

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejora del clima institucional de la IE “Hogar San Antonio” Piura, periodo 2020**

Presentado para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

**Investigadora:** Lic. Robles Cardoza, Eliana Katherine

**Asesor:** M. Sc. Bocanegra Vilcamango, Beder

**Lambayeque - Perú  
2020**

# **Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejora del clima institucional de la IE “Hogar San Antonio” Piura, periodo 2020**

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



---

Lic. Eliana Katherine Robles Cardoza  
Investigador



---

Dra. Susan Fabiola Dejo Aguinaga  
Presidente



---

Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Secretario



---

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi  
Vocal



---

M. Sc. Beder Bocanegra Vilcamango  
Asesor



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



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

**N°639-VIRTUAL**

Siendo las **12:00 horas**, del día **lunes 10 de abril de 2023**, se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/vuy-mksh-buw>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°2263-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **09 de diciembre de 2022**, integrado por:

Presidente : **Dra. Susan Fabiola Dejo Aguinaga.**

Secretaria : **Dra. Martha Ríos Rodríguez.**

Vocal : **Dr. Jorge Isaac**

**Castro Kikuchi.** Asesor Metodológico :

**M.Sc. Beder Bocanegra Vilcamango.** Asesor

Científico : \_



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“RELACIÓN IMPLÍCITA ENTRE ESTRATEGIAS SOCIOAFECTIVAS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA IE HOGAR**

**SAN ANTONIO-PIURA, PERIODO 2020”**; presentada por la tesista **ELIANA KATHERINE ROBLES CARDOZA**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Gerencia Educativa Estratégica.**

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 sustentante, quien procedió 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 **13:00 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. Susan Fabiola Dejo Aguinaga Dra. Martha Ríos Rodríguez Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi**

**PRESIDENTE**

**SECRETARIA**

**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.

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo M. Sc. Beder Bocanegra Vilcamango asesor de tesis de la estudiante Eliana Katherine Robles Cardoza titulada: “Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejora del clima institucional de la IE “Hogar San Antonio” Piura, periodo 2020”, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 25 de octubre de 2023



---

Bach. Eliana Katherine Robles Cardoza  
Investigadora principal



---

M. Sc. Beder Bocanegra Vilcamango  
Asesor

## **DEDICATORIA**

- A nuestro Padre Celestial, quien bendice e ilumina todos mis momentos.
- A mi pequeño angelito, mi hijo Immannoll, quien es mi motivación más grande para concluir con éxito este proyecto de tesis.
- A mi madre, por su apoyo moral y entusiasmo que me brinda para seguir adelante en mis propósitos.
- A mi esposo, por ser mi apoyo para poder culminar este proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor por el tiempo y esfuerzo que dedicó a compartir sus conocimientos.

## TABLA DE CONTEN IDOS

|   |    |
|---|----|
| Resumen/abstract.....   | 6  |
| Introducción.....   | 8  |
| Capítulo I. Diseño teórico.....   | 10 |
| 1.1. Antecedentes.....  | 10 |
| 1.2. Base teórico.....  | 13 |
| 1.2.1. Inteligencias múltiples.....   | 13 |
| 1.2.2. Inteligencia emocional.....  | 14 |
| 1.2.3. Desarrollo socioafectivo.....  | 18 |
| 1.2.4. Las intrapersonales como dominio de la manifestación emocional.....            | 18 |
| 1.2.5. Las relaciones interpersonales en el escenario educativo.....                  | 18 |
| 1.2.6. Tipos de relaciones interpersonales, el escenario del desarrollo personal..... | 19 |
| 1.2.6.1. Relaciones interpersonales en el entorno social.....                         | 20 |
| 1.2.6.2. Las relaciones interpersonales y la familia.....                             | 20 |
| 1.2.6.3. Las relaciones Interpersonales en la escuela, un constructo Emocional.....   | 21 |
| 1.2.7. Características de las relaciones interpersonales.....                         | 21 |
| 1.2.8. Estilo de relación interpersonal.....  | 23 |
| 1.2.9. El desarrollo humano y las manifestaciones socioafectivas.....                 | 23 |
| 1.2.10. La formación socioafectiva.....   | 24 |
| 1.2.11. El control emocional en relación con la comunicación eficaz.....              | 25 |
| 1.2.12. El valor de la participación como comportamiento emocional.....               | 25 |
| 1.2.13. El comportamiento emocional en relación el tipo de motivación.....            | 26 |
| Capítulo II. Métodos y materiales.....  | 28 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación.....  | 28 |
| 2.2. Técnicas e instrumentos de recolección.....                                      | 28 |
| 2.3. Población, muestra.....  | 29 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos, equipos y materiales.....                               | 29 |
| Capítulo III. Resultados y discusión.....   | 30 |
| 3.1. Resultados.....  | 30 |
| 3.2. Discusión.....   | 44 |
| Capítulo IV. Conclusiones.....  | 51 |
| Capítulo V. Recomendaciones.....  | 52 |
| Bibliografía referenciada.....  | 53 |
| Anexos.....   | 56 |

## RESUMEN

El estudio tiene como objetivo identificar la relación entre las estrategias socioafectivas y el clima institucional en la institución educativa San Antonio del distrito de Piura. El análisis de las categorías permite comprender el comportamiento humano dentro de la IE, sobre todo porque se trata de la interacción humana dentro de la escuela. Se trata de un estudio cualitativo descriptivo basado en la observación. El hallazgo es importante porque ha permitido comprender que el clima institucional no es una categoría independiente de las estrategias socioafectivas, al menos dentro del escenario de la IE “Hogar San Antonio”, de Piura.

Por otro lado, se ha identificado que las estrategias socioafectivas son construcciones socioculturales que se perviven y se trasladan en la medida que el docente interactúa con sus pares. Conceptuar ambas categorías puede ser un ejercicio arbitrario porque se trata de comportamientos humanos, los mismos que no son estáticos porque dependen del estado emocional y de la circunstancia donde se ha desarrollado la convivencia.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Clima institucional. Gestión

## SUMMARY

The study aims to identify the relationship between socio-affective strategies and the institutional climate in the San Antonio educational institution in the district of Piura. The analysis of the categories allows us to understand human behavior within EI, especially since it is about human interaction within the school. It is a descriptive qualitative study based on observation. The finding is important because it has allowed us to understand that the institutional climate is not an independent category of socio-affective strategies, at least within the scenario of the EI “Hogar San Antonio”, in Piura.

