administrativo (Apoyo secretarial, seguridad, soporte técnico, logísticas, limpieza, imagen institucional, etc.), personal directivo-jerárquico. La Gestión Administrativa debe ser evidente con calidad y calidez en todas las áreas que comprende la institución.

Ramírez, Y, y Aguilarte, I (2010), en su tesis titulada “La Comunicación Asertiva como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes”, para optar el grado Académico de Maestría en Educación, en la Universidad Central

Venezuela, quien concluye que: Los planteamientos y los análisis permitirán deducir y justificar el diseño del módulo instruccional sobre la comunicación asertiva dirigido a los docentes del 6to. Grado de educación primaria de la U.E. José Antonio Anzoartegui por cuanto el mismo permitirá satisfacer las necesidades detectadas durante la observación donde sólo el 17% de los docentes interactuaban con sus alumnos durante el desarrollo de las clases, que el 16% se mostraba hostil con sus alumnos cuando estaban molestos, que el 16% manifiesta ansiedad y otro 20% desgano durante el desarrollo de la jornada diaria. Por otro lado, un 50% de los docentes tienden a aislarse cuando tienen algún desacuerdo con sus alumnos. Así mismo, los resultados revelaron que los docentes encuestados estaban de acuerdo con realizar el taller sobre la comunicación asertiva, para afianzar las relaciones interpersonales; así como también fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es pertinente dejar en claro, que el estudiante, no solamente tiene contacto comunicacional con los docentes de la institución educativa, sino también se comunica con los demás trabajadores como son: portería, secretaria, auxiliar de educación, el responsable de computación, trabajadores administrativos, en algunas oportunidades con el personal directivo, creándose la necesidad que la capacitación debería ser para el 100% de trabajadores y el estudiante pueda vivenciar el cambio y se sienta más seguro y establezca confianza personal e identidad con la institución.

Vera Muñoz, M. (2012) en su tesis titulada “Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos del nivel primaria USE O2”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de Magister en Educación; quien afirma que: La formación académica y el liderazgo del director influyen en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos en mención. La muestra estuvo conformada por 33 Centros Educativos del nivel primario, entrevistados en relación a su formación académica se obtuvo el resultado que 17 directores solo tienen título profesional; los directores que tienen otros estudios o parte del título siempre desarrollan su trabajo de una manera adecuada, los directores evaluados son de ánimo invariable y tienen confianza en sí mismos y son el 60% de un total de 33 directores, lo que les hace que tomen decisiones oportunas durante el desempeño de su función directiva. Es evidente el hecho de descuido administrativo que se genera en el ámbito de la USE O2 de Lima porque es de domino

general que para ocupar un cargo directivo, se requiere una elevada formación académico-profesional, como mínimo el título profesional, complementada con estudios de post grado que garantice la gestión administrativa de calidad y se constituya en líder académico en la institución educativa que representa.

Yagosesky, R (2015), en su tesis titulada “La Comunicación asertiva para establecer vínculos satisfactorios y afectivos en docentes y estudiantes de secundaria de Alicante – Madrid”, presenta en la Universidad de Alicante-Madrid-España, para optar el grado académico de Doctor en educación; quien concluye que: Una forma de comunicación basada en el respecto por uno mismo y por los demás, implica poder expresar de manera clara, directa y honesta aquella que se considera justa para cada uno y que obedece a lo que se siente y desea realmente. A través del empleo de la asertividad, se obtiene una serie de beneficios, como son: un aumento de la autoconfianza, ante la posibilidad de expresarse con autenticidad; establecer relaciones de mayor calidad basados en la sinceridad; reducir al mínimo la posibilidad de malos entendidos; vencer gradualmente el sentimiento de culpa que se padece cuando no se dice lo que se piensa; suprimir la tendencia a la agresividad típica del resentimiento, la acumulación de situaciones inconclusas; y muy especialmente, impedir que las personas manipulen y abusen de los demás. Se entiende que toda comunicación asertiva y de calidad, se constituye en el nexo que articula el acercamiento entre docentes y estudiantes, pero este tipo de comunicación más sinceras de mayor apertura debería ampliarse a los demás trabajadores de la institución educativa y a los padres, madres de familia como un trabajo holístico comunicacional que mejoren las buenas relaciones humanas y sociales.

Espíritu Mejía, Y. (2014 ) en su tesis titulada: “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria de Vitarte jurisdicción de la UGEL N° 06 – Distrito de Ate Vitarte”, presentado en la Universidad Nacional de Educación, para optar el grado académico de Magister en Educación; en su conclusión N° 1 define :Existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación, principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional de las instituciones educativas. El buen manejo del clima organizacional, debió ser más integral en el que se note el involucramiento

de todos los estamentos que componen la comunidad educativa que asegure un clima organizacional de calidad y con calidez que beneficie los servicios educativos en el medio.

García Cruz, J. (2014), en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académica Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “Mayor de San Marcos”, presentada en la Facultad de Educación, para optar el Grado Académico de Doctor en Educación; su conclusión con relación a la hipótesis planteada general N° 1, define: <sup>12</sup> Cómo el valor  $P0\ 0,000 < 0,05$ , podemos afirmar que la calidad de la Gestión Académica Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Universidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. período 2007-I. Esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 37,5%. Se evidencia que al interior de la Unidad de Post-Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos existen elementos que determinan ciertos márgenes de conformidad y armonía que no hacen posible un mayor nivel de relación y aceptabilidad entre la Gestión Administrativa y el desempeño docente que repercute en el servicio educativo que brinda la escuela.

Valeriano Ortiz, J. (2010), en su tesis titulada: “Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Aplicando la Teoría del Enfoque Sistemático”, presentado a la Facultad de Educación, para optar el Grado Académico de Magister en Educación en la U.N.M.S.M. En su conclusión N° 15 inc. “a” define: La Facultad de Ciencias Administrativas no cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y su Organigrama Estructural, donde se refleje el desarrollo de las funciones generales de las unidades orgánicas, se precisen los niveles de autoridad, grados de responsabilidad y líneas de coordinación. La conclusión que ofrece la autora del trabajo, devela que al interior de toda una organización que representa la Universidad, se dan hechos que ponen en riesgo los principios de la administración pública, lo que constituye prioridad realizar acciones de implementación y capacitación en el marco de la psicología organizacional.

Pini Gastiaburú, Carlos Robert (2014), realizó un estudio titulado “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de escuelas”,

tesis para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Chile, para optar el grado de Magister en Educación. Las conclusiones de la investigación demuestran que la formulación y evaluación de proyectos educativos con la participación de los actores incrementa la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a generar procesos decisorios diferentes, en los que no solamente intervienen los que tradicionalmente deciden sino que amplían la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. Constituye un insumo que alimenta el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándolas en la gestión institucional. El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión constituye el norte de todo el trabajo institucional, sin embargo se ha omitido el proceso de su elaboración e implementación por los mismos autores, que exige el concurso organizado de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa en la práctica del trabajo en equipo.

### **1.3. Como se presenta el problema en la I.E.**

Es de dominio general admitir que la misión de toda empresa educativa es de responder al encargo social que la sociedad en su conjunto delega, encarga que el Estado debe asumir con entera responsabilidad, a este reto también se suma el equipo de trabajadores de la Institución Educativa N° 10623 del Caserío Saucepampa – Kañaris.

En esta situación los docentes asumen responsabilidad compartida para tender los puentes que vehiculice la socialización entre los miembros de la comunidad educativa, teniendo en cuenta sus aspiraciones como grupo organizado que en su interrelación se visualice una educación ciudadana, democrática e intercultural. Razón más que suficiente que permita reconocer que la investigación está orientada al estudio de las relaciones interpersonales que practica la comunidad educativa en la institución No #

10623 del Caserío Saucepampa, comprensión del distrito de Kañaris, jurisdicción de la provincia de Ferreñafe, región Lambayeque.

La población que comprende el caserío Saucepampa, es de 50 familias, las mismas que tienen como lengua nativa, el quechua y como segunda lengua el castellano, dedicándose a las labores comunales de la agricultura, la ganadería en baja escala, la crianza de animales menores. La institución educativa cuenta con infraestructura adecuada en mérito a las necesidades en el nivel educativo.

En cuanto a la carga docente, la institución educativa cuenta con un docente nombrado y ocho docentes contratados, con una población estudiantil de 195 estudiantes del 1<sup>ro</sup> al 6<sup>to</sup> grado de primaria, los servicios educativos los brinda en turno mañana. Cuenta con un registro de 38 padres de familia, a quienes les asiste la responsabilidad de participar directamente con las labores educativas, hecho que se practica con marcadas limitaciones.

Las consecuencias derivadas de las deficientes relaciones interpersonales entre los docentes se hacen visibles en el trabajo educativo ya que se evidencian:

- I. Celo profesional.
- II. Conflictos personales, los que se manifiestan en el mal desempeño de sus funciones y la desintegración del equipo docente, originando tensiones que pueden desembocar en violencia y/o agresividad.
- III. La falta de confianza.
- IV. Trabajo desorganizado.
- V. Competencia desleal.
- VI. Insatisfacción en el trabajo.

Remarcando las relaciones entre estamentos que compone la comunidad educativa evidencia las características siguientes:

- Ausencia de convocatoria para el trabajo en equipo que beneficia al servicio educativo.
- Debilidad funcional y liderazgo en la práctica de representación institucional.

