



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Programa de socialización para el mejoramiento del
clima institucional de la Institución Educativa Inka
Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba - Cusco”**

**Tesis para obtener el grado académico de:
Maestro en Educación**

Con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

QUILLAHUAMAN QUISPE, Tomás

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCION: EDUCACION E IDIOMAS

**LINEA DE INVESTIGACION:
EVALUACION Y APRENDIZAJE**

PERU - 2019

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a:

Dios, todo poderoso, que permitió culminar con éxito este trabajo de investigación.

A mis padres Lucia y Martín, por su apoyo constante, para el logro de mi anhelado trabajo.

A mi esposa Jesusa quien con su atento y humildad me apoyo en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mis hijos: Miguel Ángel, Luís Ángel y Maricielo, por regalarme el tiempo que tengo que dedicar a ellos.

A mis hermanos, Lourdes, Hugo, Guido, Rene, Mery, Ronald, por sus apoyos incondicionales.

Tomás

AGRADECIMIENTO.

Quiero expresar mi reconocimiento:

A la universidad César Vallejo de Trujillo, por darme la oportunidad para superarme profesionalmente.

De igual manera a la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero, por facilitarme el espacio, para llevar los talleres de sensibilización y cambiar actitudes.

A la Doctora Rosa Elvira Marmanillo Manga, por su exigencia y asesoramiento en mi trabajo de investigación.

Mi agradecimiento especial a la Universidad Andina del Cusco, por facilitarme la bibliografía para el desarrollo del marco teórico.

Tengo que agradecer de manera especial, a la Municipalidad de Chinchero, por su apoyo con materiales, para el desarrollo de los diferentes talleres de sensibilización.

Finalmente Agradezco a toda las personas que directa o indirectamente han contribuido en el logro de este trabajo de investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Tomas Quillahuamán Quispe identificado con DNI N° 25307907, cuidadoso de las disposiciones vigentes en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, escuela profesional de Posgrado.

Declaro bajo juramento que los datos y documentación presentada son auténticos, así mismo, declaro también bajo juramento que los datos e información que se presentan en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces siendo de mi autoría, no existiendo plagio alguno.

Asumo la responsabilidad ante cualquier falsedad de documentos o de información sometiéndome a las normas vigentes de la universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 15 de febrero del 2019.

PRESENTACION:

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la universidad cesar vallejo para optar el grado de maestro en Docencia y gestión Educativa presento el trabajo de investigación pre experimental titulado “programa de socialización para el mejoramiento del clima institucional de la Institucion Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba - Cusco”

Siendo el propósito esencial es de sensibilización para el personal, directivo, administrativo y docentes en general, en los temas de autoestima, Liderazgo, Inteligencia emocional para el cambio de actitudes y mejorar el clima Institucional para lo cual se ha aplicado doce talleres con los cuales se busca mejorar la calidad educativa.

Para el desarrollo de la investigación se presenta en VIII Capítulos los que se detallan a continuación:

En el capítulo uno, la introducción, la realidad problemática, los antecedentes, teorías relacionados al tema, formulación y justificación del problema, hipótesis y los objetivos.

En el capítulo dos se hace referencia a la metodología, diseño de la investigación y variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis y aspectos éticos, que sustenta la perspectiva, desde la cual son planteados los aspectos centrales de la Investigación, como es el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero-Urubamba.

En el capítulo tres, se considera los resultados.

En el capítulo cuatro se considera la discusión.

En el capítulo cinco las conclusiones a la que se arribaron.

En el capítulo seis las recomendaciones o sugerencias.

En el capítulo siete la propuesta.

En el capítulo ocho las referencias.

INDICE

AGRADECIMIENTO.....	3
INDICE TEMATICO	10
ABSTRACT	12
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. REALIDAD PROBLEMATICA:.....	14
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.	15
1.3. TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	19
1.3.1 LA POLITICA EDUCATIVA NACIONAL.....	19
1.3.1.2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL.....	20
1.3.1.2. FINES DE LA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL.....	20
1.3.2. CLIMA INSTITUCIONAL.	21
1.3.2.1 CONFLICTOS	21
1.3.2.2 EFICACIA.....	26
EFICACIA PROFESIONAL.	26
1.3.3. EL LIDERAZGO.	26
1.3.3.1. INFLUENCIA DEL TIPO DEL LIDERAZGO.....	27
1.3.3.2. EL PERFIL DEL DIRECTOR.....	28
1.3.3.3. EL PERFIL DEL DOCENTE.	29
1.3.3.4. EL PERFIL DE LOS ADMINISTRATIVOS.	29

1.3.3.5. LA ADMINISTRACION:	29
1.3.3.6. ROL DEL MAESTRO EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO	33
1.3.4. LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	34
1.3.4.1. ¿QUÉ ES LA EMOCION?	35
1.3.4.5. FORMACION DOCENTE	39
1.3.4.7. EI FODA APLICADA AL ESTUDIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL	41
1.3.5. LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.....	41
1.3.5.1. LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.	42
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	50
1.4.1 PROBLEMA GENERAL	50
1.4.2. SUB PROBLEMAS.	50
1.5. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.....	51
1.5.1 JUSTIFICACION LEGAL	51
1.5.2. JUSTIFICACION CIENTIFICA.....	54
1.5.3. JUSTIFICACION PEDAGOGICA	55
1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION:.....	56
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.	56
1.6.2. HIPÓTESIS NULA.....	56

1.6.3.	SUB HIPÓTESIS	56
1.7.	OBJETIVOS:.....	56
1.7.1.	OBJETIVO GENERAL.....	56
1.7.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	56
II.	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	57
2.1.	DISEÑO DE INVESTIGACION.....	57
2.2.	VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACION.....	58
2.2.1.	DETERMINACION DE VARIABLES:	58
2.2.2.	DEFINICION CONCEPTUAL.....	59
2.2.2.1.	PROGRAMA DE SOCIALIZACION.....	59
2.2.2.2.	CLIMA INSTITUCIONAL.....	59
2.2.2.3.	EL LIDERAZGO.....	59
2.2.2.4.	RELACIONES INTERPERSONALES.....	60
2.2.2.5.	COMUNICACIÓN ASERTIVA.....	60
2.2.3.	DEFINICION OPERACIONAL.....	60
2.3.	POBLACION Y MUESTRA.....	62
2.3.1.	LA POBLACION.....	62
2.3.2.	MUESTRA.....	63
2.3.2.1.	TIPO DE MUESTRA.....	63
2.4.	TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS.....	63

2.4.1. TECNICAS:.....	63
2.4.2. INSTRUMENTOS.....	64
2.5. METODO DE ANALISIS DE DATOS.....	66
En el proceso de recolección de datos, respecto al clima institucional de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero se empleara la observación directa.	66
Los datos cuantitativos serán procesados y analizados mediante la observación de entrada y salida.....	66
III. RESULTADOS.....	66
3.1. DESCRIPCIÓN	66
IV. DISCUSION	73
V. CONCLUSIONES	78
VI. SUGERENCIAS	79
VII. Referencias	81
VIII. BIBLIOGRAFIA	84

ÍNDICE DE GRAFICOS.

<i>Grafico N° 1</i>	68
<i>Grafico N° 2</i>	70
<i>Grafico N° 3</i>	71
<i>Grafico N° 4</i>	72
<i>Grafico N° 5</i>	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 _____	65
Tabla 2 _____	67
Tabla 3 _____	69
Tabla 4 _____	70
Tabla 5 _____	71
Tabla 6 _____	72
Tabla 7 <i>TITULO: Programa de socialización para el mejoramiento de Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero - Urubamba.</i> _____	87
Tabla 8 <i>TITULO: Programa de socialización para el mejoramiento de Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero - Urubamba</i> _____	88
Tabla 9 _____	90
Tabla 10 _____	91
Tabla 11 _____	94
Tabla 12 _____	96

ÍNDICE DE IMAGENES

Imagen N° 1 _____	97
Imagen N° 2 _____	98

INDICE TEMATICO

Dedicatoria
 Agradecimiento
 Declaratoria de Autenticidad
 Presentación
 Índice
 Resumen
 Abstract

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación titulado “Programa de Socialización para el mejoramiento del Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero”, ha consistido en diseñar y aplicar doce talleres de sensibilización para el personal, directivo, administrativo y docentes en general, en los temas de autoestima, Liderazgo, Inteligencia emocional para el cambio de actitudes y mejorar el clima Institucional, ya que existe muchos docentes que actúan con indiferencia y no participan activamente en la solución de problemas y en los diferentes actividades que realiza la Institución por la existencia de grupos preferenciales.

Para cumplir con los objetivos se elaboró un Instrumento de observación, el cual fue validado por tres expertos hasta por tres veces. Las observaciones que hicieron, consistieron en la falta de coherencia de los indicadores, las mismas han sido modificadas oportunamente.

Este es un trabajo pre experimental ya que intenta cambiar las actitudes de los sujetos de la muestra, para mejorar el Clima Institucional y por ende la Calidad Educativa, por medio de un programa de socialización.

Los resultados señalan que ha mejorado en un 50.38% el clima Institucional, lo cual indica que el programa de socialización con los diferentes talleres de sensibilización en cada una de las dimensiones ha servido de mucho para el cambio de las actitudes de los diferentes agentes de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco.

PALABRAS CLAVE: Programa de socialización, mejoramiento del clima institucional

ABSTRACT

The present research work entitled "Socialization Program for the improvement of the Institutional Climate in the Inka Tupaq Yupanqui Educational Institution of Chinchero", has consisted of designing and applying twelve sensitization workshops for the personnel, manager, administrative and teachers in general, in the topics of self-esteem, Leadership, Emotional Intelligence to change attitudes and improve the Institutional climate, since there are many teachers who act with indifference and do not participate actively in the solution of problems and in the different activities that the Institution does for the existence of preferential groups. To achieve the objectives, an Observation Instrument was developed, which was validated by three experts up to three times. The observations that they made, consisted in the lack of coherence of the indicators, they have been modified in a timely manner.

This is a pre experimental work since it tries to change the attitudes of the subjects of the sample, to improve the Institutional Climate and therefore the Educational Quality, through a socialization program.

The results indicate that the institutional climate has improved by 50.38%, which indicates that the socialization program with the different sensitization workshops in each of the dimensions has served much to change the attitudes of the different agents of the Educational Institution Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco.

KEYWORDS: Socialization program, improvement of the institutional climate

I. INTRODUCCION.

El presente trabajo de investigación titulado “Programa de Socialización para el mejoramiento del Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba”, ha sido motivado por la existencia de grupos antagónicos y la falta de identificación y liderazgo en la Institución. Así surge el problema de mejorar el Clima Institucional, para el logro de mejores resultados en lo que respecta en el trabajo cooperativo y el logro de la calidad educativa.

Para la realización de la presente investigación se realizó una exhaustiva búsqueda del marco teórico, sobre el Liderazgo, relaciones interpersonales y la comunicación asertiva, posteriormente con la información ya elaborada se construyó una ficha de observación y doce talleres de sensibilización, los mismos que abordaron a partir de las variables.

Los diferentes talleres que se realizaron en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco, fueron con el apoyo de los Psicólogos o especialistas en los temas de autoestima, relaciones interpersonales, valores, liderazgo e inteligencia emocional. Estos talleres se realizaron en los meses de julio y agosto.

La presente trabajo de investigación se organizó en VII Capítulos los que se detallan a continuación:

En el capítulo uno, la introducción, la realidad problemática, los antecedentes, teorías relacionados al tema, formulación y justificación del problema, hipótesis y los objetivos.

En el capítulo dos se hace referencia a la metodología, diseño de la investigación y variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis y aspectos éticos, que sustenta la perspectiva, desde la cual son planteados los aspectos centrales de la Investigación, como es el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero-Urubamba.

En el capítulo tres, se considera los resultados.

En el capítulo cuatro se considera la discusión.

En el capítulo cinco las conclusiones a la que se arribaron.

En el capítulo seis las recomendaciones o sugerencias.

En el capítulo siete las referencias.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

A lo largo de mi experiencia docente, he observado que el clima Institucional de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui se ha desintegrado, porque los diferentes directores que administraron dicha Institución se parcializaron con un grupo de profesores aislando a otros. De esta forma llevando a la Institución en un caos; incluso los padres de familia solicitaron una reorganización total de la Institución. Así mismo esto conlleva, a un mal desenvolvimiento en su labor de los docentes.

Por tal razón he trazado hacer una investigación profunda del problema y proponer un programa de socialización para el cambio del clima institucional de la mencionada Institución Educativa.

En cuanto al liderazgo que consiste en estar preparado para la administración y orientación de un grupo de personas para la buena marcha de una institución, para lo cual el líder tiene que ser amplio. Crítico. Asertivo, coherente, honesto en sus actos y actuar con justicia para todos.

Esto no ocurre en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero, pues quienes encabezan no aplican adecuadamente lo que es, el liderazgo. Arrastrándose hasta ahora los problemas debido a que entraron en una corrupción inclusive cobrando a los estudiantes para aprobar las asignaturas desaprobadas. También se observa que los diferentes directores de la Institución Educativa no se han interesado como es debido de su labor. Más aun enfrentando a los agentes de la comunidad educativa de esta forma demostrando la falta de liderazgo.

En cuanto a relaciones interpersonales que consiste en tener necesidades, intereses y motivaciones que nos influyen al grupo para la buena comprensión y entendimiento con los demás de esta forma conseguir la calidad educativa. Lo cual

no ocurre en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui, donde las relaciones interpersonales se desintegraron por causa de unos malos profesionales que laboran en dicha Institución, demostrando una actitud de apatía e indiferencia a los problemas, callándose o integrándose al grupo de la corrupción. De esta forma protegiéndose el mal accionar de ellos.

Con respecto a la comunicación asertiva de sí misma, que debe incluirse con lo que se espera que se realice a través de la comunicación, se prescribe para observar las circunstancias con falta de sesgo; para esto se propone tomar la altura, es decir, romperla imaginándose fuera de ella como si fuera otra persona. En ese momento, envía su mensaje al siguiente y se sienta firme para obtener la respuesta adecuada, sintonizándose y asociándose con la persona en cuestión, intentando establecer una base sinérgica con el objetivo de interesarse en un procedimiento en el que ambas partes estén contentos con el resultado. Esto no ocurre en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui, ya que hay un grupo de docentes con varios objetivos, algunos de los cuales refuerzan las anomalías que existen en la Institución. En este sentido, no buscan un objetivo similar a la calidad educativa.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

1.2.1.- Mamani Andrade, Maristza Marcela 2006. En la Universidad de Tacna, ha sustentado la tesis titulada Clima Institucional y su influencia en la motivación del Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzáles Vigil de Tacna, para optar el título profesional de Licenciada en Educación Técnica cuyas conclusiones son las siguientes:

El Clima Institucional del IST Vigil se caracteriza por ser negativo, debido a los conflictos entre docentes y administrativos, así como los conflictos con los directivos de la institución. Estos se deben prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional.

Se concluye en la investigación que la motivación de logro profesional de los alumnos es bajo, no se sienten motivados por la falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar.

Otra conclusión importante es que los estudiantes perciben entre docentes, administrativos y directivos conflictos interpersonales que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

El presente trabajo de investigación, efectivamente guarda relación con nuestro tema de investigación, ya que se debe afianzar, fortalecer y potencializar la identidad y el compromiso personal de los docentes y administrativos con su labor educativa, hace falta promover el verdadero liderazgo practicando una comunicación asertiva y la confraternidad entre los integrantes de la comunidad educativa.

1.2.2. Elicer Eber Ccala Bustamante y Samuel Castro Irrazabal, 2006, En la Universidad san Antonio Abad del Cusco, han sustentado la tesis titulada "Conflictos internos y la eficacia en el desempeño de los docentes en la actividad educativa en el colegio estatal mixto Humberto Luna del cusco" para optar el título profesional de licenciados en educación, cuyas conclusiones son las siguientes:

1.- Ciertas deficiencias administrativas como los informes de asistencia, el descuido de la aplicación de las papeletas de salidas, permisos, el descuido de la supervisión interna; son los hilos que permiten conducir al ovillo del conflicto interno, en la Institución Educativa del Colegio Estatal Mixto Humberto Luna.

2.- Los conflictos afectan de manera interna a la mayoría de los profesores que labora en la Institución, así como a los alumnos.

3.- Las formas de conducta a través de los cuales se advierte la presencia de conflictos, son: el chisme el 30%, la intriga 20%, mientras que los alumnos advierten las diferencias políticas 76%, y de las diferencias profesionales el 35%.

4.- Académicamente los motivos que dan origen a los conflictos internos en la Institución Educativa son: El abandono del salón de clases 20%, las frecuencias en las tardanzas 15%, descuido en el cumplimiento de sus actividades pedagógicas en clase 40%, retraso intencional en los documentos 20%, y en menor porcentaje el temperamento irascible e injustificadas formas de oposición; dentro del aula por

razones pedagógicas: Por las preferencias en el encargo de tareas 25%, amenaza con la calificación de notas 20%.

5.- Los conflictos de orden psicológico se manifiestan entre el profesor y alumno partir de: la actitud injusta de los profesores en las calificaciones y en las evaluaciones 39%, la falta de comprensión de parte del profesor 37%, el maltrato verbal 13%; pedagógicamente por copiar en la pizarra sin explicar 42%, acelerar el dictado de los temas 26%, la carga de tareas para l casa 08% como también por la frecuente postergación de las evaluaciones 42%, la falta de orientación formación a los alumnos 31%, el retraso en el avance del curso 45%, tardanzas 21%, sanciones no justificadas a los alumnos 18%.

Este trabajo de investigación tiene bastante relación con el tema de nuestra investigación, por tratar el tema de los conflictos que mucho tienen que ver con el desenvolvimiento eficiente de los docentes y por ende con el Clima Institucional favorable. Realmente el conjunto de conflictos hace que surjan rivalidades entre docentes, llevando al desmedro de la calidad educativa y unas relaciones interpersonales no adecuadas por falta de práctica de los valores.