On the other hand, it has been identified that socio-affective strategies are sociocultural constructions that are survived and transferred to the extent that the teacher interacts with their peers. Conceptualizing both categories can be an arbitrary exercise because they are human behaviors, the same ones that are not static because they depend on the emotional state and the circumstance where the coexistence has developed.

**Keywords:** emotional intelligence, institutional climate. Management

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del proceso educativo es menester de la escuela y en ella se constituyen una serie de comportamientos que configuran el clima institucional y todo aquello que es parte de la escuela, independientemente del tipo de institución y escenario donde se desarrollen los procesos.

El estudio se justifica porque representa el esclarecimiento teórico de las dos categorías como el clima institucional y las estrategias socioafectivas, se trata de dos elementos no subyacentes al desarrollo humano y que al mismo tiempo son recurrentes en la formación humana. El estudio, basado en la observación, caracteriza el clima institucional como una categoría muy compleja y diversa que no puede definirse como consecuencia de las estrategias socioafectivas o viceversa. Se trata de valorar el comportamiento humano de los docentes, directivos, padres de familia y estudiantes porque son protagonistas y son parte de una realidad como es la escuela.

El estudio tiene como objetivo identificar el nivel de relación entre las estrategias socioafectivas y el clima institucional en la institución educativa San Antonio del distrito de Piura, con la finalidad de comprender el rol de los docentes y la comunidad educativa. A nivel de objetivos específicos se trata de *caracterizar las estrategias socioafectivas como un constructo principal en la IE Hogar San Antonio del distrito de Piura*, con la finalidad de explicar el papel del docente cuando desarrolla el proceso de enseñanza. Otro de los objetivos ha sido *identificar el contexto del clima institucional en relación con el desempeño docente de la IE Hogar San Antonio del distrito de Piura*, con la finalidad de caracterizar una parte del escenario donde se desarrolla el docente. Finalmente, el tercer objetivo ha sido *analizar el clima institucional en el contexto de las relaciones interpersonales de los docentes y estudiantes*, considerando que se trata de un estudio descriptivo-explicativo que ha permitido analizar el comportamiento humano en relación con dos categorías que trascienden porque define el modo y las formas de comunicarse internamente.

En el capítulo I, se desarrolla el análisis del objeto de estudio dentro de un contexto amplio para comprender como se ha desarrollado los estudios en cuanto a las dos categorías. Se

identifica el surgimiento del problema desde la observación misma, lo que permite discriminar el rol de las estrategias socioafectivas y las condiciones del clima institucional. En el capítulo II, se registran antecedentes que explican el comportamiento de las categorías, se asume una postura teórica que da lugar a comprender que las categorías no son independientes aunque puede decirse que cierta dependencia provee cierta caracterización del comportamiento humano dentro de la escuela.

En el capítulo III, se discute teóricamente las relaciones entre las categorías con la finalidad de evidenciar que el clima institucional es un estado de percepción humana que depende de cómo los docentes manifiestan un comportamiento dentro de la escuela.

La metodología de estudio se ha basado en la observación del comportamiento de los docentes y análisis documental de ambas categorías con el fin de corroborar la relación entre el clima institucional y las estrategias socioafectivas

# **CAPITULO I:**

## **DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

Los estudios que tratan de analizar estas categorías brindan mucha información compleja como para. Los estudios como el que plantea García (2008) buscan registrar las relaciones entre el ejercicio del currículo y la naturaleza del desempeño, para ello se utilizó a 200 estudiantes como muestra, el estudio fue no experimental y encuentra que la relación del análisis es muy significativa. Este hallazgo es importante en la medida que las categorías son elementos que permiten caracterizar el comportamiento humano desde el hecho mismo del actuar como ente dentro de un espacio determinado.

Otro ejemplo de ello es el estudio que plantea Milla (2008) en el sentido de analizar el clima organizacional y el rendimiento académico en estudiantes de educación básica regular. Este análisis desarrolla otro escenario en el cual el desempeño docente está vinculado al desarrollo de actitudes y es evidente que el comportamiento tanto del docente como de los estudiantes muestran ciertas características asociadas a las estrategias socioafectiva y la mejora del clima escolar.

En este mismo proceso, Ascencio (2007) buscó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, mediante el estudio descriptivo tanto en estudiantes y docentes. El autor concluye en que existe una relación entre las relaciones interpersonales y la forma cómo se desempeña el docente. Identifica que dentro de un espacio hostil la fragilidad de las relaciones humanas genera frustración. Desde ya se puede avizorar que el comportamiento humano es muy complejo, por lo que cualquier investigación que analice estas categorías en escenarios distintos siempre hallará resultados distintos. Núñez (2006) investigó las relaciones entre el clima institucional y la forma como se vincula con la satisfacción dentro del espacio laboral, se trató de un estudio correlacional de tipo descriptivo. El autor concluye que el clima institucional depende mucho de cómo se relaciona con la forma de percibir la satisfacción personal. En esta misma línea, Palma (2004) concluye que dentro de un grupo

de 40% de la muestra definen que su desempeño está en mejora continua y el 27% afirma su indiferencia hacia el desempeño. En este estudio es evidentes que las estrategias socioafectivas son elementos importantes que caracterizan el rol del docente y por ende describen el desempeño docente.

Por otro lado, Rincón (2005), en el estudio de naturaleza descriptiva correlacional tuvo como objetivo identificar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente (Andahuaylas), este estudio concluye que el desempeño docente es bajo dentro del valle donde se ha realizado la investigación; sin embargo, plantea una salvedad en el sentido de que si el director asume cierto estilo de liderazgo es posible incrementar el tipo de desempeño. Otra evidencia de cómo las estrategias socioafectivas tienen relaciones implícitas en el clima institucional, por cuanto el desempeño docente tiene arraigo y genera expectativas, todos los docentes tienen ciertas características y utilizan mecanismos de defensa cuando las relaciones interpersonales son materia de análisis.

