

DEPÓSITO LEGAL ppi 201502ZU4666
*Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa*
ISSN 0041-8811
DEPÓSITO LEGAL pp 76-654

Revista de la Universidad del Zulia

Fundada en 1947
por el Dr. Jesús Enrique Lossada



Ciencias

Exactas

Naturales

y de la Salud

Año 11 N° 30
Mayo - Agosto 2020
Tercera Época
Maracaibo-Venezuela

Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo

Yris Adriana Mendoza Deza *
Dora Victoria Vásquez Gastelumendi *
Carlos Alberto Ríos Campos **
Freddy Manuel Camacho Delgado ***
Karina Silvana Gutiérrez Valverde ****

RESUMEN

Se realizó la investigación con el objetivo de diseñar estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo. Para ello se aplicaron encuestas, observación, entrevistas estructuradas y en profundidad y testimonios sobre el nivel de relaciones interpersonales. Luego, se procedió a examinar el problema en relación con las teorías de Kurt Lewin, Douglas McGregor y Daniel Goleman que sirvieron de fundamento a nuestra propuesta de estrategias motivacionales. Se concluyó que la mayoría de docentes presentan malas relaciones interpersonales, lo que se manifiesta en mala comunicación, ausencia de socialización, falta de identidad institucional, falta de identidad con los conceptos de respeto, autonomía y libertad, entre otros. Las estrategias motivacionales son esenciales, ya que nos permiten trabajar con todos los docentes de manera dinámica e interactiva afinando e incrementando el nivel de las relaciones interpersonales.

PALABRAS CLAVE: Estrategias organizacionales; clima laboral; comunicación; desmotivación.

* Licenciado en Tecnología Médica, Hospital Luis Heysen Incháustegui, Perú. E-mail: yris_adri2@hotmail.com

** Docente Investigador, Universidad Politécnica Amazónica, Perú. E-mail: crios@upa.edu.pe

*** Docente Principal, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua. E-mail: fcamacho@unibagua.edu.pe

**** Docente universitaria. Universidad Nacional de Frontera, Perú. E-mail: kgutierrez@unfs.edu.pe

Recibido: 13/03/2020

Aceptado: 25/05/2020

Motivational strategies to improve interpersonal relationships in teachers of the Professional School of Medical Technology at the University of Chiclayo

ABSTRACT

The research was carried out with the aim of designing motivational strategies to improve interpersonal relationships among teachers at the Professional School of Medical Technology, Faculty of Health Sciences - University of Chiclayo. For this, surveys, observation, structured and in-depth interviews and testimonies on the level of interpersonal relationships were applied. Then, we proceeded to examine the problem in relation to the theories of Kurt Lewin, Douglas McGregor and Daniel Goleman that served as the foundation for our proposal of motivational strategies. It was concluded that the majority of teachers present bad interpersonal relationships, which is manifested in poor communication, absence of socialization, lack of institutional identity, lack of identity with the concepts of respect, autonomy and freedom, among others. Motivational strategies are essential, since they allow us to work with all teachers in a dynamic and interactive way, refining and increasing the level of interpersonal relationships.

KEYWORDS: Organizational strategies; working environment; communication; demotivation.

Introducción

Toda realidad problemática tiene dos aspectos, uno objetivo y el otro subjetivo, el mismo que da cuenta de la realidad interior de la persona y que sirve de energía a la voluntad de la persona, la que se revela en nuestro comportamiento cotidiano.

Desde el enfoque de una educación centrada en el desarrollo de las fortalezas y talentos, los desafíos que aparecen como prioritarios refieren al cambio de mentalidad de los educadores desde un modelo de déficit a uno de capacidades (Muñoz, Conejeros, Contreras & Valenzuela, 2016).

La Universidad, como institución creadora y transmisora de ciencia, técnica y cultura, tiene la responsabilidad, no sólo de preparar para el ejercicio de las actividades profesionales al alumno, sino que tiene un compromiso de excelencia para la docencia, la investigación y la transferencia (Garrote, Garrote & Jiménez, 2016).

La evidencia presentada apunta a la importancia de continuar educando a los líderes institucionales sobre los beneficios de utilizar estrategias que promuevan y apoyen las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y vínculo de sus empleados (Muñoz & Ramírez, 2014; Vásquez, 2019).

El término motivación deriva del verbo latino moveré, cuyo significado es mover, por lo tanto, motivación es la necesidad de activar la conducta dirigiéndola hacia la meta propuesta (Alemán, Navarro de Armas, Suárez, Izquierdo & Encinas, 2018).

La competencia comunicativa interpersonal es fundamental para el desarrollo de las organizaciones, su estudio se realiza a través de cinco subcompetencias: empatía, autocontrol emocional, retroalimentación, centrado en el problema, escucha activa, las cuales se desarrollan a través de un entrenamiento socio-psicológico (Hernández, Herrera & Mena, 2019).

Una comunicación interpersonal incorrecta tiene repercusiones negativas tanto para el paciente como para los profesionales (Lapeña-Moñux, Cibanal-Juan, Pedraz-Marcos, & Macía-Soler, 2014).

Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, entre las personas y grupos; lo que se busca, entonces, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente (Flores, Garcia, Calsina & Yapuchura, 2016).

Un conflicto es un proceso dinámico y complejo que se alimenta de emociones. Por lo tanto, para entender los procesos de gestión de conflicto, es necesario estudiar la influencia de las variables emocionales que rodean las disputas (Montes, Rodríguez & Serrano, 2014).

Cabe señalar que es de gran importancia avanzar en el estudio del perdón en las relaciones interpersonales, ya que puede ayudarnos a mantener relaciones sanas y un adecuado funcionamiento psicológico (Beltrán-Morillas, Valor-Segura & Expósito, 2015).

El trabajo contiene elementos de estrategia motivacional que comprometen a docentes universitarios, por ende, se da cuenta del aspecto subjetivo del campo de observación.

Metodológicamente el problema de investigación, tiene que ver con el objeto de estudio, relaciones interpersonales docentes en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo.

Posible solución del problema, ¿de qué manera influirán las estrategias motivacionales al mejoramiento de las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo?

El objetivo general, diseñar estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo. Los objetivos específicos, diagnosticar las relaciones interpersonales de los docentes: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y conflicto, investigar el modo cómo se relaciona la base teórica con la propuesta, elaborar la propuesta en función a las razones de la investigación.

El campo de acción, estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo.

La hipótesis, si se diseñan estrategias motivacionales sustentadas en las teorías de Kurt Lewin, de Douglas McGregor y de Daniel Goleman, entonces mejorarán las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo.

Se realizó el análisis del problema de estudio. Comprende la situación geográfica del Perú, de la Provincia de Chiclayo y una breve descripción de la Universidad de Chiclayo. Tendencias de las relaciones interpersonales docentes universitarias; relaciones interpersonales docentes en la Universidad de Chiclayo y la razón metodológica.

La Universidad de Chiclayo (UDCH) está ubicada en la Ciudad Universitaria Km. 3.5 Carretera a Pimentel. Chiclayo, Perú (Universidad de Chiclayo, 2013).

