

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

“Estrategias de Comunicación Asertiva para Mejorar Relaciones Interpersonales Docentes, IE N° 125 “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio, 2020”

Tesis Presentada para Obtener el título profesional de Licenciada en Educación, especialidad de Educación Inicial

Investigadores: Huarinda Garcia, Rosita Lida.

Zuñiga Rodriguez, Lilian Paula.

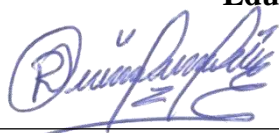
Asesor: M. Sc. Sandoval Damián, Virginia.

Lambayeque - Perú

2023

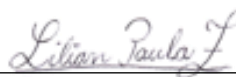
“Estrategias de Comunicación Asertiva para Mejorar Relaciones Interpersonales Docentes, IE N° 125 “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio, 2020”

Tesis Presentada para Obtener el título profesional de Licenciada en Educación, especialidad de Educación Inicial



Huarinda García, Rosita Lida

Investigador



Zuñiga Rodríguez, Lilian Paula

Investigador



Dra. Sánchez Ramírez, Rosa Elena

Presidente



Dra. Tello Flores, Raquel Yovana

Secretario



M. Sc. Manay Sáenz, Luis Alfonso

Vocal



M. Sc. Sandoval Damian, Virginia

Asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0611-VIRTUAL

Siendo las **11:00 horas**, del día **Viernes 03 de marzo de 2023**; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet, <https://meet.google.com/jsv-wrbr-jem>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N° 0241-2022-V-D-FACHSE, de fecha **28 de enero de 2022**, integrado por:

Presidente	: Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez.
Secretario	: Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Vocal	: M. Sc. Luis Alfonso Manay Sáenz
Asesor	: M. Sc. Virginia Sandoval Damián



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES, IE N° 125 "DIVINO NIÑO JESÚS", DISTRITO SAN IGNACIO, 2020"; presentada por las bachilleres ZUÑIGA RODRIGUEZ LILIAN PAULA y HUARINDA GARCIA ROSITA LIDA para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(15) (QUINCE)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **REGULAR**

Siendo las **12:00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
PRESIDENTE

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
SECRETARIO

M. Sc. Luis Alfonso Manay Sáenz
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Rosita Lida Huarinda García** y **Lilian Paula Zuñiga Rodríguez**, investigadoras principales y **M. Sc. Virginia Sandoval Damian**, asesora del trabajo de investigación *“Estrategias de Comunicación Asertiva para Mejorar Relaciones Interpersonales Docentes, IE N° 125 “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio, 2020”* declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demuestre lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 14 de diciembre del 2021.

Rosita Lida Huarinda García
Investigador principal

Lilian Paula Zuñiga Rodríguez
Investigador principal

M. Sc. Virginia Sandoval Damian
Asesor

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, a mis padres, a mis hermanos y a mi esposo, por apoyarme hacer realidad mi propósito. Mi gratitud por siempre.

Rosita Lida

A mis padres, Imelda y José, a mis hermanos, José, Christian y Edith, a mi tío Edgar y a mis amigas por su apoyo emocional para concluir con mi propósito.

Lilian Paula

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía, a mis familiares por apoyarme afectivamente y a mi esposo por su apoyo de siempre.

Rosita Lida

A Dios, a mis padres, a mis hermanos, a mi tío Edgar por sus orientaciones y por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir.

Lilian Paula

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
ÍNDICE CONFIGURAR.....	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	3
1.1. ANTECEDENTES	3
1.2. BASE TEÓRICA	5
1.2.1. Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm	5
1.2.2. Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura Bandura, A. (1977).Teoría del Aprendizaje Social. General Learning Press	6
1.2.3. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert	9
1.3. MARCO CONCEPTUAL	11
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	13
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	13
2.2. PROBLEMÁTICA INSTITUCIONAL.....	14
2.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.3.1. Diseño de Investigación.....	16
2.3.2. Población	17
2.3.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
2.3.4. Métodos	18
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	20
3.2. PROPUESTA TEÓRICA	25
3.2.1. Realidad Problemática.....	27
3.2.2. Objetivo de la Propuesta.....	27
3.2.3. Fundamentación	27
3.2.4. Estructura de la Propuesta	28
3.2.5. Cronograma de la Propuesta	47

3.2.6. Presupuesto.....	47
3.2.7. Financiamiento de las Estrategias.....	48
3.3. DISCUSIÓN	48
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	49
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	51
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Indiferencia Docente	20
Tabla 2: Interactuación Docente	21
Tabla 3: Comunicación Docente	21
Tabla 4: Modo de Ser de los Docentes	22
Tabla 5: Conducta Docente	22
Tabla 6: Actitud Crítica Docente	23
Tabla 7: Personalidad Docente	23
Tabla 8: Reacción Docente	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9: Tipos de Acuerdos	24
Tabla 10: Comportamiento Cotidiano Docente	24
Tabla 11: Clima Laboral	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de la Investigación	17
Figura 2: Modelo Teórico	26

RESUMEN

En el mundo laboral, las relaciones que lleguemos a establecer con nuestros colegas podrán ser muy diferentes en función del lugar en el que trabajemos, la cantidad de empleados con los que convivimos, el tiempo que llevemos en dicho lugar de trabajo. No obstante, saber relacionarse con los compañeros del trabajo es de suma importancia para el óptimo desempeño de nuestras funciones. Además, para que el docente pueda sentirse satisfecho con su trabajo, es necesario que todas las personas que laboran muestren interés y entusiasmo por realizar sus tareas de la mejor manera posible, demostrando simpatía y amabilidad hacia sus compañeros y que la insatisfacción produce ineficiencia organizacional. Un estilo de comunicación asertiva será útil y funcional para hacer valer nuestros derechos, manejar conflictos, conducir situaciones de negociación con habilidad, establecer y mantener conversaciones con diferentes personas y en diferentes contextos; asimismo favorecerá el proceso de tomar decisiones, solicitar cambios de conducta en otras personas, ser directo con lo que se quiere expresar sin ofender y asumir riesgos calculados. En ese sentido el propósito de nuestra investigación es proponer estrategias de comunicación asertiva para probablemente mejorar las relaciones interpersonales docentes en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio. La metodología empleada tiene que ver con el diseño de investigación descriptivo propositiva con enfoque mixto, una población de 11 docentes y con la aplicación de entrevistas, observación y encuestas. Como resultado del trabajo de campo el problema de investigación se refleja en malas relaciones interpersonales docentes, falta de compromiso misional, comunicación vertical, autocrática, ausencia de trabajo en equipo, de identidad institucional e insolidaridad docente. Comportamientos solapados, altaneros, indiferentes, apáticos, intolerantes, traducen rabia y cólera, irresponsables, ofensivos, amantes a tener discusiones permanentes. Con estos logros justificamos nuestro problema de investigación y elaboramos teóricamente la propuesta.

Palabras Clave: Estrategias, Comunicación Asertiva, Relaciones Interpersonales.

ABSTRACT

In the world of work, the relationships that we establish with our colleagues may be very different depending on where we work, the number of employees we live with, and the time we have been in that workplace. However, knowing how to relate to co-workers is of the utmost importance for the optimal performance of our duties. In addition, so that the teacher can feel satisfied with his work, it is necessary that all the people who work show interest and enthusiasm to perform their tasks in the best possible way, showing sympathy and kindness towards their colleagues and that dissatisfaction produces organizational inefficiency. An assertive communication style will be useful and functional to assert our rights, manage conflicts, skillfully conduct negotiation situations, establish and maintain conversations with different people and in different contexts; Likewise, it will favor the process of making decisions, requesting changes in behavior in other people, being direct with what you want to express without offending and taking calculated risks. In this sense, the purpose of our research is to propose assertive communication strategies to probably improve teachers' interpersonal relationships in IE No. 125, "Divino Niño Jesús", San Ignacio District. The methodology used has to do with the proactive descriptive research design with a mixed approach, a population of 11 teachers and the application of interviews, observation and surveys. As a result of the field work, the research problem is reflected in poor teaching interpersonal relationships, lack of missionary commitment, vertical, autocratic communication, absence of teamwork, institutional identity and teaching lack of solidarity. Underhanded, arrogant, indifferent, apathetic, intolerant behaviors translate rage and anger, irresponsible, offensive, lovers to have permanent discussions. With these achievements we justify our research problem and theoretically elaborate the proposal.

Keywords: Strategies, Assertive Communication, Interpersonal Relations.

INTRODUCCIÓN

La comunicación asertiva facilita el ambiente de trabajo, ayuda a la convivencia social y al bienestar ya que implica que podemos hacernos entender y cumplir los objetivos institucionales. Comunicarse asertivamente es dar a entender clara y concretamente un punto de vista y lo que se quiere lograr. Se trata de poner en práctica la empatía, la habilidad de conectar con las necesidades propias y las de los demás, para encontrar puntos de colaboración. Además, es importante que exista tolerancia y respeto hacia el resto.

La comunicación asertiva es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma clara, espontánea, congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. Es una habilidad social de relación que manifiesta una retroalimentación constante en los procesos de comunicación, en la que tanto el emisor y receptor se mantienen en una postura de compartir.

La asertividad es la habilidad personal que nos permite expresar de forma adecuada nuestras emociones frente a otra persona, y lo hacemos sin hostilidad ni agresividad. Una persona asertiva sabe expresar directa y adecuadamente sus opiniones y sentimientos en cualquier situación personal. La asertividad puede aprenderse, practicarse y mejorarse; está relacionada con el autoconocimiento y la autoconfianza, como parte de las competencias de la inteligencia emocional.

Conscientes de las malas relaciones interpersonales docentes en nuestro campo de observación la **pregunta central** de la investigación es: ¿Qué estrategias mejorarían las relaciones interpersonales docentes en la Institución Educativa N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio

Objetivo General: Proponer estrategias de comunicación asertiva para probablemente mejorar las relaciones interpersonales docentes en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio. **Objetivos específicos:** Caracterizar las relaciones interpersonales docentes en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio. Identificar los elementos que no contribuyen a una comunicación asertiva entre docentes en la IE N° 125,

“Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio. Diseñar la propuesta en función al objetivo general en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio.

Hipótesis: “Si se diseñan estrategias de comunicación asertiva sustentadas en las teorías de Wilbur Schramm, de Albert Bandura y de Rensis Likert, **entonces** mejorarían las relaciones interpersonales docentes en la Institución Educativa N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio, año 2020”

Campo de acción: Estrategias de comunicación asertiva para probablemente mejorar las relaciones interpersonales docentes en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio. **Objeto de estudio:** Proceso de gestión organizacional.