Siguiendo el registro de antecedentes, Caligiore (2005) intenta diagnosticar el clima institucional y el desempeño docente, el estudio es descriptivo y de proyecto factible, utilizó una muestra de 86 profesionales. El estudio logró demostrar que el 2.96, de un rango del 1 al 5 asume que está de acuerdo al percibir el funcionamiento o desarrollo del proceso organizacional. El autor concluye en que existe la necesidad de adecuar el funcionamiento estructural de la institución educativa con el fin de mejorar las decisiones. El estudio que plantea el autor caracteriza, significativamente, el rol del docente en relación con el tipo de organización dentro de la institución. Nieves (1997) plantea un estudio descriptivo correlacional y utiliza 3° docentes y 60 estudiantes, el estudio demuestra que existe una relación baja pero positiva. Este hallazgo permite caracterizar el rol del docente y sus formas de entender las estrategias socioafectivas cuando se produce las interacciones humanas.

Los antecedentes registrados no son los únicos, sin embargo, reflejan el tipo de relaciones que se definen cuando se observa el comportamiento humano, en este caso es evidentes que el clima institucional y las estrategias socioafectivas tienen elementos implícitos, muchas veces no son evidentes, por cuanto se puede valorar que dentro de cualquier institución educativa el ser humano es complejo que ofrece muchas potencialidades o limitaciones, estas

están centradas en el desarrollo de las estrategias socioefectivas, ello depende mucho del estilo de crianza o educación desarrollados con el tiempo y cómo es que el contexto facilita o interrumpe el desarrollo humano. La escuela de cualquier zona dentro del ámbito geográficos no es exenta de estos procesos.

## 1.2. Base teórica

### 1.2.1. Inteligencias múltiples, en el contexto de las estrategias socioafectivas

Mucho se ha discutido sobre las teorías sobre la inteligencia humana, sobre todo cuando se trata de valorar el desempeño dentro de contextos complejos. Para Gardner es importante valorar los diversos tipos de inteligencia, puesto que no se considera una unidad, es todo lo contrario; es decir, el ser humano ofrece potencialidades y limitaciones, lo que, en buena cuenta, se llama inteligencias múltiples. A lo largo de diversas investigaciones se define como la capacidad que tiene el individuo y que le permite proyectarla en generar productos dentro de un espacio cultural. Dentro de este proceso del conocimiento y bajo la perspectiva de Gardner las

- a) *Inteligencia intrapersonal.* Se trata de la diversidad de conocimientos que una persona posee sobre sí mismo en relación con los demás. Eso quiere decir que el autoconocimiento es importante en la vida personal, el aspecto emocional, la diversidad de sentimientos, las formas de distinguir ciertas emociones hacen que el ser humano sea diferente y al mismo tiempo sea poseedor de inteligencias debidamente caracterizadas. Por tanto, cada persona es distinta por sus notables modelos referenciales y que le genera cierta eficacia cuando se desarrolla en escenarios distintos.
- b) *Inteligencia interpersonal.* Se trata de una capacidad fundamental que permite lograr una distinción entre los demás semejantes. Se trata también del autoconocimiento, este proceso y de modo particular identifica los diversos estados de animosidad cuando se interactúa, es evidente las motivaciones e intenciones frente a cada proceso. No todas las personas tienen este privilegio y

quienes lo tienen asumen el poder del liderazgo, asumen retos para manejar masas, se desempeñan dentro de espacios cuyo poder es importante sobre los demás.

### **1.2.2. Inteligencia emocional**

Los diversos tratados sobre esta categoría sirven de plataforma para comprender el rol del ser humano dentro de su campo laboral, cuando se habla de estrategias socioafectivas, se refiere a muchos conceptos vinculados con lo emocional, en este caso Goleman (1996) hace un ejercicio importante para rescatar la importancia del lado emocional al momento de diseñar o caracterizar el clima institucional.

Asociando las estrategias socioafectivas y en la percepción de Goleman se entiende que una persona es inteligente emocionalmente cuando se desempeña mediante un numeroso y amplio número de estrategias y de ellas se puede escribir muchísimo por cuanto se trata de la caracterización del ser humano de cómo puede manejar el autocontrol, como domina sus emociones, en qué momento puede notarse entusiasmado, como expresa el autoconocimiento y el nivel de sociabilidad. Una serie de rasgos que definen el estado humano en cuanto a la capacidad para ser empático, saber escuchar o haber desarrollado la capacidad de escucha, resolver problemas, identificar conflictos, ser colaborativo, etc. Toda esta gama de comportamientos o manifestaciones se dan en cualquier circunstancia entusiasmo, perseverancia, capacidad de automotivarse, relaciones interpersonales, recibir y comprender los sentimientos de los demás, expresión emocional, autoconocimiento, sociabilidad, empatía, arte de escuchar, resolver conflictos, colaborar con los demás, control de los impulsos, diferir las gratificaciones, autorregular nuestros estados de ánimo, manejo de la ansiedad y optimismo entre otros.

Los antecedentes a los estudios de la inteligencia emocional están registrados por Salovey y Mayer (1997p. 99), quienes proponen y definen un método con capacidad para poder manejar las emociones. Este método está centrado en cuatro formas/técnicas:

- a. *Se trata de tener la capacidad para identificar las emociones*, pues se sabe que estas contienen información que conecta con el mundo; dicho de otro modo, las emociones con puentes comunicantes entre el hombre y el contexto, esta conexión determina el

tipo de comportamiento. Por ejemplo. Un docente que reconoce sus emociones cuando trabaja con una persona que no conoce mucho, sus manifestaciones son distintas a otras personas.

