

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE DOCENTES PARA LOGRAR EL CRECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA –TARAPOTO

A PROPOSAL OF AN INTERPERSONAL COMMUNICATION PROGRAM OF TEACHERS TO ACHIEVE GROWTH AT SANTA ROSA SCHOOL -TARAPOTO

Mg. Mary Luisa Vásquez Arce

RESUMEN

La presente investigación titulada: *UNA PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE DOCENTES PARA LOGRAR EL CRECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA –TARAPOTO*, surgió en función a la observación y vivencias laborales de la autora, quien comprendió la “gran” necesidad de realizar una investigación para contribuir, desde los estudios de postgrado, para contribuir al desarrollo de dicha institución.

En las instituciones, sobre todo, educativas, existe la necesidad de mejorar la comunicación “para un mejor desempeño laboral”. Es evidente que en la institución educativa Santa Rosa, no existe coordinación de acciones entre directores y docentes, manifestándose en la improvisación de las actividades, los docentes sienten temor a las represalias por lo que, no expresan sus puntos de

vista y si algunos lo hacen, estos no son tomados en cuenta por los directores, existe un sinnúmero de actividades que demandan horas de trabajo extra por parte de los docentes, quienes se sienten desmotivados, agobiados e incomprendidos. Al no existir fluida comunicación entre directores y docentes, ocasionándose un malestar institucional lo cual limita el normal desarrollo académico y por consiguiente obstaculiza el crecimiento institucional.

Para solucionar este problema han de desarrollarse talleres de comunicación interpersonal, previa descripción de la comunicación y el análisis del crecimiento, en relación a las teorías de comunicación, administración y gestión educativa, integrando actitudes y valores hacia el crecimiento de la I.E. “Santa Rosa” para finalmente diseñar una propuesta innovadora, que optimice la gestión educativa de la mencionada institución.

Asimismo, los resultados informan que es necesario que los directores brinden confianza a los docentes, planificando talleres de comunicación...interpersonal y promuevan la evaluación sobre la participación de los mismos en el quehacer educativo; ello permitirá replantear los mecanismos de gestión para lograr el crecimiento de la Institución en mención.

ABSTRACT

The present investigation called “A proposal of an interpersonal

communication program of teachers to achieve growth at Santa Rosa School– Tarapoto”2005 sprang from observations of the author’s work experiences, who understood the need of making an investigation to contribute from post degree studies to the development of that institution.

There is a need to improve the communication labor skills, mainly in educational institutions. It is clear that the lack of coordination between Principals and Teaching Staff has caused improvisation of activities in Santa Rosa School. Teachers do not express their view due to feelings of reprisal from the principal, if someone does; He is not taken into account. There are lots of overtime work activities performed by teachers, who feel de-motivated, overwhelmed and misunderstood. In the absence of fluid communication between principals and teachers an institutional malaise arises which limits the normal academic development and therefore it hampers the institutional growth.

To solve this problem, interpersonal communication workshops need to be started. Integrating attitudes and values towards the “Santa Rosa” I.E. growth to finally design a innovative proposal that optimizes the institution’s educational management.

Also, the results report that the principals need to provide confidence to teachers, they should plan workshops communication and promote the evaluation of docent’s participation in the educational work; these will allow rethinking the administration mechanisms to

achieve the growth of the institution in mention.

INTRODUCCIÓN

Las demandas para mejorar la calidad de educación en la mayor parte de los países del mundo, constituyen el reto fundamental de la política educativa en este siglo. Sin embargo, surgen algunas interrogantes: ¿Para qué incrementar la competitividad económica de los países? ¿Para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos? ¿Para las clases desfavorecidas? Las respuestas a estas cuestiones suponen la máxima clarificación y refinamiento del concepto mismo de calidad educativa.

Los cambios en el mundo, en lo económico y político, aunado al vertiginoso avance científico y tecnológico, han impactado en el desarrollo de sociedades como la peruana, lo que a su vez ha tenido un efecto significativo en la educación, particularmente en cuanto a los medios y estrategias para ofrecer los servicios educativos. Esta nueva situación constituye para nuestro país un reto al intelecto en la formación de recursos humanos. Por ello, se necesitan líderes centrados en principios, que valoren sus cualidades y talentos para ponerlos al servicio de una causa concreta; además que asuman la vida más como una misión que como arribismo personal. Por lo que, es necesario que planifique antes de construir, reflexione antes de decidir, desarrolle su potencial y tome en cuenta las opciones de los demás

para alimentar sus propias percepciones. Asimismo urgen líderes que colaboren para crear sentido de dirección y propósito en la organización a la que pertenece.