También recurro a estudios y artículos publicados en revistas que me alcanzan valiosos aportes con relación al comportamiento de los profesores dentro del desempeño profesional y en las relaciones personales dentro del centro de trabajo, así refiero al siguiente tratado educación en valores- como debe ser la formación de valores de los maestros, los formadores de los valores desde la formación en la carrera docente, los estudiantes deben de llevar cursos de ética y valores. Recordemos que el maestro es un transmisor de principios, es un expositor, expone sus conocimientos, y dentro de ese exposición, si es que enseña un curso de física o matemática, debe hacer una introducción previa para decir que todas de estas disciplinas, deben estar al servicio del ser humano y de los valores fundamentales. Para ello, pienso que, habría que realizar una revisión en los currículos educativos de las universidades, porque es donde se forma al futuro maestro, que tiene una gran misión que es la de formar nuevas generaciones y de la manera como forme un maestro a sus estudiantes se está también construyendo el futuro de la sociedad.

1.2.3. Las fuentes principales del estrés en la escuela estaban relacionadas 49% con los alumnos. Un trabajo realizado por el Investigador Kan Salo del Departamento de Psicología de la Universidad de Jyvaskyla, en Finlandia, el cual se publicó en el *Scandinavian Journal Of Educational Research*, el año de 1995, Como explicar el proceso de estrés de los profesores, con una muestra representativa de 66 profesores. Los resultados mostraron que a lo largo del año escolar se producía una clara acumulación de estrés con manifestaciones de ansiedad, agotamiento, depresión, descenso por la satisfacción por el trabajo, aumento de enfermedades, mayor consumo de medicinas y facilidad, 21% con la disconformidad con el trabajo, 20% con las relaciones entre colegas y el restante 10% se derivaba de situaciones mixtas concernientes a alumnos, padres y los propios profesores, a ello hay que agregar que los problemas del hogar eran un factor muy poderoso que alimentaba el estrés.

La ansiedad del estrés no dependía de edad, sexo, experiencia ni el grado en que se desempeñaba. Las variables de estrés y de los estresores potenciales eran: para la mayor ansiedad, las relaciones con los colegas; Para la depresión la pobre motivación de los alumnos y para el agotamiento, la mala conducta de los alumnos. La ansiedad era un indicador de estrés de corto plazo, mientras que la depresión y el agotamiento eran resultados de estados de estrés prolongados. Sin embargo, la ansiedad no paraliza tanto como el agotamiento y la depresión.

Como un abordaje conclusivo del trabajo de investigación dice:

Todo esto enseña que uno de los desafíos, para los cuales deben estar preparados los profesores, es lidiar con el estrés y su propia salud mental. Los profesores generalmente no saben lidiar con el estrés profesional, que parece relacionarse con una variedad de temas que tienen que ver con la vida.

Realmente la investigación que realizó el autor demuestra que el estado de anímico de las personas influyen en el trabajo que realiza, por lo tanto digo que las personas deben saber y practicar los valores como: la solidaridad, justicia, verdad, tolerancia, empatía, humildad, generosidad, honestidad, respeto etc. Todo ello conlleva a un clima Institucional favorable donde la salud mental, la satisfacción con

la vida, las relaciones sociales con los colegas y demás agentes de la institución donde se trabaja se lleven bien trabajando coordinada y organizadamente en base a la comprensión y comunicación.

1.3. TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA

1.3.1 LA POLITICA EDUCATIVA NACIONAL.

José Luís, Pareja Luna en su libro administración y Tecnología Educativa dice:

“Que la Política Educativa Nacional es el conjunto de principios, objetivos, estrategias, finalidad y lineamientos básicos de la gestión y sistema educativo, dictados por el Estado a través del sector, los que deben ser diseñados, implementados y ejecutados en función al conocimiento de la realidad integral del país, el diagnóstico de la educación nacional y teniendo como base fundamental las normas correspondientes dadas por la constitución política, ejemplo: la educación tiene como fin el desarrollo integral de la personalidad. Se inspira en los principios de la democracia social. El estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza” (Pareja Luna).

Efectivamente la educación es la matriz para el desarrollo de la sociedad. Tiene que cumplir con los diseños en función del diagnóstico del contexto, respetando la equidad de género, religión, raza, idioma, costumbres e ideología, haciendo participar a todo los agentes, concertando para lograr un trabajo efectivo y lograr objetivos previstos. Por consiguiente el clima Institucional tiene que ser favorable para el cumplimiento de los principios, objetivos, estrategias, finalidad y lineamientos básicos del sistema educativo dictados por los diferentes gobiernos de turno.

1.3.1.1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL.

Los principios de la política nacional es rescatar los valores para que nos permitan la construcción de una sociedad solidaria, justa en la que se respete la vida y la solidaridad.

La educación nacional debe preparar para el trabajo al alumno para su propio trabajo productivo, así valerse por sí mismo generando trabajos.

La educación debe ser intercultural a fin de que el alumno enriquezca su cultura y se identifique con su propia cultura.

En verdad la educación hoy en día debe preparar a los jóvenes para el trabajo, practicando los valores, para lo cual la política educativa debe estar dirigida a crear más centros técnico productivos, que el alumno salga aprendiendo algún oficio e identificándose con su cultura, para ser una persona útil y respetada en la sociedad así perteneciendo a la población económicamente activa.

1.3.1.2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL

Los objetivos de la política nacional es brindar una educación eficiente en base a las necesidades y posibilidades de la comunidad.

Desarrollar en los educandos la creatividad descubriendo la crítica y análisis, para poder integrarse a la sociedad.

Promover en los educandos la práctica de valores y el respeto a los derechos del niño.

Fortalecer en los educandos la identidad cultural, a través de acciones culturales, valores, libertad y justicia.

Consolidar los aprendizajes previos y los conocimientos básicos de los alumnos para que los aprendizajes en los alumnos sean significativos.

1.3.1.2. FINES DE LA POLÍTICA EDUCATIVA NACIONAL.

Los fines de la política educativa nacional es promover el desarrollo de su identidad personal y cultural, el conocimiento y comprensión de su medio natural y socio cultural, practicar y convivir con los valores.

También la política nacional busca favorecer el desarrollo de las actividades productivas.

También busca favorecer el desarrollo de sus pensamientos y de las competencias para la comunicación.

Fortalecer su capacidad de autonomía así contribuir en la formación de aptitudes y estrategias necesarias para resolver problemas.

1.3.2. CLIMA INSTITUCIONAL.

El clima institucional influye en la labor de cada trabajador, promoviendo el logro de los objetivos institucionales, a través de un ambiente laboral de bienestar, comodidad y gratificante, sintiéndose motivados por el trabajo y para el trabajo. Aunque es bueno recordar que no siempre se contara con un clima de trabajo ideal, por lo que a veces estarán presentes algunas condiciones, en otros será necesario crearlas. Crear el clima laboral óptimo no es tarea sencilla ni fácil, requiere de sumo esfuerzo y dedicación y recordar que muchas veces se tropezaran con una serie de conflictos.

Realmente es difícil conseguir un Clima Institucional Optimo, pero, practicando los valores a conciencia como: la solidaridad, justicia, verdad, tolerancia, empatía, humildad, generosidad, honestidad, respeto, lealtad, responsabilidad, asertividad, creatividad etc. Todo ello conlleva a un clima Institucional favorable donde la salud mental, la satisfacción con la vida, las relaciones sociales con los colegas y demás agentes de la institución. Llevándose armoniosamente y trabajando coordinada y organizadamente en base a la comprensión y comunicación.

1.3.2.1 CONFLICTOS

Concepto: Se dan diversas definiciones sobre el término de conflicto. Según Coser el conflicto en los finales de los años 50, introdujo el concepto de conflicto en la sociología norteamericana al definirlo como “Lucha sobre valoraciones y aspiraciones para gozar de una posición, poder y recursos, en la que los objetivos de los oponentes consisten en neutralizar, herir o eliminar a sus rivales” (Coser).

Según Rones y Beck, el conflicto lo definen como “discrepancias entre dos o más personas” (Rones). Dichas discrepancias vienen dadas por la naturaleza del conflicto, por ejemplo, respecto a objetivos, valores, motivos, ideas y recursos.

Tanto en el plano escolar como en la vida social, el conflicto tiene una lectura negativa dominante, como algo no deseado, patológico o aberrante.

Desde opciones ideológicas- científicos tecnocráticos positivistas, el conflicto se presenta como disfunción o patología, en consecuencia como una situación que es preciso corregir y sobre todo evitar.

“El conflicto y la disensión interna de una sociedad se considera inherentemente anti éticos al buen funcionamiento de un orden social”. Incluso en ocasiones se asocia a la violencia, confundiendo determinadas respuestas a un conflicto con su propia naturaleza. En este sentido es preciso diferenciar entre agresión o cualquier comportamiento violento, respuesta negativa a un conflicto, y el propio conflicto.

“La confusión proviene porque se asimila violencia al conflicto, destruyendo al otro. La violencia tiende a suprimir el conflicto apuntando a la eliminación del adversario. La violencia es un medio, el conflicto es un estado de hecho”.

También digo, que los conflictos, no solo se detectan y manifiestan en realidad del conflicto, si no se enfatiza en la naturaleza conflictiva de las Instituciones Educativas. Es más el conflicto no solo está presente en los Centros Educativos si no en todas las organizaciones ya sea en mayor o menor grado, como en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui que considero como muestra.

Por este motivo los programas de socialización pueden mejorar a mediano plazo a través de talleres que movilice el cambio de actitudes de cada uno de los componentes de la Institución educativa arriba mencionada. Para afrontarlo de forma positiva y no violenta los problemas de la Institución.

EL AFRONTAMIENTO NO VIOLENTO DE LOS CONFLICTO

Según TORRES SANTOME, todavía en la actualidad las ideologías conservadoras y neoliberales recalcan la neutralidad de la Educación la “ideología de la neutralidad ideológica” (Torres Santome).

Al respecto Sánchez Vásquez dice: desde estas posiciones el sistema educativo se presenta como una realidad construida de forma objetiva, libre de valores y de todo tipo de disputa o conflicto; desde esta perspectiva la escuela aparece como una institución neutra y conflictiva al servicio de una sociedad neutra y consensuada.

En consecuencia comparto con las opiniones de estos autores que ven el funcionamiento organizativo como incompatible con el conflicto, ya que la organización democrática no debe llevarnos a posturas idílicas, alejadas de la realidad que pueden asociarse a una ausencia de tensiones, conflictos y contradicciones. Por el contrario no debemos olvidarlo la naturaleza conflictiva de toda institución Educativa; sus dinámicas micro políticas y aisladas ascendentes y descendentes. Es más, desde la educación para la paz y los derechos humanos, también nos interesa la utilización de estrategias no violentas de resolución de conflictos como medio para buscar con ello la plena democratización de las estructuras organizativas de las Instituciones Educativas y la emancipación de los que en ella actúan en oposición tanto a los que se obstinan en negar los conflictos, a los que los utilizan con fines particulares y de control a los que intervienen con un único afán de mejorar el funcionamiento del grupo y las subjetividades interpersonales.

PROCESO DE RESOLUCION DE CONFLICTO

Según Xesús R, Jares son:

PROCESO DE INTERVENCION

Como se dice, cada conflicto tiene su especificidad y de la misma forma, el proceso de intervención no puede seguir siempre los mismos pasos ni con el mismo orden. Incluso algunas estrategias que aparecen en una de las fases que se expone a continuación pueden cambiar de lugar. El proceso de intervención es frecuente que contemple los cinco pasos siguientes:

a.- Clarificar el origen, la estructura y la magnitud del conflicto.

Este primer paso considero que podemos sub dividirlo en cuatro apartados. En primer lugar examinar, explicar y llegar a un acuerdo entre las partes en litigio sobre las causas, directas e indirectas, que han provocado el conflicto.

En segundo lugar, delimitar las personas del conflicto y las que van a tomar parte en el proceso de resolución. Algunas de las preguntas que tendríamos que responder son: ¿Quién está involucrado?, ¿Qué papel tiene?; Cuantas influencias posee? Etc. En cualquier caso “es indispensable que se determine quienes están

directamente involucrados, a un no estando directamente implicados pueden influenciar la dirección y el resultado del proceso” (Jares R.)

En tercer lugar, debemos prestar atención al desarrollo del conflicto, en tanto que en el mismo pueden intervenir variables de diversos tipos que pueden agudizar, particularizar, etc. Las causas que lo han gestado.

En cuarto lugar, situar los tres puntos anteriores dentro del contexto en el que se produce el conflicto y la incidencia que éste puede tener en el mismo.

Estos cuatro elementos: Causas, protagonistas, procesos y contexto, forman lo que denominamos la estructura del conflicto si bien su incidencia varía sustancialmente de uno a otro. Variaciones que vienen también marcadas por las diferentes variables que acostumbran acompañar a cada uno de los elementos del conflicto, variables que requieren igualmente una comprensión contextualizada, sincrónica y diacrónica.

TIPOS DE CONFLICTOS.

Tradicionalmente se han distinguido cinco tipos de conflictos. Como dice Moore. Wilbert.

Conflicto Intrapersonal: “Son aquellas situaciones de inestabilidad que se encuentran dentro de uno mismo. Todos experimentamos este tipo de conflicto en ciertas etapas de nuestra vida”.

Conflicto Interpersonal: Es el tipo de conflicto que vamos estudiar y se refiere a aquellas incompatibilidades de objetivos que surgen entre personas que trabajan juntas en una Institución.

Conflictos Intragrupos: se presentan entre los miembros de un mismo grupo.

Conflictos Ínter grupos: se dan entre los miembros de diferentes grupos.

Conflictos internacionales: son aquellos que se dan entre diversos estados o gobiernos y se deben a múltiples factores. Generalmente tienen desenlace bélico armado.

“Efectivamente los conflictos se dan en todas las clases sociales ya sean en mayor o menor grado, se da con uno mismo o con los compañeros de trabajo” (Moore, 1982).

ENFOQUES CONFLICTIVOS:

El enfoque tradicional: El primer enfoque supuso que el conflicto era malo siempre tenía un impacto negativo en la institución, el conflicto se volvió sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad. Debido a que el conflicto era perjudicial, tuvo que ser evitado.

La administración tenía la responsabilidad de liberar a la institución de conflicto. Este punto de vista tradicional domino la literatura administrativa al final del siglo XIX y continuó hasta mediados del cuarenta del siglo XX. Sin embargo, esta concepción persiste en muchas de las Instituciones.

Enfoque de las relaciones humanas: Este enfoque argumenta que el conflicto era un suceso natural e inevitable, que donde existen una o más personas, existen ideas y estas podrán ser concordantes o discrepantes. Este enfoque domino, desde finales del cuarenta hasta mediados del setenta del siglo pasado, limitándose a observar sin abordarlos.

Enfoque Interaccionista: La perspectiva teórica actual sobre el conflicto es el enfoque interaccionista, si bien el método de las relaciones humanas acepta el conflicto, el interaccionista estimula argumentando que una Institución armoniosa, pacífica, tranquila y cooperativa se vuelve estática, apática y sin respuesta a las necesidades de cambio e innovación. Por tanto el principal aporte del enfoque interaccionista es que estimula a los que dirigen una institución a mantener un nivel mínimo de conflicto para potenciar un desarrollo permanente basándose en la crítica y autocrítica.

MANEJO DE CONFLICTOS:

Tema Barreiro. Sostiene que: “Obviamente nadie puede enseñar un valor sino adhiere a él. Un docente siempre transmite valores, sobre todo por irradiación, esto es inevitable” (Barreiro).

Efectivamente el docente va irradiando con sus actitudes un fuerte mensaje en valores y con ello va generando, a veces inadvertidamente un determinado clima grupal.

Debemos tomar conciencia del Clima, que como docentes generamos con nuestras propias actitudes frente a los conflictos, lo cual influirá en forma sustancial sea positiva o negativamente sobre la eficacia de las acciones que comprendamos para mejorar el Clima Institucional y disminuir los episodios de violencia.

1.3.2.2 EFICACIA

Se refiere a la persona que demuestra gran capacidad y energía para poder actuar y lograr un propósito en menor tiempo. En el campo de la educación es la virtud, la fuerza y el poder que poseen los profesionales para conducir al grupo

El significado de eficiente se entiende que una persona realiza perfectamente su trabajo, cumple con su misión que tiene prevista o destinada. Demuestra capacidad para desempeñar en su empleo eficientemente.

EFICACIA PROFESIONAL.

Según Vittrock, Dice. “Que la influencia de los distintos métodos de los docentes en el rendimiento de los alumnos, demuestra la eficacia profesional” (Vittrock).

En verdad los métodos que emplea el docente influye en la enseñanza aprendizaje, pero además los aspectos económicos, sociales, salud, el Clima Institucional y la predisposición de aprender de los alumnos etc., son muy importantes para el logro de objetivos.

1.3.3. EL LIDERAZGO.

Es el arte o capacidad de algunos integrantes de grupo de dirigir a las personas, conduciendo su dinámica para alcanzar sus propósitos comunes influyendo con sus ideas en las ideas de los demás.

Existe liderazgo cuando un líder es percibido por un grupo como un medio de satisfacción de sus necesidades. El seguirlo debe significar aumento en la satisfacción de las necesidades, pero también puede conducir a la disminución significativa de dicha satisfacción o a la pérdida de confianza dando lugar al surgimiento de otro líder.

Cornejo y Rosado dice: “Cuando el líder hace uso sabio del poder y logra cambios positivos en sus seguidores, se convierte en líder transformador” (Cornejo).

Un auténtico líder debe reunir los siguientes requisitos: Resultados, misión, compromisos, confianza, creatividad e innovación.

Personalmente coincido con las ideas del autor, el líder realmente debe de reunir ciertas condiciones, para conducir un grupo de personas y trabar en equipo para tener éxitos sobresalientes y alcanzar propósitos comunes.