- b. *Saber utilizar las emociones* tiene implicancias en el estado emocional (ánimo) en relación con algún tipo de pensamiento que se produce en el momento ya sea porque se producen el primer contacto o recuerda algunos datos. El manejo de las emociones permite tener mejores pensamientos, ello quiere decir que el modo de sentirse permite desarrollar el tipo de pensamientos que conduce a la toma de decisiones. La relación: emoción-pensamiento es contundente y define el tipo de comportamiento dentro de grupos sociales.
- c. *Es necesario comprender las emociones*, se trata de comprender que las emociones no son acontecimientos de tipo aleatorio, están concebidos como una serie de causas que se conectan, se sabe que las emociones cambian repentinamente debido a que las reglas de juego en el grupo así lo generan. Por lo tanto, identificar las emociones no es suficiente dentro de espacios conflictivos o cuyo número de personas es amplio, en este contexto comprender las emociones tiene implicancias en el desarrollo humano.
- d. Saber manejar las emociones, ello implica que el dominio o control emocional es necesario por cuanto existe información influyente en el tipo de pensamiento. El cultivo de malas emociones conduce a hechos lamentables, en realidad se trata del razonamiento puro como producto del buen manejo emocional.

Los primeros modelos explicativos de las emociones, que derivaron en la teoría de Cannon y Lange (en Saavedra, 2010), permitieron comprender que las emociones son el producto entre el poder del estímulo y las interacciones sociales, siempre y en lo sucesivo las relaciones están basadas la naturaleza del sentimiento que puede presentarse de manera inesperada. De este modo queda establecido que la escuela es el centro que estimula y que fisiológicamente el docente asume y manifiesta una serie de emociones. En la misma perspectiva, González (2006) considera que las emociones, al menos, tienen tres espacios cuyas relaciones son siempre la condición humana; es decir, las condiciones de la vivencia humana, los procesos fisiológicos de las vivencias y como se manifiesta cualquier comportamiento expresivo. Esta última perspectiva le corresponde a Schmidt-Atzer.

El tratamiento de las emociones desde cualquier punto de vista ha permitido registrar algunas diferencias individuales cuando se habla de las expresiones emocionales. La escuela es el primer factor consciente de cómo se convierte en el factor socio-cultural, por lo tanto, adquiere la condición de ser fisiológica sin dejar de ser subjetiva, porque las emociones tienen esa característica Kring y Gordon (en Saavedra, 2010), por ejemplo, analizaron esta condición en relación con las diferencias sexuales y emocionales en individuos que transitaban en sus estudios universitarios. En este registro se trató de notar la diferencia entre varones y mujeres para demostrar quiénes tendrían más y mejor expresión facial cuando observaban películas con fuerte dosis emocional. Como resultado es que las mujeres manifestaron un fuerte comportamiento emocional, es decir, siempre fueron más expresivas. Esta investigación llevada al plano de la educación y en la escuela donde se ha realizado el estudio las relaciones son las mismas, porque lo que las condiciones de los factores que estimulan siempre van a generar emociones o expresiones emotivas.

El comportamiento humano y no necesariamente el docente que se desarrolla en la escuela se define por su expresión emocional que responde a la condición natural como es la fisiología y la misma experiencia que se puede vivir.

Davidson y Cacioppo (en Saavedra, 2010) afirman que cuando una persona manifiesta una expresión facial de algo básico le permite constituir una enorme experiencia subjetiva, del mismo modo cuando el individuo crea una expresión falsa es evidente porque los rasgos no son los mismos. En el plano escolar y de acuerdo con el estudio realizado, el docente casi siempre aparenta ciertas emociones, trata de sobrellevar el estado de ánimo adverso, porque ha desarrollado la capacidad para disimular el mal estado. Este tipo de comportamiento es inevitable y es notorio cuando el individuo reacciona de modo natural, hasta se puede notar como una costumbre.

Cualquiera de las manifestaciones emocionales, según Álvarez de Arcaya Ajuria (2003), pero principalmente la expresión no es más que una forma de comunicación no verbal, que de cierto modo caracteriza el papel de los individuos sin tener que relacionarla con alguna condición cultural, de otro modo, se puede afirmar que las expresiones emocionales son propias del individuo sin importar el escenario, de tal manera que el docente es expresivo más o menos que en la escuela y será menos o más que en otro escenario o dentro del contacto

social. Con este alcance, se entiende que las caretas son formas de existir en determinados momentos en los cuales la interacción humana se desarrolla.

El desarrollo de las “formas de ser” se manifiesta por medio de las emociones como respuestas mediadas e inmediatas ante el interlocutor, aunque no se sepa cómo es que se generan o por medio de qué se genera. El docente está siempre expuesto al poder de las emociones de sí mismo y de terceros y por lo tanto puede ser que todas las emociones sean la consecuencia desagradable dentro del proceso comunicativo.

### **1.2.3. Desarrollo socioafectivo**

Cuando se habla de desarrollo afectivo tiene que referirse a las diversas manifestaciones emocionales que las personas demuestran, desde la perspectiva de Goleman, en sus aportes advierte que el actuar emocionalmente bien hace que las personas demuestren ciertas competencias, éstas tienen algunas configuraciones muy propias de cada persona que cohabita dentro de las instituciones educativas cualquier sea su naturaleza.

El desarrollo emocional de las personas puede compararse con otras especies, sin que se manifieste algunos resquicios que generen contradicciones, de allí que cada persona puede y debe manejarse dentro de sus propios escenarios, es decir, su contacto con las personas tendrá ciertas características.

### **1.2.4. Las relaciones intrapersonales como dominio de la manifestación emocional**

El individuo tiene todas las posibilidades de conocer al resto y conocerse así mismo, es parte de la constitución humana, que otros denominan identidad, carácter, personalidad. Cualquiera de estas formas constituyen parte de las relaciones intrapersonales.

Dentro del campo educativo, el docente tiene las mismas posibilidades, es decir autoconocerse en diversos planos: emocional, motivacional, conceptual, principios, creencias, valores, perspectivas. De este modo se constituye el autoconocimiento como una experiencia de valoración y reconocimiento de quién frente a sí mismo y cómo es frente a los demás.