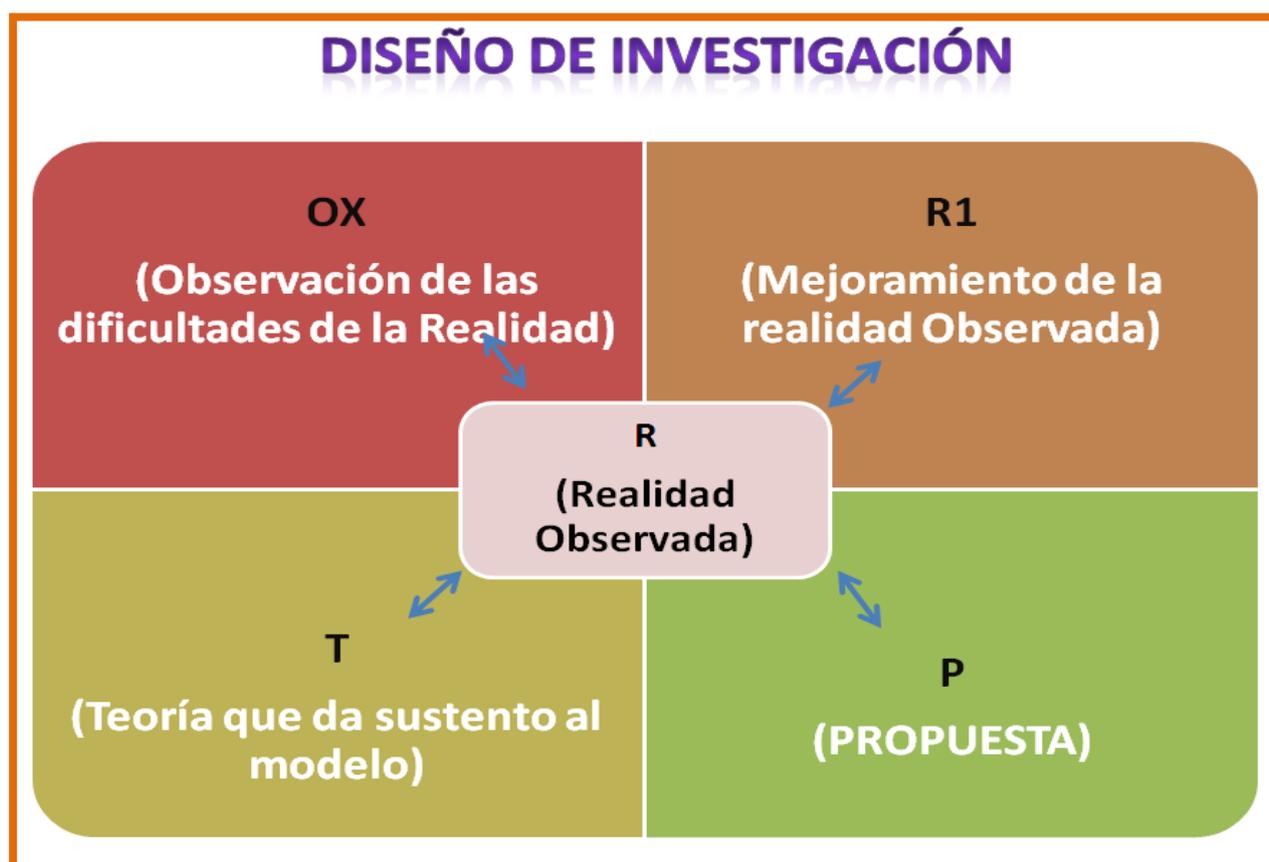
Se abordó el marco teórico, el cual está comprendido por el conjunto de trabajos de investigación que anteceden al estudio y por la síntesis de las principales teorías que sustentan la propuesta. Luego el marco conceptual.

Se realizó el análisis e interpretación de los datos. También la propuesta en relación a las teorías mencionadas; los elementos constitutivos de la propuesta: Realidad problemática, objetivos, fundamentación, estructura, cronograma, presupuesto y financiamiento. La estructura de la propuesta como eje dinamizador está conformada por tres talleres con sus respectivas temáticas. Se presentaron las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

1. Metodología

La importancia de la metodología es que proporciona un sentido de visión, de a dónde quiere ir el analista con la investigación. Las técnicas y procedimientos (el método), por otra parte, proporcionan los medios para llevar esta visión a la realidad (Strauss & Corbin, 2002).

El trabajo está diseñado en dos fases: En la primera se consideró el diagnóstico situacional y poblacional que nos permitió seleccionar las técnicas de investigación. En la segunda fase se operacionalizaron las variables, haciendo hincapié en la variable independiente que guarda relación con la elaboración de la propuesta. La investigación adoptó el siguiente diseño:



Fuente: Elaboración propia.

2. Resultados

2.1. Resultados de guía de observación

INDICADOR	SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
COMUNICACIÓN:					
- Dispone de suficiente información en relación con el trabajo, eventos a realizarse y otros.	0	2	15	3	20
- Recibe información de su superior y sus colegas.	0	1	2	17	20
- Existe interacción con directivos y colegas.	0	0	2	18	20
TRABAJO EN EQUIPO:					
- En la Escuela nos comunicamos permanentemente.	0	1	1	18	20
- En mi trabajo todos nos llevamos bien.	0	0	4	16	20
- Tengo confianza con mis compañeros de trabajo.	0	0	5	15	20
PERCEPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:					
- La imagen negativa que se tiene en la sociedad de la Institución.	17	3	0	0	20
- La Institución tiene conflictos internos.	18	2	0	0	20

- Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.	0	1	1	18	20
SATISFACCIÓN GENERAL:					
- Satisfecho en el trabajo.	0	1	1	18	20
- Satisfecho con la relación con el jefe.	0	1	2	17	20
- Satisfecho con la relación que tengo con mis compañeros.	0	2	2	16	20

Fuente: Guía de observación aplicada a los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo.

2.1.1. Interpretación

Comunicación, con respecto a este indicador se puede observar que no existe interacción con directivos y colegas (18), así mismo nunca reciben información de su superior y sus colegas (17), tampoco disponen de suficiente información en relación con el trabajo, eventos a realizarse y otros (15). Trabajo en equipo, los gestores nunca se comunican permanentemente (18), tampoco se llevan bien (16), mucho menos se denota confianza entre los compañeros de trabajo (15).

Percepción de la organización, se determinó que la Institución tiene conflictos internos (18), además se tiene una imagen negativa de la Institución (17) y que los gestores no sienten orgullo de trabajar en su Institución (18). Satisfacción general, en este indicador podemos decir que los gestores observados no se sienten satisfechos con la relación con su jefe (17), tampoco se sienten satisfechas en el trabajo (18), ni con la relación que se tienen con los compañeros (16).

2.2. Resultados de la encuesta

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 65% afirma que las relaciones interpersonales son malas y 10% muy malas respectivamente. Por otro lado, el 15% afirma que muy buenas y 10% buenas relaciones interpersonales. Se concluye que poco menos de las tres

cuartas partes de la muestra, es decir, el 75% de los docentes tienen inadecuadas relaciones interpersonales.

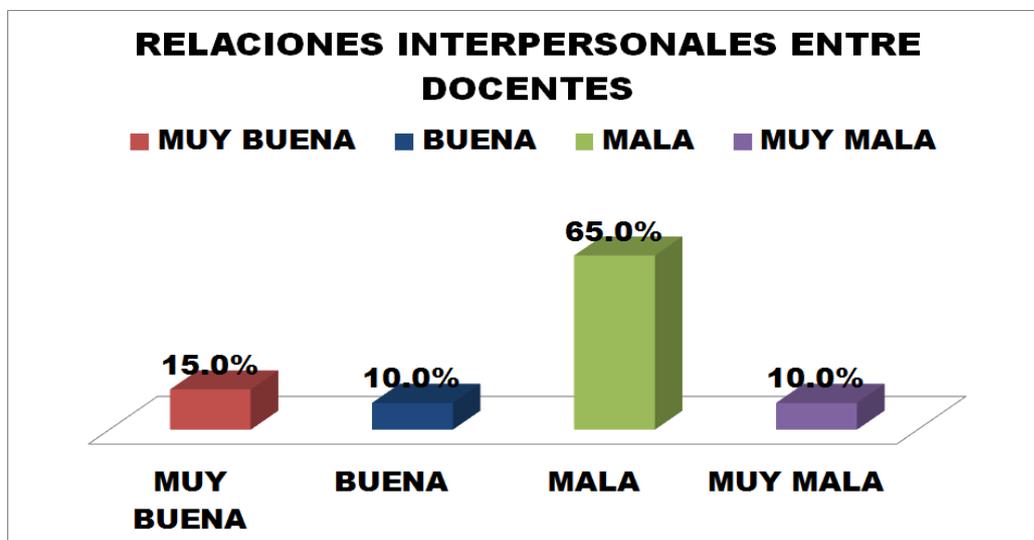


Figura N° 01: Relaciones Interpersonales entre Docentes

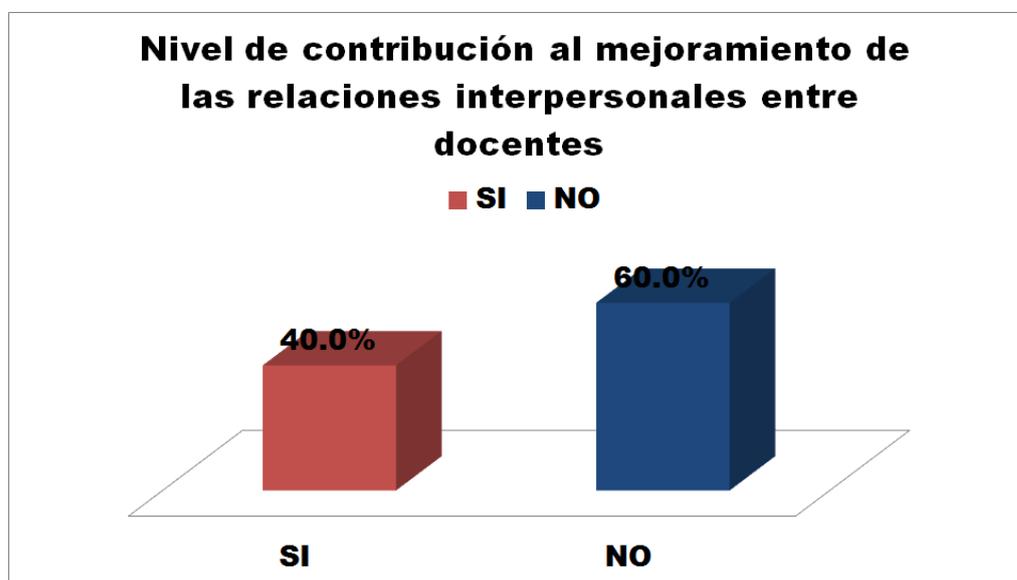


Figura N° 02: Nivel de contribución al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre docentes.