- Vulnerabilidad y fragilidad en la toma de decisiones individuales de quienes integran la comunidad educativa.
- Antagonismo entre los estudiantes que conforman la comunidad educativa.
- Presencia de indisciplina escolar en los estudiantes de grados superiores.
- Usurpación de funciones en el cumplimiento de responsabilidad.
- Ausencia de sentido común entre los estudiantes que conforman la comunidad educativa.
- Limitado apoyo del padre de familia en la labor técnico pedagógica.

#### 1.4. Metodología

Atendiendo al tipo de investigación, se utilizó el diseño descriptivo - propositivo, cuyo esquema es el siguiente



Donde:

**G** : Es el grupo

**X** : Es el instrumento.

**P** : Propuesta.

Para la realización del presente trabajo de investigación se tomó como población maestra a 6 docentes, 100 estudiantes y 38 padres de familia pertenecientes a la Institución Educativa de Primaria N° 10623 Saucepampa, distrito Kañaris.

Para su designación se empleó el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio del investigador que se presenta en la siguiente tabla:

## **TABLA N° 01**

### **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA POBLACION MUESTRAL DE LA I.E. PRIMARIA N° 10623 SAUCEPAMPA, DISTRITO KAÑARIS-2014**

	F	%
Docentes	6	4.00
Alumnos	100	69,00
Padres de Familia	38	27.00
<b>T O T A L</b>	<b>144</b>	<b>100.00</b>

**FUENTE:** CAP-Docentes, Nómina de Matrícula y Padrón de Asociados

**FECHA:** Marzo - 2017

Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **A) TÉCNICAS DE GABINETE.**

La aplicación de dicha técnica permitirá recopilar información proveniente de diversas fuentes, la que se materializará mediante el empleo de los siguientes instrumentos.

#### **FICHAS DE RESUMEN**

Tiene como finalidad organizar en forma concisa los conceptos más importantes que aparecen en una o más páginas.

Usaremos esta ficha para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias que servirán como contexto cultural de nuestra investigación (Marco Teórico)

#### **FICHAS TEXTUALES:**

Transcriben literalmente contenidos de la versión original. Lo usaremos para consignar aspectos puntuales de la investigación como marco conceptual, principios de la investigación.

**FICHAS DE COMENTARIO:** representa el aporte del lector. Es la idea personal que emite el lector de una lectura o experiencia previa. Lo usaremos para comentar los cuadros estadísticos y los comentarios de los antecedentes.

**FICHAS DE REGISTRO:** permite anotar los datos generales de los textos consultados. Se usará para consignar la bibliografía.

## **B) TÉCNICAS DE TRABAJO DE CAMPO.**

Las técnicas de campo utilizadas en la presente investigación son la encuesta y la observación, las mismas que se valieron de los siguientes instrumentos:

**EL TEST:** instrumento en el cual se plantean 20 ítems en base a criterios relacionados con programación de acciones, logros de objetivos, gestión institucional, relación recíproca institucional, relación y empatía, y relación y bienestar institucional.

La baremación del test es como sigue:

<b>Muy Buena</b>	69 – 80 puntos
<b>Buena</b>	57 – 68 puntos
<b>Regular</b>	45 – 56 puntos
<b>Baja</b>	33 – 44 puntos
<b>Deficiente</b>	20 – 32 puntos

El test será elaborado por las responsables de la investigación con el apoyo de un especialista en el área de gestión educativa e investigación.

Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

**A. Trabajo de Gabinete.** La aplicación de dicha técnica permitió recopilar información proveniente de diversas fuentes, la que se materializará mediante el empleo de los siguientes instrumentos.

**Fichas de Resumen.** Tuvo como finalidad organizar en forma concisa los conceptos más importantes que aparecen en una o más páginas.

Usamos esta ficha para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias que servirán como contexto cultural de nuestra investigación (Marco Teórico)

**Fichas Textuales.** Sirvieron para transcribir literalmente contenidos de la versión original. Lo usamos para consignar aspectos puntuales de la investigación como marco conceptual, principios de la investigación.

**Fichas de Comentario.** Representa el aporte del lector. Es la idea personal que emite el lector de una lectura o experiencia previa. Lo usamos para comentar los cuadros estadísticos y los comentarios de los antecedentes.

**Fichas de Registro.** Permitieron anotar los datos generales de los textos consultados. Se usará para consignar la bibliografía.

### **Trabajo de Campo.**

En el trabajo de campo en la presente investigación se utilizará la encuesta, la observación y el test.

Los datos recogidos mediante los instrumentos serán presentados en cuadros de distribución de frecuencias de donde se obtendrán las medidas de concentración y dispersión como son la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad, cuyos valores se van a obtener de la siguiente manera:

### **FRECUENCIA PORCENTUAL.**

$$\% = \frac{fi \cdot 100}{N}$$

Donde:

% = Es el porcentaje a hallar.

Fi = Es la frecuencia del dato

N = Es el número de datos.

100 = Es un valor constante.

## MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

### A) Media Aritmética: ( $\bar{X}$ ).

Esta medida se empleó para obtener el puntaje promedio de los alumnos después de la aplicación del Pre – Test y del Post Test.

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Donde :

$\bar{X}$  =Media Aritmética

$\sum$  =Sumatoria

$Xi$  =Valores individuales de variable

$n$  =Muestra

## MEDIDAS DE DISPERSION.

### A) DESVIACIÓN ESTÁNDAR: (S.)

Esta medida indica el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \frac{\sqrt{\sum fi (Xi - \bar{X})^2}}{n}$$

Donde:

S. = Desviación Estándar

$\sum$  = Sumatoria

$Fi$  = Frecuencia de las puntuaciones  $Xi$  (1)

$Xi$  = Valor individual de la variable

$\bar{X}$  = Media Aritmética

$n$  = Muestra

## **B) COEFICIENTE DE VARIABILIDAD (C.V.).**

Esta medida sirve para determinar la homogeneidad del Grupo en estudio que se analiza.

$$\text{C.V.} = \frac{\text{S.}}{\bar{X}} \times 100 \%$$

Donde:

C.V. = Coeficiente de Variabilidad

S. = Desviación estándar

$\bar{X}$  = Media Aritmética

100% = Valor constante.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner**

La mayoría de los individuos tenemos la totalidad de las inteligencias. Cada uno desarrolla de modo y a un nivel particular, producto de la dotación biológica de cada uno, de su interacción con el ambiente y de la cultura en que crecemos. **HOWARD GARDNER**, define la inteligencia como: La capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas. Al definir la inteligencia como una capacidad Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar, sin negar el componente genético. Todos nacemos con unas potencialidades marcadas por la genética; estas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra, dependiendo del medio ambiente, nuestras experiencias, la educación recibida, etc. (Mayra Funerton-2016)

La Teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner en el que la inteligencia no es vista como algo unitario, que agrupa diferentes capacidades específicas con distinto nivel de generalidad, sino como un compuesto de inteligencias múltiples, distintas e independientes.

Howard Gardner enfatiza el hecho de que todas las inteligencias son igualmente importantes. El problema es que nuestro sistema escolar no las trata por igual y ha entronizado las dos primeras de la lista (la inteligencia lógico matemática y la inteligencia lingüística) hasta el punto de negar la existencia de las demás.

Para Gardner es evidente que, sabiendo lo que sabemos sobre estilos de aprendizaje, tipos de inteligencia y estilos de enseñanza, es absurdo que sigamos insistiendo en que todos nuestros alumnos aprenden de la misma manera.

#### **2.1.1. La Inteligencia Interpersonal**

La inteligencia interpersonal/social se relaciona con la facultad de percibir y distinguir los estados de ánimo, intenciones, motivos, deseos y sentimientos de otras personas a través de sus expresiones faciales, su voz y gestos, así como la capacidad para discriminar entre muchas señales interpersonales y responder a

éstas de manera eficaz. Se manifiesta en la habilidad para comunicarse claramente con otras personas (de manera verbal o no verbal) y de trabajar cooperativamente en un grupo. Esta inteligencia es la que nos permite tener una genuina empatía por los sentimientos, temores y creencias de otros (Lazear, 2014)

Los jóvenes la desarrollan a medida que tienen contacto con otras personas, primero en su círculo familiar inmediato, luego en situaciones con pares y, por último, en encuentros públicos (Fogarty y Stoerht- 2015). El proceso de socialización depende no sólo de la frecuencia de las instituciones, sino del contexto y de la intensidad de esas interacciones (Hall- 2014). Algunas personas que demuestran una particular agudeza con respecto a esta inteligencia son líderes políticos y religiosos, vendedores, maestros, consejeros, trabajadores sociales y terapeutas, entre otros.

Puede estimularse manteniendo un ambiente cálido de aceptación y apoyo. Se deben programar actividades para que los estudiantes trabajen en grupos cooperativos y contribuyan en discusiones grupales.

Hay que involucrar a los estudiantes en situaciones en que tengan que escuchar y preocuparse por los sentimientos, deseos y opiniones de otros, y demostrar empatía hacia ellos. En esencia, debe existir una atmósfera que estimule la sociabilidad dentro del salón de clases.

## **LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL**

La inteligencia interpersonal/interpretativa implica el conocimiento propio y mal habilidad de actuar conforme a ese conocimiento.

