

**CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO PARA MEJORAR LAS RELACIONES
INTERPERSONALES EN EL PERSONAL QUE LABORA EN EL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR
FERREÑAFE**

LEADERSHIP TRAINING TO IMPROVE RELATIONSHIPS INTERPERSONAL STAFF IN THE
INSTITUTE OF EDUCATION SUPERIOR PUBLIC TECHNOLOGY ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR
FERREÑAFE

Juan José Pérez Germán¹

Fecha de recepción : 13 de junio de 2017
Fecha de aceptación : 28 de septiembre de 2017
DOI : <https://doi.org/10.26495/rtzh179.323125>

Resumen

La investigación se centró en proponer un modelo de Capacitación en Liderazgo para el personal que labora en el IEST Público Enrique López Albújar de Ferreñafe, al observar deficiencias en las relaciones interpersonales, teniendo como base las teorías del liderazgo participativo y democrático de Likert, la teoría de liderazgo personal e interpersonal de Fischman, de las relaciones humanas de Chiavenato y de las relaciones humanas de Mayo. La investigación es propositiva, trabajando con 58 trabajadores docentes y administrativo del instituto mencionado; aplicando las técnicas de la encuesta para recoger la información del personal docente y administrativo y de la modelación para diseñar la propuesta, para los efectos se realizó un diagnóstico, trabajando las dimensiones de actitudes personales, comunicación y desarrollo afectivo social, con resultados positivos señalando que la propuesta de un Modelo de Capacitación en Liderazgo se constituye en una herramienta fundamental para su aplicación en el futuro en el Instituto previo conocimiento y decisión del personal directivos y del pleno docente.

Palabra clave: Capacitación, instituto superior, liderazgo, relaciones interpersonales.

Abstract

The research focused on proposing a model of Leadership Training for staff working in the IEST Public Enrique López Albújar de Ferreñafe, observing deficiencies in interpersonal relationships, based on Likert's participatory and democratic leadership theories, of personal and interpersonal leadership of Fischman, of the human relations of Chiavenato and of human relations of May. The research is propositive, working with 58 teachers and administrative staff of the institute mentioned; Applying the survey techniques to collect the information of the teaching and administrative staff and the modeling to design the proposal, for the effects a diagnosis was made, working the dimensions of personal attitudes, communication and social affective development, with positive results pointing out that The proposal of a Leadership Training Model constitutes a fundamental tool for its application in the future in the Institute before the knowledge and decision of the personnel directors and the full professor.

Keywords: Training, Higher Institute, Leadership, Interpersonal Relations.

¹ Docente del IESTP “Enrique López Albújar. Ferreñafe-Lambayeque-Perú. e-mail. juanp40_5@hotmail.com y registro ORCID iD <http://orcid.org/0000-0002-6576-3143>

I. Introducción

Los seres humanos en general experimentan diversas relaciones interpersonales durante la vida, en diversos espacios sociales como en el hogar, una institución, empresa, organización en general en comunidad en general, así las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, porque en ella se convive cotidianamente entre las personas con diversidad de ideas, puntos de vista, percepciones, metas, otros, que exige una sana convivencia y hacer contribuciones para la calidad educativa y consecuentemente para la calidad de vida.

Las instituciones educativas constituyen una instancia fundamental dentro del proceso educativo y están consideradas como organizaciones sociales, conformadas por un grupo de personas que realizan funciones establecidas; el comportamiento de las personas no solo depende de las personas, sino también de las características de su entorno.

Murillo (2006) refiere que el comportamiento y la actitud de los directivos de una institución educativa van a determinar su éxito y calidad. Por lo que se infiere que se necesitan de verdaderos líderes para que se inicie la transformación en las instituciones; los que deben estar debidamente preparados y más allá de su formación académica es fundamental desarrollar actitudes positivas de identificación para generar el cambio.

Las relaciones humanas positivas constituyen la base para el buen funcionamiento de las instituciones, si estas no van bien, entonces dichas instituciones se ven afectadas, así, las relaciones humanas pueden determinar el éxito o fracaso de las organizaciones (Pauchard, 2002).