El esquema capitular de la tesis está definido por cinco capítulos. En el **capítulo I, diseño teórico**, se encuentran los antecedentes, base teórica y marco conceptual. En el **capítulo II, métodos y materiales**, leemos la contextualización del objeto de estudio, las características del problema de investigación y la metodología. En el **capítulo III, resultados y discusión**, vale decir, el análisis e interpretación de los datos y la propuesta. En el **capítulo IV, conclusiones**. En el **capítulo V, recomendaciones**. Al final de la tesis, la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

Yarlaque. (2017). En su tesis, *“Propuesta de estrategias de habilidades sociales basada en la teoría del aprendizaje social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en las estudiantes universitarias de la especialidad de educación inicial – Lemm – Fachse-UNPRG-2017”*. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú. La presente revisión surge como una reacción a la problemática encontrada en las alumnas de Licenciatura en Educación Modalidad Mixta (LEMM) de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación (FACHSE) de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG) que tienen pésimos vínculos relacionales. Esta realidad se manifiesta en la ausencia de: simpatía, seguridad en sí mismo, acuerdos, comunicación viable, dominio de sus emociones, paciencia, etc. El propósito principal de la evaluación es planificar y proponer un programa estratégico de competencias interpersonales en base de la hipótesis del Aprendizaje Social de Bandura, para promover los vínculos relacionales en las alumnas de la carrera profesional de Educación Inicial de Licenciatura en Educación Modalidad Mixta de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La clase de estudio es propositivo, para cuantificar el grado de conexiones relacionales entre las estudiantes de LEMM, se empleó la escala de Likert a un total de 59 alumnos de nivel inicial. Se resolvió que las conexiones relacionales en el programa LEMM son pésimas. Con esta evaluación se busca contribuir realmente a la mejora de la información lógica en el ámbito de la administración institucional que deje llevar a cabo el trabajo en el entorno organizacional y, en consecuencia, ofrecer un soporte de calidad. [BC-236 YARLAQUE MORI.pdf \(unprg.edu.pe\)](#)

Soncco. (2018). En su tesis, *“Relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de segundo grado y su implicancia en el aprendizaje significativo en IES Túpac Amaru- COASA”*. Universidad San Ignacio de Loyola en Lima-Perú. Este plan de actividades pretende dar respuesta a la problemática centrada en los escasos vínculos relacionales entre profesores y alumnos. Para ello, se propone la realización de actividades electivas que permitan avanzar en la mejora de los vínculos relacionales en el ámbito académico y su realización en el comportamiento aprendido de los

estudiantes en las diferentes etapas de formación básica. El objetivo general es reforzar las conexiones relacionales entre los educadores y los alumnos de 2° grado para lograr un conocimiento óptimo y el objetivo específico es afianzar a los educadores para que trabajen en las conexiones relacionales, fortalecer el grupo de educadores en la utilización satisfactoria de los sistemas de relaciones sociales positivas, examinar y acompañar la práctica de los educadores referente a las conexiones relacionales. El referente hipotético que sustenta el plan de actividades se dirige a los elementos de: conexiones relacionales, interacción escolar, educación complementada con el componente de comprobación y respaldo académico. De lo antes mencionado, podemos resumir que la realización del aprendizaje significativo está firmemente conectada con el refuerzo de buenas conexiones relacionales seguras entre los educadores y los alumnos con respecto al trabajo educativo y el desenvolvimiento de los docentes impulsado por la autoridad pedagógica (Director).

[2018_SONCCO_APAZA_ROBERTO_HERMITANIO.pdf \(usil.edu.pe\)](#)

Salcedo. (2019). En su tesis, *“La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac”*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú. La tesis, con cualidades cuantitativas y correlacionales, maneja la conexión entre la comunicación objetiva y la coordinación escolar en la Institución N°.54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio-Tintay, localidad de Apurímac. La especialista cumplió con la propuesta ecuaníme y la comprobación de la teoría planteada, para ello usó como herramientas tarjetas de evaluación aprobadas con el Alfa de Cronbach y evaluación bien calificada de diferentes conocedores, aplicada a profesores y apoderados del plantel antes mencionado. La información fue manejada involucrando las estadísticas inferenciales de la mediana para cada ejemplo y la estadística R de Pearson. La evaluación tuvo como ejemplo treinta individuos de la escuela N° 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio-Tintay, localidad de Apurímac, fijados y elegidos por los estándares del especialista en tesis. Se concluye que existe una enorme conexión entre la comunicación objetiva y la coordinación escolar de la escuela N° 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio-Tintay, región de Apurímac. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4289/TM%20CE-Ge%204966%20S1%20-%20Salcedo%20Alarcon%20Sonia.pdf?sequence=1&>

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm

<http://teoriasdlc2203.blogspot.com/2013/04/modelo-de-comunicacion-wilbur-schramm.html>

En su programa de comunicación, Wilbur Schramm (1963) alude a dos ideas significativas:

- a) Es un requisito para el que trasmite y recibe, tener un lenguaje similar o estén en una misma sintonía.
- b) El impacto en la forma de comportarse del receptor, puesto a prueba por una respuesta.

El emisor o el que trasmite, crea un signo a raíz de haber recopilado su mensaje. En cualquier caso, no se refiere a un cifrado sistemático, como en el esquema de Shannon y Weaver: se refiere a un moldeado del mensaje, a la vista de la experiencia o información individual de la fuente. El mismo ciclo funciona al revés, a nivel del destinatario, que continúa con un desciframiento del mensaje emitido por la señal tal como lo indica su aprendizaje o su experiencia.

Referente a la retroalimentación, se subraya que, para Schramm, es rápida: el recopilar y el interpretar se realizan al mismo tiempo; y estas tareas se "exornan" con la comprensión de los mensajes transmitidos. Esto posibilita una respuesta rápida del destinatario, que será descifrada por una respuesta rápida de la fuente.

Schramm, W. (citado por Jiménez, 2005, en Teorías de la Comunicación) describe la comunicación como la práctica relacional y señala 3 componentes fundamentales que se esperan de cualquier proceso comunicativo.

- 1) El Emisor: que puede ser un individuo o una asociación ilustrativa.
- 2) El mensaje: que puede a ser cualquier signo que pueda ser descifrado.
- 3) El destinatario: que puede ser cualquier individuo que comprenda los signos emitidos por la fuente.

De igual manera, el autor antes mencionado, maneja un cuarto esquema en donde menciona que en caso de que el beneficiario reciba el mensaje, lo descifre y envíe uno

nuevo, se produce un hábil debate. En estos ciclos o planes, el autor alude a la comunicación entre individuos, sea en pareja o equipo, y en la que destaca un elemento vital, que es la comunicación retroinformativa, que es la reacción directa y rápida, lo que no ocurre en la comunicación entre grupos.

Las ideas de Schramm, W. (1963) son claras, ya que realmente en la comunicación relacional en el caso de que tanto el hablante como el destinatario no hayan tenido experiencias similares, y no tengan un nivel social prácticamente equivalente, en este caso el ciclo de la comunicación es más complicado. En tanto que en la comunicación grupal el mensaje se da desde un flanco y es realmente un reto dar una reacción rápida a lo que el hablante expresa.

1.2.2. Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura *Bandura, A. (1977). Teoría del Aprendizaje Social. General Learning Press*

Denominado a su vez aprendizaje vicario, aprendizaje observado, a imitar, por demostración o por asimilación cognitiva relacional, este aprendizaje pende de una circunstancia interactiva en la que intervienen dos individuos: El individuo que representa un determinado comportamiento y el individuo que observa este comportamiento; esta percepción condiciona el aprendizaje, en contraste con el aprendizaje cognoscitivo, en la experiencia social, el que adquiere este aprendizaje no obtiene apoyo, aquí el que aprende lo hace por imitación del comportamiento del modelo. Los objetivos del sistema de escolarización sugieren ajustes en los individuos que los asumirán. Ese ajuste es el aprendizaje. En esta situación las escuelas deben instaurar diversas disposiciones que promuevan, faciliten, ejecuten y garanticen el aprendizaje. Además, las acciones de los educadores deben estar relacionadas con el conocimiento previo que ellos tienen respecto al aprendizaje. Generalmente, los educadores dependen de los diseños de aprendizaje convencionales, pero no de una información particular sobre el aprendizaje. Últimamente se han fomentado auténticas hipótesis de aprendizaje que pueden aportar datos importantes al educador. Toda hipótesis aborda normas generales y resume percepciones sobre el comportamiento humano en general. La hipótesis debe dirigir al razonamiento, ordenar las normas, abordar los problemas y crear nuevas expresiones o pautas de exploración con respecto a la experiencia de crecimiento en el aprendizaje. La explicación que ofrezca el

comportamiento de los humanos penderá de sus cimientos filosóficos, de la clase de data, del fundamento y de las perspectivas que pueda reunir.

Albert Bandura es el hacedor de la Teoría Social del Aprendizaje, que se enfoca en las ideas de apoyo y percepción. Manifiesta que los individuos obtienen capacidades y actitudes de forma eficaz y útil y que en el observar e imitar hay elementos cognoscitivos que ayudan a la persona a determinar si lo percibido es imitado o no. Bandura confirma que, en los niños, la imitación y la percepción se producen a través de modelos que pueden ser los tutores, los profesores, los compañeros e incluso las leyendas de la televisión.

La imitación puede realizarse debido a las siguientes variables:

- ❖ Por intuición: Las actividades percibidas suscitan un impulso natural para imitarlas.
- ❖ Por formación: Los niños copian actividades que se ajustan a sus diseños cognitivos.
- ❖ Por moldeamiento: Las formas de comportamiento se imitan y se construyen por condicionamiento.
- ❖ Condicionamiento Operante: La imitación se vuelve en un impulso opcional, a través del apoyo reiterativo de las reacciones que coinciden con las reacciones de los ejemplos. La imitación disminuye los impulsos.

Las variables intelectuales aluden explícitamente a la habilidad de reflexión y de representación, al igual que a la prevención de los resultados en función de los ciclos de similitud, de globalización y de autoanálisis. Así pues, el comportamiento pende del entorno y de los factores personales (inspiración, mantenimiento e impulso).

Interacciones Recíprocas

Bandura disecciona el comportamiento dentro de la estructura hipotética de la reciprocidad triada, las conexiones equitativas de comportamiento, los factores naturales y los factores individuales como los conocimientos. Según la posición intelectual social, el individuo no es impulsado por un poder interior ni consecuentemente controlado y formado por incentivos externos. El funcionamiento humano tiene sentido en cuanto a un modelo de reciprocidad tríada en el que la forma

de actuar, las variables cognitivas individuales y los eventos del ámbito externo son determinantes para la colaboración.

Aprendizaje en Acto y Vicario

En la hipótesis cognitiva de la sociedad, el aprendizaje es en gran medida una labor de manejo de datos. En donde dichos datos son referentes al diseño del comportamiento y los acontecimientos del ámbito externo y se convierten en símbolos que actúan como reglas para la actividad. Bandura, 1986

El aprendizaje se produce en el actuar, consiste en obtener conocimientos de los resultados de nuestras decisiones propias, o en modo observador, al notar el comportamiento de los demás.