Esta inteligencia conlleva tener una imagen acertada de sí mismo, la aptitud para reconocer estados de ánimo, las motivaciones, temperamentos y deseos, así como la capacidad de tener autodisciplina. En fin, determina la capacidad de trabajar con nuestros sentimientos, afectos y emociones, así como la habilidad de discriminar entre esos sentimientos, clasificarlos y enumerarlos en símbolos (Gardner- 2013)

Esta inteligencia nos permite mirarnos como observadores externos (Hall-2013). Gardner señala que esta inteligencia es la más privada y requiere de otras formas de inteligencia para expresarse, ya sea mediante la inteligencia verbal/lingüística, la musical, la visual/espacial, la física/cines tética, o la interpersonal. Podemos observar la preeminencia de la inteligencia intrapersonal/introspectiva en filósofos, psicólogos, consejeros espirituales, siquiatras y sacerdotes. Esta inteligencia puede ser estimulada manteniendo un ambiente, que promueva la autoestima y ofreciendo actividades que estimulen el aprendizaje independiente y la imaginación. Se debe conceder tiempo para reflexionar y trabajar privadamente, en un lugar tranquilo, así como ofrecer proyectos que permitan a los estudiantes explorar sus intereses y habilidades. También se debe estimular a los estudiantes para que examinen su trabajo mediante la creación de portafolios y participación en actividades en las cuales exploren, sus valores, creencias, sentimientos y cómo tratar mejor a los demás y ser solidarios (Hall- 2013).

### **2.1.2. Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman**

La inteligencia emocional agrupa al conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias emociones, entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento.; haciendo hincapié en los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver problemas.

Las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. Entre el sentir y el pensar, la emoción guía nuestras decisiones, trabajando con la mente racional y capacitando – o incapacitando – al pensamiento mismo. Del mismo modo, el cerebro pensante desempeña un papel fundamental en nuestras emociones, exceptuando aquellos momentos en los que las emociones se desbordan y el cerebro emocional asume por completo el control de la situación. En cierto modo, tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencias: la

inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento vital está determinado por ambos.

Entre las características de la llamada inteligencia emocional, son: la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles forestaciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestro propio estado de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás. El grado de dominio que alcance una persona sobre estas habilidades resulta decisivo para determinar el motivo por el cual ciertos individuos prosperan en la vida mientras que otros, con un nivel intelectual similar, acaba en un callejón sin salida.

La autora Myriam Muñoz Polit,2015, en su libro Emociones sentimientos y necesidades, habla de las cinco inteligencias emocional (Daniel Goleman2016). La inteligencia emocional nos permite:

- Tomar conciencia de nuestras emociones.
- Comprender los sentimientos de los demás
- Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo.
- Acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo.

Hatch y Gasrdner,2015, identifican cuatro componentes de la inteligencia interpersonal:

- Organización de grupos: esencial en un líder, esta habilidad incluye esfuerzos iniciadores y coordinadores de una red de personas. Es el talento que se ve en los directores y productores de teatro, en los oficiales militares, y en los directores efectivos de organizaciones y unidades de todo tipo. En el pato de juegos, este es el niño que toma la iniciativa y decide a qué jugarán todos, o se convierte en el capitán del equipo.
- Negociación de soluciones: es el talento del mediador, que previene conflictos o resuelve aquellos que han estallado. Las personas que tienen

esta habilidad se destacan en la realización de acuerdos, en arbitrar o medir en disputas, podrían hacer carrera en la diplomacia, en el arbitraje o en la ley, o como intermediarios o administradores de adquisiciones. Son los niños que resuelven las disputas en el patio de juegos.

- **Conexión personal:** es el talento de Roger, el de la empatía y la conexión. Hace que resulte fácil participar en un encuentro o reconocer y responder adecuadamente a los sentimientos y las preocupaciones de la gente... el arte de las relaciones. Estas personas son ideales para el “trabajo en equipo” son esposas confiables, buenos amigos o socios comerciales; en el mundo comercial se desempeñan bien como vendedores o administradores, y pueden ser excelentes maestros. los chicos como Roger se llevan bien con casi todo el mundo, les resulta fácil jugar con los demás y se sienten felices al hacerlo. Estos niños suelen ser excelentes para interpretar a emociones a partir de las expresiones faciales, y son apreciados por sus compañeros.
  
- **Análisis social:** supone ser capaz de detectar y mostrar comprensión con respecto a los sentimientos, los motivos y las preocupaciones de la gente. Este conocimiento de cómo se sienten los demás puede conducir a una fácil intimidad o un sentido de la componente terapeuta o consejero o, combinado con algún talento literario, en un talentoso novelista o dramaturgo.

## **2.2. Relaciones Interpersonales**

Según Gibson J, M.Ivancevich y Donnelly. 2014., la importancia de la estructura como fuente de influencia en el comportamiento de los individuos es tan ampliamente aceptada que algunos expertos definen este concepto como aquellas características de la organización que sirven para controlar o distinguir sus partes , los individuos se comportan en un espacio y se rigen necesariamente por los acuerdos, políticas, reglas comunes, estatutos, leyes y por tanto se deja de lado al actuar independientemente de los requerimientos de la organización en una institución educativa.

Un segundo elemento se encuentra en un adecuado clima institucional se encuentra en la real comunicación. Esto hace énfasis en las actividades rutinarias que se realizan en el diario convivir y en ese intercambio de relación laboral que cotidianamente se realizan, permitiendo una adecuada estructura organizacional al interior de las instituciones educativas. (Ibid . 369)

Finalmente el tercer elemento es el comportamiento intencional orientado hacia las metas en este sentido “la afirmación de que las instituciones educativas facilitan el logro de las metas institucionales supone que las estrategias comunicativas saben cómo fusionar o adecuarse para contribuir positivamente hacia el desempeño organizacional porque lo que dirige al interior de las instituciones son los comportamientos individuales de los miembros de la institución y a conseguir altos niveles de producción eficiencia satisfacción calidad flexibilidad y desarrollo (Ibid 369, 370). Son las interacciones recíprocas entre individuos que involucra los siguientes aspectos: La habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno. Pueden generar interferencias, conflictos, incertidumbres, tensiones y contradicciones; debido a diferencias ideológicas, culturales, de carácter y otras que dificultan la integración social de las personas. Dichas interacciones ejercen una influencia recíproca y es de suma importancia la comunicación para afectar en los otros sus conductas, creencias, valores, conocimientos, opiniones, etc.

Destrezas para las relaciones interpersonales, son aquellas que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica. Estas son:

Destrezas sociales: Autoimagen positiva y confianza. Asertividad proactiva.

Destrezas de comunicación: Escuchar activamente. Empatía, apertura. Conciencia. Respuesta reflexiva. Expresión. Entendimiento del lenguaje corporal. Resolución de conflictos. Negociación.

Destrezas de autoconocimiento. Autenticidad. Asertividad. Límites emocionales.

Procesos fundamentales que impactan las relaciones interpersonales: Los procesos fundamentales son:

Percepción, que permite organizar e interpretar la información para comprender el mundo en que vive; en ella influye los valores y creencias, los pensamientos y el mundo de la acción.

Pensamientos y Sentimientos, permite analizar y dar un juicio sobre lo que nos afecta.

Intencionalidad y objetivos, la intención es la que nos dirige hacia la meta que deseamos. Los objetivos son las metas que concretan los deseos y son la fuente principal de motivación en el trabajo.

Acción, es la concreción de los objetivos propuestos.

Relaciones interpersonales eficientes.- Cuando hay una relación interpersonal eficiente se produce lo siguiente: Satisfacción, autenticidad, empatía, compañerismo y efectividad.

Relaciones interpersonales deficientes.- Cuando hay una relación interpersonal deficiente se produce lo siguiente: Frustración, ansiedad, enojo, agresividad, actitud negativa y deserción o despido del empleo.

Cómo mejorar las relaciones interpersonales: Para mejorar las relaciones interpersonales, se sugiere:

No pidas prestado ningún material, utiliza el tuyo.

No trates de reformar o corregir a otros o que acepten todas tus ideas.

Si trabajas en equipo, haz tu parte y no permitas que otros lo hagan por ti.

Sé cortés y amistoso con todos.

No te quejes de todo y por todo.

Cumple con las promesas y con los compromisos.

No interrumpas al que esté trabajando.

Acepta con responsabilidad tus errores y fracasos; no busques culpables.

Factores de los cuales dependen las relaciones interpersonales.- La duración de la relación depende de varios factores:

La cantidad de personas involucradas.

El propósito de la relación.

El compromiso en la relación.

El valor de la relación para cada uno.

El nivel de madurez de los individuos.

Las necesidades cumplidas.

Relaciones interpersonales en el ámbito educativo.- Son las interacciones que se dan en las Instituciones Educativas entre: docentes, padres de familia, alumnos y sociedad; construyendo intencionalmente una competencia social que servirá al futuro ciudadano para convivir con los demás, exento de fricciones y roces. La escuela es un lugar de construcción y reconstrucción de lazos sociales.

Relación entre docentes y directivos.- En una Institución Educativa que funcione como una verdadera comunidad Educativa, el equipo docente – directivo desempeña un rol fundamental en los intercambios pedagógicos, de reglamentos, de programas, de métodos y técnicas de trabajo y en la participación conjunta para solucionar problemas comunes, asumiendo un compromiso personal para lograr objetivos colectivos.