### **1.2.5 Las relaciones interpersonales en el escenario educativo**

El desarrollo humano y sus diferentes manifestaciones están centradas en el tipo de relaciones, la clasificación de ellas ha permitido caracterizarla de tal manera que las personas son calificadas de cierto modo, en este sentido cuando una persona interactúa con otras o con grupos en realidad se describe el tipo de trato personal y cómo es que se produce la interacción, cómo es el contacto, cómo es la comunicación y como se ha establecido entre ellas. Para Ruiz (2004), citado por Chávez (2015). “Es la capacidad de actuaciones aprendidas al involucrarnos y adaptarnos a los demás, de comunicarnos entre sí con una o más personas, con respeto y estableciendo lazos de comunicación efectivos”. Se puede focalizar el sentido que tiene una relación interpersonal, es la reciprocidad humana y que al mismo tiempo se refleja como el conjunto de estrategias que hacen posible para comunicarse efectivamente. Por ejemplo, saber escuchar, saber comunicar, saber encarar un conflicto, ello implica la manifestación de una expresión real y verídica. No se descarta que se trate de cualquier tipo de conducta, incluso una conducta inadecuada forma parte de la interacción y que por ello el ser humano se caracteriza. Por ejemplo, para Rosales (2014), “las relaciones interpersonales permiten a las personas evidenciar conductas sanas y productivas para vivir en amor, armonía y progreso”, esta propuesta, un tanto idealista es importante en la medida que el comportamiento o expresiones emocionales sean de este modo, lo ideal sería que el hombre actúe de este modo, sin embargo, se estaría negando los extremos de las emociones como el odio, la indiferencia, la cólera, la ira, etc. Dentro de las prácticas emocionales cuando se interactúa todo apunta al sentido del bien común, después de todo el comportamiento humano es así, todos tienen ideales, todos apuntan a que la armonía dentro del escuela tenga la misma perspectiva.

#### 1.2.6. Tipos de relaciones interpersonales, el escenario del desarrollo personal

##### 1.2.6.1. Relaciones interpersonales en el entorno social

Antes y después de la pandemia se ha identificado una sociedad más cambiante, la instrucción de la tecnología ha marcado un antes y un después y con ello el comportamiento humano ha sido una manifestación por medio de aplicaciones, una de ellas es el WhatsApp, por medio de esta aplicación y la incursión de los emoticones han marcado una forma de comportamiento humano cuya interacción ha sobrepasado el límite de las propias comunicaciones.

Cuando se habla de las relaciones interpersonales en el entorno social se debe entender que es un factor social que responden a modelos propios de la sociología y la misma psicología, ambas posibilidades no dejan de lado la sensibilidad humana, cada grupo humano puede o no ser sensible a cualquier factor externo, el control emocional muchas veces depende del grupo antes que del mismo individuo, por ello es que el tránsito de la heteronomía a la autonomía siempre tiene un sesgo en las emociones y empatía humana, es necesario reconocer que manejar las emociones o tener control sobre ellas implica el desarrollo de una serie de capacidades, por ejemplo el sentido del humor, la risa, etc. Dentro de cualquier espacio el humor es una manifestación humana muy propia de las emociones y el control de ellas, por algo no siempre una persona sonríe y si es que lo hace es porque comprender el sentido de la interacción, en la que trasciende el conocimiento y autoconocimiento.

#### 1.2.6.2. Las relaciones interpersonales y la familia

En cualquier escenario, el rol de las personas está supeditado a los espacios donde se ha desarrollado o se pretende desarrollar, la familia es el primer espacio donde se constituye una estructura emocional, la madre es quien trasciende en ello, el núcleo familiar, el tipo de familia son recurrentes factores que tienen un arrastre significativo en la formación humana y en el desarrollo de las emociones. Los patrones sociales de familia tienen efectos en otros espacios como la escuela, el club, la calle, el barrio, los espacios académicos, muchas veces por estos rasgos una persona es más evidente que otra y con ello se ha configurado una tipología y una forma de ser. Entonces las relaciones interpersonales son construcciones sociales en las cuales el individuo se ha desarrollado.

#### 1.2.6.3. Las relaciones interpersonales en la escuela, un constructo emocional

La escuela y los propios procesos en los cuales se encuentra hay siempre una transmisión de conocimientos seguidos de los valores. Este proceso simple o complejo ha permitido darle un espacio propio a la misma psicología y las ciencias derivadas de ella como la psicología clínica, educativa, social, política, deportiva, porque se entiende que el comportamiento humano es complejo y diversos, de este modo se puede identificar que las emociones como constructo es la manifestación natural donde el individuo se ha desarrollado, el proceso de enseñanza y aprendizaje es evidente mediante la interacción emocional. De tal manera que

el contexto juega un papel importante en la medida que el individuo haya establecido algunas relaciones, este proceso no es individual, sino que la conducta humana también aporta al desarrollo humano, sin desmedro de las concepciones humanas.

#### 1.2.7. Características de estrategias socioafectivas

##### a. *Honestidad y sinceridad*

Se trata de un comportamiento que tiene énfasis en cualquier forma de existir, se honesto implica no mentir, no ser hipócrita, este tipo de manifestación humana permite explorar límites entre los individuos, las interacciones ajenas a la honestidad caracterizan a la mentira como una cultura que niega la existencia humana hacia el bien común

##### b. *Respeto y afirmación*

Entre otras formas de convivencia, se entiende que el respeto es un valor constituido en la escala axiológica del docente y se encuentra en correspondencia con el de la escuela, un individuo que respeta y exige se entiende que su interacción es muy propia y la caracteriza naturalmente. El docente que cultiva el respeto asume un paradigma para el proceso de interacción emocional sea la más efectiva.

##### c. *Compasión*

Los actos fallidos de los individuos son muy complejos y al mismo tiempo abren la posibilidad para ver seres bondadosos frente casos que generan compasión. El desarrollo emocional asociado a la compasión constituye una capacidad humana que permite identificarse con el ser que tiene limitaciones, no existe discriminación por ello, porque ser compasivo es una forma de vivir en cualquier espacio.

Las relaciones interpersonales compasivas se desarrollan con la capacidad humana de identificarse con el otro, de ponerse psicológicamente en el lugar del otro.

##### d. *Comprensión y sabiduría.*

Es la demostración tácita y humana que permite caracterizar cómo el individuo es inteligente cuando sabe interactuar, ello implica asumir que los actos se dan dentro de la libertad y honestidad.