Aprendizaje y Desempeño

El 3° planteamiento de la hipótesis social cognoscitiva es la diferencia entre el aprendizaje y la realización del comportamiento aprendido. Al fijarse en los modelos, el individuo obtiene datos que no puede mostrar al momento del aprender. Los alumnos consiguen información reveladora (hechos destacados) y fragmentos coordinados (poesías, melodías), información procedimental (ideas, reglas, cálculos); así como información condicionada (cuándo utilizar los tipos de información explicativa o procedimental y por qué razón hacerlo). Cualquiera de estas estructuras es información obtenida no expuesta en este momento.

¿Qué conocemos?

- ❖ Habilidades interactivas: son normas de conducta que obtenemos en nuestra convivencia con los demás.
- ❖ Actitudes: constituyen la propensión a actuar con un objetivo concreto hacia personas o circunstancias específicas.
- ❖ Percepciones sociales: son las convicciones, pensamientos y valores que comparte la sociedad, incluidas nuestras presunciones y referencias culturales,

1.2.3. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert

En su Teoría de Clima Organizacional, Rensis Likert hace referencia a la forma de comportarse de los empleados, la cual está determinada por el actuar de la autoridad administrativa y por las circunstancias jerárquicas que ven, por sus expectativas, sus habilidades y sus cualidades. En consecuencia, el comportamiento está definido por como ellos perciben la situación.

Hay 3 tipos de factores que definen las cualidades de una institución según plantea Rensis Likert, que inciden en la visión personal del entorno: los factores móviles, los factores intermedios y los factores definitivos.

Los factores móviles, denominados comúnmente como factores libres, son los que se disponen para mostrar el rumbo en el que una organización se desarrolla y adquiere logros. Estos factores incorporan al diseño de la Institución y su gestión, las reglas, las elecciones, la capacidad y las perspectivas. Suponiendo que los factores autónomos se ajusten, estos harán que los diferentes factores se alteren.

1. Clima de Tipo Autoritario

http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

Sistema I Autoritarismo: La junta directiva no tiene fe en sus representantes, la mayoría de las resoluciones las toma el nivel jerárquico de mayor rango en la institución, los subordinados ven y laboran en un clima de miedo, las relaciones entre jefes y empleados se basan en el miedo y existe comunicación solamente a modo de órdenes.

Sistema II Autoritarismo Paternalista: Hay cercanía entre la junta directiva y los empleados, a pesar de que las decisiones las toma el nivel más alto jerárquicamente, a veces las decisiones también las toma el nivel jerárquico más bajo, el cumplimiento y las retribuciones son los métodos que se utilizan para persuadir a los trabajadores. En

esta clase de ámbito laboral, la directiva compite con las exigencias comunes de los trabajadores y da la sensación de que laboran en un clima tranquilo y organizado.

2. Clima de Tipo Participativo

Sistema III Consultivo: La junta directiva cree realmente en sus trabajadores, las decisiones se toman el nivel jerárquico más alto, pero los subordinados también pueden tomarlas en los niveles inferiores, se usan premios y doctrinas periódicas para estimular a los trabajadores, se satisfacen las necesidades de distinción y consideración, y hay cooperación de ambas partes. Observamos un clima poderoso y la gestión está basada en que se cumplan los objetivos.

Sistema IV Participación en Grupo: La directiva confía totalmente en los trabajadores, la toma de decisiones es realizada por todo el personal en general, la comunicación se genera de modo ascendente, descendente y lateral, el método de motivación es el apoyo, la fijación de metas y la mejora de las técnicas laborales. Los trabajadores y la directiva estructuran un grupo para cumplir los fines trazados a través de una estrategia planificada.

Los sistemas I y II se comparan a un entorno rígido, representado por una institución reguladora e inflexible en donde los trabajadores se sienten extremadamente disconformes en el ámbito laboral y con los integrantes de la institución.

Los sistemas III y IV se comparan con un entorno accesible, donde la institución se considera competente, apta para cumplir sus objetivos procurando acatar la exigencia social de los trabajadores mediante su participación de la toma de decisiones.

Rensis Likert Becerra, V. (2003) “Relación entre los factores del Entorno Laboral y la Habilidad Creativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Privada César Vallejo de la Ciudad de Trujillo” mide la Observación del ámbito en relación a ocho dimensiones:

1. Estrategias de mando. La manera en que usan la autoridad para ejercerla sobre los trabajadores.

2. Las cualidades de la fuerza Motivacional. Los métodos que se llevan a cabo para incentivar a los trabajadores y resolver sus demandas.
3. Las cualidades del proceso comunicativo. La noción de los estilos de comunicación en la institución, así como la metodología para ponerlas en práctica.
4. Las cualidades del proceso de impacto. Lo relevante de la relación predominante/subordinada en el establecimiento de los propósitos de la institución.
5. Las cualidades del proceso para tomar decisiones. La importancia de los datos con los que se toman decisiones, así también la difusión de las capacidades.
6. Las cualidades del proceso de programación. La forma en que se establece el marco para fijar los objetivos o las normas.
7. Las cualidades del proceso de control. La acción y la disposición del control entre los niveles de autoridad.
8. Los propósitos de productividad y mejora. La preparación, así como la preparación ideal.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

1.3.1. Estrategias de Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva es un instrumento estratégico, un correcto manejo de las habilidades relacionales es una cualidad imprescindible para los directivos, ya que permite crear vínculos empresariales sólidos. La comunicación enfática es la que se establece sobre la base de:

1. El diálogo, los acuerdos y la participación constante.
2. El comportamiento deferente hacia los demás.
3. La seguridad en sí mismo. La comunicación enfática es cualquier técnica o sistema especializado que tiene un objetivo razonable y utiliza las formas más adecuadas para lograrlo con precisión. Asertividad es la facultad de un individuo de actuar según sus ventajas y propósitos, lo que significa que ser asertivo es tener claro lo que se quiere conseguir y actuar con precisión para lograrlo.

1.3.2. Relaciones Interpersonales Docentes

Las conexión interpersonal entre los educadores, la junta directiva, los estudiantes, los tutores y compañeros. Previamente, cuando hablamos de la importancia de las conexiones relacionales en los centros de instrucción, señalamos que su análisis tenía una enorme relación con el grado de realización de la ocupación laboral. Las conexiones ascendentes que se establecen entre las clases sociales de la institución, limitan en lo posible los resultados potenciales de una relación de confianza. Lo que puede demostrar que los educadores en su mayoría requieren ayuda para la administración de las capacidades interactivas que les permiten supervisar con seguridad las conexiones relacionales en el salón de clase, por lo que los objetivos institucionales se pueden lograr. (bing.com)

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Distrito de San Ignacio

Este distrito es uno de los 7 que constituyen la provincia de San Ignacio, está situado en la región Cajamarca, al norte del Perú. Limitando hacia el norte con Ecuador, hacia el sur con la región de Chirinos, hacia el este con la zona de San José de Lourdes y hacia el oeste con la localidad de Namballe. ([Distrito de San Ignacio - Wikipedia, la enciclopedia libre](#))

El capitán español Juan de Salinas Loyola fundó el pueblo en 1557. *Los maestros jesuitas Gaspar Crujía y Lucas de la Cueva llegaron aquí en el año 1646 aproximadamente con quienes se comenzó una vida nueva, decidiendo también dar un nuevo nombre al pueblo y al lugar, llamándolo San Ignacio de Loyola en honor al pionero y organizador de la Compañía de Jesús, el capitán Juan Salinas de Loyola. Ídem*

Este distrito fue importante para el gobierno de Jaén de Bracamoros y durante la hazaña libertadora del 4 de junio de 1821, reunidos en cámara abierta los habitantes de Jaén, con la ayuda de los alcaldes de Colasay, Chirinos, Tomependa (Bellavista Viejo) y del alcalde menor de San Ignacio proclamaron su libertad desde Quito transmitiendo esta realidad al intendente de Trujillo; Márquez de la Torre Tagle. Ídem

La creación del distrito fue el 2 de enero de 1857 por reglamento dado por el mariscal Ramón Castilla.

Institución Educativa N° 125, Divino Niño Jesús

La IE Pública inicial N°, 125 Divino Niño Jesús, ubicada en el distrito de San Ignacio, se inició como PRONOEI el año 1985. Se encuentra ubicada en la Avenida, La Cultura N° 410, manzana M lote 1, sector IV – etapa I, del distrito y provincia de San Ignacio en Cajamarca, contando con los siguientes límites: por frente: limita con la Avenida La Cultura en una recta línea de 53.66 ML. Por la derecha entrando: limita con el Jr. Miguel Grau en una línea recta de 47.32 M. Por la izquierda entrando: limita con el lote N° 2 en una línea recta de 24.17 metros lineales. Por el fondo: limita con el lote n°2 en una recta línea de 50.04ML. (Secretaría Docente).

2.2. PROBLEMÁTICA INSTITUCIONAL

Los escasos vínculos relacionales entre docentes en la IE N° 125, Divino Niño Jesús ubicada en el Distrito de San Ignacio se retrata en las características siguientes:

❖ Malos vínculos relacionales

"Los grandes vínculos relacionales son un elemento indispensable de la profesión del educador personalmente conectado a la tarea más tradicional académica. Las conexiones relacionales en la escuela son el soporte que hace posible el desarrollo de la estructura del aprendizaje, que se convierte en su base y respaldo. Mucho más importante que los estados materiales del espacio del salón de clase, el vínculo social es fundamental para establecer un ambiente de aula agradable, donde todos los individuos se sientan sinceramente tranquilos, necesiten estar en la reunión y encuentren la inspiración importante para su aprendizaje. Lamentablemente, lo típico en nuestra institución son las escasas conexiones relacionales y los escasos niveles de comunicación, unión, información y confianza con todos los educadores" (Entrevista a un educador. Agosto de 2020).