1.3.3.1. INFLUENCIA DEL TIPO DEL LIDERAZGO.

El profesor puede crear en el aula de clases un clima psicológico que favorezcan o desfavorezcan el aprendizaje. Levin y sus colaboradores, citado por Uculmana. Realizaron estudios experimentales para aprendizaje en niños de once años. Estudiaron tres casos de liderazgo en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes:

LIDER AUTORITARIO.- Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo también son determinados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. El líder no dice a sus dirigidos cuales son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa activamente de las actividades de la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.

LIDER DEMOCRATICO.- Todo lo que hay que hacer es controlado por el líder. Las reuniones de trabajo también son dictadas por el líder, que se da cuenta de lo que cada uno debe hacer. El líder no le dice a sus jefes cuáles son los criterios de evaluación y las notas no conceden diálogo. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa efectivamente en los ejercicios de la clase; Básicamente difundir los compromisos y dar órdenes.

LIDER PERMISIVO.- El líder asume un trabajo muy distante, de completa oportunidad para la reunión y para las personas, con el objetivo de que decidan sus propios ejercicios. El líder es accesible para ayudar siempre que lo solicite. El líder

no hace hincapié en evaluar el movimiento de la reunión. Permaneciendo despreocupado de lo que está pasando.

Los resultados son: en el liderazgo del tirano, los niños muestran dos prácticas promedio: desapego e iniciativa basada en el voto contundente, los jóvenes son cada vez más confiables y sin restricciones en el avance de sus tareas. En el liderazgo tolerante se ve que los jóvenes no tienen la oportunidad de organizar una reunión y dedicar más oportunidades a los compromisos propuestos sin el líder. Sin el líder surgen diferentes líderes, que esperan y dirigen los ejercicios de los niños interesados en trabajar.

1.3.3.2. EL PERFIL DEL DIRECTOR.

Aspectos socio cultural y afectivo

Para llevar adelante una Institución Educativa, un director ideal tiene que cumplir con las siguientes exigencias: debe ser, empático, tolerante, creativo, crítico de una moral alta que respete las diferencias de pensamiento, que practique los valores enseñando con la práctica y que tenga una amplitud en las relaciones con los integrantes de la comunidad educativa.

Aspecto profesional.

Un director tendrá una gama de conocimientos para que administre democráticamente con una inteligencia emocional asertiva para cumplir de forma positiva sus planes y sus programaciones.

Aspecto cognitivo.

El perfil de un buen director radica en conocer los lineamientos educativos actuales, tales como la legislación educativa actual, también debe de conocer sobre la gerencia, evaluación y supervisión Educativa.

1.3.3.3. EL PERFIL DEL DOCENTE.

En el aspecto socio cultural y afectivo.

Un buen docente debe reunir las siguientes condiciones: tendrá que ser tolerante, empático, líder y que practique los valores de responsabilidad y otros además debe tener una actitud de cambio acorde con el avance de la ciencia.

Aspecto profesional.

Un buen docente debe conocer bien su especialidad, motivado para actualizarse permanentemente, además tiene que ser democrático y justo.

En el aspecto cognitivo.

El docente debe estar actualizado con los avances científicos tecnológicos y de las pedagogías contemporáneas.

1.3.3.4. EL PERFIL DE LOS ADMINISTRATIVOS.

En el aspecto socio cultural y afectivo.

Los trabajadores administrativos tienen que ser tolerantes, que practique los valores de autoestima y de relaciones interpersonales con una actitud de cambio.

En el aspecto profesional.

Debe de conocer su trabajo, motivado para actualizarse permanentemente y que practique la justicia.

En el aspecto cognitivo.

Tiene que ser actualizado en la labor administrativa.

1.3.3.5. LA ADMINISTRACION:

Es una ciencia cuya razón de ser es satisfacer las necesidades sociales y los destinos autorizados, a través de la cooperación resuelta de individuos hábiles, que deben ser provistos de los activos vitales para lograr los objetivos, creando y manteniendo una condición social suficiente; Haciendo uso de las estrategias de organización, asociación, marcación y control, en un entorno globalizado y excepcionalmente enfocado.

Otra definición podría ser: es el camino para completar cosas mediante la organización, la asociación, la asignación de capacidades, la incorporación de personal, el curso y el control de los individuos, creando y manteniendo un dominio en el que el individuo puede desempeñarse con entusiasmo relacionado con otras

personas, y extraer Su potencial, adecuación y productividad y de esta manera cumplir con los objetivos decididos.

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION:

Meter Drucker proponía que “no hay países subdesarrollados, sino que hay países subadministrados; con ello proponía que los países o las organizaciones como educativas y técnicas solo podrán cambiar y desarrollarse adecuadamente cuando entiendan, conozcan y practiquen la ciencia y tecnología administrativa, más aún en un entorno altamente competitivo” (Drucker).

A continuación notamos algunas realidades que sustentan el significado de la administración.

La organización fue traída al mundo con la humanidad y también se extendió a cada una de las partes de qué hacer con los individuos, en cada zona topográfica; A la luz de su carácter generalizado, lo descubrimos por todas partes. Lo que es más, es que en el campo del esfuerzo humano hay un lado autorizado en cada esfuerzo organizado.

Donde hay una forma de vida social, monetaria, social, política, militar, religiosa, etc. La organización estará allí.

No ayuda que en una asociación haya grandes oficinas, el mejor equipo, la mejor área, si todo lo anterior no está unido por el componente humano de valor para coordinar los ejercicios, es decir, la organización es fundamental para las personas, para cumplir los objetivos pre-decididos.

En las organizaciones expansivas, la organización lógica o especializada es básica, ya que no podría existir sin una organización productiva.

La organización es un procedimiento general, ya que ocurre en las naciones industrialistas, así como en las naciones comunistas, o en cualquier marco financiero; La gestión es imperativa en asociaciones de pequeña escala, pequeñas, medianas y expansivas.

Otra certeza imperativa es que a través de la administración, la eficiencia y las expectativas para las comodidades cotidianas de los individuos de la asociación se pueden incluir en las naciones creadoras, como en el nuestro y fuera del marco financiero.

La administración otorga viabilidad a los esfuerzos humanos. Adquiere y mantiene en la organización el mejor personal, hardware, materiales, ventajas monetarias o sociales y, obviamente, actualiza las relaciones humanas adecuadas.

Se mantiene a la vanguardia de las condiciones cambiantes y da presciencia e imaginación, y se apoya en un arreglo vital o una premonición innovadora para imaginar un futuro temporal, tanto para sus individuos como para la sociedad cuando todo está dicho.

Para cerrar, podemos decir que la administración es crítica a la luz del hecho de que se aplica a una asociación con el deseo de construir notoriedad y logros, dependiendo de esto de la naturaleza del componente humano, mecánico y material.

CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Dentro de las características de la administración tenemos los siguientes:

Universalidad.- La administración sucede donde hay una organización social, por ejemplo, instituciones educativas, empresas, asociaciones, iglesia. Familia y así sucesivamente. Ya que en ella debe existir una coordinación de métodos confiable y sin considerar el tipo de marco financiero.

Especificidad.- La administración tiene sus propias tendencias y cualidades, que son indiscutibles con diferentes ciencias, a pesar del hecho de que constantemente se unen a ellas que son totalmente únicas e integrales.

Unidad temporal.- A pesar del hecho de que las etapas, fases y componentes del proceso administrativo son reconocidos, esto es extraordinario y, por lo tanto, consistentemente de la vida de una organización, todos o la gran mayoría de los componentes gerenciales están saltando a un nivel más notable o menos significativo.

Unidad jerárquica.- Cada uno de aquellos que están incorporados en las diversas dimensiones progresivas que involucran una forma de vida social, se interesan en diversos grados y modalidades, de una administración similar. En una organización, conforman un organismo regulador solitario, desde el ejecutivo o administrador general hasta el último agente especialista. Con respecto a las

dimensiones de poder que se han configurado dentro de la organización de manera confiable.

Valor Instrumental.- La administración es un instrumento para lograr un fin, ya que su motivación es famosamente pragmática y, a través de esto, busca obtener resultados recientemente establecidos, lo que beneficia a los clientes, a los individuos de la organización, al jefe, a los educadores, a los directores, a los anunciantes, al igual que a la sociedad e incluso al medio ambiente.

Flexibilidad.- La administración se ajusta a las necesidades específicas de cada organización, al igual que a las condiciones externas que condicionan la situación en la que se muestran las manifestaciones de la organización y que pueden ser excepcionalmente enfocadas y globalizadas.

Amplitud de ejercicio.- Esta se aplica en todo los niveles jerárquicos de una organización.

Podemos mencionar también otras características como:

Es una forma de aplicar un efecto sobre la vida humana. Es decir, la administración impacta en su medio ambiente.

Se logra a través de esfuerzos. Para participar en la administración, es importante dejar la propensión a ejecutar todo por sí mismo y hacer que los recados se satisfagan a través de los esfuerzos de todos.

Es una actividad, no un individuo o una reunión de ellos. La administración no es individuos, es una actividad; la población general que supervisan puede seleccionarse como jefes, directores, administradores, supervisores, facilitadores, etc.

La adecuación gerencial requiere la utilización de cierta información, comportamiento y práctica. La capacidad especializada, que es la administración de estrategias, metodología y ciertos aparatos gerenciales, es imperativa para satisfacer un trabajo designado.

La administración es esquiva. - Su calidad es probada por la consecuencia de los esfuerzos, que es controlada por el nivel de cumplimiento de los destinatarios o compradores.

Los individuos que lo practican no son realmente los propietarios; es decir, el jefe o ejecutivo no es realmente un individuo similar.

El desafío para satisfacer las necesidades se globaliza cada vez más, por ejemplo, en nuestra nación hay a partir de ahora colegios de diferentes naciones que capacitan a expertos y, por lo tanto, el desafío es ahora general, que permite a los jefes de las organizaciones actuar en otra situación y con altos criterios de desafío.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

Según José Luís Pareja. “Es un sistema que estudia y aplica las formas de organizar y tratar al hombre en su trabajo, de manera que cada uno puede llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando una eficiencia máxima para sí y para su grupo, dando a la entidad de la que forma parte, una ventaja competitiva, para el logro de los resultados óptimos” (Pareja Luna L. , 1994).

Realmente es muy importante el sentirse bien en un centro de trabajo para lograr satisfacciones y conseguir mejores frutos, ya que uno puede cooperar por convicción y no por obligación llevando al desarrollo a la institución.

1.3.3.6. ROL DEL MAESTRO EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO

Según Magdalena Cuadros Valdivia. “El papel del maestro es la formación del estudiante, es tan importante y fundamental como el que juegan los padres en el hogar” (Cuadros Valdivia). Se puede decir que el 50% de lo que aprende el joven en la escuela es la responsabilidad del maestro.

Su rol debe ser la de facilitar, guía y orientador de los aprendizajes que interioriza el estudiante.

Por esta razón concordamos con las ideas de la autora, para lo cual una institución Educativa tiene que estar bien organizado con la participación de todos los docentes.

1.3.4. LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Según el diccionario Santillana del Ministerio de Educación. “Las relaciones interpersonales son normas y técnicas cuya aplicación facilita la interrelación y la comprensión de los seres humanos. Tiene como fin el mejoramiento de las relaciones interpersonales” (Ministerio de Educacion).

Ciertamente las relaciones interpersonales son muy importantes por que ayuda a comprender a las personas y convivir en un ambiente de armonía aplicando la empatía.

Según Deutsch, considera las siguientes variables:

Las relaciones mutuas evolucionan de las actitudes y de las previsiones del uno hacia el otro.

La naturaleza del problema que originó el conflicto: su extensión, su significado emocional, su frecuencia etc.

El ambiente social en el que se desarrollan los sujetos del estudio.

Los públicos y sus relaciones con el tema del conflicto.

Las estrategias y tácticas empleadas para la solución de problemas.

Las consecuencias del conflicto para cada parte.

También nosotros podemos añadir otras como: El grado de hostilidad entre las partes derivada del propio conflicto o adquirida de anteriores confrontaciones, estos influyen en las relaciones interpersonales.

Las posiciones que ocupan los protagonistas en la organización como el poder que ostentan, hace que aprovechen su posición para cometer irregularidades dentro de la Institución, generando las relaciones interpersonales inadecuadas.

También mejoraría la comunicación en todo proceso en el desarrollo de estrategias favoreciendo a las partes implicadas. No basta con reconocer las deferencias sino que es necesario generar una actitud de mutua interdependencia, para buscar fórmulas de solución positiva al problema detectado en la Institución.

Consideramos que es rescatable reconocer los intereses y las perspectivas de todos los integrantes de la Institución, así involucrarles para que se consideren

parte de la solución. Siempre es bueno controlar la dinámica destructiva por que no permite crecer.

1.3.4.1. ¿QUÉ ES LA EMOCION?

Según el diccionario el Oxford English Dictionary define la emoción, como:

“Cualquier agitación o trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado. Utilizó el término emoción para referirse a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar” (Oxford University).

Los investigadores citan cierta categoría en la presencia de las emociones, como son las que se identifican como primarias, otros estudiosos y teóricos proponen familias básicas, las que alojan a otros miembros conceptuales en las expresiones emocionales como las que transcribimos a continuación:

Primero.-Furia: ultraje, resentimiento, cólera, exasperación, indignación, aflicción, acritud, animosidad, fastidio, irritabilidad, hostilidad, y tal vez en el extremo violencia y odio patológicos.

Segundo.-Tristeza: Congoja, pesar, melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y, en casos patológicos depresión grave.

Tercera.- Temor: Ansiedad, aprehensión, nerviosismo, pavor, miedo, terror; en un nivel psicológico fobia y pánico.

Cuarto.-Placer: felicidad, alegría, alivio, contento, dicha, deleite, diversión, orgullo, placer sensual, estremecimiento, embellecimiento, gratificación, satisfacción, euforia, extravagancia, éxtasis, y en el extremo manía.

Quinto.- Amor: Aceptación, Simpatía, confianza, amabilidad, afinidad, adoración, infatuación, ágape, amor espiritual.

Sexto.- Sorpresa conmoción: asombro, desconcierto.

Sétimo.- Disgusto: desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.

Octavo.- Vergüenza: culpabilidad, molestia, disgusto, remordimiento, humillación, arrepentimiento, mortificación y contracción.

Como bien expresa el autor que la sola lista de las emociones no resuelve todas las preguntas acerca de cómo categorizar la emoción, puesto que estos sentimientos y manifestaciones no vienen solas, sino a impulso y motivaciones varias y en determinadas circunstancias.

Este puñado de emociones centrales se basa en cierta medida en el descubrimiento de Paul Ekman, de la Universidad de California de San Francisco, "Según el cual las expresiones faciales para cuatro de ellas temor, ira, tristeza y placer son reconocidas por personas de cultura de todo el mundo" (Ekman).

Como parte de la Cultura emocional, todo profesional no sólo debe tener el suficiente conocimiento de estas nuevas dimensiones que se presenta en el contexto de la inteligencia emocional, sino tener el dominio sobre cada uno de estas manifestaciones de la inteligencia emocional, proveniente de ondas externas y muchas veces solo de las disposiciones internas en cada una de las personas. El grupo siempre ha constituido uno de los principales núcleos en las que se puede medir el temperamento emocional de las personas, como el campo donde debe fortalecerse de manera positiva la inteligencia emocional.

La mente emocional es mucho más rápida que la mente racional, y se pone en acción sin detenerse ni un instante a pesar en lo que está haciendo. Su rapidez descarta la reflexión deliberada y analítica que es el cello de la mente pensante.

Tomar decisiones de milésimas de segundo, tales como: ¿me lo como yo, o él me come a mí?

Las acciones que surgen de la mente emocional transmiten una sensación de seguridad especialmente sólida, resultado de un método sencillo y mejorado para ver cosas que pueden ser muy molestas para la personalidad razonable. Cuando la tempestad ha pasado, o incluso en medio de la reacción, nos asombramos al razonar: ¿por qué motivo hice esto? Una señal de que la personalidad sensata está despertando, pero no con la velocidad de la mente emocional.

Consideramos que todos hemos pasado la prueba del asecho de muchas de las emociones citadas, y desde luego con mayor cuidado en circunstancias de un trabajo en la que generalmente el docente se expone durante las relaciones interpersonales por un mayor tiempo y con un mayor número de personas, desde

luego está más expuesto a este aseo de descargas emocionales, las razones son obvias de mencionar.

1.3.4.2. INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Según Jorge Handabaka García, “La inteligencia emocional fue utilizada por los Psicólogos por primera vez para describir las cualidades emocionales que parecen tener importancia para el éxito (Handabaka Garcia)”.

Daniel Golemán, fue la persona que publicó por primera vez sobre la inteligencia emocional, para este autor “...más importante es la inteligencia emocional, para triunfar en la vida, más que lo aprendido en las escuelas y las universidades” (Goleman).

Nosotros decimos que una persona que maneja muy bien su inteligencia emocional, se comunica de forma asertiva, por que controla su reacción no discute si no conversa y llega a un buen acuerdo, que favorece a la mayoría.

Según el diccionario, el Oxford English Dictionary define la emoción como:

“Cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado.

La emoción se refiere a un sentimiento pensamientos característicos de los estados anímicos y o Psicobiológicos de cada ser humano” (Oxford University).

Las expresiones emocionales como la furia, ultraje, resentimiento, cólera exasperación, indignación, aflicción, acritud, animosidad, fastidio, irritabilidad, hostilidad y tal vez en el extremo violencia y odio patológicos.

Como bien expresa el autor que la sola lista de las emociones influye en las actividades que realizan las personas

Según Ekman, “Las expresiones faciales, como el temor, la ira, tristeza y placer son reconocidas por personas de cultura de todo el mundo”.

Por esta razón todos los profesionales deberían tener suficiente conocimiento de estas nuevas dimensiones que se presentan en el contexto de la inteligencia emocional, si no tener el dominio sobre cada uno de estas manifestaciones de la

inteligencia emocional, proveniente de ondas externas y muchas veces solo de las disposiciones internas en cada uno de las personas.