Análisis: 60% de docentes sostienen que no hay voluntad por mejorar las relaciones interpersonales, mientras que el 40% expresa lo contrario. Se deduce que poco más del 50%

de la muestra, es decir 60% no tienen predisposición por mejorar las relaciones interpersonales.

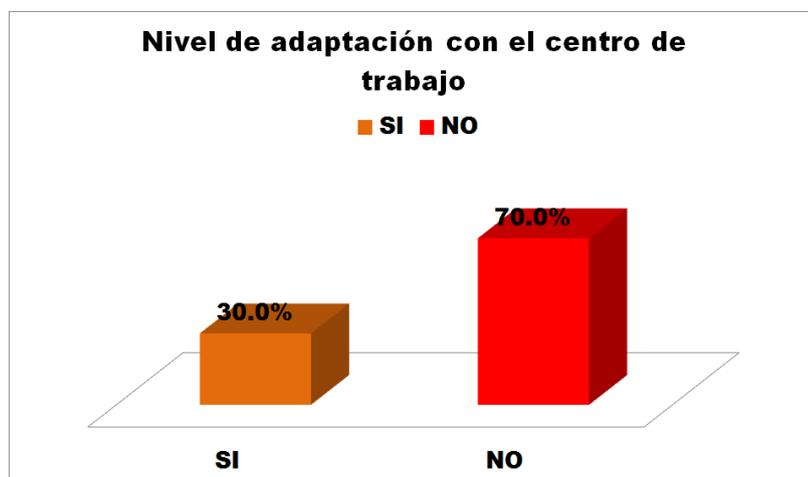


Figura N° 03: Nivel de Adaptación con el Centro de Trabajo

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 70% indican que no se adaptan al clima institucional de su centro de trabajo, mientras que el 30% responde lo contrario. Vemos que estamos frente a una realidad donde poco menos de las tres cuartas partes de la muestra, es decir, el 70% de los docentes no se han incorporado al ambiente de su centro de trabajo.

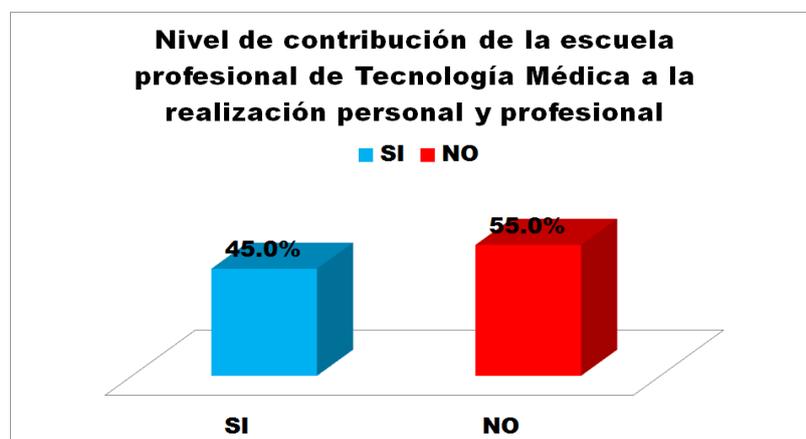


Figura N° 04: Nivel de contribución de la Escuela Profesional de Tecnología Médica a la Realización Personal y Profesional.

Análisis: 55% afirman que la Escuela Profesional de Tecnología Médica no contribuye a su realización personal ni profesional. En conclusión, poco más del 50% de los docentes nos hace ver que su Escuela Profesional no contribuye a su formación personal ni profesional, debido a que el 75% de ellos existe inadecuadas relaciones interpersonales.

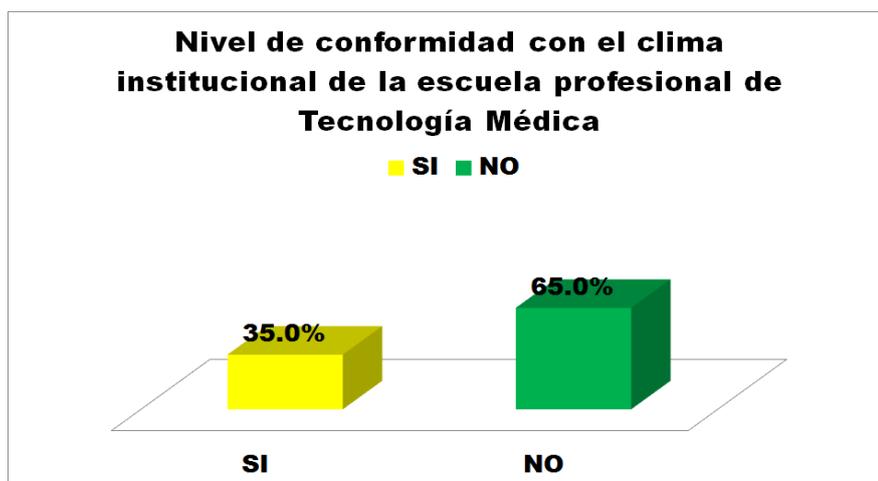


Figura N° 05: Nivel de Conformidad con el Clima Institucional de la Escuela Profesional de Tecnología Médica.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 65% no están de acuerdo con el clima institucional de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, sin embargo, el 35% está conforme. Vemos que la mayoría de docentes, no están de acuerdo con el clima institucional de su centro de trabajo, debido a las malas relaciones interpersonales y a la inadaptación en su centro de trabajo.

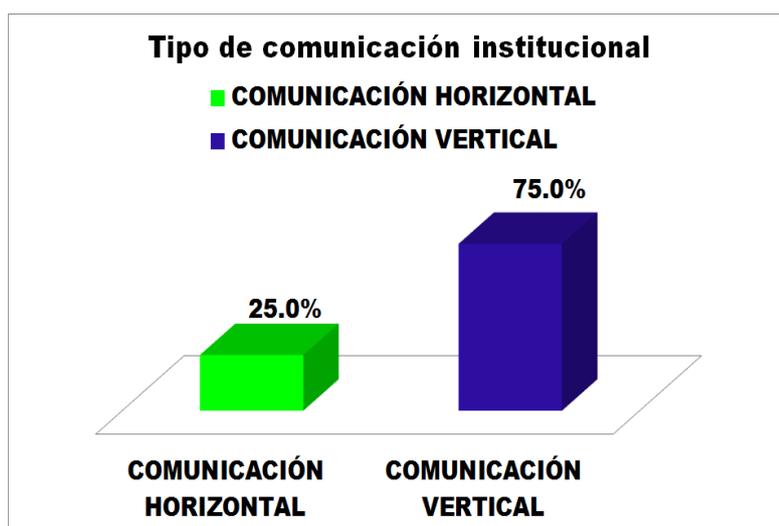


Figura N° 06: Tipo de comunicación institucional.

Análisis: 75% afirman que predomina un tipo de comunicación vertical y solo el 25% indica lo contrario. En síntesis, la mayoría de docentes reconocen que la comunicación es

arbitraria, debido a las malas relaciones interpersonales entre docentes, mostrando inconformidad en su centro de trabajo.

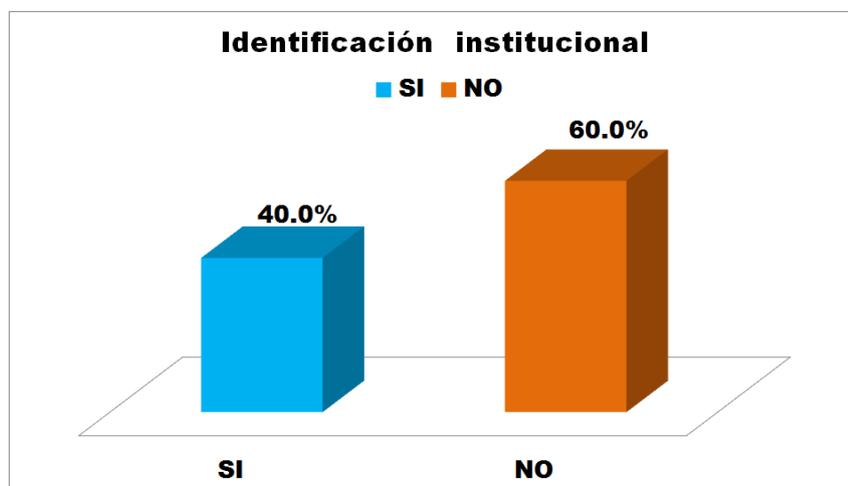


Figura N° 07: Nivel de identificación institucional

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 60% expresan no sentirse identificados con la Escuela Profesional de Tecnología. Vemos que la mayoría de docentes no se siente identificado con su centro de trabajo, debido a la comunicación verticalista.