❖ Falta de compromiso misional

"El poco conocimiento de la visión y misión institucional acarrea ausencia de identidad institucional. El valor de los vínculos y sus consecuencias en el aprendizaje debería ser una de las formaciones esenciales que debemos aprender como

profesionales del conocimiento. Los vínculos relacionales son más importantes que las condiciones y el material de un salón de clase, solo así podrá existir un excelente ambiente laboral. El desenvolvimiento del docente en el salón de clases depende como se interrelaciona como colega con el resto de docentes. La interacción profesional pasa por intercambio de saberes y experiencias entre colegas. En esto consiste el compromiso misional docente. De lo que se trata es llegar a asimilar este sentimiento” (Entrevista docente. Agosto 2020)

❖ Comunicación vertical, autocrática

“Toda el poder y la obligación recaen en el líder. La dirección y decisiones a tomar se fijan totalmente en él, y es la persona que elige lo que establecen los objetivos, que planifica los procedimientos, que elige el grupo de trabajo y con qué activos se cuenta. Ningún integrante del grupo tiene la cualidad de saber tomar decisiones. El Director es el propietario de los datos, los facilita a quien cree oportuno y cuando lo cree oportuno. La comunicación es unilateral: del Director al educador. El Director pasa por alto las apreciaciones del resto de los compañeros y siempre hace su voluntad” (Entrevista docente. Agosto 2020)

❖ Falta de trabajo en equipo

“La relevancia de la cooperación entre trabajadores emerge del pensamiento de que cuantos más individuos se reúnan de forma seria para el reconocimiento de una acción, mejores y más viables serán los logros. La cooperación mejora el ambiente de trabajo, ya que los compromisos se convierten en tareas compartidas que potencian el trabajo en común. No tenemos la costumbre de trabajar en equipo, cada uno trabaja por su lado” (Entrevista docente. Agosto 2020)

❖ Ausencia de identidad institucional

“La identidad no es algo que surja de manera inesperada. Al contrario, es un progreso que los integrantes de la institución hacen a partir de la forma de vida que tienen desde un interés serio. Esta cooperación es un medio para mejorar la sensación de pertenecer a un lugar. Esta sana aspiración institucional debe ser nuestra meta para superar nuestras malas relaciones interpersonales docentes” (Entrevista docente. Agosto 2020)

❖ **Comportamiento Insolidario del Educador**

“Cuando hablamos del educador que busca instruir a nuestra sociedad, no dejemos de resaltar lo fundamental que es la formación en valores y, en gran medida, de la solidaridad, ya que ésta implica un factor clave, firmemente ligado a la formación en valores, a la comunicación y a la motivación hacia las cooperaciones de guía común, a la participación, a la magnanimidad, al desprendimiento, etc. Al extender la solidaridad, nos damos cuenta de que estamos bien acompañados y de que los demás son importantes para el desarrollo de nuestra personalidad, nos hacemos en relación, en comunicación con los demás colegas. Cuando lleguemos a ser solidarios nuestra institución educativa se habrá transformado” (Entrevista docente. Agosto 2020)

2.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Diseño de Investigación

En la etapa 1 se considera el diagnóstico de la situación y población que nos permitió la elección de nuestros métodos investigativos.

En la etapa 2 se ha desagregado los factores, subrayando el factor autónomo que está conectada con la preparación de del tema.

El estudio adopta el diseño descriptivo propositiva con enfoque mixto.

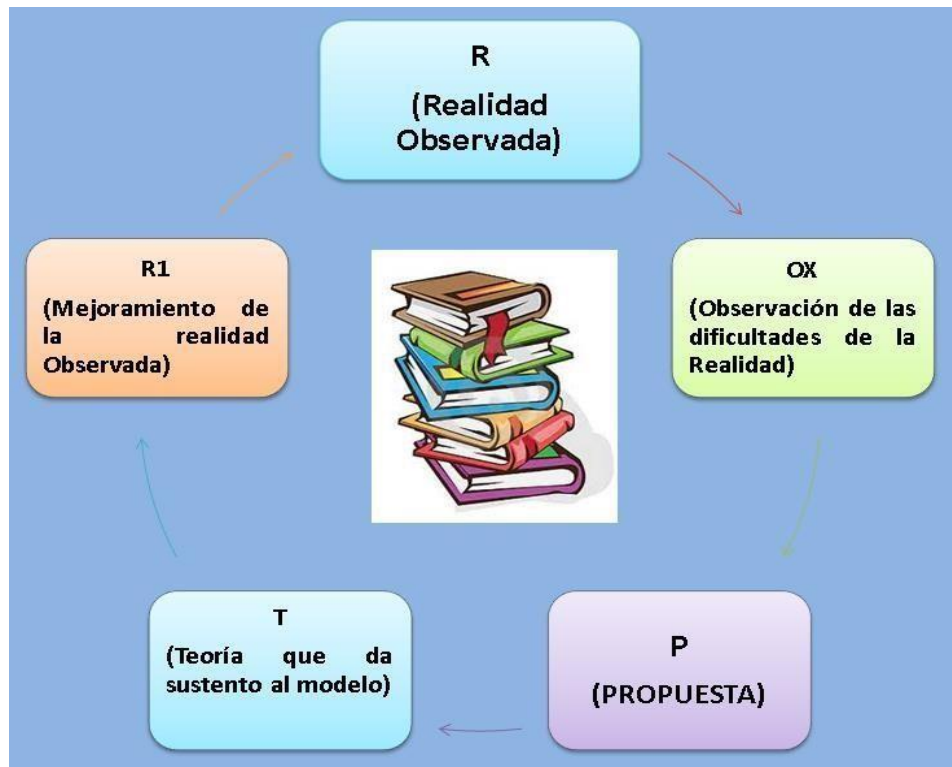


Figura 1: Diseño de la Investigación

Fuente: Elaborado por el investigador

2.3.2. Población

La población tiene que ver con los maestros de la IE N° 125, Divino Niño Jesús ubicado en el Distrito de San Ignacio, es decir:

N = 11 maestros.

2.3.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Materiales

Papelote, hoja bond, trípticos, libros, copias, vídeo.

Equipos

Impresora, Laptop, grabadora, equipo celular.

Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Técnicas	Instrumentos
Pr marias	
Entrevista	Guía de entrevista
	Pauta de registro de entrevista
Encuesta	Guía de encuesta
	Pauta de registro de encuesta
Observación	Guía de observación
	Pauta de registro de observación

Estrategias	Herramientas
Secundaria	
Fichaje	Bibliográfica
	Textual

2.3.4. Métodos

- ✓ **Métodos Teóricos:** Proporcionan revelar vínculos esenciales y cualidades relevantes en el objetivo de investigación, que no son perceptibles de formatangible. Por lo tanto, se basan fundamentalmente en los ciclos de deliberación, estudio, sinopsis, inferencia y conclusión. Entre las técnicas teóricas, destaca esencialmente los métodos históricos.
- ✓ **Métodos Empíricos:** Este método es un mecanismo de investigación que busca conseguir información a partir de la percepción del mundo real.
- ✓ En consecuencia, pende de la práctica entre estos métodos tenemos:
 - Observación
 - Medición
 - Experimento.

La obtención de datos se hace posible a través de algunos métodos. Entre ellos tenemos: Buscar (bing.com)

- Encuestas
- Entrevistas
- Cuestionarios.

✓ **Método Estadístico:** Abarca un conjunto de métodos para el procedimiento de la información subjetiva y cuantitativa del estudio. Comprende las siguientes etapas: recopilación, balance, muestra, resumen y análisis. Se ha vuelto una estrategia convincente para representar los aspectos positivos de la información financiera, social, intelectual, política, etc. Y sirve como recurso para predecir, vincular y separar dicha data con la finalidad de lograr una adecuada toma de decisiones. -
Buscar (bing.com)

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Resultados de Pauta de Registro de Observación

Tabla 1: Indiferencia Docente

Indicador	Siempre	A veces	Nunca	Total
Gran responsabilidad de los integrantes de la Institución Educativa	1	1	9	11
Los estímulo es parte esencial para el enfoque de la Institución Educativa.	0	1	10	11
Comunicar de manera total e indispensable, la misión y visión de la IE.	0	1	10	11
La Institución Educativa tiene forma de comunicarse con el personal.	1	2	8	11
Administración colaborativa.	0	1	10	11
Instrucción en administración educativa.	1	2	8	11

Fuente: Observación aplicada a los docentes. Agosto 2020

Interpretación

De un total de 11 docentes 9 no tienen identidad institucional, como consecuencia de que no existe estimulación institucional, no se incentiva la participación y por ende se desconoce el compromiso misional respectivamente (10), no se cultivan medios de gestión ni se da importancia a la formación respectivamente (8).

Lo real es que al no existir compromiso institucional los comportamientos docentes son de indiferencia hacia la IE.

Resultados de la Pauta de Registro de Encuesta

Tabla 2: Interactuación Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Intrapersonal	2	18%
b) Interpersonal	7	64%
c) Equipo	1	9%
d) Organizacional	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

Del 100% de encuestados el 64% afirma que la interacción es personal, no se apuesta por un comportamiento organizacional, desde luego como consecuencia de que no existe compromiso institucional.

Tabla 3: Comunicación Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Solapado	8	73%
b) Interactiva	1	9%
c) Selectiva	1	9%
d) Acogedora	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

Es de suma importancia que existan maneras de ser directas y claras con los demás. La actitud es la postura expresada para accionar con un objetivo determinado.

El 73% de los educadores dicen que las conductas comunicativas que muestran son encubiertas, evidenciando de esta manera que este tipo de comunicación no se debe a una ausencia de diálogo, y si a una ausencia de compromiso institucional.

Tabla 4: Modo de Ser de los Docentes

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Altivos	7	63%
b) Arrogante.	3	28%
c) Amable.	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

¿Es factible tener buenos vínculos interpersonales entre educadores? sabiendo que 63% de los educadores son contundentes en aseverar que en el diálogo y en la conversación hay actitudes altaneras y soberbias 28% y un 9% dice que el proceso comunicativo es amable. Es un reto que probablemente se supere a través de estrategias de comunicación asertiva.

Tabla 5: Conducta Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Equitativo	1	9%
b) Parcializado	0	0%
c) Desleal	2	18%
d) Indiferente	8	73%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

El 73% de educadores hacen ver que el común denominador en el comportamiento docente es la indiferencia como síntesis del modo de ser y del tipo de comunicación docente.

Tabla 6: Actitud Crítica Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Apatía	9	82%
b) Desleales	1	9%
c) Empatía	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

Los educadores demuestran desgano, aburrimiento, falta de interés institucional, lo traduce el 82% de docentes encuestados.

Tabla 7: Personalidad Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Intransigente	7	64%
b) Carismático	1	9%
c) Desorganizado	3	27%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

A la displicencia institucional se suma la falta de habilidades sociales. Los docentes son intransigentes, falta de desarrollo emocional, lo hace ver el 64% de docentes encuestados.

Tabla 8: Reacción Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Ecuanimidad	2	18%
b) Violencia física	2	18%
c) Rabia y cólera	7	64%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

La intransigencia se refleja en comportamientos irritables, de ira y enojo (64%), típico de un mal clima organizacional.

Tabla 9: Tipos de Acuerdos

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Conciliados	2	18%
b) Forzadas	2	18%
c) Oportunos	1	9%
d) Irresponsables	6	55%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

Lo ideal es crear un buen clima institucional donde los acuerdos sean consensuados, lo que genera identidad institucional. Ese no es nuestro caso. Como no nos ponemos de acuerdo el 55% de docentes encuestados frente a los acuerdos son irresponsables, no lo asumen.

Tabla 10: Comportamiento Cotidiano Docente

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Acertados, atentos	1	9%
b) Laboriosos, proactivos	1	9%
c) Sarcásticos, burlesco	4	36%
d) Rigurosos, insultantes	5	46%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020

Interpretación

Cuando falta liderazgo pedagógico, mal comportamiento organizacional, ausencia de compromiso misional los comportamientos siempre son drásticos, ofensivos, no se respeta al colega ni se estimula las buenas intenciones de querer cambiar la organización, lo asevera el 46%.

Tabla 11: Clima Laboral

Alternativas	Número	Porcentaje
a) Disputas constantes	8	73%
b) Favoritismos y complicidades.	2	18%
c) Cohecho	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes. Agosto 2020.

Interpretación

73% de los educadores comentan que hay un clima de constantes peleas, lo que evidencia malas relaciones interpersonales docentes.