Relación entre docentes y padres de familia.- En la actualidad, debido a muchos problemas reales que afectan la estabilidad familiar se hace urgente la ayuda que debe brindar el ámbito escolar, ofreciendo confianza a los Padres de Familia en lo referente a la personalización de la formación del niño y a la reciprocidad comunicativa entre escuela y familia. La relación entre docentes y padres de familia está marcada por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los niños, basada en la comunicación abierta.

Relación entre docentes - padres y sociedad.- la base de una sociedad organizada es la familia en cuyo seno los padres son los responsables de cubrir las necesidades básicas de sus hijos.

El papel fundamental que debe cumplir el docente es crear un individuo que posea un buen desarrollo de las habilidades cívicas para formar ciudadanos conscientes de sus derechos y obligaciones como miembros de una comunidad, fomentando la participación comunitaria y el ejercicio de una ciudadanía eficaz y responsable.

Relaciones entre docentes.- Un somero análisis de la relación entre docentes, nos permite afirmar que las prácticas docentes son prácticas sociales complejas; ya que existe una multiplicidad de factores que operan simultáneamente en el ejercicio profesional del docente, determinando su forma de trabajo y manera de interrelacionarse con sus pares docentes y directivos.

La confrontación de intereses y la forma de ver las cosas entre docentes que difirieren en sus enfoques y planteamientos, constituye una manera muy buena para fomentar el cambio institucional, siempre y cuando el debate se rija por la vía del diálogo constructivo con la mediación de los directivos para lograr acuerdos colectivos. La comunicación tiene relación directa con el comportamiento, ya que a través de él también se emite mensajes que requieren respuestas, evidenciando así el intercambio de comunicación no sólo objetiva sino también en forma subjetiva.

### **2.3. Definición Conceptual**

#### **❖ Plan Estratégico (V.I):**

El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo; el objetivo es hacer participar a las personas ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades. Esta programación se plasma en un documento de consenso en donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

#### **❖ Relaciones Interpersonales:**

Las relaciones interpersonales son una interacción recíproca entre dos o más personas que juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas, basados en emociones y sentimientos, tienen lugar en una gran variedad de contexto como la familias, los grupos de amigos, las amistades, los entornos laborales, facilitan actitudes

positivos ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen aptitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social.

**CAPÍTULO III**  
**DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y**  
**DISEÑO DE LA PROPUESTA**

## CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA Y DISEÑO DE LA PROPUESTA

### 3.1. Diagnóstico del Problema

Resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento:

**Tabla N° 01: Visión de la gestión educativa de la I. E.**

¿Cuál es la visión de la gestión educativa de su I.E?	f	%
a. Excelente	1	27.00
b. Buena		
c. Regular	5	83.00
d. Deficiente	—	—
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La Tabla N° 01, demuestra cuantitativamente que el 83 % responde que la visión institucional es regular, mientras que al 27% responden que la visión de la gestión educativa es excelente esto significa que las condiciones han mejorado notablemente en la Institución Educativa N° 10623 de Suacepampa – Kañaris. La institución educativa es una organización en la donde se generan diversos procesos de gestión .Integrado por diversos elementos, como son : Logro de objetivos comunes. División o diferenciación de trabajos. El establecimiento de objetivos comunes obliga a identificar y diferenciar funciones y saberes de sus participantes. Esfuerzo coordinado y ayuda mutua. Monitoreo y evaluación que permiten la regulación del cómputo de actividades a realizar, identificando y corrigiendo los desvíos o administrando nuevas posibilidades de desarrollo. Conjunto de contextos locales y regionales, los cuales tienen fuerte incidencia en la definición de los objetivos y en la posibilidad de mejoramiento de los procesos .Todos estos elementos se expresan en el interior de la gestión de la institución educativa; por lo que forman parte de ella. La forma como se presentan estos elementos, en cada institución en particular, da origen a distintas

modalidades de organización o a diversos tipos de estructura organizativa, que tienen estrecha relación con el estilo de gestión. (La gestión de la institución educativa en la enseñanza básica S/ F, s /a )

**Tabla N° 02: Dependencia de la gestión educativa**

La gestión educativa de un colegio depende mayormente de:	f	%
a. El director	—	—
b. El trabajo de todos los componentes de la escuela.	6	100.00
c. De la fiscalización de los padres de familia.	—	—
d. Del apoyo que reciba del Estado.	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.00</b>

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La tabla adjunta (N° 02), demuestra que, encuestados que representan el 100.00% responden que la gestión educativa depende el trabajo de todos los componentes de la escuela; lo que está demostrado el cambio de paradigma de los trabajadores de la escuela, en donde se asume la corresponsabilidad del hacer gestión en forma conjunta y cooperativa. En la gestión educativa, las acciones que se realizan en una escuela, logran metas y propósitos claramente definidos, la gestión debe comprender y articular todos los elementos de la organización escolar, en acciones coordinadas y colaborativas, que permitan el logro de los objetivos compartidos. Este estilo de gestión implica una gran apertura hacia el contexto y la comunidad y el desarrollo de estrategias internas, a fin de concertar los objetivos, las características de los procesos y las acciones, los resultados esperados y los niveles de responsabilidad que los distintos actores tendrán frente a los mismos. (La gestión de la institución educativa en la enseñanza básica S/ F, s /a )

**Tabla N° 03: Evaluación de la gestión del director**

¿Cómo evalúa la gestión de su director?	f	%
a. Excelente	1	27.00
b. Bueno		
c. Regular	5	83.00
d. Deficiente	—	—
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La tabla N° 03, muestra que practicada la encuesta a los trabajadores de la escuela, para evaluar la gestión del director, el 83% indica la gestión del director es regular, asimismo un docente responde que la gestión del director es excelente significa que el 27%; lo que significa que después de la aplicación del plan estratégico, la gestión mejora notablemente en beneficio del servicio educativo. Diversos problemas coexisten aunque con distintos grados de intensidad, en la Instituciones Educativas. Es fundamental pensar cómo se manifiestan en el momento de asumir su transformación. Los problemas más comunes son: La concepción de Escuela como Sistema Cerrado. Su funcionamiento se explicaría exclusivamente a partir de principios y factores internos tradicionales, con exclusión de las demandas y expectativas de los beneficiarios. Este problema es reconocido en todo discurso educativo y rechazado enfáticamente desde él, sin embargo sigue en ocasiones vigente en el “currículo oculto” de algunas prácticas de los Institutos. Lamentablemente el eje de ese problema es el director .Se caracteriza por el verticalismo y la ausencia de participación. Y se genera una forma de organización incompatible, especialmente para la concepción de un currículo abierto y flexible, que demanda comunicación horizontal y participación de todos los actores implicados. (La gestión de la institución educativa en la enseñanza básica S/ F, s/a )

**Tabla N° 04: Aspecto de la escuela que no están siendo gestionados**

¿Qué aspectos de su escuela considera que no está siendo gestionado de manera adecuada?	f	%
a. El personal administrativo y de servicio	—	—
b. Los docentes	6	100.00
c. La infraestructura y mobiliario	—	—
d. La planificación curricular	—	—
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

Los resultados que arroja la Tabla N° 04, de la encuesta administrada en los trabajadores docente, de la escuela se determina que el 100% remarcaron que y han sido los docentes que han estado desorganizados, cada uno haciendo sus cosas descoordinadamente, pero luego están reorientando su misión docente, en forma armónico y consensuados. La ausencia de evaluación de resultados de los procesos pedagógicos, organizativos y administrativos impide considerar la totalidad de los procesos, lo que dificulta una toma de decisiones correcta. La gestión no se reduce a la mera formulación y ejecución de planes o proyectos anuales, ya que no existe proceso real de gestión sin una práctica del monitoreo de procesos, retroalimentación y evaluación de resultados.

**Tabla N° 05: Gestión de la I.E. según lo planificado en el PEI**

La gestión educativa de su colegio se rige según lo planificado en el PEI	f	%
a. Si		
b. No	—	—
c. A veces	6	100.00
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La Tabla N° 05, cuantitativamente muestra los resultados de la encuesta administrado a los docentes de la escuela, resultando que el 100% reconoce que la gestión a los docentes de la escuela, resultando que el 100% reconoce que la gestión educativa responde a lo planificado en el PEI institucional, a veces .

**Tabla N° 06: Bienestar institucional en la escuela**

¿Los profesores en su colegio se llevan bien?	f	%
a. Si	2	33
b. No	4	67
c. A veces	—	—
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

Los resultados que muestra la Tabla N° 06 de la encuesta aplicada a los trabajadores de la escuela, los docentes afirman no llevarse bien en el centro de trabajo, esta afirmación no fortalece el clima laboral institucional y las buenas relaciones interpersonales que repercuten en el servicio educativo que se brinda.

Cuando todas las decisiones se toman en el nivel superior, las responsabilidades se diluyen en todo el sistema. Lo grave es que finalmente, nadie se hace cargo, con lo que no se delimitan responsabilidades. Se neutralizan de esta manera, los niveles de compromiso de los actores.

**Tabla N° 07: Práctica del diálogo en la escuela**

El dialogo entre los docentes de su escuela es:	f	%
a. Excelente	0	
b. Bueno	0	
c. Regular	5	83
d. Deficiente	1	27
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La Tabla N° 07 muestra después de aplicar la encuesta a los trabajadores de la escuela, pudiendo observar que el 83%, afirma que el diálogo que se practica es regular, así mismo un docente que significa el 27% afirma que el diálogo que se practica en la escuela es deficiente, evidenciándose poca la interrelación personal.