Efectivamente la inteligencia emocional juega un rol muy importante dentro de las instituciones educativas como en el resto de las instancias ya que ayudan a convivir en un mundo de paz y comprensión, partiendo del conocimiento de las manifestaciones de la inteligencia emocional como intrapersonal e interpersonal para lograr mejores resultados en las Instituciones Educativas.

El grupo siempre ha constituido uno de los principales núcleos en las que se puede medir el temperamento emocional de las personas, como que en el campo donde debe de fortalecerse de manera positiva la inteligencia emocional.

La mente emocional es mucho más rápida que la persona sensata, y se entusiasma incesantemente por un minuto prestando poca atención a lo que está haciendo. Su rapidez dispone de la reflexión consciente y científica que es el signo de la personalidad razonadora.

Las actividades que surgen de la personalidad entusiasta transmiten un sentimiento de seguridad especialmente sólido, resultado de un método básico y reorganizado para ver cosas que pueden ser muy perturbadoras para la personalidad equilibrada.

Cuando la tempestad ha pasado, o incluso en medio de la respuesta apropiada, estamos asombrados razonando: ¿por qué razón hice esto? Una señal de que la personalidad ocasional está despertando, sin embargo, no con la velocidad de la mente emocional.

Considero que todos hemos pasado la prueba de asecho de muchas de las emociones citadas y desde luego con mayor cuidado, en circunstancias de un trabajo a que generalmente el docente se expone durante las relaciones por un mayor tiempo y con un mayor número de personas, desde luego está más expuesto a este asecho de descargas emocionales las razones son obvias de mencionar.

1.3.4.3. FUNCION DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Daniel Golemán fue quien investigo primero y hablo por primera vez sobre la inteligencia emocional, luego muchos especialistas han empezado a investigar la

inteligencia emocional y tratar de identificar su capacidad para favorecer o frenar las acciones humanas.

Nancy Gibas, define: “La inteligencia emocional como la capacidad de entender y percibir los sentimientos propios y ajenos, así como la capacidad de controlar y administrar las fuerzas que ellos generan para beneficio de la estabilidad emocional de la persona” (Gibas).

Como todo comportamiento tiene como centro medular de control el cerebro, es necesario, tener que establecer relaciones con la inteligencia emocional, en este caso específico de los conflictos suscitados en base a las tensiones que se presentan dentro de la institución Educativa generando un ambiente laboral nada propicio para la actividad educativa, la misma que se expresa en la eficacia y rendimiento del profesor.

1.3.4.4. MANEJO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS PROFESORES.

El rendimiento del profesor tiene que ver también con la salud mental de los profesores, desde el punto de vista de la administración y la pedagogía, las tensiones de los profesores se asocian principalmente al cumplimiento de programas trabajos y entrega de notas. Sin embargo, cada vez es más evidente que los componentes disparadores del estrés tienen que ver más con los factores Psicológicos como la personalidad de los sujetos de estudio y sus relaciones interpersonales con sus colegas.

A lo largo de todo el año escolar, se acumula una preocupación inequívoca con indicios de tensión, cansancio, melancolía, disminución del rendimiento en el trabajo, enfermedad expandida, utilización expandida de medicamentos y la intensidad del estrés depende de la identidad de cada individuo. Los factores de estrés y sus operadores potenciales para los docentes fue una inquietud más notable por la pobre motivación de los que están aprendiendo, la depresión; Por la mala conducta de los estudiantes.

Los educadores con menos presión son los individuos que tienen un autorretrato mental positivo sobre su capacidad de experto, están contentos con su vida.

Cumplen una actitud superior de suplentes hacia el estudio y la gran conducta. Luego, por su parte los docentes con estrés consideran negativamente sus aptitudes para el trabajo.

1.3.4.5. FORMACION DOCENTE

Los currículos de formación docentes actuales no toman en cuenta la formación Psicológica de los profesores. Sólo están situados para la asimilación y el desarrollo de habilidades específicas esenciales para la transmisión de información en el campo académico.

Existen casos informativos de psicología, pero no están referidos a la psicología del profesor ni al desarrollo de su personalidad. No se trabaja el mundo psicológico del profesor ni su salud mental. Tampoco se enfoca el desarrollo personal del profesor que debe tener un profundo conocimiento de sí mismo. No hay discusión de casos sobre la vida magisterial ni se trabajan los problemas y frustraciones que encaran los profesores en su actividad.

Tampoco se le capacita para realizar aquellas tareas no docentes que son responsabilidad suya y que requieren conocer técnicas psicológicas para entrevistar a los padres, aconsejar a los estudiantes etc.

Los métodos convencionales de formación en Universidades e Institutos no responden a estos requerimientos, por que pretenden impactar sobre la performance de los profesores, y no sobre sus personalidades.

1.3.4.6. PRESTIGIO DEL CENTRO EDUCATIVO:

El Dr. Moisés Tatar, sostiene que “La investigación educacional normalmente atribuye el éxito del Centro Educativo a los aspectos propios de la Institución Educativa, como la curricula y la calidad de los maestros y aspectos de cultura escolar, como la atmósfera organizacional y ambiente o clima de estudios” (Tatar).

Dentro del alcance de la definición de prestigio, parece haber un tercer factor determinante que afecta el funcionamiento y el éxito escolar que es el prestigio, que le atribuye a cada colegio una especial aura de distinción. El prestigio refleja un consenso respecto al estatus preferencial de la institución, lo cual le confiere un poder social más que ser un atributo propio, el prestigio es un atributo que el público

asigna al centro educativo, por tanto el prestigio depende de factores extrínsecos al centro educativo y depende de las generalizaciones que determinan cómo generar un resultado negativo o beneficioso en la evaluación de los componentes pedagógicos internos de la institución Educativa.

1.3.4.7. EL FODA APLICADA AL ESTUDIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Para analizar por cuales actividades optamos, se aplica el análisis FODA al conjunto de percepciones internas y externas, que tiene toda institución durante su funcionamiento, estas variables son: sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, que desde fuera del centro Educativo puedan contribuir o dificultar su realización.

Este camino de análisis a través de las variables de: debilidades y fortalezas consideradas como variables internas, se encuentran dentro de la realidad de dicha institución Educativa. En nuestros docentes, alumnos y padres de familia; dependen de nosotros, por tanto, es necesario propiciar y promover un ambiente agradable, los que descartan los conflictos generados dentro de la institución entre docentes, y de estos con la plana directiva, y en no pocas ocasiones con los alumnos y entre alumnos.

Una de las primeras actividades que toda autoridad requiere para el buen funcionamiento de una institución, es tener como base una sólida organización, de una adecuada dinámica en interrelación entre los sujetos que laboran profesionalmente, como de los alumnos, sujetos a quienes se presta el servicio, una dosis importante que compromete a toda la población en una Institución es su gran calidad autoestima e identificación con la Institución. El análisis de ambas variables internas y externas es muy importantes para examinar las alternativas porque nos dirán con cuanta fuerza contamos para llevar a cabo nuestras actividades, o cuan débiles somos o estamos.

1.3.5. LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.

Según ROSS Mario, "Un dialogo con una inteligencia emocional adecuada mejora la capacidad de comunicación. Tener desarrollada la capacidad de

escuchar, de observar y de reflexionar antes de hablar ayuda para una buena comunicación asertiva entre los miembros de una Institución” (Ross, 1995).

Según Egos Fernández, “muchas veces oímos la palabra asertiva, ser asertivo, comportarse de forma asertiva ¿Qué significan estas palabras? Respetas y expresas aquello que necesitas, sientes y piensas y obras en consecuencia, sin pasividad ni agresividad” (Fernández).

Saber cómo declarar las cosas, no se dé la oportunidad de ser dominado al preguntar qué es lo nuestro, sin esperar aventurar a nadie o decir lo que realmente pensamos, inspirado por un miedo paranoico a la respuesta, habrá personas que Imagine que estamos considerando renunciar egoístamente a lo que nos viene, para ganar y pasar por alto los resultados, nada más lejos de su importancia.

Para tener una visión razonable de lo que dice el remitente y hay una comunicación enfática decente, debemos:

Mirar sus propias ventajas y medir en qué medida deben ser consideradas. Es cualquier cosa menos un impulso intermitente.

Observar la conducta particular del otro y decida su estilo de conducta.

Construir un contacto visual, tenga una posición corporal casual, utilice una manera inequívoca y apoyada de hablar, utilice un vocabulario decisivo como:

Creo, pienso, necesito.

1.3.5.1. LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.

Para visualizar mejor la relevancia de la comunicación en la construcción de un Clima Institucional adecuada, desde un enfoque sistémico, es necesario definir ampliamente a la comunicación en sí misma y cuáles son sus funciones en las organizaciones.

LA COMUNICACIÓN

La comunicación es el componente que une y vincula las partes de una organización. A través del procedimiento de comunicación, los datos se transmiten y los individuos se ven afectados, sus mentalidades se alteran y la inversión avanza.

En qué comunicación mejora la situación, la organización parece ser lo que el sistema de circulación mejora la situación de un ser vivo. El sistema de circulación

da oxígeno a todas las células del cuerpo, el marco de comunicación proporciona datos a todas las unidades de la organización.

Sin los datos esenciales, las personas y las ramas de una fundación funcionan de manera inadecuada, lo que puede causar un desperdicio para la organización en general.

Por lo tanto, debido al establecimiento en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de chinchero - Urubamba, hay una falta de comunicación debido al tipo de relaciones de diferencia y tensión entre los individuos, comenzando desde el estado de ánimo de los supervisores escolares hacia los especialistas de la escuela. En la escuela, los objetivos no se cumplieron de manera efectiva, a la luz del hecho de que el enorme activo de apoyo fue invalidado.

Dado que cada organización es un marco, y una sección o una perspectiva están influenciadas, todas las demás serán una impresión de lo que ocurre en ella. Además, cada parte reflejará lo que ocurre en las otras. En la remota posibilidad de que la comunicación no sea suficiente entre las personas que tienen especialistas en la escuela y los instructores o personal autorizado; en ese punto, esto se reflejará en el desarrollo de su imagen institucional, así como en la Identidad, en la atmósfera jerárquica, en la eficiencia, etc.

Quienquiera que dirija una organización necesita extender y ejecutar objetivos, planes, sistemas y estructuras autorizadas, a través de la comunicación con otros. Tiene que transmitir la misión de la organización, los destinos del equivalente (a la luz del hecho de que recuerde que en esta capacidad del director, durante el tiempo dedicado al encabezamiento, lo que debe lograr es cumplir los objetivos a través de la general población). Las cosas son lo que son, si la población general de nuestra organización no sabe a dónde vamos y qué debemos lograr, ¿cómo vamos a lograr los objetivos?

En la remota posibilidad de que cada uno de los individuos de la Institución mencionada anteriormente no esté comprometido con aserciones de autoridad y liderazgo básico, contribuya de manera transparente en una atmósfera jerárquica agradable y con una identificación completa con su establecimiento instructivo,

hacia la satisfacción de los objetivos expresados, ¿Cómo podrías ser capaz de ensamblar una imagen ideal y sólida?

EL PROPÓSITO DE LA COMUNICACIÓN

En un sentido más amplio, la razón de la comunicación en una organización abierta o privada es para completar el cambio; Es decir, para impactar la actividad de apoyo a la Institución. La comunicación es fundamental para el trabajo interior de las organizaciones, ya que coordina las capacidades reguladoras que dinamizan los instrumentos que expresan y aplican las técnicas. Similares que buscan:

Establecer y dispersar los objetivos de la organización.

Crear pretende cumplirlos.

Organiza HR y otros de la mejor y más productiva manera.

Seleccionar, crear y evaluar a los individuos de la organización.

Dirigir, gestionar y crear un ambiente que apoye el interés del personal.

Ejecución de control

La comunicación fomenta las capacidades de gestión y relaciona a la organización con su condición externa. A través del intercambio de datos, los supervisores acaban teniendo en cuenta las necesidades de sus clientes. A través de la comunicación, cualquier organización se convierte en un marco abierto que coopera con su condición.

En la escuela, la comunicación externa con los dos guardianes y la red como norma también se vio influida por la baja calidad de la comunicación interior, dado que como la organización es un marco abierto, los problemas se presentan al exterior. De complicación que se origina desde el interior, que no permite establecer las técnicas ideales de dispersión de las administraciones instructivas y el alistamiento del grupo de interés previsto, formado por tutores de clase baja con hijos en edad escolar de Chinchero, en el lugar opcional. Dimensión.

De hecho, incluso los tutores y los suplentes de la organización son los principales diseminadores que acuden a la naturaleza, transmitiendo la imagen terrible.

Del mismo modo, para comprender mejor la importancia de la comunicación en una organización, es importante comprender qué es la comunicación organizacional, ya que a través de la administración satisfactoria de comunicación se logrará una cultura jerárquica positiva o negativa.

¿QUÉ ES COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL?

Gerald Goldhaber dice que "es el flujo de mensajes dentro de un sistema de conexiones asociadas" (goldhaber).

Para Redding y Sanborn, es solo la transmisión y recopilación de datos lo que sucede dentro de una organización desconcertante.

Katz y Kahn lo caracterizan "como el flujo de datos dentro del sistema de la organización" (Katz).

En cuanto a su importancia, Thayer lo caracteriza como el flujo de información que sirve a los procedimientos de comunicación e intercomunicación de la organización.

Golhhaber afirma que la comunicación jerárquica ocurre en un marco desconcertante y abierto que se ve afectado y poderoso en el medio.

Gary Kreps afirma que la comunicación autorizada es la disposición de los mensajes que se intercambian entre los individuos de una organización, y entre ellos y su condición.

Estos mensajes se intercambian en diferentes dimensiones y de varias maneras. Pueden transmitirse, por ejemplo, a través de estaciones relacionales o métodos bastante avanzados para comunicación, desde memorandos, folletos, avisos o revistas, hojas de mensajes y manuales, a diversos programas de medios, circuitos de TV, marcos de PC, sonido natural. , o a través de las comunicaciones generales, para contactar varias reuniones externas de personas.

Asimismo, puede utilizar canales verbales o no verbales, utilizar la estructura formal de la organización o los sistemas casuales, viajar en un plano nivelado o verticalmente la pirámide progresiva, rodear dentro de la organización o ir más allá de sus límites. Cada uno de estos factores conforma una maravilla rica y compleja que, en general, se denomina comunicación jerárquica.

En caso de que la comunicación sea consustancial a cualquier tipo de relación humana, también será consustancial a la organización. Es absurdo esperar imaginar una organización sin comunicación.

La comunicación jerárquica como un orden cuyo objeto de estudio puede ser, exactamente, la manera en que la maravilla de la comunicación ocurre dentro de las organizaciones, y entre ellas y su condición.

A partir de este punto de vista, la Comunicación organizacional se puede dividir en Comunicación interna, cuando los proyectos se han ido para el personal de la Institución educativa. Además, en la comunicación externa, cuando se dirigen a los diversos grupos externos de espectadores de la organización.

CLASIFICACIÓN DE LA COMUNICACION

A).- Comunicación descendente:

Las corrientes de comunicación descendientes de individuos situados en estados anormales a otras personas que poseen dimensiones reducidas en la cadena autorizada de importancia. Este tipo de comunicación se utiliza para la comunicación oral descendente, incluyendo órdenes, charlas, reuniones, el teléfono, amplificadores e incluso chismes. Las instancias de comunicación descendente compuesta son avisos, cartas, manuales, folletos, explicaciones de estrategias, técnicas y hojas de anuncios electrónicos.

Lamentablemente, los datos se pierden o mutilan con regularidad mientras se desploman los niveles de liderazgo. La emisión de enfoques y sistemas por parte de la administración superior no garantiza la comunicación. En realidad, un gran número de solicitudes no se comprenden y, en ningún caso, se examinan. De esta manera, es fundamental contar con un marco de entrada para decidir si los datos se vieron como las expectativas del garante.

En el establecimiento instructivo Inka Tupaq Yupanqui en Chinchero, este tipo de comunicación se observa con mayor claridad debido a las conexiones verticales entre los ejecutivos escolares y sus especialistas.

B).- Comunicación ascendente:

La comunicación ascendente se aventura de los subordinados a los jefes y sigue escalando el orden jerárquico. Lamentablemente, esta secuencia está frecuentemente obstruida en la cadena de comunicaciones por los directores que canalizan mensajes y no emiten la información completa a sus jefes, especialmente noticias horribles. No obstante, la transmisión de datos de destino es fundamental para fines de control. La administración superior debe conocer explícitamente las certezas sobre la creación, los efectos posteriores de los ejercicios personalizados, los datos relacionados con el dinero, lo que piensan los trabajadores en los niveles más bajos.

La comunicación ascendente no dependía de las solicitudes y generalmente se encuentra en condiciones autorizadas basadas en la participación y la popularidad.

La comunicación ascendente obligatoria requiere un dominio en el que los subordinados no duden en impartir. Dado que la administración superior afecta la atmósfera autorizada, la obligación de hacer un flujo libre de comunicación ascendente en gran medida, aunque no solo, se compara con los jefes.

En la tierra del establecimiento mencionado anteriormente, no existen estas condiciones positivas y fundamentales que producen y fortalecen una imagen sólida de logros en calidad instructiva.

C).- Comunicación cruzada:

La comunicación cruzada incorpora el flujo plano de datos entre individuos de las dimensiones jerárquicas equivalentes o comparativas y el flujo inclinado, entre individuos de diversas dimensiones que no tienen una organización inmediata de confianza entre sí. Este tipo de comunicación se utiliza para acelerar el flujo de datos, mejorar la comprensión y facilitar los esfuerzos para lograr objetivos jerárquicos. Una parte expansiva de la comunicación no persigue el sistema progresivo jerárquico sino que experimenta la jerarquía de liderazgo.

La tierra de las organizaciones da numerosas oportunidades a la comunicación verbal. Estos van desde reuniones informales a exposiciones organizadas en fechas felices, por ejemplo, el Día de la Primavera, el Día del Maestro, etc., hasta

reuniones cada vez más formales y grupos de asesoramiento y reuniones de comités. Este tipo de comunicación también ocurre cuando individuos de varias zonas se reúnen en grupos de trabajo o de empresa.