Las personas comprometidas con el liderazgo entienden que necesitan renovarse permanentemente. El liderazgo centrado en principios “también exige tiempo para escuchar a las personas. Trata asimismo de dejarse influir para poder influir en la otra persona”. (Ramos 1987:12).

La meta de la comunicación es lograr la interacción pues el ser humano necesita comunicarse con los demás de acuerdo a sus propósitos. Es preciso aumentar nuestra capacidad empática y la capacidad de proyectarnos en la personalidad del otro.

En tal sentido, el problema que se aborda es la descoordinación de actividades en la Institución Educativa “Santa Rosa” como consecuencia de la incomunicación por parte de los directores y la improvisación de actividades diversas, con o sin pérdida de clases, ya que no están incluidas en el proyecto institucional, además se imponen tareas y responsabilidades, las mismas que alteran el tiempo disponible de los docentes, conllevándolos a trabajar durante horas extras, lo cual altera la convivencia institucional afectando la interrelación entre directores y docentes, quienes no expresan sus desacuerdos por temor a las represalias, y si alguna vez lo hacen,

estos no son tomados en cuenta, por lo que se encuentran desmotivados, incomprendidos, agobiados y confundidos. Asimismo, permitirá, que los docentes de la Institución Educativa “Santa Rosa” desarrollen talleres de comunicación interpersonal, previa descripción de la comunicación y el análisis del crecimiento, basados en las teorías de comunicación, administración y gestión educativa que integre actitudes y valores para lograr el crecimiento institucional.

esta investigación pretende elaborar predicciones en las que se plantean estrategias de comunicación interpersonal basadas en las teorías de comunicación y administración que conlleven a estimular actitudes de cambio en la institución educativa mencionada, entonces se evidenciará crecimiento institucional y se optimizará la gestión educativa beneficiando así también a la comunidad.

En el presente trabajo se desarrolla como sustento teórico los principios de la comunicación interpersonal, la teoría clásica de la administración sostenida por Henry Farol, la teoría de la organización sostenida por Frederick Wilson Taylor y la teoría de la gestión.

Asimismo, esta investigación puede ampliar su cobertura a otras modalidades y niveles de enseñanza posibilitando que los sujetos de educación contribuyan, desde sus roles y funciones, al crecimiento institucional y por consiguiente impulsar el desarrollo regional y

social. Esta investigación se justifica porque con los resultados de la misma se tenderá a que la institución educativa proporcione al docente estrategias para realizar una labor exitosa basada en la estimulación de actitudes hacia una eficiente comunicación interpersonal para lograr el crecimiento institucional.

Este trabajo está dividido en cuatro capítulos. En el primer capítulo se aborda el análisis de la realidad problemática del objeto de investigación, cómo surge el problema, cuales son las características del objeto de investigación y la metodología utilizada; el segundo capítulo se ocupa de las teorías sobre administración, comunicación y gestión educativa. El tercer capítulo, hace referencia a los resultados de la encuesta realizada a los docentes tabulados en tablas y gráficos. El cuarto capítulo trata sobre la propuesta del programa de comunicación interpersonal en la institución educativa "Santa Rosa"; explica la fundamentación teórica de la propuesta y consigna el programa de contenidos que consta de objetivos y estrategias. Luego se arriban a conclusiones, recomendaciones. Finalmente se consigna las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos que se adjuntan.

MATERIALES Y MÉTODOS

Si abordamos el término comunicación, nos daremos cuenta que es el proceso por medio del cual se transmite los conocimientos,

sentimientos, emociones y requerimientos con razonamiento y sensibilidad, para dar a conocer los informes, opiniones y deseos, esperando respuesta de lo comunicado con reciprocidad de caracteres, compartiendo e intercambiado mediante el diálogo, la conversación y la discusión, que constituyen las formas más naturales de comunicación.