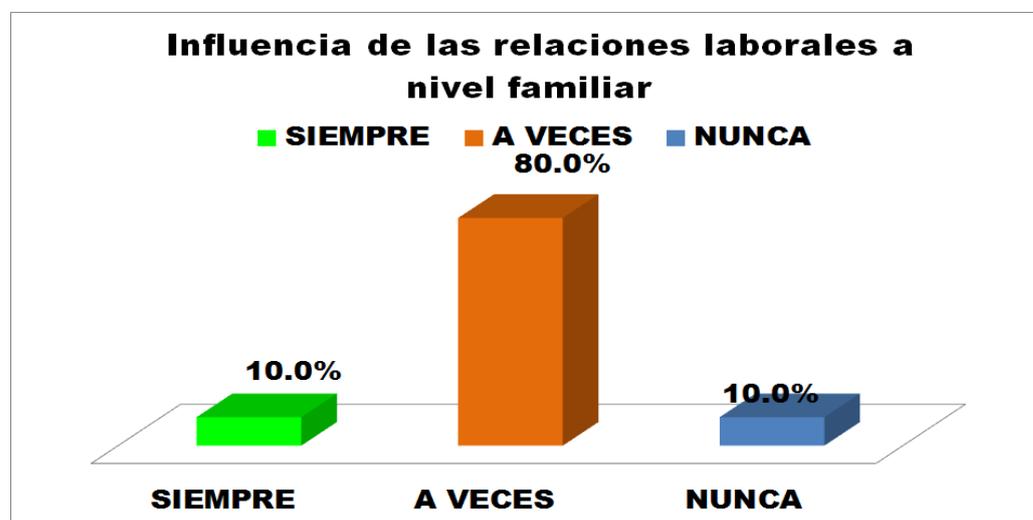


Figura N° 08: Influencia de las Relaciones laborales a nivel familiar.

Análisis: 80% de docentes reconocen que a veces las relaciones laborales influyen en sus relaciones familiares; el 10% afirma que siempre influyen y solo el 10% contestaron que no influyen. Se concluye que las tres cuartas partes de la muestra, es decir, el 80% afirman que a veces las relaciones laborales influyen el seno familiar, en consecuencia, al existir malas

relaciones interpersonales entre docentes, una comunicación verticalista de orden superior a inferior, entre otras perjudican no solo su ámbito laboral, sino también en su hogar.

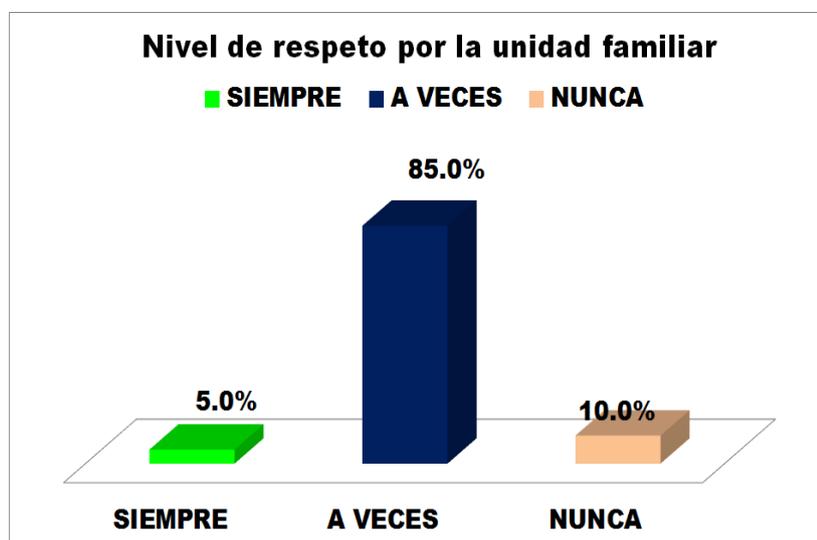


Figura N° 09: Nivel de respeto por la unidad familiar.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 85% reconocen que a veces existe respeto por la unidad familiar; el 5% indican si hay respeto familiar y el 10% afirma que no lo hay. La mayoría de docentes concluyen que a veces existe respeto por la unidad familiar.

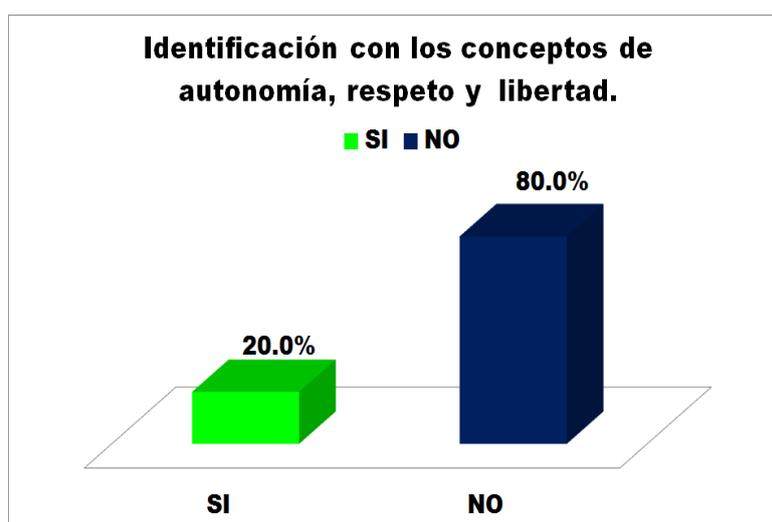


Figura N° 10: Nivel de Identificación con los conceptos de autonomía, respeto y libertad.

Análisis: 80% no se identifican con los conceptos de autonomía, respeto y libertad. La mayoría de docentes no se identifican con los conceptos aludidos; ya que no se identifica con

su institución universitaria donde labora y mucho menos con la Escuela Profesional de Tecnología Médica.

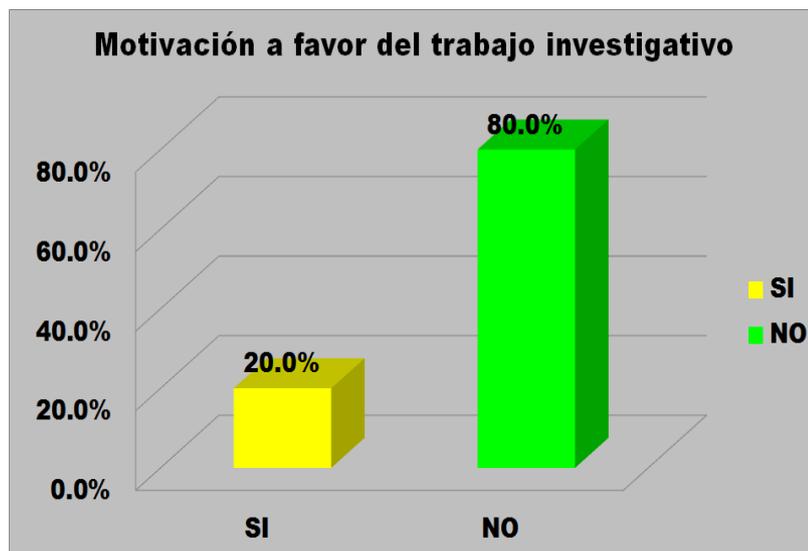


Figura N° 11: Nivel de motivación a favor del trabajo investigativo.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 80% reconocen que no existe motivación a favor de la investigación. Se deduce que la mayoría de docentes reconocen que no existe motivación investigativa.

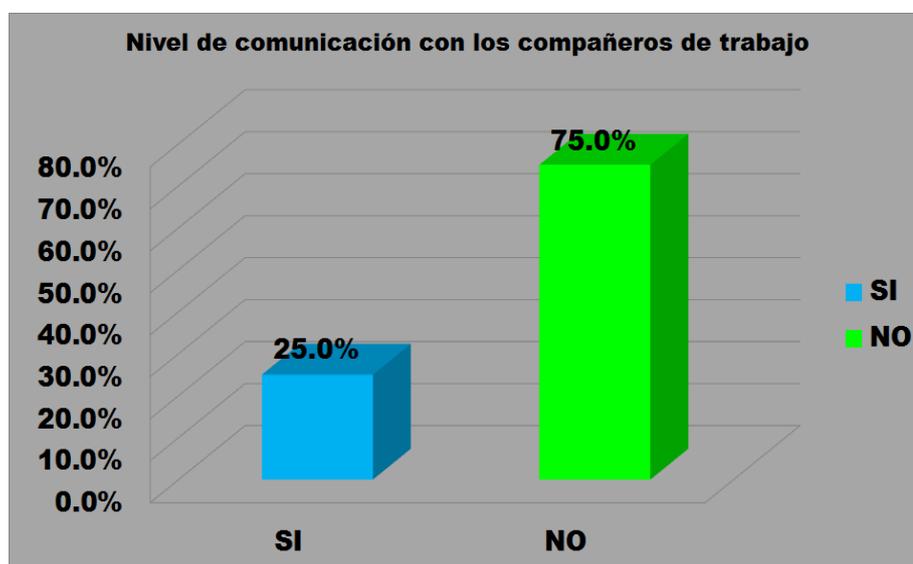


Figura N° 12: Nivel de comunicación con los compañeros de trabajo.