Pérez (2004) manifiesta que son los directivos de una institución los responsables de prodigar un trato justo a sus trabajadores, de condiciones laborales que favorezcan un clima agradable entre ellos; buscando siempre la comunicación en forma clara y fluida entre su personal.

La región Lambayeque según el Plan de Desarrollo Concertado (2003) cuenta con una gran riqueza de culturas y razas, además se precisa que el lambayecano es trabajador, abierto al cambio, a incorporar a su cultura el aporte de otras culturas, pero conservando la propia, posee habilidades y conocimientos. Su perseverancia le ha permitido afrontar las dificultades, problemas sociales como el alcoholismo, la drogadicción, delincuencia; sin embargo, al centrarse en el campo educativo a nivel de educación superior esta se aprecia que no se ajusta a las demandas de la comunidad, se está descuidando la forja de valores reducido fortalecimiento a la identidad cultural y al desarrollo de las relaciones interpersonales en los diversos ámbitos, contextos.

El diálogo realizado con el personal Directivo y Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, así como con algunos estudiantes, se llegó a determinar que las relaciones interpersonales no se vienen desarrollando en forma satisfactoria, notándose un ambiente de trabajo muy poco favorable, enfrentamientos directos, contradicciones infundadas sobre determinadas posiciones o estrategias de trabajo, el liderazgo del personal directivo está fallando, de igual modo el liderazgo docente, se desarrollan eventos reflexivos, capacitaciones docentes especiales, no se promueve el pensamiento creativo docente sin visos de superar estas situaciones y llegar a un óptimo desarrollo de las relaciones interpersonales, con escasas aproximaciones al desarrollo de la inteligencia interpersonal, situaciones que exigen cambios positivos a favor de la institución, por lo tanto de los estudiantes fundamentalmente.

A nivel del mundo existen preocupaciones y propósitos para llegar a desarrollar en forma óptima las relaciones interpersonales, por parte de quienes dirigen las instituciones, de quienes laboran en las mismas, muchos investigadores han centrado su atención en la temática indicada.

Moreira (2010) España, hizo una investigación relacionada con liderazgo transformacional en organizaciones militares; el estudio concluyó en: no hay relación directa entre el género del líder y su estilo de liderazgo, es decir, que independientemente se trate de hombre o mujer, su género no es un factor trascendental en el momento de liderar el trabajo frente a sus empleados.

Vallejo (2006) España, hizo un estudio sobre liderazgo transformacional para ver sus efectos en las empresas familiares, llegando a precisar que los líderes que se desempeñan en empresas familiares suelen tener mayor simpatía y capacidad de iniciativa, además de ser grandes innovadores y presentar una conducta más adecuada, indicando que hay que centrar la mirada en el liderazgo a fin de influir positivamente en el trabajo laboral.

Álvarez (2009) investigó sobre el desarrollo de la comunicación efectiva y de las relaciones interpersonales del talento humano, el estudio se hizo con 29 hombres y 16 mujeres del Personal de Servicio de Cesantía de la Policía Nacional y al Personal, realizando un sondeo de opinión lo que permitió señalar que es preciso mejorar las normas de la organización en la institución.

Ángeles (2007) realizó una investigación en torno al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre el Director y los Docentes, el estudio se hizo en el Instituto Tecnológico Público de Cajamarca, diseñando un programa de habilidades sociales, precisando que los vínculos que se establecen al interior de una organización son clave en la buena marcha de la misma, toda vez que permiten una mejor comunicación e interacción entre sus integrantes.

Loyola (2006) realizó un trabajo de investigación sobre el desarrollo de un programa de habilidades sociales orientado hacia el mejoramiento de las relaciones interpersonales, se consideró una muestra de 50 estudiantes del primer grado de Educación Secundaria de la I.E. “Virgen del Carmen” del distrito de Poroto, aplicando un test específico sobre de relaciones interpersonales, llegando a precisar las bondades del programa y los cambios en las relaciones interpersonales lo que avala a todo el personal y a la institución educativa en especial.