Las cuatro formas de manifestar las emociones son muy particulares para el desarrollo personal. El desarrollo de la personas mediante el conjunto de estrategias metodológicas será siempre una puerta abierta a otro tipo de intervención porque cada persona es capaz de desarrollar o crear contextos donde se pueda sentir bien, la teoría de la inteligencia emocional ha rebasado todo límite para comprender el papel de las capacidades humanas cuando se habla de la gestión. Desde ya asumimos que una persona con cierto tipo de liderazgo requiere del control emocional para poder encarar formas y estereotipos socioculturales.

#### 1.2.8. Estilo de relación interpersonal

Se distingue dos situaciones para comprender el papel de la inteligencia emocional como postulado, si bien, existen diversos enfoques como para comprender la naturaleza del comportamiento humano mediante las emociones. Se trata de una capacidad importante para naturalizar el aporte a la gestión y las relaciones humanas. Por ello se distingue que los comportamientos humanos pueden ser distintos y no consignar un solo modelo dentro de espacios reducidos. Por ello se asume que cada persona demuestra siempre una careta de acuerdo a ciertas circunstancias. Esta propuesta no niega que cada persona por más capaz que sea o demuestra todas las competencias siempre tendrá rasgos que puede negar toda posibilidad de ser lo que debe ser emocionalmente. De todo esto se desprende los siguientes estilos que guardan siempre algunas formas comunicativas: *estilo agresivo*, *estilo pasivo*, *estilo asertivo*. Ninguna de las propuestas de estilos puede negar la capacidad emocional de las personas, el control emocional es una demostración circunstancial que repercute en el clima institucional de las instituciones, el clima institucional es una consecuencia o un factor que determina el desarrollo de la persona emocionalmente, dentro de un clima hostil se puede esperar muchas formas de coexistir, puede ser lo contrario donde el clima es favorable.

#### **1.2.9 El desarrollo humano y las manifestaciones socio-afectivas**

Cualquier estrategia desarrollada con el fin de naturalizar el desarrollo humano se define como una demostración de saberes propios y adquiridos, la socio-afectividad debe ser entendida como la figura que reúne una serie de elementos capaces de dominar o sabe controlar las emociones. Este proceso y sus implicancias en el desarrollo profesional generan

estado de afecto y preocupación por sí mismo y por los demás. Quiere decir que dentro de una escuela las relaciones interpersonales tienen este matiz corpóreo donde las estrategias socioafectivas marcan la diferencia, por lo tanto, depende del mismo docente cuando el clima institucional tiene ciertas características que segregan a unos y admiten a otros. Esta discriminación es absoluta en tanto el poder de las emociones así lo define. Las manifestaciones socio-afectivas son naturales y desarrolladas con el tiempo y ello conduce a estructurar, de cierto modo, un modelo moral que haría posible comprender el paso de la heteronomía a la autonomía

#### 1.2.10. La formación socioafectiva

Tanto la escuela como el hogar son espacios para la formación emocional, ello implica el desarrollo o adquisición de algunas formas de actuar (estrategias socioafectivas); sin embargo, en la actualidad no siempre se puede identificar cómo la familia lo hace o cómo la escuela lo pudo lograr en escenarios complejos. Desde esta parte del estudio se comprende que las estrategias socio-afectivas que ha desarrollado el niño son las que el docente manifiesta en la escuela y con ello el poder de sus emociones sin control pueden afectar, sin embargo, del otro lado de la escena se tejen otras estrategias como la tolerancia o la empatía para “saber comprender” al otro. Los diversos motivos o formas de comportamiento humano se producen en la familia y la escuela, en estos espacios las referencias son únicas y se comportan como modelos de vida, el tipo de emociones se traslada de generación en generación, donde los cambios pueden ser influencias negativas y ajenas a cualquier intención humana.

#### **1.2.11. El control emocional en relación con la comunicación eficaz**

Dentro de la familia o la escuela, la comunicación es vital para desarrollarse humanamente. Ello implica ser consciente de la emisión del mensaje y el poder que tiene sobre el receptor, pero al mismo tiempo, este último tiene sus propias percepciones de cómo funciona este proceso. Uno de los factores asociados a las estrategias socioafectivas es “saber comunicar”, el uso de una estrategia socio-afectiva puede ser deficiente debido a la comunicación. Se entiende entonces que dentro de una escuela los sistemas de comunicación deben ser

suficientes y eficaces puesto que la comunicación o el proceso comunicativo no es el mismo cuando se trata de personas con diferentes pensamientos o emociones.

Autores como Fischman (200) sostienen que la comunicación dentro del desarrollo de las emociones debe ser efectiva, y esta solo se logra cuando el líder (docente) entiende que la capacidad de escucha es bien utilizada. Ello implica manejar estrategias propias de la comunicación sustentadas en la confianza, caso contrario, el proceso de interacción sufre consecuencias que pueden deteriorar las relaciones humanas. (p.110)

El aporte es importante y se añade al uso de las estrategias socio-afectivas por cuanto saber comunicar es importante en la vida de las personas. El clima institucional depende de cómo se ha construido los sistemas de comunicación y dentro de ello se sustenta el hecho de que las emociones son manifestaciones maduras de los individuos. Las relaciones entre las estrategias socio-afectivas y el clima institucional son fuertes y es necesario comprenderlas en todo sentido del concepto.

#### **1.2.12. El valor de la participación como comportamiento emocional**

Cuando se construyen las relaciones sociales, humanas, emocionales se debe entender que la participación es el grado de compromiso frente a cualquier comportamiento emocional. En el caso de la escuela y las formas de organización se puede definir que existen grupos y equipos de trabajo, órganos colegiados, en ellos socializan los padres de familia, los escolares, los docentes por medio de grupos, los directivos. De esta relación caracterizada de diversas maneras se entiende que el clima de trabajo genera percepciones que pueden caracterizar el clima institucional. Estos procesos sociales son importantes en la medida que las emociones son evidencias importantes que describen cómo es la participación dentro de grupos pequeños o grandes dependiendo del tamaño de la institución.