La ausencia de comunicación y de acuerdos pedagógicos de los distintos actores en la Institución educativa, genera fragmentación en la propuesta curricular. Hasta hace poco tiempo, cada docente realizaba sus tareas pedagógicas y didácticas en el aula, de manera aislada en relación con las de sus pares, primando un fuerte acento individualista. (La gestión de la institución educativa en la enseñanza básica S/ F, s /a)

**Tabla N° 08: Existencia de conflictos en grupo de docentes**

¿En su Institución Educativa existen grupos de docentes en conflicto?	f	%
a. Si	4	67
b. No	3	33
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

Los resultados que se observan en la tabla N° 08, respecto a la presencia de conflictos en grupos de docentes, se afirma que los cuatro docentes que constituyen el 67%, responde la existencia de grupos de docentes en conflicto, la que pone en claro las buenas relaciones humanas que simboliza la armonía y el sentido común entre los trabajadores de la escuela y el 3 que representan el 33% afirman que no existen grupos en conflicto.

**Tabla N° 09: Ruptura de relaciones interpersonales entre profesores**

Las relaciones interpersonales entre los profesores se rompen por:	f	%
a. Intereses políticos	—	—
b. Envidia	—	—
c. Antipatía hacia la amistad con el director.	5	83.00
d. Sin razón alguna.	1	27.00
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La Tabla N° 09 cuantitativamente muestra como resultado de la encuesta aplicada a los docentes trabajadores de la escuela, se desprende que el 83% afirman que las relaciones interpersonales se desmejoran por la antipatía hacia la amistad con el

director, así mismo un docente afirma que esta dificultad se debe a hechos que no tienen razón alguna. Este hecho de imagen institucional, ha cambiado porque las relaciones interpersonales se desmejoran por intereses personales políticos y por envidia. Pues en la actualidad las relaciones interpersonales los lidera el director de la escuela.

**Tabla N° 10: Intención de mejorar las relaciones interpersonales**

Se ha intentado de mejorar las relaciones interpersonales entre los profesores.	f	%
a. Si	6	100.00
b. No	—	—
c. A veces	—	—
TOTAL	9	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

La encuesta muestra resultado cuantitativos en el cuadro N° 10, en donde el 100% afirman que si existe la intención de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes; lo que implica aseverar que toda la plana docente se ha involucrado en mejorar las buenas relaciones interpersonales como muestrea de armonía, coordinación y respeto entre todos quienes conforman la familia docente en las escuela de Saucepampa.

**Tabla N° 11: Sugerencias para superar la deficiente gestión y relaciones interpersonales.**

¿Cuándo la gestión es deficiente y las relaciones interpersonales son malas, que sugiere usted debería hacerse?	f	%
a. Destituir al director.	—	—
b. Procurar diálogo entre docentes para limar asperezas.	—	—
c. Realizar talleres de mejora de gestión y relaciones interpersonales.	6	100.00
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

De acuerdo a los resultados de la encuesta mediante la Tabla N° 11, muestra que los docentes sugieren realizar talleres de mejora de gestión para enriquecer y mejorar las relaciones interpersonales entre todos los integrantes como producto una imagen muy positiva que en beneficio de todos aspectos de gestión en la escuela.

La administración escolar, en el que se venía trabajando, ha estado funcionando durante un siglo. Esto se verifica en la forma en que se ha construido el sistema educativo y que se tradujo en los textos, en las estructuras, en las prácticas, en los cursos de formación, orientados a administradores y educadores y en la concepción de prácticas educativas que tenían que seguir al pie de la letra, cuestiones decididas por otros. La necesidad de iniciar cambios y reformas comenzó a emerger progresivamente, mostrando la urgencia de transformar el sistema educativo buscando nuevas formas de organizarlo y dirigirlo. Esto permitirá delimitar más claramente cuáles son los problemas y dilemas en el modelo de organización de la educación, que ha estado vigente hasta ahora. Modelo que está de acuerdo con aquel en el cual las autoridades de la enseñanza definieran sus tareas, utilizando el concepto de administración escolar. Su identidad profesional se tejía sobre la idea de ser administradores, poniendo énfasis en la similitud de las escuelas con las empresas, al menos, desde el punto de vista de la administración.

Así, el modelo teórico – práctico de la administración escolar presenta patologías y desviaciones cuyos signos más evidentes son la burocratización, el anonimato, la superposición de tareas, la lentitud de los procesos, las pérdidas irracionales de tiempo, la pérdida de calidad, la pérdida de sentido y la frustración personal. La renovación de las ideas y las prácticas de dirección son estrategias para poder adecuarse al nuevo marco de una sociedad globalizada, de mercados dinámicos, de rápidos cambios tecnológicos y de surgimiento de nuevas expresiones identificadoras. Para ello, es necesario desarmar o reconstruir este pasado aún muy presente, de la organización escolar de corte administrativista. (La gestión de la institución educativa en la enseñanza básica S/ F, s /a )

**Tabla N° 12: Repercusión de una mala gestión en el rendimiento académico de los estudiantes.**

¿Considera que una mala gestión educativa y el quiebre de relaciones interpersonales afecta el rendimiento académico de sus alumnos?	f	%
a. Si	6	100.00
b. No	—	—
Porque: el malestar institucional repercute en todos los aspectos de la gestión.	—	—
TOTAL	6	100.00

Fuente: encuesta aplicada el 14/11/15

El cuadro N° 12, muestra resultados de la encuesta administrada a los trabajadores de la escuela, en el que los docentes afirman que si afecta la mala gestión en el rendimiento académico; este resultado implica que el 100% de docentes si son conscientes en reconocer que una mala gestión afecta toda una administración institucional, lo que implica pensar en un cambio de actitud personal y laboral, que beneficie los servicios que brinde la escuela.

**Entrevista al director de la I.E.-** El Director está convencido de que entre los docentes de su Institución Educativa no existe una comunicación fluida debido a los conflictos que se da constantemente en dicha institución educativa. Se deduce que la falta de comunicación se debe a que los docentes directivos no se sienten considerados por el director para la realización o planificación de actividades que conlleven a una buena gestión de la Institución Educativa.

El factor fundamental para el éxito de las instituciones 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 de la gestión. 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 labor realizada. 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 gestión. Sería conveniente que se clarifique la idea de lo que son los objetivos y de su importancia para el desarrollo de toda organización. La aplicación de estos dentro de la gestión pedagógica y administrativa va a permitir adaptar recursos y habilidades que la organización necesita desarrollar para poder enfrentar las exigencias del entorno, lo que supone un aprovechamiento al máximo de las oportunidades que el medio ofrece para beneficio de la institución, buscando la calidad educativa.

Al preguntarle, si en su institución educativa existe preocupación por mejorar la comunicación y mantener informada a la comunidad educativa sobre los distintos aspectos del funcionamiento institucional, 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 la Institución Educativa no hay una comunicación fluida ya que esto afecta el proceso de gestión. Nos demuestra un serio problema, la comunicación es la base para la mejorar las relaciones interpersonales en una comunidad educativa.

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. Por lo tanto queda claro que la información con la comunicación educativa sobre los distintos aspectos del funcionamiento institucional es base para el direccionamiento del proceso y que todo docente o directivo debe ejecutar en su debido ámbito de acción. Los directivos de la institución, manifiestan que aún no han impulsado ningún programa sobre las relaciones interpersonales, pero están de acuerdo que la actualización de programas ayudaría a mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y personal administrativo, como también de la profesionalización de los docentes, 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.

### **3.2. Diseño de la Propuesta**

La aplicación del instrumento nos muestra que las relaciones interpersonales se encuentran a punto de romperse. Es notorio que el modelo participativo no está institucionalizado en esta escuela, por otro lado, la dirección maneja una idea de gestión basada en la programación a plazos, los docentes no tienen participación efectiva voluntaria del todo, su participación si bien no es dejada de lado al parecer no tiene demasiado influencia en el desarrollo de una óptima gestión. Por lo tanto el dialogo entre dirección y profesores, merece mejorarse. Los propios docente son conscientes que la comunicación con la dirección no es del todo cordial y que las relaciones interpersonales son importante porque permite institución educativa democráticas y genera una buena marcha, así como la coordinaciones entre los docentes. Ante la problemática establecida, ellos mismos consideran entre las propuestas a tomar en cuenta como mecanismos de mejora es el desarrollar talleres

como actividades dinámicas motivadoras , Charlas y debates sobre problemas que afectan la comunicación resultados , a partir de los aprendizajes experienciales, donde desarrollaremos diversas técnicas participativas que van desde el dialogo frontal hasta el trabajo cooperativo.