Análisis: 75% reconocen no tener comunicación permanente con sus colegas, mientras que el 25% expresa que si lo hay. Vemos que la mayoría de docentes afirma no tener

comunicación permanente entre ellos; esto debido a las malas relaciones interpersonales, a la comunicación verticalista. Por tanto, no se adaptan a su centro de trabajo.

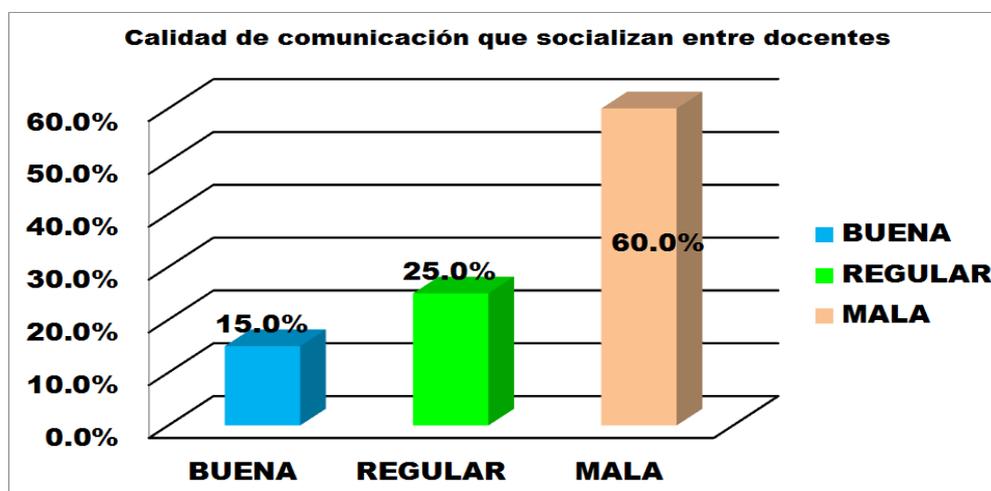


Figura N° 13: Calidad de comunicación que socializan entre docentes.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 60% sostiene que la comunicación entre ellos es mala y 25% regular; mientras que solo el 15% afirma que es buena. Vemos que la mayoría de los docentes reconocen que las relaciones no son agradables, ya que no existe una adecuada comunicación.

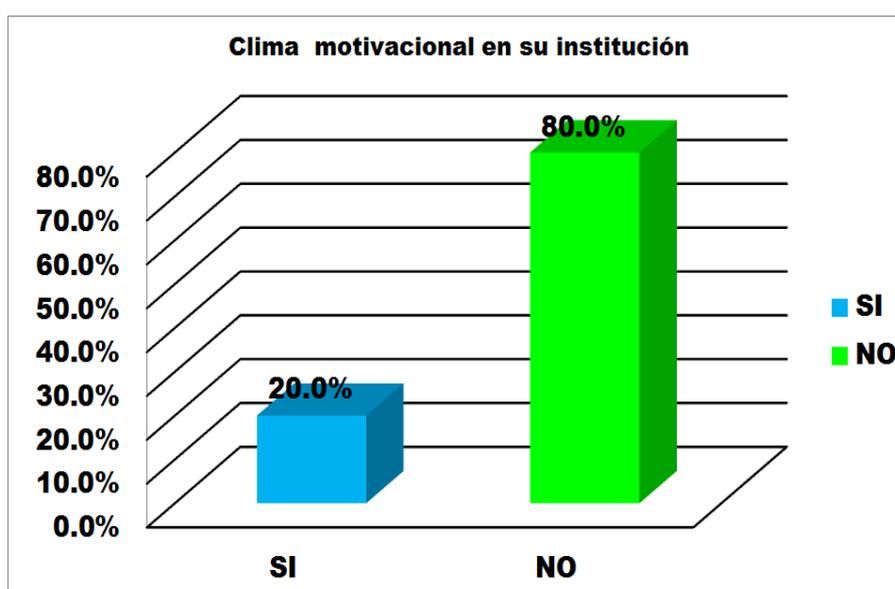


Figura N° 14: Existencia de un clima motivacional en su institución.

Análisis: 80% reconocen que no existe un clima motivacional en su Institución mientras que el 20% indica que si lo hay. La mayoría de docentes afirman que no existe clima motivacional en su centro de trabajo, debido a que no existe una buena comunicación entre colegas y por ende no hay motivación para desarrollar su trabajo investigativo.

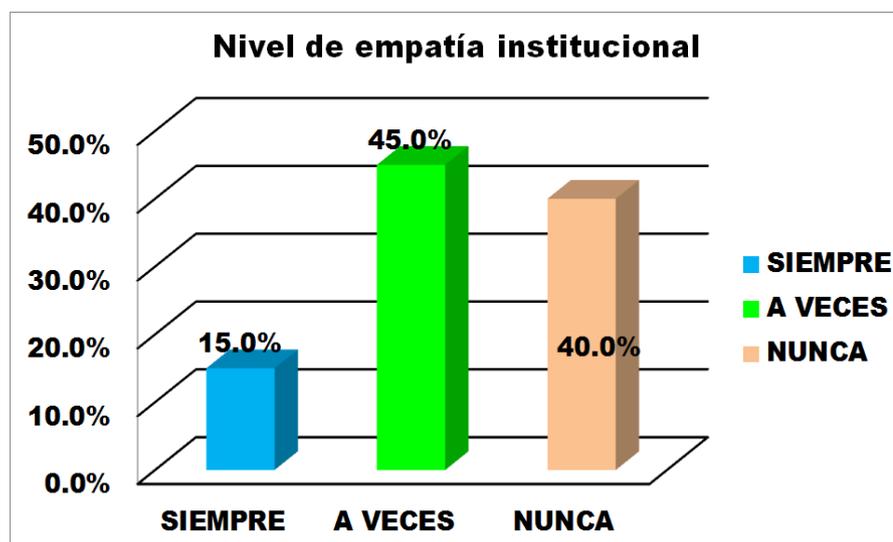


Figura N° 15: Nivel de empatía institucional.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 45% afirman que a veces existe empatía institucional; el 40% no lo hay, mientras que el 15% expresa lo contrario. Se concluye que la mayoría de docentes reconocen que no existe comprensión institucional, debido a las malas relaciones interpersonales entre colegas y a la desmotivación institucional.

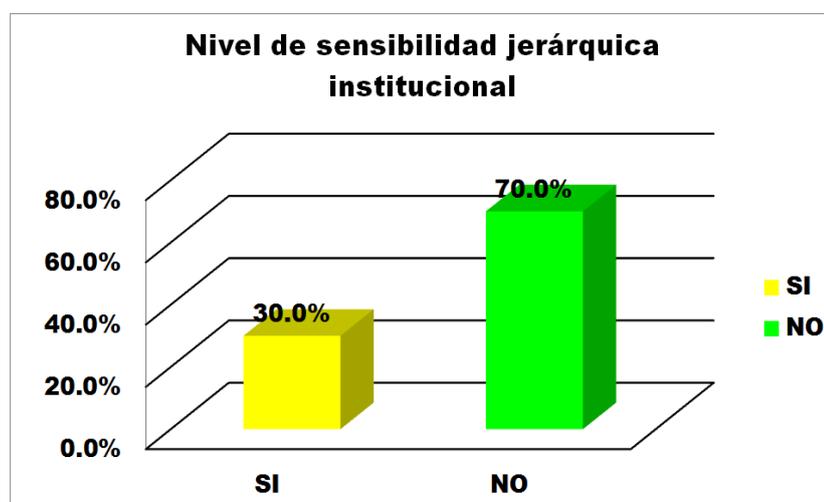


Figura N° 16: Nivel de sensibilidad jerárquica institucional.

Análisis: 70% reconocen que sus autoridades no son sensibles a sus requerimientos y sólo 30% reconoce que son sensibles. Esto permite afirmar, que, al existir una comunicación verticalista de las autoridades, no les interesa el ánimo de los docentes.