A nivel local se tiene a Alarcón (2007) quien investigó en torno a las relaciones interpersonales, teniendo como campo de acción el Colegio Nacional “San José” de Chiclayo-Lambayeque., llegando a establecer que la inadecuada política de gestión institucional y administrativa está originando una práctica deficiente de relaciones humanas a nivel de los trabajadores docentes afectando directamente el clima laboral de la institución, lo que requiere diseñar y ejecutar capacitaciones específicas periódicas a fin de superar la problemática existente en torno a las relaciones interpersonales.

Lozano (2007) realizó una investigación sobre las relaciones interpersonales; trabajando con 100 estudiantes de Lengua y Literatura de la FACHSE de la UNPRG, llegando a establecer que se requiere seleccionar y diseñar estrategias que posibiliten fortalecer las actitudes orientadas hacia las relaciones interpersonales, como en los casos anteriores sirvió para incrementar las bases para la presente investigación centrada en el diseño de una propuesta.

II. Material y métodos

La investigación realizada es de tipo descriptiva propositiva, porque se analizó la problemática de las relaciones interpersonales para proponer un modelo de capacitaciones sobre liderazgo en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar”, habiendo aplicado asimismo el diseño descriptivo con propuesta. Se trabajó con una población de 46 docentes y 12 trabajadores

administrativos, considerando una muestra a criterio del investigador de 30 docentes y 05 trabajadores administrativos.

La investigación permitió aplicar los métodos análisis y síntesis, inductivo y deductivo, así como el método histórico tendencial lo que permitió realizar precisiones cuyos procesos permitieron una orientación para la sistematización de la investigación.

La investigación permitió aplicar un cuestionario específico sobre las relaciones interpersonales y el liderazgo, con escala Likert, cuya estructura comprendió ítems en los siguientes aspectos: actitudes personales, con 11 ítems; comunicación, con 10 ítems; desarrollo afectivo y social con 10 ítems, antes de la aplicación el cuestionario fue sometido a juicio de expertos y tener seguridad en la aplicación y recojo de la información; el desarrollo se hizo en forma individual en el mismo local institucional previas las motivaciones del caso, teniendo respuesta responsable.

III. Resultados

Los Docentes y Administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, se ubicaron a nivel de actitudes personales con la categoría bajo en un 100 %, situación preocupante, señalando la necesidad de hacer algunas propuestas que permitan mejorar la situación encontrada (Tabla 1).

Tabla 1

Actitudes personales sobre las relaciones Interpersonales según categorías

Categoría	F	%
Alto	00	0,00
Medio	00	0,00
Bajo	35	100,00
Total	35	100,00

El 91,43 %, igual a 32 trabajadores calificaron a la comunicación a nivel de la institución donde se realizó la investigación, con categoría baja y solamente 3 participantes, igual al 8,00 % señalaron como categoría media, ningunos indicaron categoría alta (Tabla 2).

Tabla 2

Resultados de la comunicación en el marco de las Relaciones Interpersonales

Categoría	F	%
Alto	00	0,00
Medio	03	8,57
Bajo	32	91,43
Total	35	100,00

El 91,43 %, igual a 32 trabajadores calificaron a la comunicación a nivel de la institución donde se realizó la investigación, con categoría baja y solamente 3 participantes, igual al 8,00 % señalaron como categoría media, ningunos indicaron categoría alta (Tabla 3).

Tabla 3

Desarrollo Afectivo y Social

Categoría	F	%
Alto	00	0,00
Medio	00	0,00
Bajo	35	100,00
Total	35	100,00

El 100,00 % de los participantes, igual a 35, en el desarrollo afectivo y social se ubicaron en la categoría baja, situación también de preocupación que hizo reflexionar para buscar una propuesta que contribuya a resolver la situación problemática (Tabla 4).

Tabla 4

Consolidado de datos a nivel de las tres dimensiones

Categoría	Actitudes personales		Comunicación		Desarrollo afectivo	
	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Medio	0	0,00	3	8,57	0	0,00
Bajo	35	100,00	32	91,42	35	100,00
Total	35	100,00	35	100,00	35	100,00

Los resultados se ubicaron generalmente en la categoría bajo en las tres dimensiones, 35, igual a 100,00 % en actitudes personales y desarrollo afectivo; 32 equivalente 91,42 % en comunicación.