Según Darwin Ruíz Marquillo, autor del libro: Organización y Administración de Empresas, dice: "Es una ley que el hombre no puede vivir sin comunicación".

La comunicación interpersonal es una parte esencial de la actividad humana ya que la mayor parte de nuestra vida transcurre, de alguna forma, en interacción social. De ahí saber desenvolverse adecuadamente en sociedad es cada vez más complejo por lo que es de gran importancia para el adecuado desarrollo de las personas.

En la presente investigación se plantea una propuesta para lo cual se utilizaron los métodos: descriptivo-explicativo.

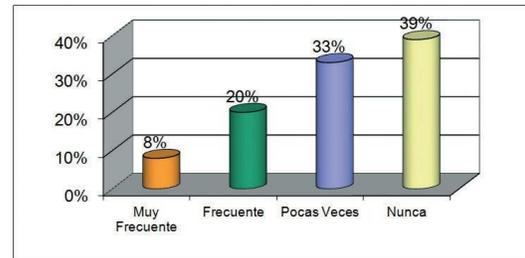
Se utilizaron técnicas e instrumentos como: observación directa no participante, entrevista y análisis documental (fichas bibliográficas, de resumen y comentario). Para el análisis e interpretación de datos se trabajó dos fases: procesamiento de datos y el análisis propiamente dicho.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció que los directores no cumplen con los pasos de la planificación en la administración educativa, pues desconocen las fases del proceso directivo que consta de: planificación, organización, coordinación, control y evaluación. Los resultados de las encuestas indican en un alto porcentaje, que los directores no demuestran empatía ni promueven confianza; por lo que es necesario trabajar una propuesta en la que se diseñen estrategias de comunicación interpersonal en talleres, además permite que los docentes hagan efecto multiplicador con las futuras generaciones, asimismo que los directores elaboren estrategias de trabajo utilizando principalmente la coordinación y comunicación interpersonal para lograr el crecimiento institucional como objetivo principal del quehacer educativo.

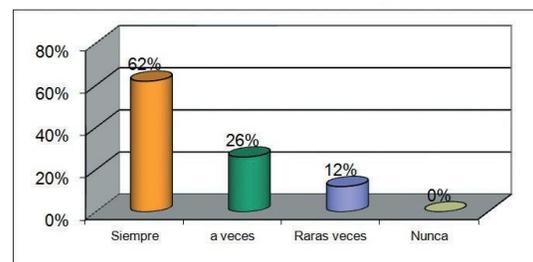
Se efectuó el análisis de los resultados de algunas preguntas realizadas a los docentes entrevistados que a continuación se presentan:

*Gráfico 01: ¿Los Directores promueven confianza a los docentes para que estos expresen sugerencias y puntos de vista en relación al quehacer educativo?**



De acuerdo al resultado obtenido, el 8 % de los encuestados manifiestan que los Directores o Director muy frecuentemente promueven confianza a los docentes para que estos expresen sugerencias y puntos de vista en relación al quehacer educativo, el 20% manifestó que ello sucede frecuentemente, mientras que el 33% manifestó que pocas veces ocurre y el 39% expresó nunca, de esta forma inferimos que es importante que los directores trabajen niveles de confianza en los docentes para que estos expresen sugerencias sin ningún temor.

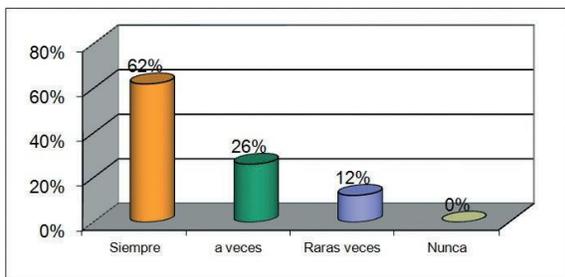
*Gráfico 02: ¿De qué manera los Directores se identifican con los docentes poniéndose en su lugar para percibir lo que estos sienten, es decir demuestran empatía?**