#### **1.2.13 El comportamiento emocional en relación el tipo de motivación**

Para Robbins (1987) es importante valorar la motivación para saber comunicar, ello implica reconocer que se trata del deseo para hacer mucho esfuerzo, ello pretende lograr las metas

que la organización decide, ello se da porque existe mucha relación con las necesidades individuales e institucionales (p.123). En este proceso social dentro de la escuela es evidente que las estrategias socio-afectivas son recurrentes ejercicios que definen el clima institucional sin importar cómo se ha concebido las formas de comunicación. El desempeño de los docentes no siempre depende de sí mismo, el control o descontrol de los estudiantes genera también otras actitudes que repercuten en el estado emocional del docente, con ello es que resulta significativo dominar las emociones.

En esta misma línea de la investigación Fischman (2000) admite que la motivación es una categoría continua durante largos períodos y permite el desarrollo de vínculos amicales como la lealtad entre individuos y con ello el control emocional o las estrategias socio-afectivas tienen cierto matiz que da origen a la caracterización de los estilos de comunicación. Institucional y con ello una cultura sustentada en las buenas relaciones humanas.

#### 1.2.14. Clima institucional

Según Alves (2000) se trata de una de las tantas resultantes que los individuos crean y desarrollan lo suficientemente dentro de espacios como la escuela. Se entiende que los buenos niveles de comunicación (respeto, sentimientos buenos, ambiente adecuado, aceptación de uno mismo) generan emociones positivas y ello permite el desarrollo institucional (p.124). La idea de ser la consecuencia dependerá mucho del tipo de estrategia socioafectiva. Por cuanto el clima institucional siempre será el tipo de percepción que se ha configurado antes o después del manifiesto de cada estrategia socioafectiva.

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83). Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el

espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103). Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95). Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187). Peiró (2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo. Sandoval (2001), sostiene que: Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34). Por su parte, Farjat (1998) dice que: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado” (p. 68). 12 Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21). También, es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), considera que: El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela.

## **El clima institucional y la comunicación eficaz**

Estilo de comunicación basado en resultados con la finalidad de optimizar el uso de recursos, se trata de un estilo en el que confluyen una serie de estrategias y capacidades para comunicar mediante estrategias, la comunicación eficaz desarrolla otras capacidades vinculadas a la capacidad de escucha generando una sinergia en la gestión, la comunicación eficaz no considera otras formas antagónicas a ellas, es eficaz en razón de la defensa de la optimización de los recursos de todo tipo.

## **Clima institucional y el nivel de participación**

Es el concurso individual o colectivo de todos los agentes educativos, distingue el nivel si solo se compara con el proceso de involucramiento, cuando el personal solo se compromete asume un tipo de comportamiento no tan contundente en comparación con una persona comprometida, se trata de cómo las personas participan de la gestión desde el lugar que les corresponde asumiendo un conjunto de estrategias para ello, la participación en este caso tiene dos características: el proceso de involucramiento y el sentido de compromiso con el ideario de la institución.

## **Nivel de motivación**

Se trata de la predisposición para el trabajo dentro de la institución, se inclina por la presentación de alternativas y opciones ante las limitaciones para mejorar todos los procesos, el docente motivado no encuentra limitaciones, asume el reto para la solución, propone, discute, cuestiona, reflexiona y toma decisiones frente a los problemas. Representa el grado de aceptación del reto para responder creativamente ante el modelo de gestión.

## **Nivel de percepción**

Se trata del desarrollo de conceptos que operativizan información con la finalidad de caracterizar un estado de los procesos, las formas de percepción determinan el estado de las mismas, se trata de juicios muchas veces subjetivos de carácter subjetivo enmarcado en

patrones sociales y culturales. El nivel de percepción constituye una pauta de orientación para la toma de decisiones. Una buena percepción conduce al desarrollo de mejores argumentos para encarar otros, un docente que percibe situaciones con objetividad determina relaciones entre la causa y efecto que producen otras situaciones dentro de la gestión institucional. Muchas veces las percepciones negativas generan rumores sobre los cuales se generan modos y formas de asentar el clima institucional.

### **Estructura organizacional como escenario para el buen clima institucional**

Modelo o concepción acerca del volumen de la organización, es una modo de convivencia entre los participantes, se trata del estilo de construcción de las relaciones humanas y laborales, una institución educativa posee estructuras simples y complejas que se basan en concepciones acerca cómo funciona una organización y para qué debe funcionar de cierto modo. Una estructura es una representación simbólica del hacer diario de los agentes. Williams (2013) al hacer referencia al concepto de clima organizacional manifestó:

Gutiérrez (2014) comenta que, “es relevante hacer la diferencia entre estos dos conceptos; clima organizacional y clima escolar, los cuales se diferencian principalmente en la disposición hacia las relaciones de sus miembros, ya sean docentes, estudiantes, auxiliares de servicio o directivos” Las relaciones interpersonales en el ámbito del clima institucional. De acuerdo a lo recopilado por Martín (s.f.), autores como Luc Brunet consideran en este sentido, “El comportamiento del individuo en una organización no sólo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre”, además de “que la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y que muchas veces, el comportamiento depende en parte de la situación” (p.2).

Martín (s.f.) trae a mención lo considerado por Antonio Medina el cual “plantea que son varios los factores que forman parte del clima de una institución educativa: los agentes, las relaciones, la comunicación y la cultura” (p.4); de igual manera hace mención de lo siguiente: Uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de

comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro. (p.4)

Las relaciones humanas en las instituciones educativas debe ser un tema claro que se debe definir en los propios reglamentos de cada institución. Si bien, es difícil filtrar la forma de vincular el talento humano en cuanto a las capacidades de relaciones humanas, se deben buscar los mecanismos idóneos para contratar no solo personal altamente capacitado en la forma académica o que tenga amplia experiencia profesional, es vital indagar sobre los antecedentes de comportamiento en los anteriores lugares de trabajo, en especial en el medio educativo, donde se suscitan cantidades innumerables de cambios a nivel normativo, estructural, es decir, el dinamismo hace que los trabajadores no estén dispuestos a acatar los cambios, o el acatamiento de nuevas directrices, haciendo que su comportamiento no sea el mejor. Así mismo, la interacción con los compañeros de trabajo sea con el nivel directivo, administrativo o profesoral es fundamental que el clima institucional de los establecimientos educativos tiene como pilar las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales están sujetas a la comunicación que existe entre los miembros de la comunidad educativa, pueden ser formales o informales dependiendo de la situación presentada. Por otra parte, también se ven afectadas por la falta de respeto, ya que depende de esta se puede dar una buena o mala comunicación en una organización o institución y por ende buenas o malas relaciones interpersonales (Álvarez, 2017:22)

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

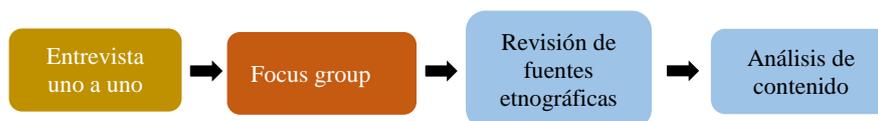
El desarrollo de la investigación de corte cualitativo es acorde al estudio explicativo.