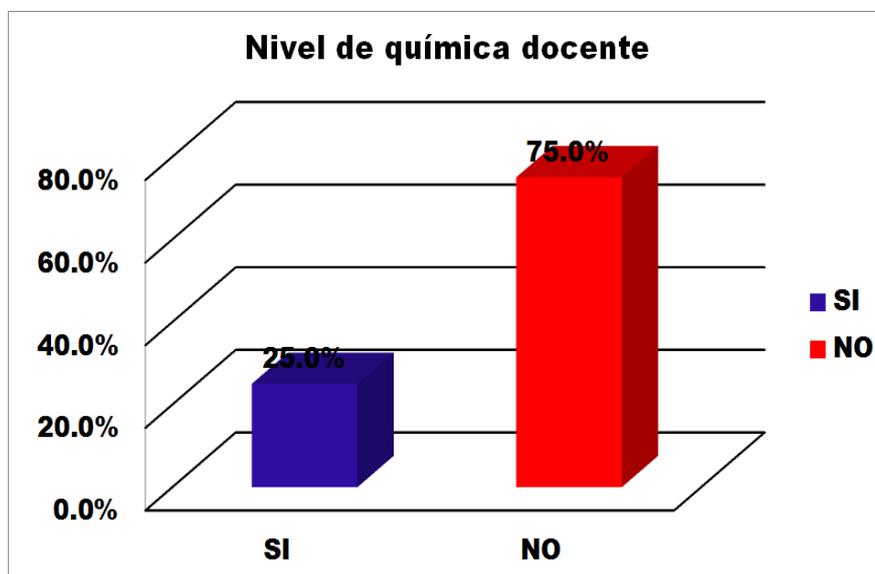


Figura N° 17: Nivel de química docente.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 75% afirman que no existe química docente, esto es, no se entienden ni se atienden entre ellos, mientras que el 25% expresa lo contrario. Vemos que la mayoría de docentes reconocen que no existe sinceramiento ni transparencia entre ellos.

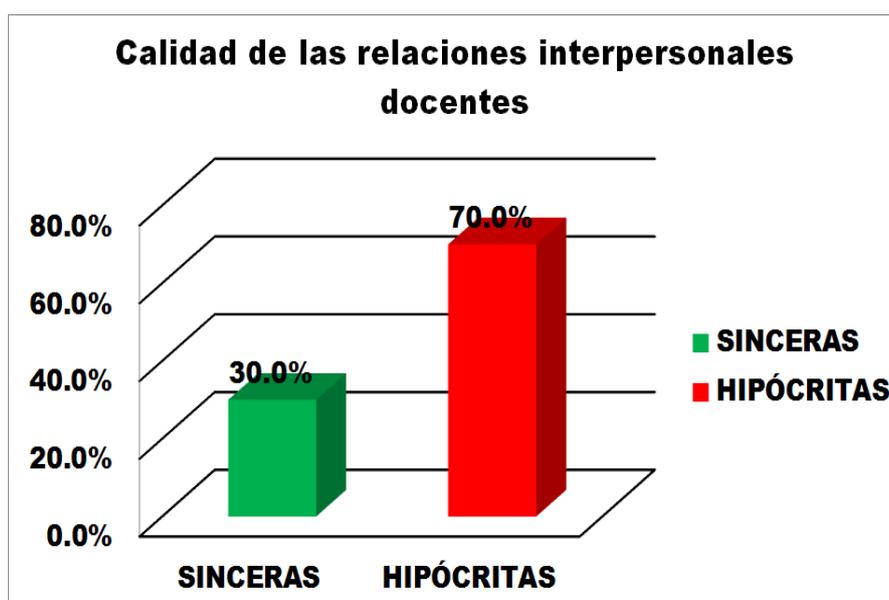


Figura N° 18: Calidad de las Relaciones Interpersonales Docentes.

Análisis: 70% reconocen que las relaciones interpersonales son hipócritas y solo el 30% indica que son sinceras. Observamos que la mayoría de docentes reconocen que las relaciones interpersonales son fingidas, esto permite aseverar que no existe sinceramiento ni transparencia entre ellos.

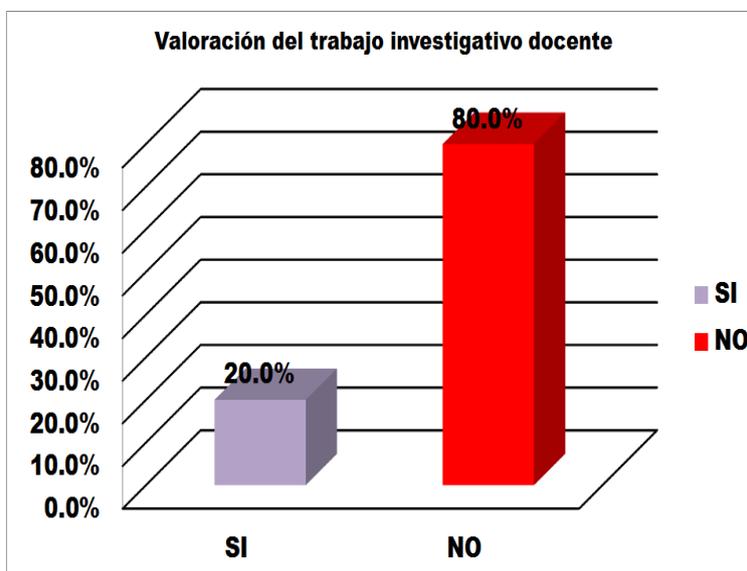


Figura N° 19: Valoración del trabajo investigativo docente.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 80% afirman que no se valora el trabajo investigativo docente, mientras el 20% expresa que sí. La mayoría de docentes reconocen que no se le da la prestancia del caso al trabajo investigativo docente.

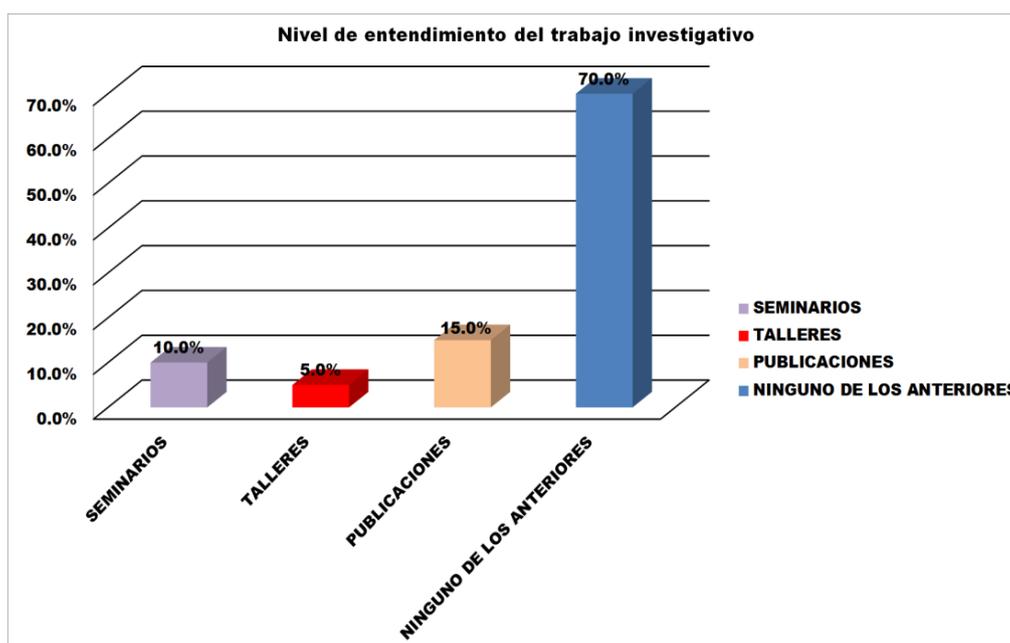


Figura N° 20: Nivel de Entendimiento del Trabajo Investigativo.

Análisis: 70% no entienden el significado del trabajo investigativo docente; el 15% expresa que el trabajo investigativo implica publicaciones; el 10% seminarios y el 5% talleres. En su mayoría los docentes no comprenden que se entiende por trabajo investigativo docente.