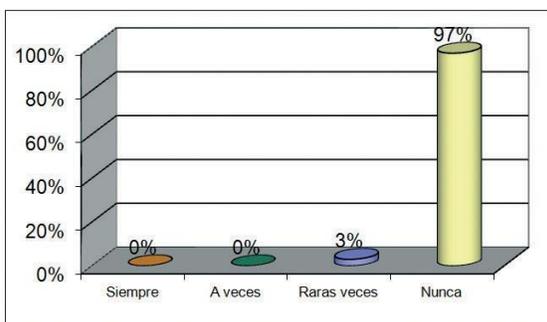
De acuerdo al resultado obtenido, el 0 % de los docentes encuestados manifiestan que los directores muy frecuentemente (son empáticos) con los docentes poniéndose en su lugar para percibir lo que éstos sienten; el 5% manifestó que los directores se identifican frecuentemente, mientras

que el 80% manifestó que pocas veces y el 15% expresó nunca; lo cual denota un alto índice expresó que los directores no practican la empatía con los trabajadores para generar más confianza en la institución.

*Gráfico 03: ¿Percibe usted la existencia de indiferencias, hostilidades y mutismo entre algunos trabajadores de la institución?**



De acuerdo a los resultados obtenidos, el 62% de los docentes encuestados manifiestan que siempre perciben la existencia de indiferencia, hostilidades y mutismo entre algunos trabajadores de la institución; el 26% expresó a veces, el 12% expresó raras veces mientras que el 0% expresó nunca, de esta manera inferimos que es necesario elaborar estrategias de comunicación interpersonal en la institución.



*Gráfico 04: ¿Con qué frecuencia los directores planifican y ejecutan talleres de capacitación sobre estrategias de comunicación interpersonal?**

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 3% de los docentes encuestados manifestaron que los directores rara vez planifican y ejecutan talleres de capacitación sobre estrategias de comunicación interpersonal mientras que el 97% manifestó que nunca los directores planifican y ejecutan talleres de capacitación sobre estrategias de comunicación interpersonal; de esta forma inferimos que la Dirección de la Institución Educativa “Santa Rosa” debe considerar en su plan de actividades talleres de capacitación sobre comunicación interpersonal para lograr una comunicación fluida y eficaz entre los docentes.

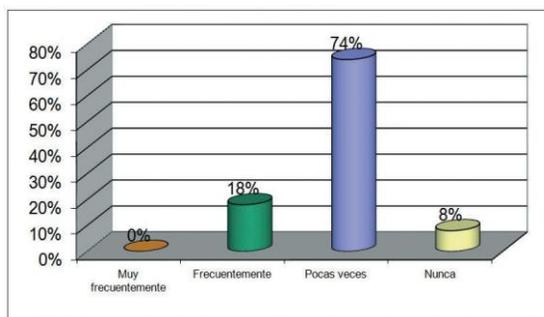
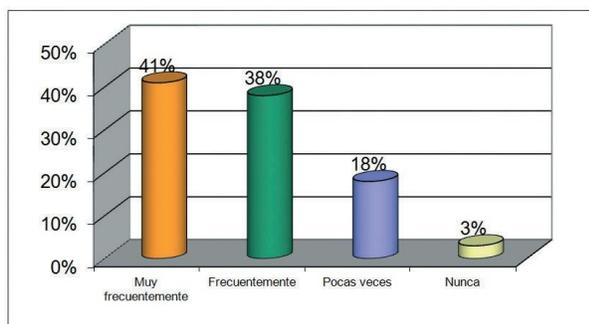


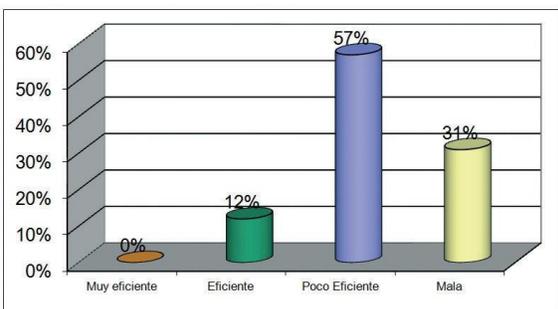
Gráfico 05: ¿Los directores aplican técnicas de organización para conducir la I.E.?

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 0% de los docentes encuestados expresan que muy frecuentemente los directores aplican técnicas de organización para conducir la Institución Educativa, el 18% manifestó frecuentemente, el 74% expresó que pocas veces, mientras que el 8% expresó que nunca, se demuestra que los directores no planifican las técnicas de organización para conducir la I. E. Santa Rosa, se debe evitar la improvisación.