Es así como se ha justificado en primer lugar de forma cualitativa (entrevistas) y ahora de forma cuantitativa (percepción, sondeos) nuestro objeto de estudio dejando ver su carácter mixto.

3.2. PROPUESTA TEÓRICA

“Estrategias de Comunicación Asertiva para Mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes”

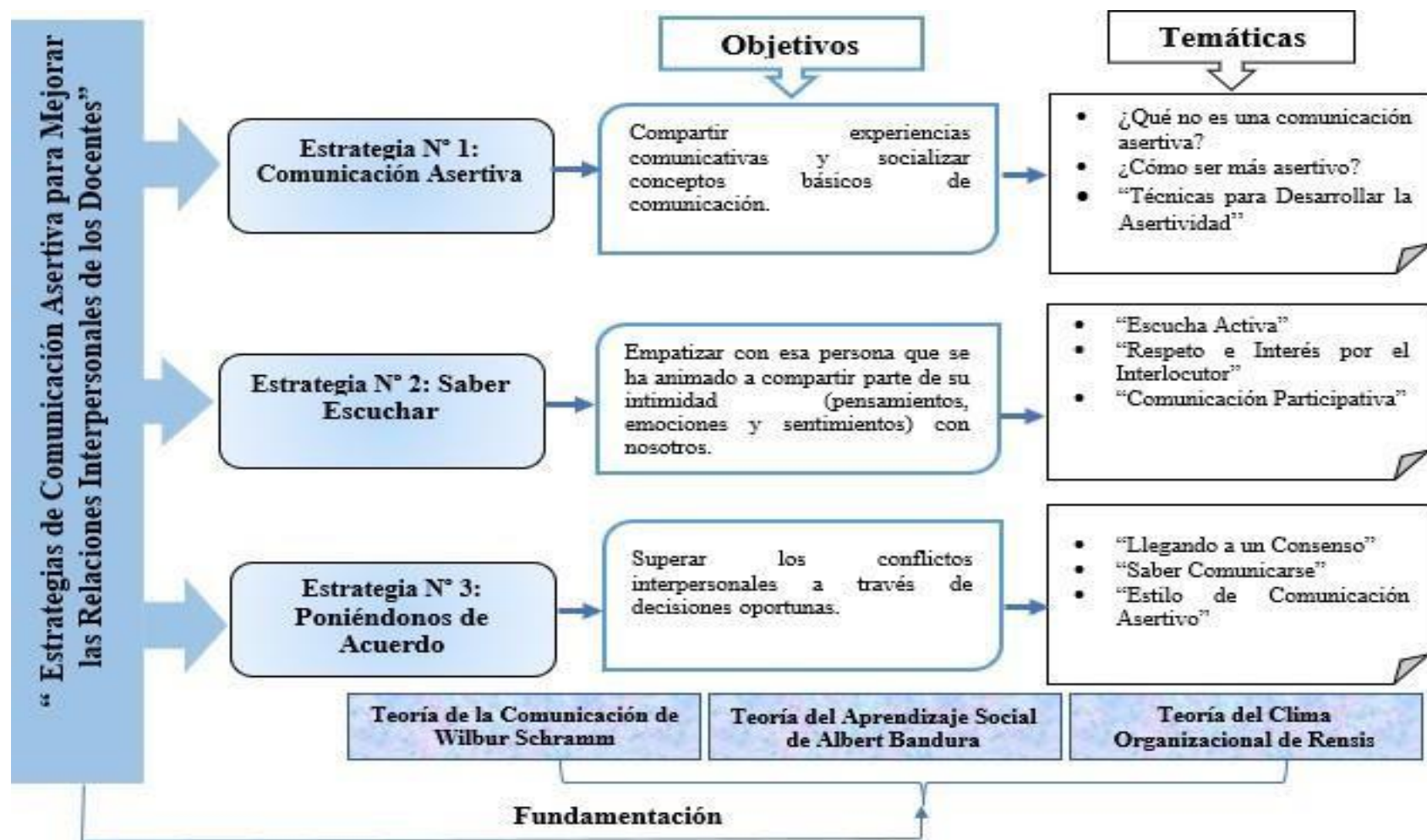


Figura 2: Modelo Teórico
Fuente: Elaborado por las investigadoras

3.2.1. Realidad Problemática

Las conexiones sociales tienen una función vital en la enseñanza primordial de la persona. De ellas, la persona obtiene enorme solidez social del ámbito cercano que ayuda en su desarrollo. Las relaciones sociales tienen una perspectiva fundamental en la vida, actúa no sólo como un método para lograr resultados claros, sino también como objetivo propio.

Las relaciones sociales docentes son conexiones entre al menos dos personas. Estos vínculos pueden establecerse a partir de emociones y sensaciones, por ejemplo, el ingenio y el amor, las actividades sociales, las conexiones, el interés por superarse y los diseños agradables en el entorno laboral, con el propósito de hacer realidad la visión y misión institucional.

Las relaciones interpersonales docentes comunicadas asertivamente logran la transformación de la institución educativa. Transmitir de forma contundente es conferir con firmeza y claridad su percepción y lo que se debe lograr. Está relacionado con la simpatía, con la habilidad de relacionar las propias demandas y las de los compañeros, con la búsqueda de las características del esfuerzo conjunto. Tener aprecio y consideración por los demás es igualmente importante.

3.2.2. Objetivo de la Propuesta

Para mejorar los vínculos relacionales de los educadores de la IE N° 125 Divino Niño Jesús, Región San Ignacio se deben planificar metodologías de comunicación aseverativas.

3.2.3. Fundamentación

Fundamentación Teórica

Esta propuesta está basada en la “Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm”, en la “Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura” y por último en la “Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert”.

Fundamentación Pedagógica

Las adquisiciones de habilidades sociales son fundamentales de modo tal que el docente cultive capacidades interpersonales complejas como la comprensión y la honestidad. La comprensión para ponernos en el lugar del otro y la honestidad para conocer nuestros derechos y obligaciones y actuar con responsabilidad. La honestidad permite comunicar a los demás nuestros puntos de vista, ideas, y requerimientos solidaria y empáticamente.

3.2.4. Estructura de la Propuesta

Esta estructura comprende tres estrategias , cada uno tiene nueve secciones: Sinopsis, argumentación, propósito, tema, estrategia, evaluación, conclusión, sugerencias e índice del libro.

Estrategia N° 1: Comunicación Asertiva

Resumen

La seguridad en sí mismo es una idea firmemente vinculada a la habilidad de entender a las personas en su esencia y alude a la comunicación con los demás: estar seguro de sí mismo es expresar en con éxito todo lo que necesitamos transmitir para lograr un propósito institucional, por ejemplo, la paz laboral y asumir conductas ejemplares.

La seguridad en sí mismo es un enfoque para impartir pensamientos, defender una perspectiva, transmitir una emoción, de forma inequívoca, exacta y en el tiempo preciso, con deferencia hacia otras personas. El propósito es que el mensaje a comunicar llegue al destinatario con la mayor claridad posible, sin perseguir ni frenar el deseo del otro individuo.

La comunicación enfática está en gran medida relacionada con saber trazar ciertas líneas, saber decir no, conocer los propios privilegios. No obstante, esto es sólo una parte de lo que infiere el lenguaje enfático.

Conocer las libertades del otro individuo es fundamental para trabajar las conexiones relacionales y articular los propios pensamientos de forma segura.

Fundamentación

La Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm alude a las interacciones comunicativas de los individuos; en ella se valoran los detalles característicos de cada uno de los componentes: la fuente como comunicante-codificador, mensaje como canal de comunicación y el destinatario como receptor-decodificador.

Objetivo

Compartir experiencias informativas y relacionar ideas básicas de comunicación.

Análisis Temático

- **¿Qué no es una comunicación asertiva?**

Un comportamiento sumiso y la ausencia de confianza personal. El comportamiento sumiso se manifiesta cuando se conocen los privilegios de los demás, pero no los nuestros. Decir que está bien, cuando en realidad hay que decir que no. No tener la opción de comunicar nuestro punto de vista o perspectivas diversas. Ausencia de seguridad en uno mismo: contrastar con los demás y sentir que hay que seguir sus modelos. Se descuidan las propias cualidades, objetivos, gustos y costumbres. Esto no implica que no se deba valorar la opinión del resto. Es importante saber mirar y escuchar con atención. Luego, hacer una evaluación de esos datos, tomar sus propias decisiones y responder por ellas.

- **¿Cómo ser más asertivo?**

Todos podemos descubrir cómo tener más confianza en cualquier ámbito. O, por otro lado, desarrollar más nuestro estilo de comunicación. Para ello, se pueden ensayar las actividades siguientes:

1. Incluir ejercicios de relajación o actividad física. Estos ayudan a liberar la energía de una manera más flexible.
2. Aprender a realizar jerarquías intelectuales ordenadas y dar importancia a lo que es significativo. El educador debe tener una tabla de valores y sobre ella trazar objetivos en los que no todas las acciones tengan la misma importancia.
3. Comunicar sentimientos en forma individual. Tener la opción de comunicar sentimientos de forma específica y llena de contenidos sentimentales que sean oportunos en nuestra vida emocional.
4. Aprovechar las circunstancias. Se puede ensayar en condiciones o circunstancias que no produzcan mucha tensión.
5. Anota y entrena lo que deseas transmitir. En una conversación o en situaciones conflictivas es todo un reto poder ser asertivo. Antes de una conversación puedes considerar cómo comunicar cada uno de tus puntos de manera transparente y sin rodeos.
6. Es significativo adquirir el hábito de saber decir "No". Para considerarnos a nosotros mismos y ser sinceros con nuestros sentimientos.
7. No te disculpes por comunicar lo que sientes, ni lo hagas a cambio de algo.

- **"Técnicas para desarrollar la Asertividad"**

Técnicas de Reducción de Ansiedad

Ejercitar la relajación: Estrategia dinámica de Jacobson o preparación autógena de Schultz.

Técnicas de respiración: Existen incalculables grabaciones en YouTube y aplicaciones para ayudarte con estos métodos

Técnicas de Asertividad para Discusiones

- ✓ Disco rayado: Consiste en volver a repetir un argumento similar una y otra vez, de forma persistente y serena.
- ✓ Banco de niebla: Para evitar que la tensión aumente, se da parte de la razón al otro

- ✓ Aplazar asertivamente. Se aborda al otro individuo para hablar en otro momento o en otro lugar.
- ✓ Atenuar la importancia del tema en discusión: En constantes ocasiones se discute cosas que no son tan significativas, se puede preguntar al otro individuo cuán significativo es el tema y si merece discutirlo.
- ✓ Pasar por alto: No sigues la conversación a la otra persona, sin embargo, a través del lenguaje oral y corporal comunicas que pasar por alto el tema de discusión no es descortés.
- ✓ Saber distinguir una manera de comportarse de una manera de ser: Se hace ver al otro individuo que, a pesar de que haya podido cometer un error, esto no significa que sea un individuo malo.
- ✓ La pregunta asertiva. Se parte de la posibilidad de que el análisis del otro individuo es de buena voluntad. Se plantea una pregunta para explicar en qué hemos fallado y cómo podemos corregirlo.