IV. Discusión

La investigación realizada tuvo como objetivo proponer un modelo de Capacitación en Liderazgo orientado a mejorar las relaciones interpersonales del personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, para el efecto fue necesario disponer de un diagnóstico, el mismo que realizado, señaló que las relaciones interpersonales se ubicaron en la categoría de bajo, lo cual resultó ser inquietante toda vez que está afectando a la buena marcha de la institución, en apariencia no se apreciaba este resultado, lo que repercute afectando directamente el clima laboral de la institución (Alarcón, 2007).

Es con esta base que se tuvo que diseñar una propuesta concreta (Fig 1), efecto además de la reflexión, la consulta de la información teórica, centrado en la Capacitación en Liderazgo, dirigido a los docentes del Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, evento que tiene razón de ser, precisar bondades del mismo (Loyola, 2006) toda vez que los docentes tienen una formación profesional que corresponde a diferentes épocas, instituciones, lugares y esta formación al no tener continuidad tiene sus desajustes, por ello la necesidad de capacitar en forma permanente concordante con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

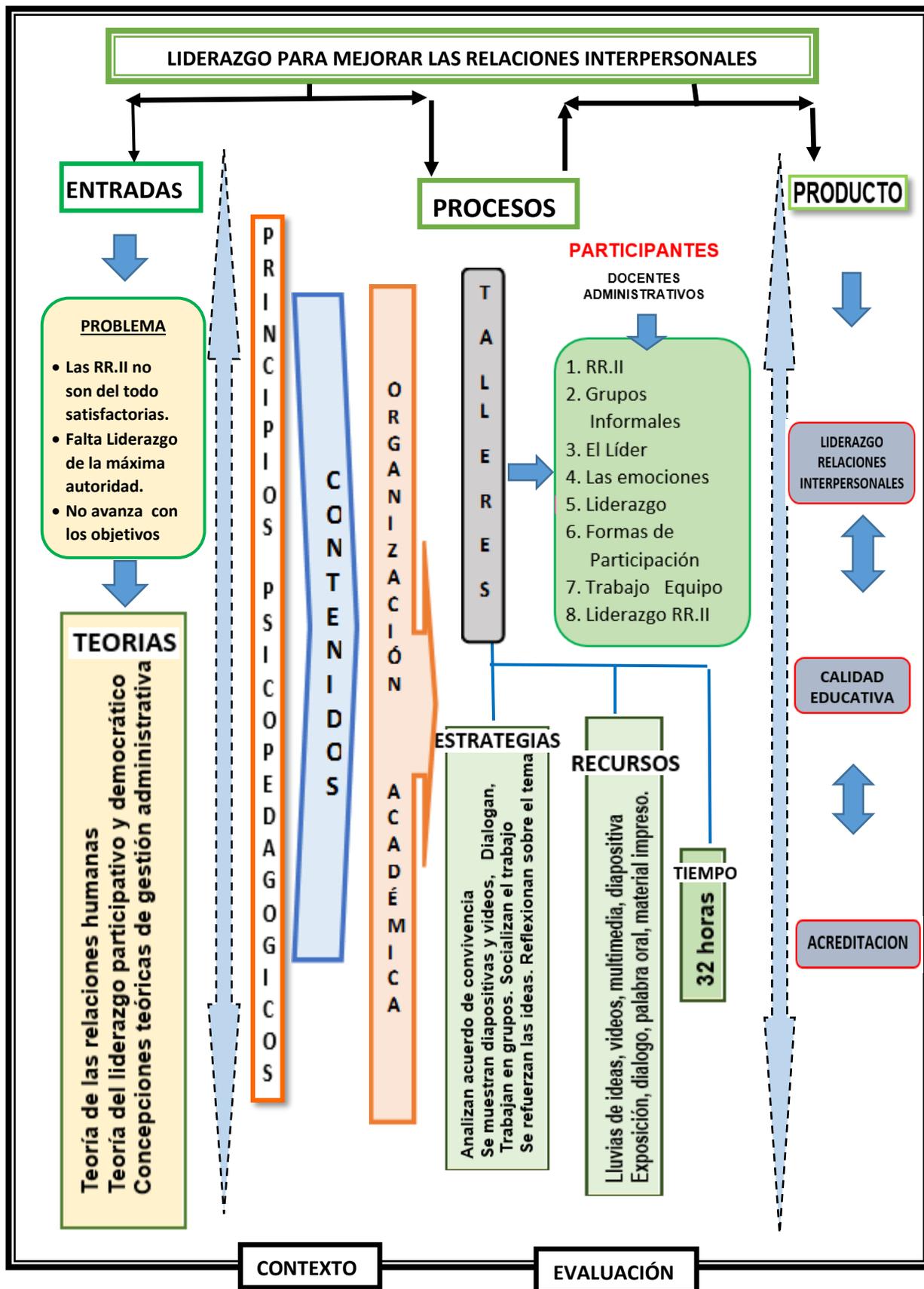


Figura 1. Propuesta de modelo elaborado por el autor.

Pero, una propuesta, una alternativa de solución a los problemas, con estrategias (Lozano, 2007) y específicamente en este caso en cuanto a las relaciones interpersonales, para su mayor efectividad debe tener el visto bueno de profesionales expertos en la materia, lo que se logró recibiendo la evaluación positiva que dio validación y consecuentemente a su posterior aplicación luego de tomar decisiones.

Los espacios de tiempo señalados para la aplicación del modelo se justifican en el hecho de haber participado profesionales (docentes), imbuidos de cambios positivos personales con repercusión a la institución que les ha dado la oportunidad de trabajar y aplicar sus experiencias con los futuros profesionales que egresen de la institución superior, sin embargo el espacio de tiempo considerado tiene que ser repetido periódicamente variando los contenidos, profundizando según el desarrollo del conocimiento científico.

V. Conclusiones