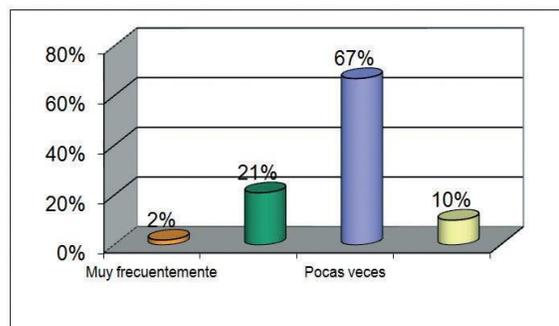
*Gráfico 06: ¿Con qué frecuencia usted siente temor a la represalia cuando expresa a los directores sus pensamientos, pareceres y sentimientos sobre el quehacer educativo?**

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 41% de los docentes encuestados muy frecuentemente siente temor a las represalias cuando expresa a los Directores, sus pensamientos, pareceres y sentimientos sobre el quehacer educativo, el 38% expresó frecuentemente, el 18% pocas veces mientras que el 3% expresó nunca; lo que demuestra que es de vital importancia desarrollar estrategias de comunicación interpersonal para estimular empatía y que integre actitudes y valores evitando temores en los docentes de la Institución Educativa “Santa Rosa”.



*Gráfico 07: ¿Cuál es el nivel de coordinación sobre el quehacer educativo que mantienen los directores con los trabajadores de la I.E.?**

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 12% de las personas encuestadas expresó que es eficiente el nivel de coordinación sobre el quehacer educativo que mantienen los Directores con los trabajadores de la I.E. “Santa Rosa”, el 57 % manifestó es poco eficiente y el 3% es mala; esto demuestra que se necesita elaborar estrategias basadas en las teorías de comunicación y estrategias basadas en la confianza que conlleven a estimular actitudes de cambio en la I.E.”Santa Rosa”.



*Gráfico 08: ¿En la toma de decisiones los directores tratan de solucionar todos los problemas al mismo tiempo?**

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 2% de los docentes encuestados manifiestan que en la toma de decisiones, los Directores tratan de solucionar al mismo tiempo todos los problemas muy frecuentemente, el 21% expresó frecuentemente, el 67% respondió a veces y el 10% expresó nunca; lo que demuestra la necesidad de estimular actitudes, de cambio en los Directores para aplicar técnicas de coordinación interna y mejorar la organización en la Institución para lograr crecimiento y optimizar la gestión educativa.

***Fuente: Elaboración Propia.**

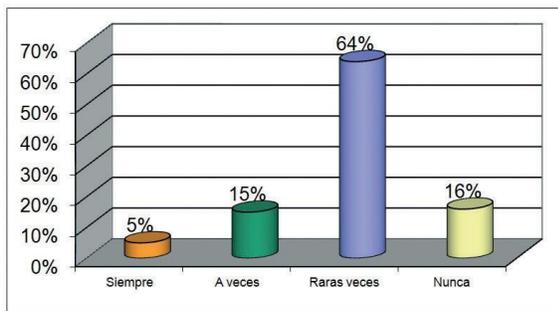


Gráfico 09: ¿A tu parecer, los Directores respetan los acuerdos arribados en asamblea acerca de la realización de diversas actividades en la institución?*

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 5% de los docentes encuestados manifestó que los Directores siempre respetan los acuerdos arribados en asamblea acerca de la realización de diversas actividades en la Institución, el 15% respondió a veces, el 64% expresó raras veces y el 16% expresó nunca; ello demuestra que existen conflictos internos que atentan la organización ante el ejercicio de un deficiente liderazgo protagonizado por los Directores, lo cual imposibilita el crecimiento y la gestión de la Institución Educativa.

CONCLUSIÓN

Se plantean las siguientes conclusiones:

1. La comunicación interpersonal practicada por los docentes y directores de la I.E. "Santa Rosa" de Tarapoto, evidencia resquebrajamiento y carencia, puesto que los docentes sienten temor a las represalias por lo que no expresan sus

desacuerdos con la toma de decisiones en la institución.

2. No hubo crecimiento en la Institución Educativa "Santa Rosa" porque el clima institucional evidencia insatisfacción, descontento en los trabajadores, quienes se sienten incomprendidos.