Además, los tipos de comunicación compuestos mantienen al personal informado sobre la Institución. Estas estructuras incorporan el periódico o la revista de la organización, la notificación en las hojas de noticias o los documentos divisorios inevitables.

En la tierra de este establecimiento instructivo, las conexiones planas no ocurren entre los educadores, tutores y el personal directivo.

Fundamentalmente, se ajustaron mediante una comunicación informal cerrada, en vista de los chismes: "dimes y diretes", que se originaron a partir de una restricción abierta.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES:

La mayoría de las organizaciones se han convertido en un tema de la vida jerárquica que merece una consideración excepcional.

Esta suposición falsa es la que se ha hecho en organizaciones que se concentran en los activos humanos y financieros en diferentes perspectivas que se consideran progresivamente centrales para su funcionamiento competente, por ejemplo, problemas de finanzas y asuntos técnicos. Por otra parte, no hay muchas organizaciones que hayan tenido la capacidad de evaluar el efecto que tiene la comunicación en el cumplimiento con el trabajo, el deber autoritario, la efectividad y la rentabilidad.

"La comunicación es el sistema sensorial de la organización, sea como sea, su actividad está más allá del ámbito de la imaginación".

La comunicación es factible para que los individuos se organicen, caractericen sus objetivos, ejecuten sus tareas, compartan sus pensamientos, decidan, se encarguen de los problemas y produzcan cambios. Mientras tanto, la comunicación es concebible para hacer un dominio donde las personas se sientan estimadas como individuos. Sin embargo, los marcos de comunicación y las prácticas de una

organización, al igual que con cada acción humana, están indefensos ante el debilitamiento cuando no existe un arreglo duradero de evaluación y mejora. Está en el escaneo para una respuesta a esta necesidad surgieron revisiones de comunicación.

FUNCIONES DE LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.

Es todo menos una tergiversación para afirmar que la capacidad de la comunicación es ser los métodos a través de los cuales se reúne la acción resuelta. Tiende a considerarse como los métodos por los cuales los datos se convierten en una contribución de los marcos sociales. Asimismo, son los métodos a través de los cuales se ajusta la conducta, se realiza el cambio, los datos se vuelven valiosos y se cumplen los objetivos. Independientemente de si ocurre dentro de una congregación, una familia, una reunión de jóvenes exploradores o una empresa, el intercambio de datos que comienza con una persona y luego con la siguiente es significativo.

A lo largo de los años, numerosos creadores han percibido la importancia de la comunicación en el esfuerzo resuelto.

Por ejemplo, Chester Y. Barnard, sostuvo que "la comunicación es el método mediante el cual los individuos de una organización están conectados para lograr una razón típica".

Esta es todavía la capacidad esencial de la comunicación. Positivamente, la acción de amasar es impensable sin comunicación, ya que la coordinación y el cambio no se pueden completar.

Los analistas también han estado interesados en la comunicación, particularmente en los problemas humanos que ocurren durante el tiempo que se tarda en iniciar, transmitir y obtener datos. Han centrado su entusiasmo por reconocer los límites que impiden una gran comunicación, especialmente aquellos que se entrometen en las conexiones relacionales. Sociólogos y especialistas en datos, al igual que los clínicos, se han centrado en la investigación de los sistemas de comunicación.

- ¿Cuáles son las funciones de la comunicación organizacional?

La comunicación permite el control jerárquico, faculta la inspiración, la articulación apasionada, la transmisión de datos, permite la cooperación y coordinación autorizada intra y adicional, el logro de objetivos individuales y autoritarios, arregla las necesidades individuales y jerárquicas, fomenta la ejecución y el ajuste a la condición.

Entonces, nuevamente, los sistemas de comunicación son: los desvíos en los cuales los flujos de datos. Hay sistemas formales y casuales; Los sistemas formales de comunicación son normalmente verticales y se identifican con la ejecución de las empresas. A la inversa, el arreglo casual (horizontal) inicia datos indirectos adquiridos por el chisme y, en su mayor parte, satisface las necesidades sociales de los individuos que se reúnen (refuerza) y alienta el consumo de recados y el pensamiento crítico.

Para esto existen diferentes métodos de comunicación que nos permiten impartir en una organización: discusión, posturas, mociones, avisos, fax, correo electrónico, teléfono, Internet, intranet, chat, entre otros.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el programa de socialización mejora el clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco?

1.4.2. SUB PROBLEMAS.

¿En qué medida el programa de socialización mejora el liderazgo del director de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco?

¿En qué medida el programa de socialización mejora las relaciones interpersonales en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco?

¿En qué medida el programa de socialización mejora la comunicación asertiva en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco?

1.5. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.

Este trabajo de investigación es importante porque se presenta en la mayoría de las Instituciones, siendo un problema que perjudica el accionar educativo. Llegando al exceso de no hablarse entre colegas esto ocurre en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero donde el Clima Institucional esta desintegrada debido a los malos manejos de cierto grupo de personas.

Este estudio fue novedoso ya que en la Institución Educativas nadie ha realizado este tipo de investigación para el mejoramiento del clima Institucional.

Este estudio va a servir para mejorar el Clima Institucional de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.

Es necesario trabajar ahora para que mejore en posterior el clima Institucional, en bien de la educación de los Chincheros que asisten a dicha Institución Educativa.

Para trabajar tuve el acceso a los datos y documentos existentes que llevó a un caos a la Institución Educativa, por otro lado existen trabajos similares sobre el Clima Institucional de otras Instituciones Educativas, también tenemos acceso al grupo muestra ya que trabajamos en el mismo centro y podemos recoger la información en el sitio.

1.5.1 JUSTIFICACION LEGAL.

LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.

Chirinos Rivera Andrés en su traducción de la constitución política del Perú dice: “La Educación tiene por finalidad el desarrollo integral de la persona humana, el Estado reconoce la libertad de enseñanza, los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el Proceso Educativo” (Chirinos Rivera , 2000)

Artículo 14.- La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, ciencias, técnicas, artes, educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Tal como indican los artículos arriba señalados los padres de familia tiene la obligación y función de educar a sus hijos, para tal efecto puede escoger libremente

un centro educativo, para lo cual el clima Institucional que existe en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero no le garantiza el aprendizaje de sus hijos.

LEY GENERAL DE LA EDUCACION N° 28044.

Al hablar de educación secundaria resalta como objetivos generales en el diseño curricular Nacional Básica Regular – Proceso de articulación, lo siguiente:

Artículo 2do.- generalizar a partir del año 2006 en toda las instituciones educativas públicas y privadas el diseño curricular Nacional Básico regular- proceso de articulación aprobada por la presente resolución N° 0667-2005 – ED, bajo aprobación Decreto Supremo N° 013-2004 – ED.

Artículo 29.- La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de sus capacidades, conocimientos actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

De igual forma se observa que la “Ley General de la Educación también ampara a los estudiantes, para lo cual en una Institución Educativa tiene que haber un ambiente favorable de tranquilidad, paz, armonía, solidaridad, empatía, para que los estudiantes se sienten cómodos y satisfechos con su aprendizaje” (Ministerio de Educacion, 2005).

LA LEY GENERAL DEL PROFESORADO N° 24029

En su artículo 14 se refiere a los deberes del profesorado, de acuerdo con las normas correspondientes dice lo siguiente:

“Desempeñar con dignidad y eficiencia con lealtad a la constitución, a las leyes y a los fines del Centro Educativo donde sirven.

Abstenerse de realizar actividades que contravengan los fines y objetivos de la Institución Educativa” (Ministerio de Educacion, 2004).

Ciertamente estamos de acuerdo, que toda actividad realizada por el profesorado dentro o fuera de la Institución Educativa, debe estar influida y orientada por el espíritu de determinadas leyes y principios, como en la carta

magna, por tanto nos muestran el lado en el que nunca hay que incurrir, por constituir un delito, y por tanto que tener que sujetarnos a los correspondientes procesos administrativos y sanciones.

REGLAMENTO INTERNO.

El reglamento interno de la Institución Educativa es un instrumento de gestión administrativa que regula el funcionamiento de la Institución en el marco del proyecto Educativo Institucional, los otros instrumentos de planeación integral y las normas oficiales vigentes. Establecen pautas, criterios y procedimientos de desempeño y de interacción entre los diferentes miembros de la comunidad educativa. El reglamento interno es actualizado y aprobado anualmente con la participación del pleno de profesores, directivos y administrativos y distribuidos a todos ellos antes de iniciar el año lectivo. El reglamento interno debe guardar unidad y coherencia con los documentos sobre la administración, organización y funcionamiento de los centros y o programas educativos.

El reglamento interno es un instrumento auxiliar que establece las normas específicas conforme a la cual debe desenvolverse la vida institucional para alcanzar los objetivos.

LEY DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS N° 27444.

Según Abado Ruiz García dice: “Establece los mecanismos referentes a las actividades en general y sobre la cual se basa la regulación de las actividades educativas” (Ruiz Garcia).

En términos generales, esta ley regula los aspectos fundamentales con relación a la Administración y relaciones con los particulares. La ley precisa por una parte una serie de potestades administrativas y establece una serie de deberes y obligaciones de los funcionarios, y por la otra, regula y consagra una serie de derechos de los particulares frente a la administración, así como también les impone obligaciones precisas en sus relaciones con aquella. Este es el primer campo de regulación de la ley: las situaciones jurídicas de los particulares de la Administración Pública.

Así mismo también, regula el acto administrativo, es decir, el resultado concreto de la actuación de la Administración cuando está decide producir efectos jurídicos en determinadas situaciones.

1.5.2. JUSTIFICACION CIENTIFICA

Nuestra investigación se basa a los siguientes sustentos científicos:

LA EDUCACION.

La palabra educación etimológicamente proviene de la voz latina Educare que significa llevar, nutrir, alimentar y Exducere que significa: llevar, secar, conducir de dentro hacia fuera.

En este entender la educación es la acción de criar, alimentar al educando para llevar, sacar, conducir de dentro hacia fuera de él, por lo tanto es una acción personal y social inherente al ser humano.

A partir de este concepto etimológico a la fecha existen una diversidad de conceptos y autores que responden a una serie de corrientes pedagógicos y también puntos de vista de cada autor.

Edwin Durkheim, señala que la “Educación es un proceso de socialización que comprende la transmisión cultural, el aprendizaje de hábitos, creencias, destrezas, costumbres y actitudes, entonces toda las personas estamos entre agentes de cambio y con gran capacidad transformadora, por lo que la educación es un fenómeno que es capaz de transformar la sociedad y si bien no puede hacerlo en su totalidad, puede servir como elemento de cambio” (Durkheim).

La siguiente investigación se basa en los aportes científicos de W.G.Bennis, K.D.Benne y R. Chin 1969-29 que en el libro Mejora el Clima Institucional dicen:

“Cuando intervienen aquellos que tienen autoridad legal para alterar las condiciones estrategias coercitivas.

Cuando presumimos que las personas cambiamos cuando existe una demostración como resultado de una actividad investigadora, en razón de nuestra racionalidad estrategias empírico-racionales.

Cuando se presume que los patrones de acción son mantenidos por la natural acomodación de los individuos a las normas socio-culturales estrategias normativo-reeducativas” (W.G. Bennis, 1969).

La propuesta de estos señores es muy importante, porque se relaciona con el título de nuestro trabajo de investigación, en este trabajo vamos a utilizar el modelo denominado evaluación interna. Esta puede ser promovida desde las instancias interiores o exteriores al centro educativo. Básicamente tales dimensiones de evaluación interna están orientadas al desarrollo del personal y a la mejora consiguiente del clima institucional.

Coincido con el pensar de los autores.

En nuestro caso son los mismos interesados que deben conocer la realidad de su centro, a fin de tomar las decisiones pertinentes.

1.5.3. JUSTIFICACION PEDAGOGICA.

El presente trabajo de investigación se justifica en lo siguiente:

DAVID Fischamán dice: “El clima Institucional en un centro de trabajo es muy importante, las relaciones interpersonales, con una comunicación asertiva adecuada, tiene mejores resultados, ya que el clima institucional influye bastante en el rendimiento del trabajo y por ende en el aprendizaje de los estudiantes” (Fishmán).

La práctica de valores como: Respeto Mutuo, solidaridad, compañerismo, Equidad, Justicia, Empatía, Humildad, Sinceridad, Tolerancia, Honestidad, Lealtad, Generosidad, Responsabilidad, Identidad y otros son muy importantes para tener un Clima Institucional favorable.

Coincido con el autor que la práctica de valores conlleva a un conjunto de relaciones armoniosas entre los sujetos de la Educación y se traduce en actitudes. Esto no sucede en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero donde se observa apatía, entre los docentes lo cual influye en el aprendizaje de los estudiantes.

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION:

Elizabeth Dueñas Peña en su libro Investigación I dice: “La hipótesis es una conjetura sobre los problemas relacionados entre las variables implicadas en los problemas. Es una respuesta anticipada a la búsqueda de implicancia al problema de investigación. Por lo tanto toda conjetura parte del problema y de los objetivos de estudio” (Dueñas Peña).

Según lo referido posee hipótesis por su naturaleza y considero las siguientes:

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.

El programa de socialización mejorará el clima institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

1.6.2. HIPÓTESIS NULA.

El programa de socialización no mejorará el clima institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

1.6.3. SUB HIPÓTESIS

El programa de socialización mejorará el liderazgo del director en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

El programa de socialización mejorará las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

El programa de socialización mejorará la comunicación asertiva en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

1.7. OBJETIVOS:

1.7.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar en qué medida el programa de socialización mejorará el clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Determinar en qué medida el programa de socialización mejora el liderazgo del director de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

Determinar en qué medida el programa de socialización mejora las relaciones interpersonales en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

Determinar en qué medida el programa de socialización mejora la comunicación asertiva en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco.

II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

TIPO DE ESTUDIO.

Mi trabajo de Investigación es Pre experimental, ya que se aplicara un programa de socialización a un grupo de personas para que mejoren su conducta, de esta forma observaré la causa y efecto en mi trabajo de investigación.

Según, Dueñas Peña Elizabeth, “La Investigación Pre experimental tiene el propósito de investigar posibles relaciones de causa efecto y se caracteriza por que su grado de control es mínimo” (Dueñas Peña).

Considero el diseño pre prueba- Post prueba con un solo grupo. Este diseño implica realizar tres pasos por parte del investigador:

- Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada pre test. Aquí se considera la observación de entrada o inicial.
- Introducción o aplicación de la variable independiente a los sujetos de la muestra o sea la aplicación de los talleres de concientización.
- Una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos de la muestra post test. En esta parte se realiza la observación de salida para conocer los cambios producidos por los talleres de concientización en los sujetos de la muestra.

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION.

Según: Christensen 1980. El diseño de investigación es un plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación.

El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar los interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de la hipótesis formulada en un contexto particular.

El diseño sería el plan o la estrategia a utilizar para confirmar si es o no es cierto que los programas de socialización en valores podrían mejorar el Clima Institucional.

Por lo tanto el presente trabajo de investigación se sintetiza en lo siguiente:

GE: O1 X O2

Grupo Experimental	Variable I Dependiente	Variable II Independiente
Mi grupo experimental es de 20 personas entre personal docente, administrativo y directivo.	En la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero se observa que el Clima Institucional se encuentra debilitado debido a los malos manejos de los diferentes directores y de algunos profesores. Por consiguiente requiere una Concientización profunda en los valores para mejorar el Clima Institucional entre los agentes de la comunidad educativa ya que influye de gran manera para el logro de la calidad educativa.	Con la aplicación del programa de socialización en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero habrá mejorado el clima Institucional.

2.2. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACION.

2.2.1. DETERMINACION DE VARIABLES:

Variable independiente : Programa de socialización.

Variable dependiente : Clima Institucional.

Primera dimensión : El liderazgo.

Segunda dimensión : Relaciones interpersonales.

Tercera dimensión : La comunicación asertiva.

2.2.2. DEFINICION CONCEPTUAL.

Los variables son los elementos principales a estudiar en el problema, se denomina variable a las cualidades que identifican estos hechos a las propiedades que los relacionan con otros eventos o sus características que varían con regularidad.

2.2.2.1. PROGRAMA DE SOCIALIZACION.

“Son conjunto de acciones que el investigador toma para solucionar un problema, esto a la vez tiene que ser bien estructurado y planificado para el cumplimiento de los objetivos trazados” (Calero Perez).

2.2.2.2. CLIMA INSTITUCIONAL

“El clima institucional influye en la labor de cada trabajador, promoviendo el logro de los objetivos institucionales, a través de un ambiente laboral de bienestar, comodidad y gratificante, sintiéndose motivados por el trabajo y para el trabajo. Aunque es bueno recordar que no siempre se contara con un clima de trabajo ideal, por lo que a veces estarán presentes algunas condiciones, en otros será necesario crearlas. Crear el clima laboral óptimo no es tarea sencilla ni fácil, requiere de sumo esfuerzo y dedicación y recordar que muchas veces se tropezaran con una serie de conflictos” (Tratemberg).

2.2.2.3. EL LIDERAZGO.

“Es el arte o capacidad de algunos integrantes de grupo de dirigir a las personas, conduciendo su dinámica para alcanzar sus propósitos comunes influyendo con sus ideas en las ideas de los demás” (Pareja Luna J.).

Existe liderazgo cuando un líder es percibido por un grupo como un medio de satisfacción de sus necesidades. El seguirlo debe significar aumento en la satisfacción de las necesidades, pero también puede conducir a la disminución significativa de dicha satisfacción o a la pérdida de confianza dando lugar al surgimiento de otro líder.

2.2.2.4. RELACIONES INTERPERSONALES.

Para llegar a donde necesitamos, debemos comenzar desde posiciones prácticas, a pesar del hecho de que estamos encerrados por la confianza y con un anhelo de superar las expectativas. Parece que necesitábamos disparar un rayo contra un objetivo que es una separación segura y decente.

Nuestra tarea depende, de esta manera realizar ese potencial junto con los demás y las necesidades, intereses e inspiraciones que nos impactan.