El Aprendizaje Experiencial es una poderosa metodología del aprendizaje, dirigida a la formación y transformación de las personas como individuos en una íntima ,inter-relación con otros individuos en la conformación de equipos, para alcanzar el desarrollo de sus competencias, así como el fortalecimiento de sus valores. Las personas viven sensaciones, emociones, situaciones y aprenden de ellas, actuando estas experiencias como fijadores del aprendizaje. Las sesiones posteriores con la aplicación de meta-comunicación, cumplen un papel importante. Las actividades que se estructuren y ejecuten deberán llevar a los participantes a una adecuada reflexión e interiorización de lo vivido para que a través del procesamiento se logre la transferencia de la experiencia hacia lo cotidiano, en un proceso que nos lleve inicialmente al descubrimiento de una incompetencia inconsciente a un nivel de conciencia o de una incompetencia consiente a una competencia consciente, implica el desarrollo de conciencia con relación a mejorar las relaciones interpersonales

## **2. Objetivos**

**General:** Proponer y aplicar estrategia participativa a través de talleres de aprendizaje experiencial a fin de promover entre el profesorado mejoras en las relaciones ínter personales dentro de la institución educativa

### **Específicos**

- Proponer una metodología de estrategias participativas
- Desarrollar actividades para mejorar las relaciones interpersonales entre el profesorado

**3.- Fundamentación Teórica.** - Dewey (1998) considera que el aprendizaje experiencial es activo y genera cambios en las personas y en sus entornos, que no sólo va al interior del cuerpo y del alma del que aprende, sino que utiliza y transforma los ambientes físicos y sociales .En esta metodología, el aprendizaje parte de la propia experiencia mediante ejercicios de exploración y pensamiento guiado. El material

sobre el que se trabaja es usualmente la experiencia real de los propios participantes .En esta metodología, el aprendizaje parte de la propia experiencia mediante ejercicios de exploración y pensamiento guiado. El material sobre el que se trabaja es usualmente la experiencia real de los propios participantes.

1. El aprendizaje empieza con una experiencia concreta.
2. El individuo piensa sobre esa experiencia y recopila información.
3. El individuo que aprende empieza a hacer generalizaciones y a internalizar lo ocurrido en la experiencia.

La Teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner en el que la inteligencia no es vista como algo unitario, que agrupa diferentes capacidades específicas con distinto nivel de generalidad, sino como un compuesto de inteligencias múltiples, distintas e independientes, enfatiza el hecho de que todas las inteligencias son igualmente importantes. El problema es que nuestro sistema escolar no las trata por igual y ha entronizado las dos primeras de la lista (la inteligencia lógico matemática y la inteligencia lingüística) hasta el punto de negar la existencia de las demás.

La inteligencia emocional, agrupa al conjunto de habilidades psicológicas que permiten apreciar y expresar de manera equilibrada nuestras propias emociones, entender las de los demás, y utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento.; haciendo hincapié en los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver problemas. Las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. Entre el sentir y el pensar, la emoción guía nuestras decisiones, trabajando con la mente racional y capacitando – o incapacitando – al pensamiento mismo. Del mismo modo, el cerebro pensante desempeña un papel fundamental en nuestras emociones, exceptuando aquellos momentos en los que las emociones se desbordan y el cerebro emocional asume por completo el control de la situación. En cierto modo, tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencias: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento vital está determinado por ambos.

**Metodológica** .El modelo del taller de aprendizaje experiencial lo concebimos como una espiral que comprende cinco etapas. El presupuesto básico de este modelo es que la experiencia del profesor es la fuente y origen de todo su aprendizaje profesional y que a través del aprendizaje experiencial podemos articular los aprendizajes formales y abstractos con las experiencias prácticas. Es importante remarcar que en este taller el alumnado (en este caso profesores y profesoras) son sujetos de aprendizaje, se crean estructuras de diálogo y participación y el método utilizado forma parte del contenido. Es decir, en el taller se aprenden las estrategias participativas y se realiza de manera “participativa” y “reflexivamente” a docentes, para que lleven las estrategias participativas y el aprendizaje reflexivo-experiencial a su práctica docente.

**Epistemológica.** La "pedagogía de reforma" fue la idea original que dio inicio a los llamados talleres de aprendizaje experiencial y se caracteriza epistemológicamente porque se puede aplicar efectivamente, tanto en espacios "Outdoors" (ambientes naturales abiertos) como "Indoors" (auditorios, salones). Este tipo de pedagogía se concentra en estrategias de transmisión que forman destrezas y conocimientos tras haber sido experimentados de forma práctica, a través de los cuales se pretende formar, moldear y fortalecer actitudes. De esta manera se logra un amplio impacto en la introyección de conceptos, los cuales son relacionados directamente con la vivencia diaria, donde el asistente se siente tocado por una experiencia que surge de sí mismo. Esta nueva metodología ensayada y practicada con resultados positivos en importantes empresas, combina procesos para la identificación, el aprendizaje, y la práctica de las más relevantes habilidades gerenciales y de equipo, orientado a la reflexión, análisis, aprendizaje y aplicación de estos principios con un mayor grado de compromiso

**Filosófica** .El taller de aprendizaje experiencial para la mejora de relaciones personales con aplicación de estrategias participativas, filosóficamente se enmarca dentro de los siguientes principios: La consideración de las personas asistentes como “sujetos” y no como “objetos”. Ellas son las protagonistas de su propio aprendizaje. La consideración del proceso formativo-auto formativo del taller como bidireccional y horizontal. Desarrollando una metodología formativa que posibilitan la emergencia de estructuras de diálogo compartido del proceso formativo. El método es parte del contenido. La construcción de aprendizajes significativos basados en los intereses, motivaciones y contextos experienciales de las personas asistentes.

#### **4. - Características del Modelo**

Las características del modelo se basan en una serie de regularidades detectadas y a partir de ellas se establecen los procedimientos que desarrollara el modelo:

- Constituyen un ambiente paralelo al ambiente laboral/social real, en el cual no se generan las resistencias “normales” en estos ambientes.
- Facilita la obtención de resultados en un tiempo más breve y una mayor estabilidad de estos en el tiempo.
- Favorecen el aprendizaje en los profesores de la institución educativa con diferentes estilos para aprender.
- Permiten trabajar temas profundos con docentes que muchas veces se encuentra desfasados y desganados con “aprender más” y con las que no ha habido mayor contacto previo.
- Ofrecen un espacio apropiado para la experimentación de nuevas ideas y enfoques, conducentes a la solución de diversos problemas como el de falta de diálogo dirección - docentes, relaciones inter personales de docentes en crisis, mejora del clima organizacional, etc.
- Estimulan el desarrollo del pensamiento crítico y del pensamiento creativo; permiten el aprendizaje de nueva información a través del compromiso y la participación, más que a través de la memorización

#### **6. Descripción del Modelo**

El modelo de aprendizaje experiencial desarrolla las siguientes actividades mediante estrategias participativas:

##### **6.1. Dibujos generadores de reflexión**

1.- La técnica consistió en utilizar una serie de dibujos según el tema a desarrollar;

- Nuestra institución educativa
- Los profesores mis colegas, mis amigos

- Mejorar nuestra forma de ser

2.- Estos se deben exponer a la vista de los participantes y seguidamente se deben plantear algunas interrogantes que permitan que los mismos analicen, reflexionen y saquen sus propias conclusiones.

3.- Se formulan preguntas:

- ¿Qué expresa o significa el dibujo?
- ¿Cómo se relaciona con la realidad de nuestra escuela?
- ¿Qué nos enseña el dibujo y por qué?

4.- Las respuestas, opiniones y comentarios que expresen los participantes, a través de lluvia de ideas o a través de grupos de trabajo (según la instrucción del técnico), serán anotados en un paleógrafo para realizar posteriormente una aclaración o reforzamiento de la reflexión.

## **6.2. La lluvia de ideas**

La técnica se desarrolla de la siguiente manera:

a) Se define el problema o tema a tratar, por ejemplo, causas y consecuencias de la ruptura del dialogo entre los docentes.

b) la docente mediadora elabora (con anterioridad) las interrogantes que desea que los participantes contesten y lanza la interrogante de manera clara y precisa a todos los presentes, anotando en un papelógrafo las respuestas que salen de la audiencia.

En caso que haya dos opiniones similares o parecidas se marcará con un signo (/, \*, etc.) por cada vez que aparezca una respuesta similar.

c) Finalmente se hace un recuento de las respuestas similares frente a las que son diferentes.

d) Posteriormente se priorizan los problemas y se induce a una reflexión con ayuda de las respuestas anotadas.

### **6.3. El estudio de casos**

1.- Se entrega a los profesores participantes una hoja que contiene un caso de una deficiente comunicación entre los profesores que ocasiona una gestión educativa institucional deficiente.

2. los profesores lo leen de manera individual

3. se plantean preguntas

- ¿Cuál es su posición frente al caso leído?
- ¿se parece a nuestra realidad?
- Cual crees que sea la causa del problema
- ¿Cómo podrías resolverlo? ¿solo o en grupo?

4. Pre discusión del caso. Se forman grupos de trabajo

¿Cuál es el problema que presenta el caso

¿Cuál es su hipótesis sobre el problema

¿Qué consecuencia tiene o tendrá sino se soluciona

¿Qué podemos hacer?

5. Resolución del caso. Los profesores plantean soluciones

### **6.4. El Focus Group**

#### **1.- Presentación:**

- Agradecer la participación
- Presentación del coordinador
- Breve descripción de por qué fueron elegidos .

## **2.- Declaración de condiciones**

- Se comenta brevemente la descripción de los objetivos del encuentro.
  - Se les notifica que se grabará la discusión para no perder partes de la discusión.
  - Se describe el proceso de de la dinámica de la sesión, duración del encuentro
- Respeto de la anonimidad
- Dejar claro que se espera que se hable de sus opiniones y que no vamos a discutir experiencias personales.
- Se deja claro que nos interesa hacer una conversación grupal y que cada uno de ellos expresen libremente sus ideas y opiniones (que no hay buenas o malas ideas o respuestas a las cosas que vamos a discutir)
- Asimismo se explica que si bien no esperamos que se pida permiso para hablar, si esperamos que cada uno escuche al otro y espera que el compañero termine de hablar para expresar su opinión.