Desarrollo Metodológico

El método se fundamentará en un procedimiento participativo de los miembros, teniendo como antecedente laboral la visión del tema y su experiencia propia.

En el proceso de dichas dinámicas los integrantes meditarán individualmente sobre los diferentes temas y deberán contestar a las preguntas formuladas oralmente por el ponente, además, serán evaluados de forma intergrupala, debatiendo en cada equipo sobre los puntos tratados, finalmente el ponente (experto en relaciones sociales) evaluará cada equipo obteniendo las respuestas correspondientes. Estas actividades se volverán a realizar en tres encuentros distintos con una metodología similar, pero con actividades diversas, es decir, una preparación continua. En este escenario social, se crearán competencias variadas, para afrontar las dificultades de la propuesta.

Mes y fecha	Setiembre, 2020		
Actividad	9	15	27
Descripción de la estrategia y explicación del método.	30	30	30

Descripción del tema.	40	40	40
Trabajo grupal.	40	40	40
Debate e intercambio de conocimiento, grupal.	40	40	40
Break.	30	30	30
Presentación de conocimientos.	40	40	40
Interacción de experiencia intergrupal.	180	180	180
	400	450	450
Duración	minutos	minutos	minutos

Cronograma de la Estrategia

Evaluación de la Estrategia

Nos interesa que brinde su opinión respecto a este método. Le solicitamos dedicar un tiempo para evaluar los aspectos siguientes.

El trabajo en equipo fue provechosa.

1	2	3	4
---	---	---	---

En

Las presentaciones fueron útiles.

1	2	3	4
---	---	---	---

El facilitador fue efectivo.

1	2	3	4
---	---	---	---

El facilitador apoyo el procedimiento.

1	2	3	4
---	---	---	---

Observaciones con respecto al enfoque:

General

Esta estrategia:	✓ Mejora mi perspectiva
	✓ Completa mi perspectiva
	✓ No completa mi perspectiva

El trabajo en grupo fue útil.

1	2	3	4
---	---	---	---

Comentarios:
Enfoque

Favor de, otorgar un valor a cada parte de los planteamientos que se acercan a este enfoque. Encierre en un círculo según su criterio, el número correspondiente para las afirmaciones adjuntas.

1= En absoluto 4 = Considerablemente

Contenido

Favor de, calificar cada uno de los temas o materias del procedimiento. Encierre en un círculo según su criterio, el número correspondiente para las afirmaciones adjuntas.

1= En absoluto 4 = Considerablemente

El contenido del módulo me ha parecido valioso:

Actividad 1	1	2	3	4
Actividad 2	1	2	3	4
Actividad 3	1	2	3	4

Observaciones con respecto a la materia:

Comentarios

¿Qué partes del método fueron útiles y/o potencialmente divertidas?

¿Qué partes del método fueron ejercicio inútil o poco agradable?

¿Si por casualidad usted trabajara con el método en un tiempo no muy lejano, qué haría distinto?

Conclusión

1. Los asistentes lucharan por convertirse en educadores seguros de sí mismos (asertivos)

Recomendación

1. Se recomienda al Director la aplicación del método con el objetivo de que los integrantes conozcan la importancia de la comunicación asertiva.

Bibliografía

Fritzen. (1991). *Dinámica de grupo y relaciones humanas*. Colombia, Indo American Press Service. 43p. Colección Pedagogía Grupal.

Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc. Graw-Hill. México.

Schramm. (1963). *Teoría de la comunicación*.
<https://www.bing.com/search?q=textoSchramm%2C+Wilbur.+%281963%29.+Teor%C3%ADa+de+la+comunicaci%C3%B3n.&cvid=6d3c7880331342c1b1be2cbc4ee23abb&aqs=>

Estrategia N° 2: Saber Escuchar

Resumen

Saber escuchar es de gran importancia y fundamental en las personas ya que nos ayuda a que nos relacionemos, nos hace descubrir a quien tenemos ante nosotros, ya sea su forma de ser, sus sensaciones de miedo, sus necesidades. Nos proporciona información útil desde la óptica del ser humano y es una manera para ampliar nuestros aprendizajes.

Implica la puesta en juego de diferentes enfoques de conducta centrados en la correcta interpretación al mensaje del hablante. Al mismo tiempo, la escucha requiere un comportamiento, una actitud positiva para entender lo que los demás nos comunican, a la vez que les expresamos aprecio y respeto.

Escuchar y oír son dos cosas diferentes. A lo largo del día, oímos varias cosas, pero escuchamos muy poco. Justo cuando oímos, no le damos importancia, pero asimilamos el movimiento de los sonidos que se producen a nuestro alrededor.

Fundamentación

La Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm, la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura y la Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert, todas estas teorías que sustentan la base teórica de nuestra tesis.

Objetivo

Simpatizar con esa persona que se animó a compartirle parte de su vida privada (reflexiones, afectos y emociones) con nosotros.

Análisis Temático

- **“Escucha Activa”**

Como su nombre indica, la escucha activa es una escucha plena y eficaz. En consecuencia, la escucha activa no consiste en oír al otro individuo, sino en estar completamente enfocado en el mensaje que la otra persona está intentando transmitir.

Las personas que practican la escucha activa se inclinan al dialogo, son conscientes, tienen una gran capacidad para comprender a las personas en su esencia y numerosas características diferentes. A pesar de que todos tenemos un enfoque específico para transmitir, las personas que practican la escucha activa suelen compartir una serie de requisitos previos. Los más significativos son: la accesibilidad, el interés por el individuo, la comprensión del mensaje, espíritu crítico y la sensatez en la orientación.

Ejercicios y Técnicas para Activar la Escucha Activa

1. Concentrarse. Dar toda la atención al interlocutor y captar el mensaje.
2. Demuestre que está atento. Utiliza tu propio lenguaje no verbal y tus movimientos para demostrar que estás atento.
3. Realiza observaciones: tus propios filtros, hipótesis, decisiones y convicciones.

- **“Respeto e Interés por el Interlocutor”**

Muestra consideración por los hábitos comunicativos de los demás y de las sociedades. Demostrar respeto al interlocutor: postura corporal, visajes (miradas, muecas de la cara, señales con las manos, con los hombros, etc.), silencio mientras se habla. Uso de etiqueta social en diálogos y debates (guardar el turno para tomar la palabra, hablar de manera adecuada, con el tono de voz correcto, usando el vocabulario apropiado.

Demuestra comprensión por lo que escucha. Reconoce los sonidos del discurso y ve sus semejanzas y contrastes en los mensajes que escucha.

- **“Comunicación Participativa”**

Entender que la comunicación participativa sugiere un procedimiento de comunicación uniforme y orientado al entendimiento, en el que los miembros están implicados de manera directa. El acompañamiento, como fin en sí mismo, se percibe como un ciclo en el que los participantes coordinan para distinguir sus requerimientos y problemáticas, identificar sus causas, proponer y enfocarse a las soluciones, incluyéndose así en todas las fases de un plan de progreso.

Toman como base del proceso los enfoques de los participantes con el objetivo de que, al final, distingan sus propias necesidades de avance (concientización) y se responsabilicen de su cambio personal.

La comunicación asertiva debe ser considerada como una dinámica dirigida al entendimiento, en la que los miembros deben mediar y hacer recomendaciones, en la que las valiosas oportunidades de contribuir deben ser equitativas para todos.

Desarrollo Metodológico

Esta estrategia se cimentará en una técnica colaborativa entre integrantes, quienes toman como antecedente su percepción propia del tema.

En el proceso de las dinámicas los integrantes meditarán individualmente sobre los diferentes temas y deberán contestar a las preguntas formuladas oralmente por el ponente, además, serán evaluados de forma intergrupar, debatiendo en cada equipo sobre los puntos tratados, finalmente el ponente (experto en relaciones sociales) evaluará cada equipo obteniendo las respuestas correspondientes.

Estas actividades se volverán a realizar en tres encuentros distintos con una metodología similar, pero con actividades diversas, es decir, una preparación continua. En este escenario social, se crearán distintas competencias para afrontar las dificultades de la investigación.

Cronograma de la Estrategia

Mes y fecha	Octubre, 2020		
Actividad	11	22	27
Descripción del método y explicación del mismo.	30	30	30
Descripción del tema.	40	40	40
Trabajo grupal.	40	40	40
Debate e intercambio de conocimiento, grupal.	40	40	40

Break.	30	30	30
Presentación de conocimientos.	40	40	40
Interacción de experiencia intergrupal.	180	180	180
	400	450	450
Duración	minutos	minutos	minutos

Evaluación de la Estrategia

Nos interesa que brinde su opinión respecto a este método. Le solicitamos dedicar un tiempo para evaluar los aspectos siguientes.

En General

- Esta estrategia:
- ✓ Supera mis expectativas
 - ✓ Cumple mis expectativas
 - ✓ No cumple mis expectativas

Comentarios:

Enfoque

Por favor asigne un valor a cada uno de los aspectos de la aproximación de esta estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

1= No del todo 4= Ampliamente

Contenido

Por favor valore cada uno de los módulos o temas de la estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones.

1= No del todo 4= Ampliamente

Yo encontré que el contenido del módulo fue útil:

Actividad 1

Actividad 2

Actividad 3

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Comentarios en cuanto al contenido:

El trabajo en grupo fue útil.

Las presentaciones fueron útiles.

El facilitador fue efectivo.

El facilitador apoyo el proceso.

1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Comentarios con respecto al enfoque:

Comentarios

¿Qué partes del método fueron útiles y/o potencialmente divertidas?

¿Qué partes del método fueron ejercicio inútil o poco agradable?

¿Si por casualidad usted trabajara con el método en un tiempo no muy lejano, qué haría distinto?

Conclusión

1. Todos los miembros se consolidan de la manera más idónea cuando reconocen el objetivo en común, lo que permitirá superar las suposiciones erróneas.

Recomendación

1. Se recomienda al Director la aplicación del método con el objetivo de que los integrantes conozcan la importancia de la escucha activa.

Bibliografía

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Lumen Argentina 24^o Edición.
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. General Learning Press.
- Delgado, K. (2006). *Educación participativa. El método del trabajo en grupo*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá. Colombia.
- Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.
- Likert, L. (1946). *Teoría del clima organizacional*. [Teoria Del Clima Organizacional De Rensis Likert \[en5k9yx7z1no\] \(idoc.pub\)](#)

Redorta, J. (2005). *El poder y sus conflictos*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona. España.