2.2.2.5. COMUNICACIÓN ASERTIVA.

En el caso de que sus sentimientos se incluyan con lo que le gustaría lograr a través de una comunicación segura, se recomienda observar las circunstancias con imparcialidad; para esto se recomienda tomar medida, es decir, para descomponerla imaginándose fuera de ella, como si fuera otra persona. En ese momento, envía su mensaje al siguiente y se sienta firme para obtener la respuesta adecuada, sintonizándose e interactuando con la persona en cuestión, tratando de llegar a un acuerdo comunitario, con la expectativa de interesarse en un procedimiento en el que las dos personas están felices con el resultado.

2.2.3. DEFINICION OPERACIONAL.

2.2.3.1. PROGRAMA DE SOCIALIZACION.

Se defina como conjunto de actividades que buscan cambiar la actitud de los profesionales en relación al clima institucional.

Efectivamente el programa de socialización son conjunto de acciones que el investigador toma para solucionar un problema, esto a la vez tiene que ser bien estructurado y planificado para el cumplimiento de los objetivos trazados. Por lo tanto he planificado realizar doce talleres de sensibilización en los temas de autoestima, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, el liderazgo, valores e inteligencia emocional, en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de chinchero- Urubamba Cusco, los cuales se realizaron en los meses de Julio y agosto, dos veces a la semana con dos horas de duración cada día; a dichos talleres asistieron los trabajadores de la Institución Educativa, del grupo

experimental. Estos talleres se realizaron con la ayuda de los profesionales en el tema. También cabe mencionar que la municipalidad de Chinchero y la organización de los padres de familia nos colaboraron con los materiales de escritorio y refrigerios.

2.2.3.2. CLIMA INSTITUCIONAL.

Es una convivencia entre los miembros de la institución en un ambiente de paz, dialogando para solucionar los problemas que se suscitan en el trabajo para realizar un trabajo productivo en un ambiente de armonía practicando los valores como empatía, generosidad, honestidad, asertividad, solidaridad, responsabilidad, pro actividad, identificándose con la Institución Educativa.

El clima institucional influye en la labor de cada trabajador, promoviendo el logro de los objetivos institucionales, a través de un ambiente laboral de bienestar, comodidad y gratificante, sintiéndose motivados por el trabajo y para el trabajo. Aunque es bueno recordar que no siempre se contara con un clima de trabajo ideal, por lo que a veces estarán presentes algunas condiciones, en otros será necesario crearlas. Crear el clima laboral óptimo no es tarea sencillo ni fácil, requiere de sumo esfuerzo y dedicación y recordar que muchas veces se tropezaran con una serie de conflictos.

2.2.3.3. EL LIDERAZGO.

Es el arte o capacidad de algunos integrantes de grupo de dirigir a las personas, conduciendo su dinámica para alcanzar sus propósitos comunes influyendo con sus ideas en las ideas de los demás.

Existe liderazgo cuando un líder es percibido por un grupo como un medio de satisfacción de sus necesidades. El seguirlo debe significar aumento en la satisfacción de las necesidades, pero también puede conducir a la disminución significativa de dicha satisfacción o a la pérdida de confianza dando lugar al surgimiento de otro líder.

Cornejo y Rosado dice: Cuando el líder hace uso sabio del poder y logra cambios positivos en sus seguidores, se convierte en líder transformador. Un auténtico líder

debe reunir los siguientes requisitos: Resultados, misión, compromisos, confianza, creatividad e innovación.

2.2.3.4. LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Las relaciones interpersonales son normas y técnicas cuya aplicación facilita la interrelación y la comprensión de los seres humanos. Tiene como fin el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Las posiciones que ocupan los protagonistas en la organización como el poder que ostentan, hace que aprovechen su posición para cometer irregularidades dentro de la Institución, generando las relaciones interpersonales inadecuadas.

También mejoraría la comunicación en todo proceso en el desarrollo de estrategias favoreciendo a las partes implicadas. No basta con reconocer las deferencias sino que es necesario generar una actitud de mutua interdependencia, para buscar fórmulas de solución positiva al problema detectado en la Institución.

Considero que es rescatable reconocer los intereses y las perspectivas de todos los integrantes de la Institución, así involucrarles para que se consideren parte de la solución. Siempre es bueno controlar la dinámica destructiva por que no permite crecer.

2.2.3.5. LA COMUNICACION ASERTIVA

Es un conjunto armoniosa entre los sujetos de la Institución Educativa , que se traduce en actitudes como comunicarse practicando en las conversaciones los valores de empatía, por lo tanto es practicar una comunicación sincera sin hipocresías para conseguir un clima institucional adecuado y desarrollar un trabajo de calidad.

2.3. POBLACION Y MUESTRA.

2.3.1. LA POBLACION.

Según Teresa Fernández Bringas, dice: “La población es un conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio” (Fernandez Bringas).

Por consiguiente mi población está formada por un conjunto de 40 personas entre docentes, administrativos y directivos que son un conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio.

Esta población se caracteriza en lo siguiente:

Existen profesores nombrados con más de 10 años de servicio, así mismo también contratados con puntajes altos debido a que la Institución se encuentra cerca de la ciudad del Cusco.

Todos tienen formación superior

2.3.2. MUESTRA.

Según Teresa Fernández Bringas, “La muestra en investigación social se refiere a una parte de la población. A un grupo determinado de personas que se encuentran delimitados por una característica o una serie de características específicas” (Fernandez Bringas). Por consiguiente la muestra está constituida por 20 personas que representa el 50% de la población total.

Las características de la muestra son:

Existen profesores nombrados con más de 10 años de servicio, así mismo también contratados con puntajes altos debido a que la Institución se encuentra cerca de la ciudad del Cusco.

Todos tienen formación superior.

2.3.2.1. TIPO DE MUESTRA.

La técnica para la selección de la muestra fue intencional no probabilística, porque se consideró trabajar con el 50% de los trabajadores de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero.

2.4. TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS.

2.4.1. TECNICAS:

La técnica se emplea para medir el desempeño, las habilidades, potencialidades, aptitudes, determinar intereses, hábitos, rasgos y grado de estructura de las dimensiones de la personalidad. Estas técnicas se caracterizan por el proceso para obtener los datos, han sido sometidos a previos análisis estadísticas para la

verificación de sus niveles de validez y confiabilidad y hacen estimaciones de la magnitud de las variables que examinan asignando de entrada valorizaciones de índole numérico. Por lo tanto para mi recolección de datos de mi problema de investigación considero lo siguiente:

Para la identificación del problema se utilizó la técnica de la observación directa y referencias de otras personas.

Para la construcción del marco teórico he recorrido al análisis de las diferentes bibliografías y juicios de opinión de expertos.

Para la recolección de datos del campo se ha utilizado la observación directa.

2.4.2. INSTRUMENTOS.

Son los métodos auxiliares o mecanismos para recoger y registrar los datos obtenidos a través de los métodos y técnicas, estos métodos ayudan al investigador, a indagar, registrar, tabular los datos etc.

He elaborado el instrumento de observación siguiendo el proceso que me ha indicado la asesora.

Primeramente tuve que elaborar el matriz de operacionalización de variables y dimensiones que son, liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación asertiva, que sirven de soporte a mis variables. Tomando en cuenta todo ello construí la ficha de observación con las dimensiones codificadas de uno a tres, luego textualisé los indicadores de cada dimensión y finalmente los reactivos que salen de los respectivos indicadores, los cuales han sido validados por diferentes expertos que continuación detallamos:

Una doctora en Educación, especialista en Investigación, un Psicólogo, un Magíster especialista en educación, ellos coincidieron en la incoherencia de los indicadores y las dimensiones, los cuales han sido atendidos en dos oportunidades. Por consiguiente se utilizó los siguientes instrumentos:

Para la identificación del problema se ha utilizado el instrumento de lista de cotejos.

Para la construcción del marco teórico se ha utilizado el instrumento de libreta de notas.

Para la recolección de datos se ha utilizado la ficha de observación, que a continuación presento:

Tabla 1

Dim	INDICADORES	si	no
Liderazgo	1.- Posee cualidades innatas que consigue que las masas le sigan 2.- Reconoce sus logros y errores y aprende de ellos. 3.- Maneja amplitud de conocimientos 4.-Participa con amabilidad en las reuniones. 5.-Practica la democracia con sus compañeros.		
Relaciones interpersonales	6.- Participa en la solución de problemas. 7.- Se identifica con la Institución. 8.- Practica el compañerismo. 9.- Escucha con atención al emisor. 10.- Respeta las diferencias personales. 11.- Reflexiona sobre las ideas impartidas. 12.- Demuestra su experiencia positiva en las reuniones. 13.-Cumple con las tareas encomendadas.		
Comunicación Asertiva.	14.-Dialoga con propiedad modulando su voz. 15.-Da a conocer sus ideas oportunamente 16.- Recepciona las ideas de los demás. 17.- Propone alternativas de solución. 18.- Valora la participación de los demás. 19.-Busca el dialogo para solucionar problemas. 20.-Expresa su disconformidad frente a un hecho.		

2.5. METODO DE ANALISIS DE DATOS.

En el proceso de recolección de datos, respecto al clima institucional de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero se empleara la observación directa.

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados mediante la observación de entrada y salida.

2.6. ASPECTOS ETICOS

La investigación con seres humanos requiere conocer en profundidad las regulaciones éticas nacionales e internacionales que han sido establecidas en el desarrollo de los trabajos de investigación. Estas regulaciones explican la necesidad actual de considerar la relación riesgo beneficio cuando se va a experimentar o realizar una investigación.

Efectivamente para el desarrollo de este investigación se ha tomado en cuenta los aspectos éticos en la selección de la muestra de 20 personas que eran personas proactivas para participar en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

III. RESULTADOS.

3.1. DESCRIPCIÓN

A continuación presento los resultados obtenidos de la observación realizada sobre el clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco. Los cuales están organizados en cinco cuadros y cinco gráficos, que se refieren a las diferentes dimensiones e indicadores del presente problema de investigación, cuyos resultados se observan en los diferentes cuadros y gráficos del presente trabajo de investigación, pero para mayor comprensión explico con detalle:

Con el propósito de mejorar el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco, me puse a buscar estrategias de solución, es así como nace la idea de llevar profesionales como psicólogos para que realicen diferentes talleres de concientización en los temas de autoestima,

relaciones interpersonales, liderazgo, valores e inteligencia emocional, los cuales han sido observados a través de fichas de observación que han sido aplicados de la siguiente forma: Tres observaciones de entrada que se realizó en el mes de junio las mismas que arrojaron como resultado una deficiente comunicación asertiva, relaciones interpersonales, bajo autoestima, a falta de liderazgo de parte del director, y tres observaciones de salida que se realizó en la primera semana de setiembre, los cuales arrojaron resultados positivos más que todo en lo que respecta a las relaciones interpersonales que influyen de gran manera en la mejora del Clima Institucional y por ende en el desarrollo del trabajo realizado.

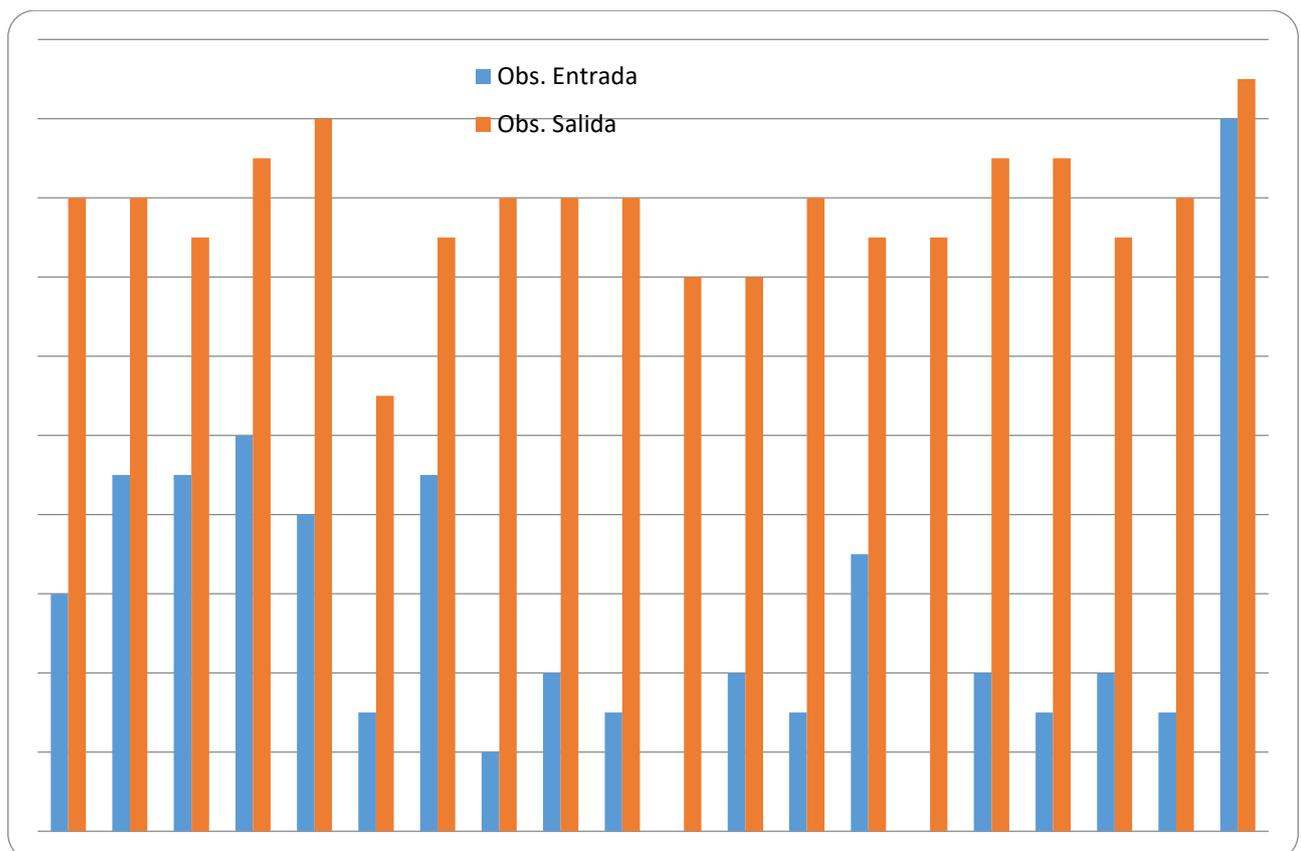
Tabla 2

Dimensión	Ítem	Observación de entrada a 20 personas		Observación de salida a 20 personas		Diferencia	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
Liderazgo	01	6	30%	16	80%	10	50%
	02	9	45%	16	80%	7	35%
	03	9	45%	15	75%	6	30%
	04	10	50%	17	85%	7	35%
	05	8	40%	18	90%	10	50%
Relaciones interpersonales	06	3	15%	11	55%	8	40%
	07	9	45%	15	75%	6	30%
	08	2	10%	16	80%	14	70%
	09	4	20%	16	80%	12	60%
	10	3	15%	16	80%	13	65%
	11	0	0%	14	70%	14	70%
	12	4	20%	14	70%	10	50%
	13	3	15%	16	80%	13	65%
Comunicación	14	7	35%	15	75%	8	40%
	15	0	0%	15	75%	15	75%

	16	4	20%	17	85%	13	65%
	17	3	15%	17	85%	14	70%
	18	4	20%	15	75%	11	55%
	19	3	15%	16	80%	13	65%
	20	18	90%	19	95%	1	5%
Pro medio		5.4	27%	15.7	78.5%	10.3	51.5%

Resultados generales obtenidos en la ficha de observación sobre el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco. (elaboración propia)

Grafico N° 1



Resultados generales obtenidos en la ficha de observación sobre el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco

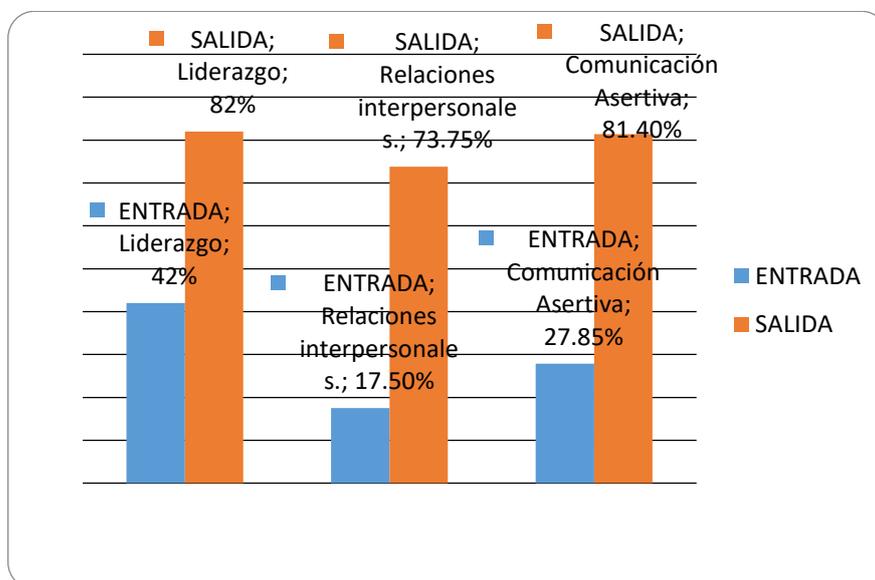
INTERPRETACION.- A nivel general se puede observar que el programa ha favorecido en un 51.5%, esto quiere decir que los profesores, eran indiferentes a todo problema. Ahora con los talleres de socialización realizados, los profesores demuestran una actitud de cambio, como indica el ítems 15 que creció en un 75%, y el ítems que menos creció es el ítems 20 en 5%.

Tabla 3

DIMENSIONES	OBSERVACION DE ENTRADA		OBSERVACION DE SALIDA		DIFERENCIA	
	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
Liderazgo	8.4	42%	16.4	82%	8	40%
Relaciones interpersonales.	3.5	17.5%	14.75	73.75%	11.25	56.25%
Comunicación Asertiva	5.57	27.85%	16.28	81.4%	10.71	53.55%
PROMEDIO	5.82	29.10%	15.81	79.5%	9.99	50.40%

Cuadro comparativo por dimensiones.