El diagnóstico sobre relaciones interpersonales a nivel del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar” de Ferreñafe, permitió señalar que se obtuvo un resultado bajo en las dimensiones consideradas de actitudes personales, comunicación y desarrollo afectivo social.

Se diseñó un Modelo de Capacitación en Liderazgo, con sustento teórico, orientado a contribuir al desarrollo de las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución de Educación Superior donde se realizó la investigación.

La propuesta formulada de un Modelo de Capacitación en Liderazgo llegó a constituirse en una herramienta de valor eficaz validada por un grupo de expertos, cuyo espacio de tiempo es repetitivo en forma periódica, profundizando y actualizando contenidos.

La evaluación del Modelo de Capacitación en Liderazgo, orientado al desarrollo de las relaciones interpersonales, por parte de profesionales expertos, fue positiva, señalando la validación del mismo y quedando listo como aporte para su posterior aplicación.

VI. Referencias

Alarcón, O. (2008). *Modelo de Gestión por Valores para mejorar las Relaciones Interpersonales y lograr un buen Clima Institucional en el Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.

Ángeles, J. (2007). *Programa de Habilidades Sociales para mejorar las Relaciones Interpersonales entre Directivos y Docentes del Instituto Tecnológico Público de Cajamarca*. Tesis.

Loyola, P. K. (2006). *Programa de actividades y relaciones interpersonales*. Universidad Nacional de Trujillo.

Lozano, D.W. (2007). *Relaciones interpersonales*. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque.

Moreira, M. (2010). *Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares*. Tesis de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social. Madrid, España.

Murillo (2006) Hacer de la Educación un ámbito basado en evidencias científicas. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 9(3),1 -11.

Pauchard, H (2002). Perfeccionar las Relaciones Humanas. ¿Por qué? y ¿Para qué? *Avances en Relaciones Humanas*. Recuperado de www.relacioneshumanas.net.

Pérez (2004). *Las relaciones interpersonales tienen como base a la comunicación y el éxito*.

Plan de Desarrollo Concertado (2003). Lambayeque.

Vallejo, M. (2006). *Liderazgo Transformacional y sus Efectos en Las Empresas Familiares*. España.