3. Según los resultados obtenidos en la presente investigación se plantea una propuesta teórica denominada taller de capacitación

Estrategias de Comunicación Interpersonal para lograr el Crecimiento Institucional en la Institución Educativa "Santa Rosa"

4. Los directores no aplican en su gestión las fases del proceso directivo que consta de: planificación, organización, coordinación, control y evaluación.

5. Los directores no demuestran confianza ni empatía en su interrelación con los docentes, generando incomodidad y hastío; puesto que no trabajan coordinadamente para desarrollar las diversas actividades educativas, de allí que las mismas se suelen improvisar debido a que no fueron programadas al elaborar el Proyecto Educativo Institucional.

***Fuente: Elaboración Propia.**

BIBLIOGRAFÍAS RELEVANTES

1. Andrade, S. (2001) Planeación Estratégica. Lima: Lucero.
2. Arribasplata, I.y Quintana H. (2004) Educación en Valores. Lima: San Marcos.
3. Avila, R. (1995) Introducción a la Metodología de Investigación. Lima:
4. Barreto, J.(s.f.)Planeamiento Estratégico. Lima:San Marcos.
5. Cárdenas, J. (s.f.) Competencias para la Gestión en los Centros Educativos. Lima:
6. Cojac, B. (2004) Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
7. Collao, O. (1997) Administración y Gestión Educativa. Lima: Talleres de Tarea Asociación Gráfica Educativa.
8. Derrama Magisterial: Palabra de Maestro. (2006) Nº 45, Revista Pedagógico Cultural, Lima
9. Farro, F. (2001) Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. Lima: Talleres UDECRAF S.A.
10. Gavagnin, O. (2004) Metodología de la Investigación en Educación. Lima: Unidad de Postgrado de Educación-Universidad Peruana Unión.
11. Gil, R.(2001) Valores Humanos y Desarrollo Personal. Barcelona: Impresión R.G.M. S.A.
12. Hernández, G. (1998).Evaluación de la Gestión en los Centros Educativos. , Lima: San Marcos.
13. Hernández, G. (2003). Mapa Referencial acerca de la Gestión Educativa. Lima: Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
14. Hidalgo, B.(s.f.) Cómo Formular Objetivos, Competencias y Actividades. :Inadep-Edu, S.L. S.A.
15. Ministerio de Educación (2004). La Gestión-Innovaciones Educativas. Lima: Ministerio de Educación.
16. Morin, E.r (1999) Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. UNESCO.
17. Pacheco, G. (2003): Planeamiento Estratégico en los Centros Educativos. Lima: Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
18. PEAD “JOSE CARLOS MARIATEGUI (1998)” Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzman y Valle” Telecomunicación y Pautas, Como Líder en desarrollo de Excelencia Educativa, Lima .

19. Panilla, A. (1982) Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima :beroamericana de Editores S.A
20. Panilla, A. (1982) (1982). Estructura Funcional de la Administración de Empresas. Lima :beroamericana de Editores S.A
21. Principios de Organización y Administración, Iberoamericana de Editores S.A., Lima.
22. Panilla, A. (1982) Conocimiento de la interacción Humana y Filosofía de la Administración.Lima:Iberoamericana de Editores S.A.
23. Plan Nacional de Capacidades en Gestión Educativa (2004). Lima:Universidad Tecnológica del Perú.
24. Ramos, J. (1987) Desarrollo de la Capacidad Gerencia. Perú.
25. Ruiz,D. (2001): Organización y Administracion de Empresas. Trujillo:Libertad E.I.R.L.
26. Sánchez, G. (1997). Gestión Educativa. Lima:Talleres Foro Educativo.
27. Toso, K.(2004) Planeamiento Estratégico. Lima:Business.
28. Ugarriza, N. (2004) Instrumentos para la Investigación Educativa.Lima: Talleres de Tarea Asociación Gráfica Educativa.
29. Universidad Nacional Pedro RUIZ Gallo.(2003) Dossier Desarrollo de las Inteligencias, los Valores y la Creatividad. Lambayeque:
30. <http://www.oei.es/salactsi/ispaje.htm>.
31. <http://www.unav.es/educacion/es/pagina6html>.
32. <http://www.eumed.net/libros/2007a/22/1d.htm>