Schramm, Wilbur. (1963). *Teoría de la comunicación*.
<https://www.bing.com/search?q=textoSchramm%2C+Wilbur.+%281963%29.+Teor%C3%A1a+de+la+comunicaci%C3%B3n.&cvid=6d3c7880331342c1b1be2cbc4ee23abb&aqs=>

Estrategia N° 3: Poniéndonos de Acuerdo

Resumen

Si los convenios son fundamentales, es porque el precio de la incomprensión es muy elevado, lo cual es importante, sobre todo en un mundo en el que los problemas difíciles se agravan cuando se dejan en manos de la indiferencia. Los acuerdos son vitales y merece esforzarse en ellos. Los conflictos son más moderados que los convenios; cuanto más dividida está una institución, menos hábil es para mejorarse a sí misma. Mantenerse firme en nuestros principios es una forma extraordinaria de comportarse, pero mantenerlas sin adaptarse es sentenciarse a sí mismo al estancamiento. El llegar a un convenio es una armonía entre la comprensión y el conflicto, entre la duda y la consideración, entre la colaboración y la rivalidad, entre las normas y las circunstancias. Llegar a un convenio es el arte de reconocer con precisión, en cada situación, entre lo que debemos acordar y lo que podemos e incluso, diferir. En esta circunstancia, la comunicación es esencial para trabajar en las relaciones sociales, mediante las cuales se pueden compartir las expectativas, los estados de ánimo y los pensamientos. La comunicación es la pieza principal para que los integrantes trabajen en sus vínculos humanos.

Fundamentación

Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert, Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm, y Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura.

Teorías que sustentan la base teórica de nuestra tesis.

Objetivo

Lograr vencer desacuerdos interpersonales mediante decisiones oportunas

Análisis Temático

1. “Llegando a un Consenso”

Considera el convenio como una forma positiva de llegar a un entendimiento entre los dos. Registra el convenio una vez que ambos estéis conformes con él. Registrar el convenio garantizará que ambos lo comprendan con claridad. Esto puede contribuir a evitar que se produzcan malos entendidos o descuidos de ahora en adelante. Asegúrese que la persona con la que se pone de acuerdo, tiene la misma pasión, la misma actitud, confiesa lo mismo y espera lo mismo. De acuerdo a esto, usted podrá obtener resultados positivos. Un convenio es negociar, es dar nuestros puntos de vista, prestar atención a las opiniones de los demás, llegando a un acuerdo en donde la nueva decisión tomada nos beneficie a todos.

2. “Saber Comunicarse”

Si los participantes sienten que su ocupación está en grave peligro, buscarán más datos para poder sentir solidez y tranquilidad. La no comunicación genera participantes con ansiedad. Para vivir en una institución sin asombros o malas noticias, independientemente de que sea una información afortunada o desafortunada, no esperes lo más tarde posible para contarlo, pues generas un ambiente de zozobra. Lo ideal tomar conciencia que poniéndonos de acuerdo se cristaliza la esperanza del cambio. La esperanza deviene en una práctica institucional. Si se tiene dudas, es más inteligente comunicarlas. Para llevar su comunicación a un nivel superior, debería empezar a intercambiar datos y emociones con los participantes de forma comprensiva y satisfactoria.

3. “Estilo de Comunicación Asertivo”

Un comunicador seguro de sí mismo aborda el tema con seriedad y no se arredra ante la realidad, manifiesta sus pensamientos y traza sus líneas, respetando las de los demás. Evidentemente, este modo de comunicación es el más adecuado en el lugar de trabajo. Los participantes cuyos directores tienen un perfil asertivo, se

sienten más respaldados. De hecho, la ayuda que recibían aumentaba su rendimiento en cuanto a la comunicación y la confianza en la institución. De este modo, se redujo la inasistencia y se favoreció el trato entre ellos.

Signos del Estilo Asertivo

- ✓ Se ocupan de los inconvenientes cuando surgen, en lugar de eludirlos y dejar que se agraven.
- ✓ Muestran la habilidad de entender a los humanos a un amplio grado, o sea, la cualidad de percibir sentimientos (tanto en ellos mismos como en otras personas) y de supervisarlos de forma acertada.
- ✓ Son directos y francos.
- ✓ Solicitan ayuda.
- ✓ Prestar atención a los demás.
- ✓ Perciben y aprueban diferentes perspectivas, pero además saben comunicar su propio punto de vista.

Desarrollo Metodológico

Esta estrategia se cimentará en una técnica colaborativa entre integrantes, quienes toman como antecedente, su percepción propia del tema.

En el proceso de las dinámicas los integrantes meditarán individualmente sobre los diferentes temas y deberán contestar a las preguntas formuladas oralmente por el ponente, además, serán evaluados de forma intergrupala, debatiendo en cada equipo sobre los puntos tratados, finalmente el ponente (experto en relaciones sociales) evaluará cada equipo obteniendo las respuestas correspondientes.

Estas actividades se volverán a realizar en tres encuentros distintos con una metodología similar, pero con actividades diversas, es decir, una preparación continua. En este escenario social, se crearán distintas competencias para afrontar las dificultades de la investigación

Cronograma de la Estrategia

Mes y fecha	Noviembre, 2020		
Actividad	6	18	23
Descripción del método y explicación del mismo.	30	30	30
Descripción del tema.	40	40	40
Trabajo grupal.	40	40	40
Debate e Intercambio de conocimientos grupal.	40	40	40
Break.	30	30	30
Presentación de conocimientos.	40	40	40
Interacción de experiencia intergrupal.	180	180	180
Duración	400 minutos	450 minutos	450 minutos

Evaluación de la Estrategia

Nos interesa que brinde su opinión respecto a este método. Le solicitamos dedicar un tiempo para evaluar los aspectos siguientes.

En General

- Esta estrategia:
- ✓ Mejora mi perspectiva
 - ✓ Completa mi perspectiva
 - ✓ No completa mi perspectiva

Comentarios:

Enfoque

Por favor asigne un valor a cada uno de los aspectos de la aproximación de esta estrategia. Identifique con un círculo el número que corresponde a su criterio con respecto a las siguientes afirmaciones

1= No del todo 4= Ampliamente

Contenido

Favor de, otorgar un valor a cada parte de los planteamientos que se acercan a este enfoque. Encierre en un círculo según su criterio, el número correspondiente para las afirmaciones adjuntas.

1= No del todo 4= Ampliamente

El contenido del módulo me ha parecido valioso:

Dinámica 1

1	2	3	4
---	---	---	---

Dinámica 2

1	2	3	4
---	---	---	---

Dinámica 3

1	2	3	4
---	---	---	---

Comentarios en cuanto al contenido:

Comentarios

El trabajo en equipo fue provechosa.

1	2	3	4
---	---	---	---

Las presentaciones fueron útiles.

1	2	3	4
---	---	---	---

El facilitador fue efectivo.

1	2	3	4
---	---	---	---

El facilitador apoyo el procedimiento.

1	2	3	4
---	---	---	---

Observaciones con respecto al enfoque:

¿Qué partes del método fueron útiles y/o potencialmente divertidas?

¿Qué partes del método fueron ejercicio inútil o poco agradable?

¿Si por casualidad usted trabajara con el método en un tiempo no muy lejano, qué haría distinto?

Conclusión

- El Director debe adoptar el perfil de comunicación asertiva ya que de esta forma mejorará la relación interpersonal docente.

Recomendación

1. Sugerir al Director aplicar el método con el propósito de que los integrantes conozcan lo importante que es la comunicación asertiva.

Bibliografía

Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. General Learning Press.

Borisoff, V. (1991). *Gestión de conflictos*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid.

Hernández et al. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.

Likert, L. (1946). *Teoría del clima organizacional*. Teoria Del Clima Organizacional De Rensis Likert [en5k9yx7z1no] (idoc.pub)

Ralp, N. (2005). *Comunicación eficaz*. Ediciones Deusto. Barcelona. España.

Schramm, Wilbur. (1963). *Teoría de la comunicación*. <https://www.bing.com/search?q=textoSchramm%2C+Wilbur.+%281963%29.+Teor%C3%A1+de+la+comunicaci%C3%B3n.&cvid=6d3c7880331342c1b1be2cbc4ee23abb&qs=>

3.2.5. Cronograma de la Propuesta

IE N° 125 “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio									
Mes, 2020	Septiembre			Octubre			Noviembre		
Actividades	9	15	29	11	22	27	6	18	23
Coordinaciones previas	X								
Convocatoria de participantes	X	X							
Formalización de estrategias	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conclusiones			X			X			X

3.2.6. Presupuesto

Recursos Humanos

Cant.	Requerimiento	Costo Individual	Total
1	Capacitador	S/ 300.00	S/ 900.00
1	Facilitador	S/ 200.00	S/ 600.00
Total			S/ 1500.00

Recursos Materiales

Cant.	Requerimiento	Costo Individual	Total
33	Lápices	S/ 1.00	S/ 33.00
33	Bolígrafos	S/ 2.00	S/ 66.00
33	Cartulinas	S/ 1.00	S/ 33.00
33	Meriendas	S/ 5.00	S/ 165.00
33	Papelotes	S/ 1.00	S/ 33.00
600	Fotocopias	S/ 0.10	S/ 60.00
---	Otros		S/400.00
Total			S/ 790.00

Resumen del Monto Solicitado

Recursos Humanos	S/ 1500.00
Recursos Materiales	S/ 790.00
Total	S/ 2293.00

3.2.7. Financiamiento de las Estrategias

Los encargados de la investigación serán los encargados de financiar las estrategias.

3.3. DISCUSIÓN

Como resultado de la investigación de campo el asunto se refleja con las malas relaciones interpersonales docentes, falta de compromiso, comunicación vertical, autoritaria, ausencia de trabajo en equipo, de identidad institucional e insolidaridad docente. Comportamientos deshonestos, altaneros, indiferentes, apáticos, intolerantes, manifiestan furia e indignación, irresponsables, ofensivos, amantes a tener discusiones permanentes. A propósito de esta problemática proponemos estrategias de comunicación asertiva. Asertividad es la capacidad individual que nos lleva a comunicar de manera satisfactoria nuestros sentimientos ante otro individuo, y lo hacemos sin antagonismo ni aspereza. Un individuo seguro de sí mismo sabe comunicar sus sentimientos y perspectivas de forma directa y suficiente en cualquier circunstancia. El ser asertivo puede aprenderse, practicarse y mejorarse; se relaciona con el autoconocimiento y la autoconfianza, como parte de las competencias de la inteligencia emocional.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

1. El problema de investigación se traduce en malas relaciones interpersonales docentes como consecuencia de una falta de compromiso institucional a propósito de una comunicación vertical justificado a través del análisis e interpretación de entrevistas, observación y encuestas aplicadas.
2. Comportamientos solapados, altaneros, indiferentes, apáticos, intolerantes, son indicadores determinantes que contribuyen a no tener una comunicación asertiva entre docentes en la IE N° 125, “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio.
3. La propuesta comprende tres estrategias fundamentadas por la base teórica cuyas teorías las eligió el problema de investigación y siguieron la lógica de los objetivos específicos de la investigación.
4. La base teórica se relaciono con la propuesta en mérito a los objetivos, temario y fundamentación de cada una de ellas.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