Grafico N° 2



Resultados obtenidos por dimensiones

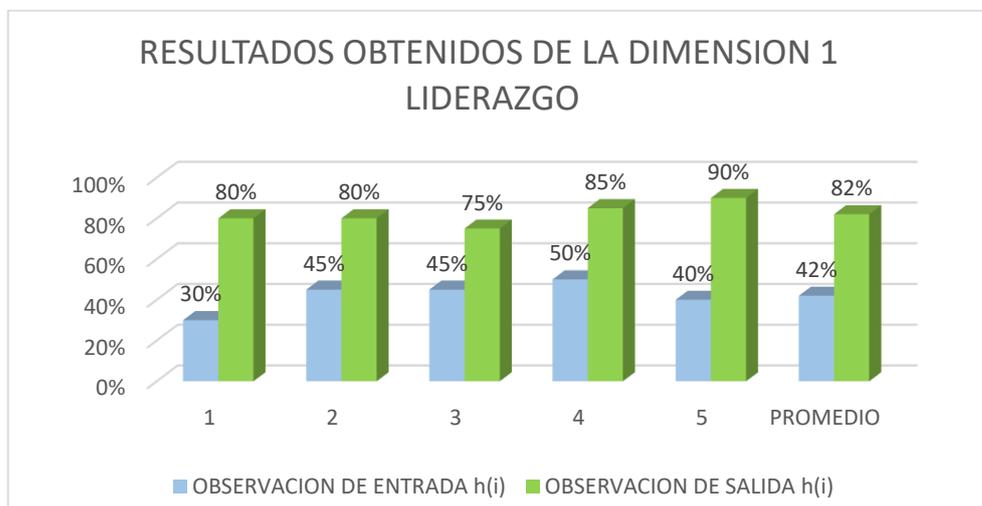
INTERPRETACION.- En el presente grafico del cuadro comparativo de las dimensiones se puede observar que el mayor porcentaje de logro se obtuvo en la dimension dos y tres tal como se observa en el cuadro N°. cinco; lo cual indica que el programa de socialización ha servido de mucho para el mejoramiento de las actitudes de los profesores de la Institucion Educativa y por ende las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva.

Tabla 4

ITEMES	OBSERVACION DE ENTRADA		OBSERVACION DE SALIDA		DIFERENCIA	
	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
01	6	30%	16	80%	10	50%
02	9	45%	16	80%	7	35%
03	9	45%	15	75%	6	30%
04	10	50%	17	85%	7	35%
05	8	40%	18	90%	10	50%
	8.4	42%	16.4	82%	8	40%

Resultados obtenidos de la dimensión 1: liderazgo

Grafico N° 3



Resultados obtenidos de la dimensión 1: liderazgo

INTERPRETACION.- En el presente grafico se observa que el de mayor porcentaje es el ítems cinco que alcanzó un 90% y el de menos porcentaje es el ítems tres con un 75%, lo cual indica que los trabajadores de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba mejoraron en un 40%.

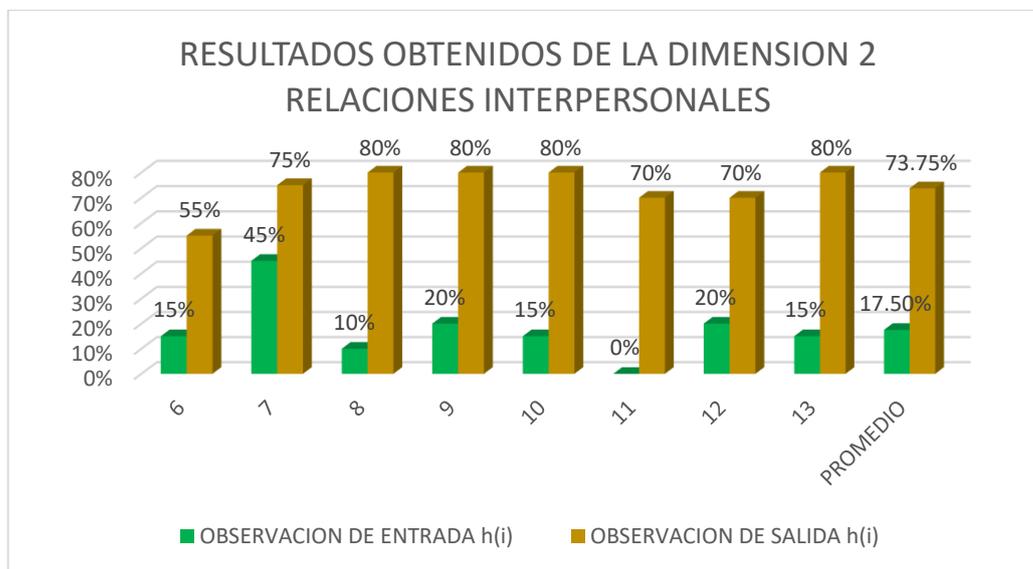
Tabla 5

ITEMS	OBSERVACION DE ENTRADA		OBSERVACION DE SALIDA		DIFERENCIA	
	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
06	3	15%	11	55%	8	40%
07	9	45%	15	75%	6	30%
08	2	10%	16	80%	14	70%
09	4	20%	16	80%	12	60%
10	3	15%	16	80%	13	65%
11	0	0%	14	70%	14	70%
12	4	20%	14	70%	10	50%
13	3	15%	16	80%	13	65%

PROMEDIO	3.5	17.5%	14.75%	73.75%	11.25%	56.25%
----------	-----	-------	--------	--------	--------	--------

Resultados obtenidos de la dimensión 2: relaciones interpersonales

Grafico N° 4



Resultados obtenidos de la dimensión 2: relaciones interpersonales

INTERPRETACION.- En cuanto a esta dimensión, se puede observar que ha mejorado en un 56.25%, esto indica que los trabajadores de la Institución Inka Tupaq Yupanqui de chinchero- Urubamba Cusco tienen voluntad de cambio de actitud, así mismo se observa que en los ítems número 3,4,5,y 8 alcanzaron un 80% y el ítem uno solamente alcanzó a un 55%.

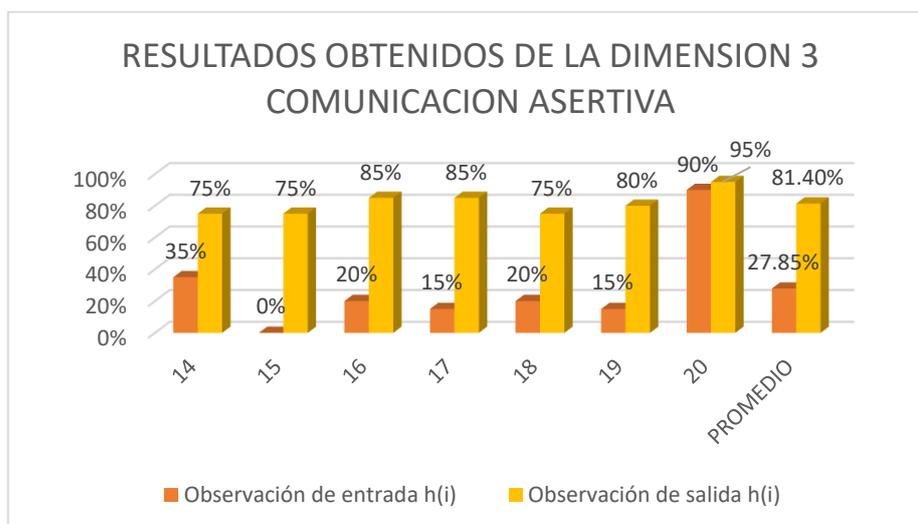
Tabla 6

ITEMS	Observación de entrada		Observación de salida		Diferencia	
	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
14	7	35%	15	75%	8	40%
15	0	0%	15	75%	15	75%
16	4	20%	17	85%	13	65%
17	3	15%	17	85%	14	70%
18	4	20%	15	75%	11	55%

19	3	15%	16	80%	13	65%
20	18	90%	19	95%	1	5%
PROMEDIO	5.57%	27.85%	16.28	81.4%	10.71	53.55%

Resultados obtenidos de la dimensión 3: comunicación asertiva

Grafico N° 5



Resultados obtenidos de la dimensión 3: comunicación asertiva

INTERPRETACION.- En el presente grafico se observa que el ítems 7 alcanzó un 95% y los ítems 1, 2 y 5 alcanzaron 75% esto implica que las personas de la institución Educativa pueden cambiar de actitud a través de los diferentes talleres de concientización.

IV. DISCUSION

Continuación presento la sustentación de los objetivos al marco teórico.

- Con respecto a la Hipótesis general que muestra que el programa de socialización mejorará el ambiente institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba - Cusco, de esta manera, Rones y Beck dicen: la contienda se caracteriza como "disparidades entre

al menos dos individuos ". Estas disparidades se deben a la idea del contenido, por ejemplo, con respecto a objetivos, valores, procesos de pensamiento, pensamientos y activos. Tanto a nivel escolar como en la actividad pública, la discusión tiene un predominio negativo predominante, como algo indeseable, obsesivo o variante. Desde las alternativas tecnocráticas positivistas ideológico-lógicas, la disputa se presenta como una ruptura o patología, más tarde como una circunstancia que debe ser revisada o más alejada. "La contención y la contradicción interior de un público en general se consideran innatamente en contra de la moral para el mejor funcionamiento posible de una solicitud social". A veces incluso está conectado con el salvajismo, lo que confunde ciertas reacciones a una contención con su propia tendencia. En este sentido, es importante separar entre hostilidad o cualquier conducta feroz, reacción negativa a una disputa y la propia contienda. "El desorden se origina desde la absorción del salvajismo hasta la contención, destruyendo al otro". La brutalidad en general sofocará la disputa yendo a la disposición del enemigo. La brutalidad es un método, la lucha es una situación.

Acepto esta afirmación ya que en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero se daba dichos conflictos entre los integrantes de la Institución en mayor grado, pero con la aplicación de los programas de socialización el Clima Institucional ha mejorado en un 51.5%, esto nos hace entender que los programas son buenas y ayudan para el desempeño eficiente de los trabajadores.

- En cuanto al sub hipótesis que dice "el programa de socialización mejorará el liderazgo del director en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco, al respecto Cornejo y Rosado dice: Cuando el líder hace uso sabio del poder y logra cambios positivos en sus seguidores, se convierte en líder transformador. Un auténtico líder debe reunir los siguientes requisitos: Resultados, misión, compromisos, confianza, creatividad e innovación.

Creo que el papel que desempeña el director es muy importante para el desarrollo de las instituciones, ya que el director tiene que actuar con equidad, honestidad, justicia, imparcialidad, democrático; demostrar con ejemplo (lo que su boca habla debe hacer su mano) si esto no es practicada por el director se generan conflictos y desconfianza entre los miembros de una Institución. Así mismo también el Clima Institucional depende de una buena administración de parte del jefe o del director, por consiguiente la Institución Educativa Tiene una buena imagen hacia la comunidad. Esto no sucedía en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco ya que los directores de turno administraban con parcialidad hacia un grupo de profesores, no se preocupaban del imagen de la Institución, no tenían capacidad de gerencia ni mucho menos de gestión, de esta forma la institución quedaba atrasada y desconfiada por los padres de familia.

Así mismo también el profesor puede crear en el aula de clases un clima psicológico que favorezcan o desfavorezcan el aprendizaje. Levin y sus colaboradores, citado por Uculmana. Realizaron estudios experimentales para aprendizaje en niños de once años. Estudiaron tres casos de liderazgo en diferentes ocasiones. Las investigaciones caracterizaron como sigue la actuación de cada uno de los líderes:

Líder autoritario.- Todo lo que hay que hacer es dictado por el líder. Las reuniones de trabajo también son dictadas por el líder, que se da cuenta de lo que cada uno debe hacer. El líder no le dice a sus administradores cuáles son los criterios de evaluación y las notas no conceden el intercambio. Lo que dice el jefe es ley. El líder no se interesa efectivamente en los ejercicios de la clase; sólo dispersa los recados y da órdenes.

Líder democrático.- Todo lo que se hace es el objeto de la charla de la reunión; Cuando hay un requisito para una cámara especializada, el líder recomienda algunas estrategias electivas todas juntas para que los

individuos de la reunión las elijan. Todos tienen permitido trabajar con los compañeros que necesitan, cada uno de los cuales está a cargo de dirigir los ejercicios. El líder debería hablar sobre los criterios de evaluación con la reunión y participar en los ejercicios de la reunión.

Líder permisivo.- El líder asume un trabajo muy distante, de completa oportunidad para la reunión y para la gente, por lo que deciden sus propios ejercicios. El líder es accesible para ayudar siempre que lo solicite. El líder no hace hincapié en evaluar la acción de la reunión. Permanecer ausente a lo que está pasando.

Los resultados son: en la autoridad de los tiranos, los jóvenes muestran dos prácticas de la fábrica: el aislamiento y la contundencia de la administración basada en el voto, los niños son cada vez más conscientes y sin restricciones en la mejora de sus compromisos. En la iniciativa tolerante se ve que los niños no tienen la oportunidad de organizar una reunión y dedicar más oportunidades a los compromisos propuestos sin el líder. Sin el líder, se desarrollan diferentes líderes, que aceptan y dirigen los ejercicios de los jóvenes interesados en trabajar.

El programa de socialización sirvió de mucho ya que los profesores como el director se concientizó, de esta forma mejorando el liderazgo en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero en un 40%.

- En cuanto a las relaciones interpersonales, Según el diccionario Santillana del Ministerio de Educación dice que: Las relaciones interpersonales son normas y técnicas cuya aplicación facilita la interrelación y la comprensión de los seres humanos. Tiene como fin el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Según Jorge Handabaka García, la inteligencia emocional fue utilizada por los Psicólogos por primera vez para describir las cualidades emocionales que parecen tener importancia para el éxito.

Daniel Golemán, fue la persona que publico por primera vez sobre la inteligencia emocional, para este autor lo más importante es la inteligencia emocional, para triunfar en la vida, más que lo aprendido en las escuelas y las universidades .

Una persona que maneja muy bien su inteligencia emocional, se comunica de forma asertiva , por que controla su reacción no discute si no conversa con afectividad y llega a un buen acuerdo , que favorece a la mayoría, es así que en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de chinchero Urubamba Cusco se observaba que los profesores no tenían una interrelación entre ellos ,cada cual si iba por su lado, formando grupos, lo cual generaba un malestar dentro de la institución y por ende un Clima Institucional desagradable, pero con la aplicación del programa de socialización ha mejorado en un 56.25%, esto indica que el Clima Institucional a cambiado ostensiblemente, pero para mantener este Clima el director debe de promocionar talleres sobre el tema.

- En cuanto al hipótesis, que “el programa de socialización mejorará la comunicación asertiva en la institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco” Según ROSS Mario dice: que el dialogo con una inteligencia emocional adecuada mejora la capacidad de comunicación. Tener desarrollada la capacidad de escuchar, de observar y de reflexionar antes de hablar ayuda para una buena comunicación asertiva entre los miembros de una Institución.

Como lo indica Fernández, regularmente escuchamos la palabra enfático, confiamos en nosotros mismos, seguimos confiados. ¿Qué significan estas palabras? Considere y exprese lo que necesita, siente, alimento y trabaje de la misma manera, sin desapego ni hostilidad.

Al darse cuenta de cómo declarar las cosas, no se deje dominar por la capacidad de solicitar lo que es nuestro, sin experimentar la parte de nadie o dejar de decir lo que realmente pensamos, por lo que debemos

imaginar que estamos considerando abandonar egoístamente lo que nos llega. No hay nada más lejos de su significado.

Para tener una impresión inequívoca de lo que dice el remitente y hay una comunicación asertiva, debemos:

Analice sus propias ventajas y mida en qué medida deben ser consideradas. Es cualquier cosa menos un impulso transitorio.

Observe la conducta particular del otro y decida su estilo de conducta.

Construya un contacto visual, tenga una posición corporal casual, utilice una manera de hablar inequívoca y apoyada, utilice un vocabulario tan decisivo como: yo pienso, yo creo, yo necesito.

Efectivamente en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de chinchero Urubamba, sucedía lo que dicen los autores, los profesores venían cansados de sus casas, amargos, molestos, aburridos con la actuación y la indiferencia de algunos profesores, ahora con la aplicación del programa de socialización ha mejorado en un 53.55%.

V. CONCLUSIONES

A continuación presento las conclusiones a que se ha arribado:

PRIMERA.- El trabajo se centró en mejorar el Clima Institucional los cuales se ha tratado de mejorar con los talleres de concientización en los temas de: autoestima, liderazgo, relaciones interpersonales, inteligencias emocionales, de esta forma alcanzando a un 51.5% de mejora del Clima Institucional.

Esto indica que los programas de socialización que se aplicó a los trabajadores de la Institución Educativa Inca Tupaq Yupanqui de Chinchero, como docentes, administrativos y directivos ha mejorado sus actitudes y por ende el Clima Institucional, más que todo en lo que respecta las relaciones interpersonales ya que ello influye bastante en el Clima que puede tener una Institución.

SEGUNDA.- Con la aplicación del programa de socialización ha mejorado el liderazgo de los trabajadores de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero en un 40%.

Esto indica que la aplicación del programa de socialización ha despertado el interés de cada uno de los participantes ya que tomaron conciencia de la importancia del liderazgo que es la base fundamental para una administración adecuada de una Institución Educativa.

TERCERA.- Con la aplicación del programa de socialización ha mejorado las relaciones interpersonales de los profesores tanto administrativos y directivos en un 56.25%.

Esto indica que las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero han mejorado ostensiblemente influyendo positivamente en el Clima Institucional, esto gracias a la aplicación del programa de socialización.

CUARTA.- El programa de socialización ha logrado mejorar la comunicación asertiva en los integrantes de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero en 53.55%.