## **3. Presentación de los participantes.**

Antes de comenzar me gustaría saber un poquito sobre cada uno. Podrían presentarse y decir unas pocas palabras sobre ustedes: tu edad, qué hacen, con quién viven.

## **4.- Declaración e Inicio de la temática del Focus Group:**

- 1) ¿Cómo mejorar el bienestar en la escuela?
- 2) ¿Creen que los problemas de nuestra escuela pasan por una inadecuada gestión educativa? ¿Por qué?
- 3) ¿y qué me dicen de las relaciones interpersonales entre ustedes? ¿Está bien o mal?
- 5) ¿Cuáles serán las causas para que hay problemas de relaciones interpersonales en las instituciones educativas?

**5.- Reflexionando sobre el problema identificado.** Formamos un círculo y los participantes intervienen con relación al problema identificado profundizándolo, expresando las características luego se plantean las soluciones

**6. Buscando solución posible al problema.** Lo que implica analizar que aspectos deseamos solucionar, la solución que efectos negativos pueden acarrear en las diversas personas, la solución a que sectores afectara d manera positiva, negativa

### **6.5. El role playing**

Esta actividad consiste, por lo general, en la valoración de la habilidad del sujeto en role-plays estructurados.

1) Se presenta una narración que describe la situación en que el sujeto ha de actuar;  
Tema La envidia y la antipatía en la escuela

2) Comentarios que el interlocutor dirige al sujeto; y

- ¿Cuál de los dos personajes es responsable?
- ¿Quién valora más su vida social
- ¿Sino se ponen de acuerdo, deberían ofenderse mutuamente y no hablarse?

3) Respuestas asertivas que el sujeto dirige al interlocutor.

- ¿Cuál sería la mejor respuesta?
- ¿Qué harías tú en este caso?
- ¿Podrías animarte a representar tu respuesta

4) Discusión y dialogo del facilitador con los participantes

Tras la aplicación de las diversas estrategias participativas se conforman grupos de evaluación que se encargaran de establecer el logro y valoración de las actividades del taller de aprendizaje experiencial sobre mejora de relaciones interpersonales

## **7.- Metodología**

El modelo pedagógico del taller es el denominado aprendizaje reflexivo-experiencial. Se parte de una situación real y a través de un proceso en el que los componentes principales son la reflexión sobre la experiencia y la retroacción se llega a la mejora de la actividad docente .

El desarrollo de taller está orientado a aplicar las siguientes estrategias:

- discusiones de grupo
- estudios de casos
- Lluvia de ideas
- juego de roles
- dibujos
- focusgroup

El aprendizaje experiencial tiene lugar cuando los asistentes al taller a partir de una experiencia que se genera a lo largo del mismo, observan, comparten la percepción de su experiencia con los compañeros y reflexionan sobre aquella y realizan algún tipo de abstracción integrando esas reflexiones en sus conocimientos previos utilizadas como guías para acciones posteriores.

## **8.- Materiales**

Para la realización del taller se hizo necesario contar con materiales como:

- Separatas
- Cartulinas
- Paleógrafo
- Grabadora

- Cinta scotch
- Plumones
- Papelotes
- Hojas bond
- Tijeras
- goma

<b>Talleres</b>	<b>Fecha</b>	<b>Participantes</b>	<b>Expositor</b>
Comprende los sentimientos de los demás		Docentes y padres de familia	Docente
Tolera las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo		Docentes y padres de familia	Docente
Capacidad de trabajar en equipo		Docentes y padres de familia	Docente
Organiza el grupo		Docentes y padres de familia	Docente
Negociando soluciones		Docentes y padres de familia	Docente
Empatía y la conexión		Docentes y padres de familia	Docente
Comprender los sentimientos, los motivos, y las preocupaciones de la gente		Docentes y padres de familia	Docente

## DISEÑO METODOLÓGICO DEL TALLER:

### Sesión 1

Dirigido a Docentes y padres de familia	Lugar	Fecha	Hora
<b>Objetivo : Comprender los sentimientos de los demás</b>			
Actividad	Tiempo	Estrategia	Recursos
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: La telaraña Los participantes se ubican de pie formando un círculo. A uno de ellos se le entrega una bola de cordel, y al recibirla tiene que decir su nombre. A continuación toma la punta del cordel y le lanza la bola a otro compañero, quien a su vez tiene que presentarse de la misma manera. La acción se repite hasta que todos los participantes van quedando enlazados en una especie de telaraña. Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola al final debe regresarla al que antes	Un ovillo de hilo

		se la había enviado, repitiendo los datos que dio ese compañero.	
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática. Comprender los sentimientos de los demás a manera de familiarizar a los participantes con el tema.	
<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que en su cartulina dibujen para cada quien y que es Comprender los sentimientos de los demás ,la que esta puede llegar a causar	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a las madres a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizara en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas. Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborara una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1hora 47 min**

Sesión 2

Dirigido a	Lugar	Fecha	Hora
<b>OBJETIVO: Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo.</b>			
Actividad	Tiempo	Estrategia	Recursos
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: Presentación por parejas .	Un ovillo de hilo
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo. A manera de familiarizar a las participantes con el tema.	

<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que en su cartulina dibujen para cada quien que es la violencia y que es la que esta puede llegar a causar	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a las madres a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizara en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas. Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborara una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1hora 47 min**

Sesión 3

<b>Dirigido a Docentes y padres de familia</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
<b>Objetivo : Capacidad de trabajar en equipo</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Recursos</b>
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: Auto presentación.	Un ovillo de hilo
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática Capacidad de trabajar en equipo	

<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que realicen un mapa de la : Capacidad de trabajar en equipo	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a las madres a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizará en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas que traería consigo. Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborará una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1hora 47 min**

Sesión 4

<b>Dirigido a Docentes y padres de familia</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
<b>Objetivo : Organiza el grupo</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Recursos</b>
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: Presentación por parejas, que e gusta de las personas.	Un ovillo de hilo
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática Organiza el grupo .	

<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que elaboren un Socio drama ,sobre la organización del grupo	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizara en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas que traería consigo no trabajar en grupo. Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborara una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1hora 47 min**

Sesión 5

<b>Dirigido a Docentes y padres de familia</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
<b>Objetivo : Negociando soluciones</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Recursos</b>
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: Esta persona se parece a .....	Un ovillo de hilo
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática Comprender los sentimientos de los demás a manera de familiarizar a las participantes con	

		el tema.	
<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que lean un cuento y opinen sobre la solución de problemas	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a las madres a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizara en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas que traería consigo no negociar soluciones Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborara una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1hora 47 min**

Sesión 6

<b>Dirigido a Docentes y padres de familia</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>
<b>Objetivo : Comprender los sentimientos, los motivos, y las preocupaciones de la gente</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Recursos</b>
<b>Registro y entrega de materiales</b>	20 minutos	Inscribiremos a las participantes y les haremos entrega de los materiales	Cartulinas, colores, fotocheks
<b>Presentación del taller</b>	15 minutos	Palabras de bienvenida, presentación de los modeladores y de las participantes, el objetivo del taller.	
<b>Dinámica de presentación</b>	10 minutos	Dinámica de presentación: ¿ A mi me gusta ¿	Un ovillo de hilo
<b>introducción del tema</b>	12 minutos	Expositiva: Con la ayuda del material didáctico el facilitador dará a conocer la problemática Comprender los sentimientos de los demás	

<b>Dinámica 2</b>	15 minutos	Se les dará instrucciones para que en su cartulina dibujen para cada quien que es la violencia y que es la que esta puede llegar a causar	Cartulinas y colores
<b>Elaboración de un árbol de problemas.</b>	25 minutos	Herramienta Grupal: Árbol de problemas: Profundizar en el problema en el sentido del análisis. Este ejercicio debe ayudar a las madres a entender mejor la problemática, y distinguir entre causas y efectos. Se realizara en grupos mediante lluvia de ideas; después un representante de cada grupo expondrá las causas y consecuencias que ellos consideraron en su análisis y otros problemas. Se armara el árbol con los aportes de ambos grupos.	Papelotes prediseñados.Plumones
<b>Evaluación y cierre del taller</b>	5 minutos	El facilitador realizará una evaluación del trabajo realizado por los equipos y elaborara una conclusión final del taller.  Luego se realizarán los agradecimientos respectivos y el cierre del taller.	
<b>Compartir</b>	5 minutos	Repartir refrigerios	

**Duración: 1 hora 47 min**

**09- Evaluación** taller se evaluara mediante la observación de la docente mediadora quien anotara su impresiones en su libro diario y a través de la valoración que le den los docentes participantes..