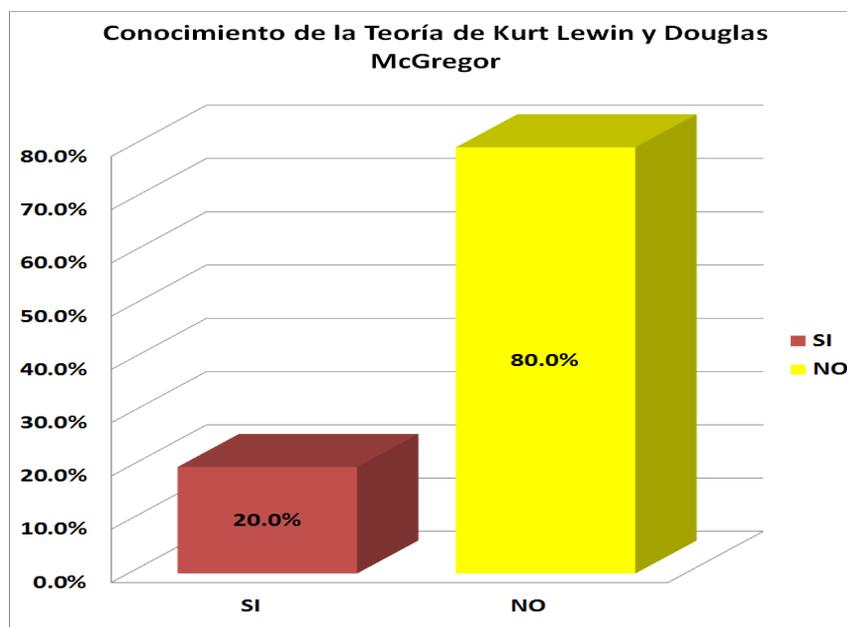


Figura N° 21: Conocimiento de la Teoría de Kurt Lewin y Douglas McGregor.

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 80% no tienen conocimiento de la Teoría de Kurt Lewin y Douglas McGregor, solo el 20% si conocen la teoría. La mayoría de docentes desconocen las Teoría de Kurt Lewin y Douglas McGregor.

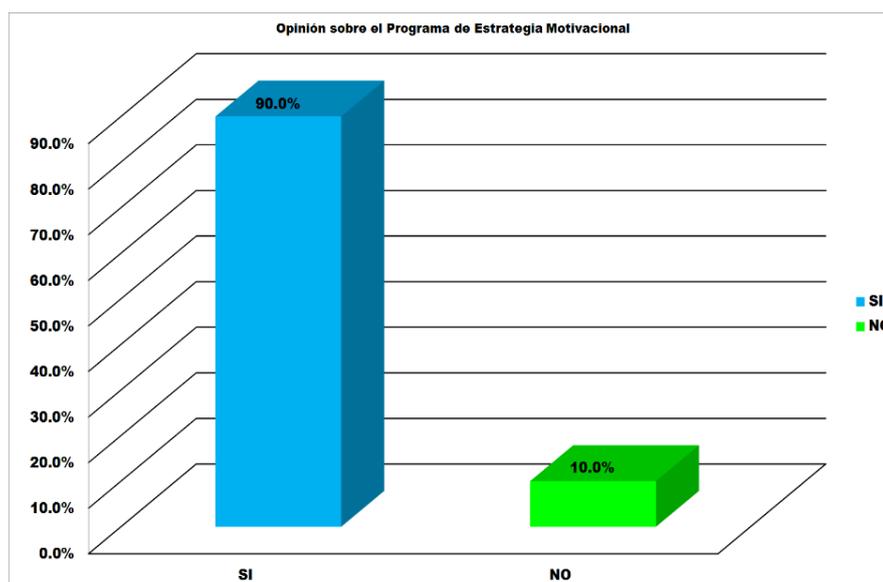


Figura N° 22: Opinión Sobre el Programa de Estrategia Motivacional.

Análisis: 10% sostienen que un Programa de Estrategia Motivacional no mejorará las relaciones interpersonales docentes, mientras que un 90% respondió que sí. Casi todos los docentes reconocen que un Programa de Estrategia Motivacional mejorará las relaciones interpersonales docentes.

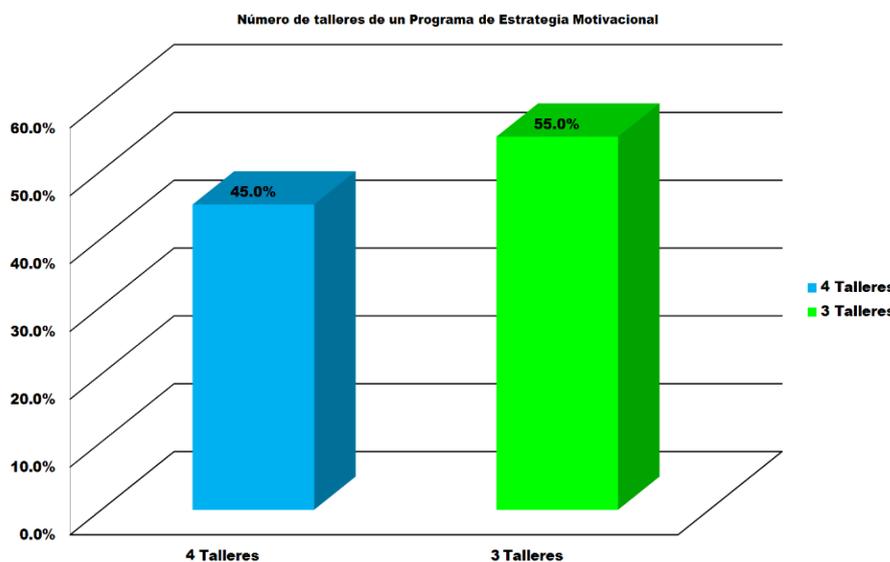


Figura N° 23: Número de Talleres de un Programa de Estrategia Motivacional

Análisis: Del 100% de docentes encuestados, el 55% son de la opinión que un Programa de Estrategia Motivacional deberá concretizarse a través de 3 talleres; mientras que el 45% opina que debe estar estructurado por 4 talleres. Observamos que la mayoría de docentes son de la opinión que el programa en su estructura deberá tener 3 talleres.

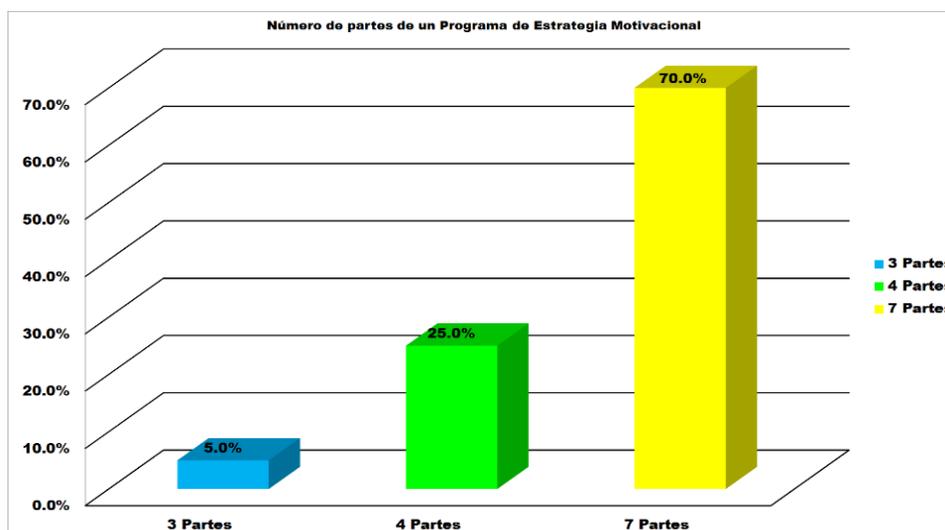


Figura N° 24: Número de Partes de un Programa de Estrategia Motivacional.

Análisis: 70% de docentes creen que el Programa de Estrategia Motivacional debe tener 7 partes, mientras 25% de docentes afirman que el Programa sólo debe tener 4 partes y sólo un 5% indica que el programa debe contener 3 partes. En su mayoría los docentes son de la opinión que el programa debe tener 7 partes.

3. Discusión

La Universidad de Chiclayo, fue creada mediante Ley N° 24086, el 11 de Enero de 1985, dando inicio a sus labores académicas con las Carreras Profesionales de Arquitectura y Urbanismo y la Facultad de Ciencias de la Salud, con la Escuela Profesional de Obstetricia.

Posteriormente, se modifica el Art. 02 de la Ley de Creación mediante Ley N° 2478 el 22 de Diciembre de 1987, ampliando las Carreras Profesionales de Ciencias de la Salud, con las Escuelas Profesionales de Tecnología Médica con la especialidad de Radiología, Terapia Física y Rehabilitación y Laboratorio Clínico; Facultad de Educación con las Escuelas Profesionales de Educación Inicial y Educación Especial.