1. El Director debe aplicar la estrategia para generar un cambio institucional en virtud a otro tipo de comunicación, donde se valore el recurso humano y se considere la perspectiva, los sentimientos y el comportamiento de los docentes.
2. Sugerir al Director enriquecer las estrategias de la propuesta en virtud al proceso de cambio institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alas. (2010). *Dinámicas para crear un ambiente agradable y seguro en el grupo*. San Salvador: Ggasell.
- Alles. (2005). Evaluación por competencias 360°. Buenos Aires: Granica.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. Lumen Argentina 24ª Edición.
- Babbie. (2000). Fundamentos de investigación social. México: Thomson.
- Bandura. (1977). Teoría del aprendizaje social. General Learning Press.
http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf
- Bennis. (1998). Cómo llegar a ser líder. Colombia: Norma.
- Bernal. (2006). Metodología de la investigación. Argentina: Pearson.
- Blanchart. (2007). Liderazgo al más alto nivel. España: Norma.
- Borisoff. (1991). Gestión de conflictos. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid.
- Cabanes. (2005). Relaciones Intergrupales en el proceso docente, una perspectiva cultural. España.
- Cardona. (2001). Paradigmas del liderazgo. México: McGraw-Hill .
- Cázares. (1990). Técnicas actuales de investigación documental. México: Trillas.
- Conalep. (2010). ¿Qué es describir? Obtenido de
http://sied.conalep.edu.mx/bv3/biblioteca/area/carrera/modulo/recurso/223/qu_e_s_describir.htm
- Covey. (1989). Los siete hábitos de las personas altamente efectivas. Barcelona: Paidós.
- Delgado. (2006). Educación participativa. El método del trabajo en grupo. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá. Colombia.
- Desouza. (2012). “Competencias emocionales y relación de conflictos interpersonales en el aula”. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral.
- Díaz. (1994). Educación y desarrollo de la tolerancia. Programa para favorecer la interacción educativa en contextos étnicamente heterogéneos. Madrid: MEC.
- Dieterich. (2001). Nueva guía para la investigación científica. México: Ariel.
- Eduk. (2000). Educación para el mejoramiento de la calidad de vida. Santiago de Chile: Universidad de Chile Facultad de Ciencias Humanas.

- Fritzen. (1984). 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. España: Sal Terrae.
- Fritzen. (1991). Dinámica de grupo y relaciones humanas. Colombia, Indo American Press Service. 43p. Colección Pedagogía Grupal.
- Fudesco. (1997). Los conflictos sociales en la escuela. Bogotá.
- Goleman. (2006). Inteligencia emocional. España: Kairos.
- Goleman. (2006). Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas. España: Kairos.
- Hernández et al. (2010). Metodología de la investigación científica. McGrawHill. México.
- Katzenbach. (2000). El trabajo en equipo. Buenos Aires.
- Likert. (1946). Teoría del clima organizacional. Teoria Del Clima Organizacional De Rensis Likert [en5k9yx7z1no] (idoc.pub)
- Likert. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección. Ediciones Deusto. Bilbao.
- Martín. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento. España: Díaz de Santos.
- Martínez. (1994). El clima de trabajo en diez centros de EGB. España: Universidad de Alcalá.
- Maya. (2007). El taller educativo. Colombia: Arte Joven.
- Monroy. (1999). Dinámica de grupos. México: Pax.
- Pardinas. (1985). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Argentina: Siglo XXI.
- Ralp. (2005). Comunicación eficaz. Ediciones Deusto. Barcelona. España.
- Redorta. (2005). El poder y sus conflictos. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona. España.
- Salazar, el al. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Acimed.
- Salcedo. (2019). “La comunicación asertiva y la gestión escolar de la Institución Educativa Nro. 54327 Virgen de Ccaraccara de Huancapuquio - Tintay, región Apurímac”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4289/TM%20CE-Ge%204966%20S1%20-%20Salcedo%20Alarcon%20Sonia.pdf?sequence=1>
- Sandoval. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. México.
- Schramm. (1963). Teoría de la comunicación. [https://www.bing.com/search?q=textoSchramm%2C+Wilbur.+\(1963\).+Teor%C](https://www.bing.com/search?q=textoSchramm%2C+Wilbur.+(1963).+Teor%C)

3%ADa+de+la+comunicaci%C3%B3n.&cvid=6d3c7880331342c1b1be2cbc4ee23abb&aqs=

Sierra. (2008). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios. Madrid: Thomson.

Soncco. (2018). “Relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes de segundo grado y su implicancia en el aprendizaje significativo en IES Túpac Amaru-COASA”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. 2018_SONCCO_APAZA_ROBERTO_HERMITANIO.pdf (usil.edu.pe)

Strauss. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Chile: Universidad de Antioquía.

Winter. (2000). Manual de trabajo en equipo. España: Díaz de Santos.

Yarlaque. (2017). “Propuesta de estrategias de habilidades sociales basada en la teoría del aprendizaje social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en las estudiantes universitarias de la especialidad de educación inicial – Lemm – Fachse-UNPRG-2017”. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú. BC-236 YARLAQUE MORI.pdf (unprg.edu.pe)



ANEXOS

ANEXO N°01 UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE

ESCUELA DE POSGRADO



GUÍA DE OBSERVACIÓN

Indicador	Siempre	A Veces	Nunca
Alto compromiso de los participantes en la I.E.			
Los estímulos son parte de la política de la I.E.			
Comunicación integral de la misión y visión institucional.			
La I.E tiene medios para comunicarse con el personal.			
Gestión participativa.			
Formación en gestión educativa.			



ANEXO N°02
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE

ESCUELA DE POSGRADO

GUÍA DE ENCUESTA



Cargo:

Nombres y Apellidos del Encuestador:

Lugar y Fecha:

Código A: Relaciones Interpersonales Docentes

1. ¿Cómo es el nivel de interacción docente en la Institución?

- a) Intrapersonal
- b) Social
- c) Equipo
- d) Institucional

2. ¿Cómo es la comunicación docente en la Institución?

- a) Sutil
- b) Interactiva
- c) Selectiva
- d) Acogedora

3. ¿Cuál es el modo de ser de los docentes en la Institución??

- a) Altivos
- b) Arrogante.
- c) Amable.

4. ¿Cómo califica la conducta docente en la Institución?

- a) Imparcial
- b) Secuaz
- c) Deshonesto
- d) Desinteresado

5. ¿Cuál es la actitud crítica docente en la Institución?

- a) Impasibilidad

- b) Infidelidad
- c) Afinidad

6. ¿Qué personalidad docente predomina en la Institución?

- a) Intransigente
- b) Gracioso
- c) Desorganizado

7. ¿Cuál es la reacción docente en la Institución?

- a) Imparcialidad
- b) Violencia física
- c) Ira y enojo

8. ¿Cuáles son los tipos de convenios en la Institución?

- a) Conciliados
- b) Forzadas
- c) Oportunos
- d) Insensatos

9. ¿Cuál es la conducta docente cotidiana en la Institución?

- a) Acertados, atentos
- b) Laboriosos, proactivos
- c) Sarcásticos, burlesco
- d) Rigurosos, Insultantes

10. ¿Cómo se refleja el ambiente de trabajo en la Institución?

- a) Peleas constantes
- b) Favoritismos y complicidades.
- c) Corrupción



ANEXO N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
DE LAMBAYEQUE

ESCUELA DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA



Cargo:

Nombres y Apellidos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos del Entrevistador:

Lugar y Fecha:

Código A: Relaciones Interpersonales Docentes

1. ¿Usted, de que manera calificaría las conexiones relacionales entre los educadores de la Institución?

.....
.....

2. ¿Cómo detalla el ambiente de trabajo en su Institución?

.....
.....

3. ¿A qué se deben las malas conexiones relacionales entre los educadores de la Institución?

.....
.....

4. ¿Cuáles son las fallas determinantes en las malas conexiones relacionales entre los educadores de la Institución?

.....
.....

5. ¿Cómo podrían mejorar las malas relaciones docentes en su Institución?

.....

.....

Código B: Métodos de Comunicación Asertiva

1. ¿Cuál es su opinión sobre la comunicación asertiva?

.....

.....

2. ¿Desde su punto de vista cómo la comunicación asertiva ayudaría a vencer los problemas relacionales?

.....

.....

3. ¿Existe interés de perfeccionar las conexiones relacionales entre los educadores en su institución?

.....

.....



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

HACE CONSTAR QUE:




**ZUÑIGA RODRIGUEZ LILIAN PAULA y HUARINDA GARCIA
ROSITA LIDA**

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado **"ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES, IE N° 125 "DIVINO NIÑO JESÚS", DISTRITO SAN IGNACIO, 2020"** (expediente N° 0205-2023-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del Título profesional de **Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial**, la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice de similitud del 19%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) **M. Sc. Virginia Sandoval Damián (Asesor)** según se determina en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (aprobado con Resolución N° 075-2023-CU de fecha 09 de marzo de 2023 y la Resolución N° 626-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos y de investigación y Guía de uso del Programa informático de detección de similitudes).

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 3 de mayo de 2023


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/jscm

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, M. Sc. SANDOVAL DAMIAN, Virginia., **usuario revisor del documento titulado:**
“Estrategías de Comunicación Asertiva para Mejorar Relaciones Interpersonales Docentes,
IE N° 125 “Divino Niño Jesús”, Distrito San Ignacio, 2020”

Cuyas autoras son: HUARINDA GARCÍA, Rosita Lida, **Identificado con documento de identidad 48339802** y ZUÑIGA RODRÍGUEZ, Lilian Paula. **Identificado con documento de identidad 48577256;**
declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 19% verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, noviembre del 2022

M. SC. SANDOVAL DAMIAN VIRGINIA

DNI: 16483281

ASESORA

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital



Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Rosita Lida Huarinda García
Título del ejercicio: INFORME DE TESIS DE POSGRADO
Título de la entrega: Tesis
Nombre del archivo: TESIS_Rosita_-_Lilian_TURNITIN.docx
Tamaño del archivo: 2.52M
Total páginas: 73
Total de palabras: 12,452
Total de caracteres: 71,835
Fecha de entrega: 04-nov.-2022 07:44p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1944949475

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

"Estrategias de Comunicación Asertiva para Mejorar Relaciones Interpersonales Docentes, IE N° 125 "Divino Niño Jesús", Distrito San Ignacio, 2020"

Tesis Presentada para Obtener la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Nivel Inicial

Investigadores: HUARINDA GARCÍA, Rosita Lida.
ZUÑIGA RODRIGUEZ, Lilian Paula.

Asesor: M. Sc. SANDOVAL DAMIAN, Virginia.
Lambayeque - Perú
2022

Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.


M. Sc. Sandoval Damian, Virginia

Asesora

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	1%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1%
5	www.tecoloco.com.gt Fuente de Internet	1%
6	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	xudarusutovupaf.weebly.com Fuente de Internet	1%
9	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%

M. Sc. Sandoval Damián, Virginia
Asesora

10	librode Mauro Lopez.blogspot.com	<1 %
11	banx.mx	<1 %
12	renati.sunedu.gob.pe	<1 %
13	1library.co	<1 %
14	repositorio.pucese.edu.ec	<1 %
15	dspace.cordillera.edu.ec	<1 %
16	riuc.bc.uc.edu.ve	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



M. Sc. Sandoval Damián, Virginia
Asesora