- A partir de la evaluación final se diseñara y generarán los compromisos de los docentes

## CONCLUSIONES

- El plan estratégico proponer y aplica estrategias participativas a través de talleres de aprendizaje experiencial a fin de promover entre el profesorado mejoras en las relaciones Inter personales dentro de la institución educativa ,donde se facilita la obtención de resultados en un tiempo más breve y una mayor estabilidad de estos en el tiempo , ofrece un espacio apropiado para la experimentación de nuevas ideas y enfoques, conducentes a la solución de diversos problemas como el de falta de diálogo dirección - docentes, relaciones inter personales de docentes en crisis, mejora del clima organizacional, etc.
- Las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la institución educativa N° 10623 del caserío “Saucepampa”. El estado actual de la convivencia y las relaciones interpersonales son conflictivos, la comunicación entre docentes no es óptima. Los factores de gestión que deterioran las relaciones interpersonales depende el trabajo de todos los componentes de la escuela, la gestión del director es regular ,los docentes no están gestionados. Es notorio que el modelo participativo no esta institucionalizado en este escuela, por otro lado la dirección maneja una idea de gestión basada en la programación a plazos, los docentes no tienen participación efectiva voluntaria del todo, su participación si bien no es dejada de lado al parecer no tiene demasiado influencia en el desarrollo de una óptima gestión
- La estructura de la propuesta, sobre las relaciones interpersonales, se basa en los aportes teóricos de la teoría de la inteligencia emocional, inteligencia interpersonal, e inteligencia emocional.

## **RECOMENDACIONES**

- a) A la dirección del colegio mejorar los niveles de comunicación administrativo con el personal docente a fin de hacer más óptimo el clima institucional
- b) A los docentes, establecer mecanismos de reunión a fin de procurar coordinaciones de carácter pedagógico de manera que su contribución a la gestión sea a nivel de equipos de trabajo y no individual
- c) A los docentes capacitarse en la aplicación de estrategias participativas como una forma de mejorar su actuación en el aula de clases y en el trabajo de planificación y programación curricular

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Assael, Jenny; Neumann, Elisa, (2011) Los padres de familia y su participación en el Aula. Santiago. Chile. .PIIE,
2. Alvarado Oyarce, O. (2014) Gestión Educativa. Enfoques y Procesos .Lima, Fondo de Desarrollo Editorial
3. Bataloso N. Juan. M. (2016) La educación como responsabilidad social. Bases para un nuevo paradigma educativo.. editorial San Marcos. LIMA , Perú Editorial San Marcos
4. Bobadilla , Jhon, ( 2013 ) El cambio educativo desde la investigación-acción, Morata, Madrid,
5. Castro, C.; Navarro, (2014): “La metodología participativa en la escuela. La contribución del Banco Interamericano de Desarrollo”. Departamento de Desarrollo Sostenible, BID. [www.iadb.org](http://www.iadb.org)
6. Esteve, J.M. (2014): “El malestar docente”. Editorial Paidós, Madrid.
7. Fernández, L. (2014): “Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas”. Colección Grupos e Instituciones, Argentina .Editorial Paidós.
8. Chávez, P. (2015): "Gestión para instituciones educativas: una propuesta para la construcción de proyectos educativos institucionales con un enfoque estratégico y participativo". En: "Programa de formación de gerencia educativa - Modulo VII, del Centro Interamericano de Investigaciones y Estudios para el Planeamiento Educativo". Cinterplan - OEA. Venezuela.
9. Delgado,J. (2011). "La actividad directiva sobre objetivos y estructuras o la Dirección en clave de funciones", Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, Ed. Proeteeo
10. . Frigerio, G. y Poggi, M. (2016): “El análisis de la institución educativa. Hilos para tejer proyectos”. Colección Aula XXI, Argentina.Editorial Santillana

11. Geilfus, F (2014). 80 Herramientas para el Desarrollo Participativo. Primera edición.. San Salvador. 206 pp.IICA
12. Jonson Y Evans, F.G (2014). La organización educativa. México DF. México Editorial Mc Graw Hill Editores.
13. Leon, O. (2014). Análisis de Decisiones de Construcción del PÉI .. España. 138 pp.Primer Edición. Mc GRAW - HILL/ Interamericana de España S.A
14. Loureau, R. (2011): “El análisis institucional”. Buenos Aires, Argentina.Amorrortu editores
15. Lopez, G; y Otros, 2011: La Cultura escolar ¿Responsable del Fracaso?.. Caracas Venezuela.Ediciones Andrés Bello
16. Mardones José María, 20102. Desafíos para recrear la escuela, PPC, Madrid, España. Editorial y Distribuidora, S.A.,
17. Pacheco, Pascual ( 2014 ) "La función directiva en el contexto socioeducativo actual", en La gestión educativa ante la innovación y el cambio, Madrid, Narcea,
18. Rodríguez, Roberto (2015). Metodología de Trabajo Escolar. Extensión Educativa de lqa Universidad de Alicante. España. Ed. Prometeo
19. Rodas C., M. Begoña, (2014) “El Aprendizaje Experiencial”, Biblioteca virtual Amauta ([www.amauta.org](http://www.amauta.org)).
20. Sosa, Sergio F. (compilador), ( 2015 ) “El Aprendizaje en el Tercer Milenio”, publicación virtual en: [www.npe.com.ve](http://www.npe.com.ve), Caracas,.
21. Schvarstein, L. (2015): “Convivencia y organización escolar”. Ponencia en el seminario “Convivencia escolar y mediación”. Ministerio de educación, Santiago de Chile.
22. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (2015) Planeamiento Estratégico, Facultad de Educación , Trujillo

23. Valdivia, G. (2013): “Estudio de la salud laboral de los profesores”. Informe final. MINEDUC, PUC. Lima
24. Vázquez, A. y Martínez, D. (2010) Métodos y Equipos de Trabajo escolar. Universidad de La Coruña, España
25. Zutter, P. (2014). Los equipos de Trabajo en la Escuela: Capitalización de experiencias, Perspectivas y los Desafíos. Editorial Horsori. España.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01

### UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

#### 1.1. INFORMACIÓN GENERAL

Edad: ..... Sexo: ..... especialidad: ..... Condición laboral:.....

Reconoce ud que el proyecto educativo institucional es el resultado de la participación activa de personal directivo, docente y administrativos

Si

No

Que estrategias se usaron en la elaboración del PEI con la participación de todos los componentes de la escuela

La dirección propuso un modelo de PEI

Trabajo de equipo por áreas

Talleres de análisis

Asamblea general donde se discutía y aprobaba

Reconoce UD que la gestión institucional de su escuela se enmarca dentro del modelo participativo

Si

No

Participa ud Activamente en las actividades de desarrollo de planes de acción de su institución educativa

Si

No

Su participación en el desarrollo de la gestión institucional es

Voluntaria

Obligada

De común acuerdo entre director y docentes

Considera ud que su participación contribuye en el desarrollo de una buena gestión educativa

Si contribuye

No contribuye

Da igual, al final no los toman en cuenta

Cuáles son las causas por la que los docentes no participan de manera activa en la gestión institucional

Los profesores aún no están identificados con la IE

Diálogo escaso y ruptura de relaciones sociales

Falta de coordinación entre profesores por problemas personales

El diálogo entre los docentes de la institución educativa es

Excelente

Bueno

Regular

Conflictivo

El director de la institución educativa mantiene relación cordial con todos los docentes

Si

No

A veces

A su parecer las relaciones interpersonales positiva en la institución educativa son importantes porque permite

- Un clima institucional óptimo para trabajar
- mayor comunicación y coordinaciones ente docentes
- la buena marcha institucional
- otro :.....

A su parecer las relaciones interpersonales en su escuela son

- Excelentes
- Buenas
- Regulares
- Deficientes

Que mecanismos propondría ud para mejorar las relaciones interpersonales en su escuela

- Un dialogo sincero entre docentes y la dirección
- Charlas y debates sobre problemas que afectan la comunicación
- Talleres de análisis y comunicación
- Talleres con actividades dinámicas motivadoras

**Muchas gracias**

## ANEXO 02

### UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

#### GUIA DE ENTREVISTA AL PERSONAL DIRECTIVO DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de liderazgo del equipo directivo de la Institución Educativa .

##### 1.1. INFORMACIÓN GENERAL

ENTREVISTADO: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE SERVICIO COMO DIRECTOR: \_\_\_\_\_

FECHA : \_\_\_\_\_

##### 1.2 INFORMACIÓN ESPECÍFICA

**1-** La Visión “*es la manera cómo se ve la Organización así misma en el futuro*”.

¿La Institución Educativa ,tiene una visión consensuada?

Si ( )

No ( )

**2-** La Misión “*es una declaración de la razón de ser de una organización, es decir, declaración que explica su existencia*”

¿La Institución Educativa .tiene una misión consensuada?

Si ( )

No ( )

**3-** ¿Cómo se llevó a cabo la elaboración consensuada de la visión y misión de la institución educativa?

**4-** ¿Se involucra al personal docente, en la definición de los planes de acción de la institución educativa?

SI ( )

No ( )

Si la respuesta es “SI”: ¿De qué manera se involucra al personal?

**5-** ¿Cómo es la participación del personal docente en las actividades programadas por la institución?

¿Esta participación es libre o coaccionada?

**6-** ¿Se respetan las opiniones del personal docente sobre las políticas de gestión educativa?

SI ( )                      No ( )                      ¿Por qué? :

**7-** ¿El diálogo que mantiene el personal directivo con los docentes es abierto?

SI ( )                      No ( )                      ¿Por qué? :

**8-** *“El clima organizacional puede ser alto o bajo dependiendo de la motivación de los miembros de la organización”*

¿Cómo considera Ud. el clima organizacional en su institución educativa?

**9-** ¿Promueve Ud. interacciones positivas con toda la comunidad institucional?

Sí. ¿Cómo?

**10-** ¿Existen docentes que influyen sobre las decisiones de sus colegas?

¿Cómo influye esto en la estructura organizativa de la institución?