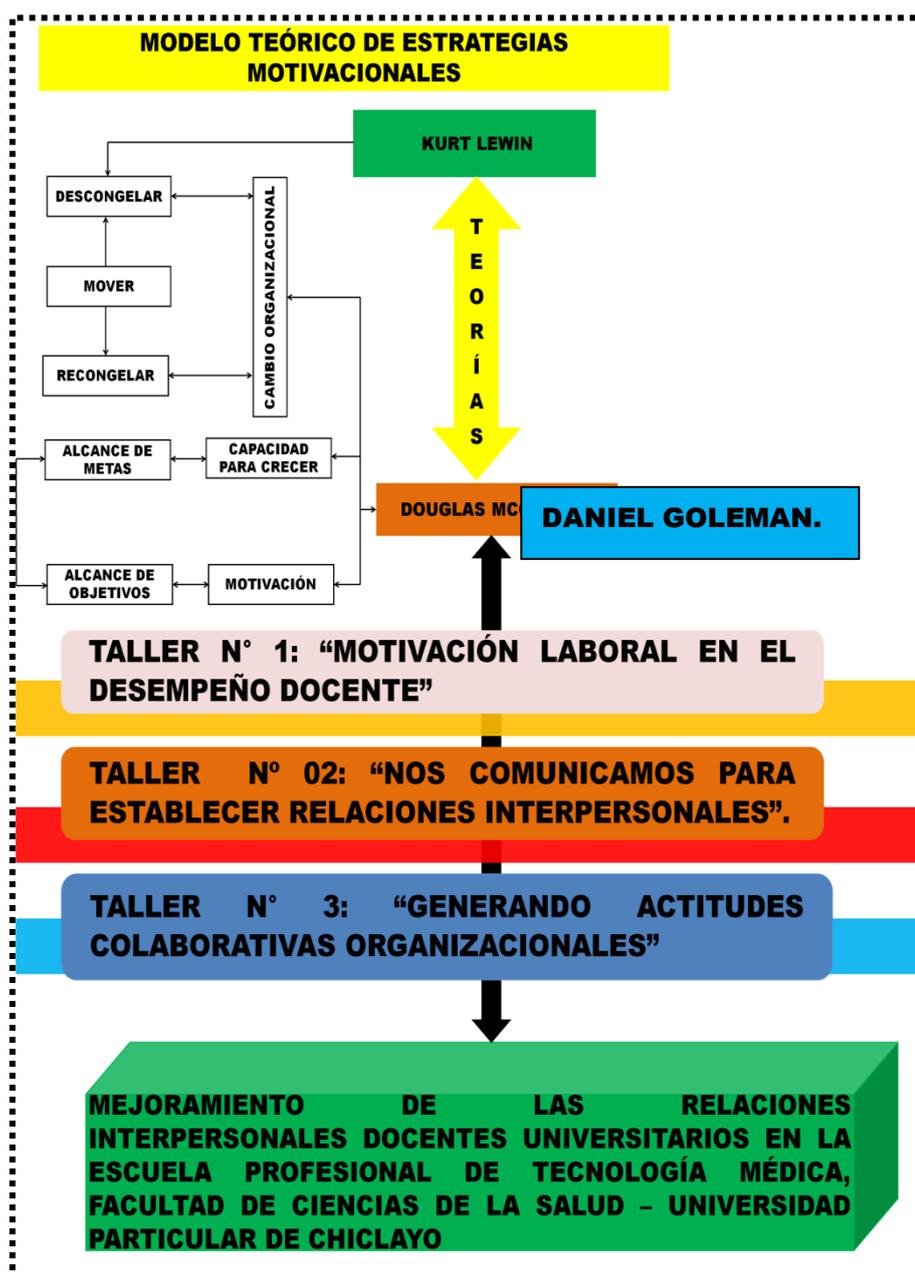
En el año 1992 la Universidad de Chiclayo adquiere su plena autonomía eligiendo a sus máximas autoridades. En el año 1993 se aprueban las Carreras Profesionales de Derecho, Ingeniería Informática y de Sistemas, Psicología, Administración de Empresas, Contabilidad, Economía; del mismo modo se amplía la Facultad de Educación con Educación Primaria y Secundaria. A la fecha la Universidad de Chiclayo cuenta con 9 facultades y 16 escuelas profesionales, habiéndose creado la Facultad de Medicina Humana y la Escuela Profesional de Enfermería. Al presente año se cuenta con la apertura de las Escuelas de Ingeniería Civil y Marketing.

En la actualidad tiene una infraestructura moderna distribuida en el campo universitario ubicado en el Km. 4.5 de la carretera al Balneario de Pimentel y el edificio de la Urb. Miraflores donde funciona la Facultad de Derecho. Asimismo, las funciones administrativas se realizan en el local de Miraflores Mz H Lote 9 y la Escuela de Post Grado en Juan Manuel Iturregui 133.

La Misión de la Universidad de Chiclayo es la de formar profesionales de excelencia en las diferentes ramas del saber y la práctica: Conocimiento claro del entorno local, regional, nacional e internacional. Capacidad permanente para generar ciencias e investigación, tecnología y trabajo productivo. Compromiso con los procesos del cambio social, vigencia

del estado de derecho, democracia participativa, verdad y justicia y demás principios de la convivencia ciudadana. Frente a ello, la Universidad de Chiclayo tiene como visión alcanzar el liderazgo a nivel local y nacional.

4. Propuesta Teórica: “Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales”



Las estrategias motivacionales como técnicas que persiguen lograr objetivos para mejorar la calidad educativa no han sido desarrolladas ni aplicadas en nuestra institución universitaria. No hay hasta ahora actividades que hagan uso de exposiciones individuales y

colectivas orientadas a las relaciones interpersonales, o análisis de resultados relacionados ha dicho tema.

Esta realidad ha motivado nuestro interés para proponer estrategias motivacionales tomando en cuenta la motivación, información y orientación para realizar aprendizajes de socialización y convivencia en los docentes. Para tal efecto se ha tenido en cuenta el trabajo individual y colectivo que deberán desarrollarse en los próximos talleres a través de los cuales se concretizan las estrategias motivacionales.

El objetivo general de la propuesta fue, mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo, mediante estrategias motivacionales con la finalidad de potenciar su capacidad de socialización y convivencia.

Los objetivos específicos fueron, conocer la esencia de las relaciones interpersonales y descubrir las capacidades individuales para establecerlas, incrementar y reforzar cualidades de socialización y convivencia, y otras habilidades y conceptos aplicables al desarrollo de relaciones interpersonales y proponer la aplicación de conocimientos y habilidades relativas a las relaciones interpersonales para lograr un equipo sólido.

Conclusiones

La mayoría de docentes presentan malas relaciones interpersonales, se manifiesta en la mala comunicación, ausencia de socialización, falta de identidad institucional, falta de identidad con los conceptos de respeto, autonomía y libertad, entre otros.

La base teórica sirvió de fundamento a la propuesta.

Las estrategias motivacionales son esenciales, ya que nos permiten trabajar con todos los docentes de manera dinámica e interactiva afinando e incrementando el nivel de las relaciones interpersonales.

Referencias

Alemán, B., Navarro de Armas, O., Suárez, R., Izquierdo, Y. & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257-1270. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168418242018000400032&lng=es&lng=es.

Beltrán-Morillas, A., Valor-Segura, I., & Expósito, F. (2015). El perdón ante transgresiones en las relaciones interpersonales. *Psychosocial Intervention*, 24(2), 71-78. <https://dx.doi.org/10.1016/j.psi.2015.05.001>

Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Comuni@cción*, 7(2), 05-14. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tlng=es.

Garrote, D., Garrote, C., & Jiménez, S. (2016). Factores Influyentes en Motivación y Estrategias de Aprendizaje en los Alumnos de Grado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(2),31-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55144743002>

Hernández, V., Herrera, K. & Mena, M. (2019). Entrenamiento socio-psicológico para mejorar la competencia comunicativa interpersonal: estudio de un caso. *Comuni@cción*, 10(1), 5-20. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.1.326>

Lapeña-Moñux, Y., Cibanal-Juan, L., Pedraz-Marcos, A., & Macía-Soler, M. (2014). Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 23(3), 555-562. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>

Montes, C., Rodríguez, D. & Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Anales de Psicología*, 30(1), 238-246. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.135171>

Muñoz, C., Conejeros, M., Contreras, C., & Valenzuela, J. (2016). La relación educador-educando: Algunas perspectivas actuales. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(especial), 75-89. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000300007>

Muñoz, A. & Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>

Muñoz, O. (2019). Cultura, gestión pública, gerencia y sistema de relacionamiento, *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 1 (1), 68-83

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Chile: Universidad de Antioquía.

Vásquez Gastelumendi, D. V.; Ríos Campos, C. A.; Santamaría Baldera, N.; Gutiérrez Valverde, K. S.; Camacho Delgado, F. M.; Aguirre Zaquinaula, I. R.; Estela Urbina, R. O. (2019). Estrategias organizacionales para fortalecer el clima laboral en la Escuela Profesional de Tecnología Médica - Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Chiclayo, *Revista de la Universidad del Zulia*, 10 (28), 112-136.

Universidad de Chiclayo. (2013). Región Lambayeque. Recuperado de http://www.altillo.com/universidades/peru/Universidad_de_Chiclayo_UDCH.asp