Esto significa que antes del programa de socialización entre los integrantes de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero no hubo una buena comunicación asertiva, eran egoístas con sus ideas y después del programa ha mejorado ostensiblemente, llegando a comunicarse positivamente.

VI. SUGERENCIAS

Para seguir mejorando el Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco se sugiere los siguientes:

Promover talleres de concientización en valores en cada trimestre una vez, para mejorar el liderazgo de los integrantes de la Institución, más que todo del señor director.

Realizar viajes de confraternidad por lo menos dos veces al año, para que de esta forma intercambien ideas y se conozcan mejor para que exista una convivencia armoniosa en la Institución Educativa.

En vista de que el Clima Institucional en toda las Instituciones educativas es débil, es importante fortalecer y para eso es necesario crear una hora de arte por semana, donde todos los integrantes de cada Institución participen con canto, danza, deporte, teatro de esta forma participando en los diferentes concursos e identificándose con la Institución donde trabajan.

Promover círculos de estudios por especialidades en cada Institución, para mejorar la amplitud de conocimiento, en seguida hacer el efecto multiplicador en macro grupo.

Organizar las festividades patronales, propiciando la unidad y por ende la mejora del Clima Institucional.

VII. Referencias

1. Barreiro, T. (s.f.). Los valores. En T. Barreiro, *Los valores* (pág. 61).
2. Calero Perez, M. (s.f.). Hacia la modernizacion de la Administracion educativa. En M. Calero Perez, *Hacia la modernizacion de la Administracion educativa* (pág. 35).
3. Chirinos Rivera , A. (2000). Traduccion de la constitucion politica del Perú. En A. Chirinos Rivera, *Traduccion de la constitucion politica del Perú* (pág. 184). Perú: Fondo Editorial del Congreso del Perú 2000.
4. Cornejo, R. (s.f.). El liderazgo y El Cambio. En R. Cornejo, *El liderazgo y El Cambio* (pág. 29).
5. Coser. (s.f.). La sociologia y los conflictos. En Coser, *La sociologia y los conflictos* (pág. 225).
6. Cuadros Valdivia, M. (s.f.). El papel del Maestro en la formacion del estudiante. En M. Cuadros Valdivia, *El papel del Maestro en la formacion del estudiante* (pág. 49).
7. Drucker, M. (s.f.). El desarrollo de los paises. En M. Drucker, *El desarrollo de los paises* (pág. 214).
8. Dueñas Peña, E. (s.f.). Libro de Investigacion I. En E. Dueñas Peña, *Libro de Investigacion I* (pág. 68).
9. Durkheim, E. (s.f.). La Educacion y El Aprendizaje. En E. Durkheim, *La Educacion y El Aprendizaje* (pág. 51).
10. Ekman, P. (s.f.). Emociones. En P. Ekman, *Emociones* (pág. 48).
11. Fernandez Bringas, T. (s.f.). La Investigacion Social. En T. Fernandez Bringas, *La Investigacion Social* (págs. 19,32).

12. Fernández, E. (s.f.). La Comunicación Asertiva. En E. Fernández, *La Comunicación Asertiva* (pág. 89).
13. Fishmán, D. (s.f.). Clima Institucional. En D. Fishmán, *Clima Institucional* (pág. 77).
14. Gibas, N. (s.f.). La inteligencia emocional. En N. Gibas, *La inteligencia emocional* (pág. 19).
15. goldhaber, g. (s.f.). Las relaciones interdependientes. En g. goldhaber, *Las relaciones interdependientes* (pág. 69).
16. Goleman, D. (s.f.). La inteligencia emocional. En D. Goleman, *La inteligencia emocional* (pág. 159).
17. Handabaka Garcia, J. (s.f.). La inteligencia emocional. En J. Handabaka Garcia, *La inteligencia emocional* (pág. 76).
18. Jares R., X. (s.f.). Proceso de Intervención. En X. Jares R., *Proceso de Intervención* (pág. 121).
19. Katz, K. (s.f.). Información y organización. En K. Katz, *Información y organización* (pág. 41).
20. Ministerio de Educación. (2004). Ley General de Profesorado N°24029. En M. d. Educación, *Ley General de Profesorado N°24029* (pág. 19). Lima: M.V.Feniz.
21. Ministerio de Educación. (2005). Ley General de Educación N°28044. En M. d. Educación, *Ley General de Educación N°28044* (pág. 15). Lima.
22. Ministerio de Educación. (s.f.). Diccionario Santillana. En M. d. Educación, *Diccionario Santillana* (pág. 211).

23. Moore, W. (1982). Cambio Social, Tensiones productoras de Cambio. En W. Moore, *Cambio Social, Tensiones productoras de Cambio* (pág. 92). Union Tipografica.
24. Oxford University. (s.f.). Oxford English Dictionary. En O. University, *Oxford English Dictionary* (pág. 345).
25. Pareja Luna, J. (s.f.). conceptos pedagogicos. En J. L. Pareja Luna, *conceptos pedagogicos* (pág. 67).
26. Pareja Luna, J. L. (s.f.). Administracion y Tecnologia Educativa. En J. L. Pareja Luna, *Administracion y Tecnologia Educativa* (pág. 115).
27. Pareja Luna, L. (1994). Administracion y Tecnologia Educativa. En L. Pareja Luna, *Administracion y Tecnologia Educativa* (pág. 136). Mercantil Qosqo peru.
28. Ronés, B. (s.f.). El conflicto en las Instituciones. En B. Ronés, *El conflicto en las Instituciones* (pág. 47).
29. Ross, M. (1995). La acumulacion del conflicto, las diferencias interculturales. En M. Ross, *La acumulacion del conflicto, las diferencias interculturales* (pág. 244). españa: paidós.
30. Ruiz Garcia, A. (s.f.). Procedimieno Administrativo General. En A. Ruiz Garcia, *Procedimieno Administrativo General* (pág. 5).
31. Tatar, M. (s.f.). La inteligencia Emocional. En M. Tatar, *La inteligencia Emocional* (pág. 51).
32. Torres Santome. (s.f.). La neutralidad ideologica. En T. Santome, *La neutralidad ideologica* (pág. 35).

33. Tratemberg, L. (s.f.). Educacion para el tercer milenio. En L. Tratemberg, *Educacion para el tercer milenio* (pág. 222).
34. Vittrock. (s.f.). La metodologia de la Enseñanza. En Vittrock, *La metodologia de la Enseñanza* (pág. 63).
35. W.G. Bennis, K. B. (1969). Mejora El clima Institucional. En K. B. W.G. Bennis, *Mejora El clima Institucional* (pág. 17).

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Andavaca García, Jorge “Inteligencia Emocional
Editorial Ames, Lima pág. 5.
- Chirinos Rivera Andrés “Traducción de la Constitución
2000 Política del Perú”.
Editorial Congreso del Perú
- Deutsch M. Conflictos y su resolución,
1971 Editorial University Press,
Estados Unidos de Norteamérica.
- Golemán Daniel La Inteligencia Emocional.
- Gibas Nancy La Inteligencia Emocional
- Humphreys Tony Autoestima para niños y padres,
2003 Editorial Alquimia, España.
- Jeres Xexus P. Hipotesis de la Educación para la
1995 Paz
Editorial cuadernos Bakeas
popular S. A. pag.121

- Ministerio de Educación
2005
Ley General de Educación
Nº 28044 Lima
- Ministerio de Educación
2004
Ley general del Profesorado
Nº 24029, Editorial Fénix.
- Moore, Wilbert E.
1982
Cambio social, tensiones
productoras de cambio,
Traducidos por Gomes de Silva
Jorge.
Editorial Unión Tipográfica, México
- Pareja Luna Luís
1994
Administración y tecnología
Educativa, Editorial Mercantil
Qosqo - Perú 1994.
- Revista Pedagógica
1999
Derrama Magisterial, Palabra del
Maestro, Lima.
- Rivera Soto Juan Carlos
1997
“Conflictos en los Centros
Educativos” primarios en la zona
de Andahuaylas.
- Ross Mario
1995
La aculturación del conflicto, las
diferencias interculturales en la
Práctica de la violencia.
Editorial Paidos
Barcelona- España.
- Ruiz García Abado
2006
Procedimiento Administrativo
general Editorial Copyrigh
Lima
- Rumney Jay y J.
1997
Sociología, la ciencia de la
sociedad. Problemas de la
Educación Moderna.
Editorial Paidos
Buenos Aires, Argentina.
- Tatar Moisés
“Éxito en un Centro Educativo”

- Tratemberg, León Educación para el tercer milenio,
Editorial Bruño. Lima.
- Vitrock Abel Ética profesional
Editorial Buenos Aires
- W G. Bennis, K. D. Benne y R Chin, Mejora el Clima Institucional
1969 Editorial Tomi
Lima

ANEXOS

Matriz de Operacionalizacion de Variables.

Matriz de Consistencia.

Matriz del Instrumento para la recolección de datos.

Cronograma del Programa.

Instrumento Aplicado

Lista de Participantes

Constancia de Aplicación

Testimonios fotográficos.

Validación de Expertos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Tabla 7

TITULO: Programa de socialización para el mejoramiento de Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero - Urubamba.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENCIONES
<p>CLIMA INSTITUCIONAL El término clima institucional es una similitud que se esfuerza por expresar las valoraciones y los discernimientos que la institución educativa ofrece en relación con los deseos de sus individuos. En el momento en que los individuos de una institución ven que la institución reacciona a sus deseos y necesidades como lo ven.</p>	<p>D1.-LIDERAZGO. Es el arte o la capacidad de algunas personas reunidas para coordinar a las personas, impulsando sus elementos para lograr sus propósitos regulares que afectan sus pensamientos sobre los pensamientos de los demás. Liderazgo existe cuando un líder es visto por una reunión como un método para cumplir con sus requisitos. Seguirlo debe significar una expansión en el cumplimiento de las necesidades, sin embargo, también puede provocar una notable disminución en el cumplimiento o la pérdida de la certeza, lo que provocó el desarrollo de otro líder.</p>
<p>PROGRAMA DE SOCIALIZACION Son conjunto de acciones que el investigador toma para solucionar un problema, esto a la vez tiene que ser bien estructurado y planificado para el cumplimiento de los objetivos trazados.</p>	<p>D2.- RELACIONES INTERPERSONALES Para llegar a donde nos proponemos, debemos comenzar desde posiciones razonables, a pesar del hecho de que estamos envueltos por la buena fe y con un deseo de superar las expectativas. Parece que necesitábamos disparar un rayo contra un objetivo que es una separación segura y decente. Nuestra tarea se basa en la realización de ese potencial junto con otros y las necesidades, intereses e inspiraciones que nos impactan. D3.- COMUNICACIÓN ASERTIVA. En el caso de que sus sentimientos se incluyan con lo que desea lograr a través de una comunicación asertiva, se prescribe la circunstancia con imparcialidad; para esto se recomienda tomar altura, es decir, examinarla imaginándose fuera de ella, como si fuera otra persona. En ese momento, envía su mensaje al siguiente y la respuesta precisa, sintonizándose y conectándose con la persona en cuestión, intentando establecer una base en un acuerdo orientado a la comunidad, con el objetivo de interesarse en un procedimiento en el que las dos partes estén contentos con el resultado.</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 8

TITULO: Programa de socialización para el mejoramiento de Clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero - Urubamba

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGIA
¿En qué medida el programa de socialización mejora el clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba?	Determinar en qué medida el programa de socialización mejorará el clima Institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.	El programa de socialización mejorará el clima institucional en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba	Variable independiente: Programa de socialización.	TIPO: Experimental. NIVEL: Pre experimental.
SUB PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS.	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE DEPENDIENTE	DISEÑO: GE: O1X O2
¿En qué medida el programa de socialización mejorará el liderazgo del director en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba?	Determinar en qué medida el programa de socialización mejora el liderazgo del director de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba Cusco	El programa de socialización mejorará el liderazgo del director en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.	Clima Institucional.	POBLACION: 40 MUESTRA: 20
			DIMENSIONES.	
			El Liderazgo. Relaciones Interpersonales. La comunicación asertiva.	
¿En qué medida el programa de socialización mejorará las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba?	Determinar en qué medida el programa de socialización mejora las relaciones interpersonales en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.	El programa de socialización mejorará las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.		

<p>¿En qué medida el programa de socialización mejorará la comunicación asertiva en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba?</p>	<p>Determinar en qué medida el programa de socialización mejora la comunicación asertiva en la Institución Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba</p>	<p>El programa de socialización mejorará la comunicación asertiva en la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero – Urubamba.</p>		
---	--	--	--	--

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Tabla 9

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº ITEMS	REACTIVOS	CRITERIO DE EVALUACION
1.- Liderazgo.	1.- Demuestra capacidad para dirigir un grupo de personas y alcanzar objetivos comunes.	25%	05	1.- Posee cualidades innatas que consigue que las masas le sigan 2.- Reconoce sus logros y errores y aprende de ellos. 3.- Maneja amplitud de conocimientos	Observación directa
	2.- Inspira confianza en las personas de la Institución.			4.- Participa con amabilidad en las reuniones. 5.- Practica la democracia con sus compañeros.	
2.- Relaciones interpersonales.	3.- Logra despertar el interés en los miembros de la Institución.	40%	08	6.- Participa en la solución de problemas. 7.- Se identifica con la Institución.	Observación directa
	1.- Busca la comprensión mutua.			8.- Practica el compañerismo. 9.- Escucha con atención al emisor.	
	2.- Acepta las características diversas de los integrantes de la institución.			10.- Respeta las diferencias personales. 11.- Reflexiona sobre las ideas impartidas.	
	3.- Busca un ambiente favorable en el trabajo.			12.- Demuestra su experiencia positiva en las reuniones. 13.- Cumple con las tareas encomendadas.	
3.- Comunicación asertiva	1.- Expresa claramente sus ideas.	35%	07	14.- Dialoga con propiedad modulando su voz. 15.- Da a conocer sus ideas oportunamente	Observación directa
	2.- Permite la concertación entre los miembros de la comunidad.			16.- Recepciona las ideas de los demás. 17.- Propone alternativas de solución. 18.- Valora la participación de los demás.	
	3.- Valora la comunicación			19.- Busca el dialogo para solucionar problemas. 20.- Expresa su disconformidad frente a un hecho.	

CRONOGRAMA DEL PROGRAMA.*Tabla 10*

Nº	Fecha	Actividad.	Indicador	Demostración metodológica	Tiempo	Responsable
01	8 de julio	Taller sobre autoestima	Valora su autoestima a través de un taller	Activa	2 horas	Tomas
02	11 de julio	Taller sobre autoestima	Valora su autoestima a través de un taller	Activa	2 horas	Tomas
03	15 de julio	Taller sobre valores	Admite la importancia de los valores	Activa	2 horas	Tomas
04	18 de julio	Taller sobre valores	Practica los valores en la vida cotidiana	Activa	2 horas	Tomas
05	21 de julio	Taller sobre Comunicación Asertiva	Valora la comunicación entre sus compañeros	Activa	2 horas	Tomas
06	24 de julio	Taller sobre Comunicación Asertiva	Valora la comunicación entre sus compañeros	Activa	2 horas	Tomas
07	5 de agosto	Taller sobre Relaciones Interpersonales.	Practica las relaciones personales con sus compañeros	Activa	2 horas	Tomas
08	8 de agosto	Taller sobre Relaciones Interpersonales	Practica las relaciones personales con sus compañeros	Activa	2 horas	Tomas
09	12 de agosto	Taller sobre liderazgo	Valora la importancia del liderazgo en una Institución Educativa	Activa	2 horas	Tomas
10	15 de agosto	Taller sobre liderazgo	Valora la importancia del liderazgo en una Institución Educativa	Activa	2 horas	Tomas
11	19 de agosto	Taller sobre Inteligencia Emocional	Analiza la importancia de la Inteligencia Emocional para el Clima Institucional	Activa	2 horas	Tomas
12	22 de agosto	Taller sobre Inteligencia Emocional	Analiza la importancia de la Inteligencia Emocional para el Clima Institucional	Activa	2 horas	Tomas

15	CUNO GONZALES, Angel.																					
16	VARGAS CORNEJO, Abel.																					
17	SEQUEIROS LAUREL, Felipe.																					
18	PACHECO CHAVEZ, David.																					
19	SOSA ARAGON, Sira Clara.																					
20	DIAZ ASTURIMA, Dionisio.																					
	SUMATORIA																					

CONSOLIDACION DE RESULTADOS

LA LISTA DE PARTICIPANTES.

Tabla 12

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES.
01	ALANYA HUALLPAYUNACA, Jacinto
02	ENRIQUEZ HUAYLLANI, León Isaías.
03	CUSIHUAMAN SALLO, Valentín.
04	RODRIGUEZ HUANCAHUIRE, Julián.
05	PALOMINO GONZALES, Roberto.
06	AYMA CCUIRO, Juan de la Cruz.
07	GIVAJA NAVARRO, Alfredo.
08	SULLCA TITO, Gustavo.
09	PEREZ ALVARADO, Omar
10	ASTETE JUAREZ, Edith.
11	CASTILLO TICONA, Arnaldo.
12	SUPO AMANQUI, Benito.
13	MAMANI USECA Salvador Artemio.
14	ROJAS ARANYA, Justina.
15	CUNO GONZALES, Ángel.
16	VARGAS CORNEJO, Abel.
17	SEQUEIROS LAUREL, Felipe.
18	PACHECO CHAVEZ, David.
19	SOSA ARAGON, Sira Clara.
20	DIAZ ASTURIMA, Dionisio.

Imagen N° 1



Los profesores, administrativos y directivos de la Institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero Urubamba Cusco Confraternizando después del último taller sobre el tema de Inteligencia Emocional, en una de las aulas de la mencionada Institución

Imagen N° 2



Los profesores administrativos, directivos y los alumnos de la institución Educativa Inka Tupaq Yupanqui de Chinchero- Urubamba- Cusco, están orando levantando y agarrándose las manos pidiendo la bendición del señor de Huanca para que se consolide la unidad y mejore el Clima Institucional.