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Se trata de un estudio explicativo en el cual se analiza dos categorías: a) estrategias socioafectivas y b) clima institucional. Se trata de dos categorías cuyas vinculaciones son recurrentes, porque el desempeño docente o directivo dentro de la institución educativa tiene sus propias características con arraigo en una escala de valores. Por ello es que las personas tienen rasgos distintos y por ende el clima institucional es muy particular.

### 2.2 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante el desarrollo de la investigación se ha empleado la observación como técnica suficiente y pertinente para comprender el comportamiento socioafectivo en relación con el clima institucional. Como producto de la observación se puede explicar que los patrones culturales de los docentes es un factor, muchas veces, determinante para comprender las percepciones del clima institucional. Por otro lado, se ha empleado el focus group con la finalidad de cruzar información y determinar el rol de las estrategias socioafectivas en relación con el clima institucional. Para ello se ha utilizado el siguiente *diseño sistémico*<sup>1</sup>



### 2.3 Población, muestra

El estudio ha comprendido: 01 director, 01 subdirector y 50 docentes, dado que la población de la institución es pequeña se asumió que el focus group es una estrategia pertinente para determinar el rasgo explicativo de las

---

<sup>1</sup> Recreado de Hernández Sampiere; Fernández Collado y Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*.

categorías. En este contexto y como es acorde al enfoque cualitativo, no todos los docentes participaron, considerando la disponibilidad de su tiempo; sin embargo, los hallazgos en los docentes participantes tienen el mismo patrón, es decir, los factores socioculturales y de familia han marcado antecedentes importantes en la vida de las personas, por lo que el clima institucional se puede decir que es el reflejo de la naturaleza humana.

#### *2.4 Técnicas e instrumentos, equipos y materiales*

El proceso metodológico comprende la recolección de datos que tiene como objetivo la recogida de información utilizando diversas técnicas y estrategias. El uso de focus group fue muy importante en este proceso porque se ha determinado muchas categorías asociadas a las estrategias socioafectivas en el contexto del clima institucional

## CAPITULO III: RESULTADOS

### 3.1 RESULTADOS

#### Manifestaciones socioafectivas en el contexto de las emociones

Una emoción es un proceso que se activa cuando el organismo detecta algún peligro, amenaza o desequilibrio con el fin de poner en marcha los recursos a su alcance para controlar la situación (Fernández-Abascal y Palmero, 1999). Por lo tanto, las emociones son mecanismos que nos ayudan a reaccionar con rapidez ante acontecimientos inesperados que funcionan de manera automática, son impulsos para actuar. Cada emoción prepara al organismo para una clase distinta de respuesta; por ejemplo, el miedo provoca un aumento del latido cardiaco que hace que llegue más sangre a los músculos favoreciendo la respuesta de huida. Veamos la tabla n° 1.

| <b>Tabla n° 1</b><br><b>Percepciones de los equipos acerca de las estrategias socioafectivas</b> |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| <b>Equipo<sup>2</sup></b>  | <b>Estrategias socioafectivas</b> | <b>Percepción</b>  |
| Equipo 1   | Honestidad y sinceridad           | No siempre somos honestos, incluso existen personas que siempre mienten, aunque, por evitar problemas se evita comentarios. Los grupos de docentes siempre tienen mecanismos de comunicación   |
|  | Respeto y afirmación              | Por lo general, el respeto está en función de autoridad.   |
|  | Compasión                         | No responde (se mostró con ciertas dudas)  |
|  | Comprensión y sabiduría           | La tolerancia es casi siempre una actuación, se da entre estudiantes, entre nosotros los docentes...en algunas ocasiones siempre trato de comprender a los colegas, porque siempre no falta por ahí alguien que exagera.               |
| Equipo 2   | Honestidad y sinceridad           | Por lo general evitamos confrontaciones cuando alguien miente, nadie puede decir que no ha mentado, es una costumbre vivir así, cuando los estudiantes mienten ya no nos sorprende, porque uno lo hace. Claro sin que afecte al colega |
|  | Respeto y afirmación              |  |

<sup>2</sup> Los equipos se constituyeron al azar para el desarrollo del grupo focal, al inicio hubo resistencia a las preguntas; sin embargo, poco a poco se socializó el cuestionario.

|          |                         |   |
|----------|-------------------------|---|
|          |                         | Me gusta la segunda palabra, por ejemplo, estoy convencido que me desempeño como corresponde, nunca llego tarde, y si llego o pienso que puedo llegar tarde aviso para que los estudiantes no se queden sin docente. Muchos colegas ya me conocen cómo soy, entonces he afirmado que tengo siempre algunas consideraciones de parte de la dirección.  |
|          | Compasión               | No opina. (movió la cabeza negativamente)   |
|          | Comprensión y sabiduría | Comprender a todos no siempre es lo mejor, cada docente o padre de familia es un mundo al que se debe comprender, pero no siempre se tiene el mismo resultado, por ejemplo, hay por lo menos tres docentes que no cumplen con las jornadas porque trabajan en la universidad, con ello casi no se cuenta; sin embargo, trabajamos todos   |
| Equipo 3 | Honestidad y sinceridad | Cuando, a veces nos damos cuenta que alguien no es honesto ya lo conocemos, sabemos que es así, por sus mismas necesidades  |
|          | Respeto y afirmación    | El respeto es un valor que se cultiva, no en todos, pero siempre estamos pendientes de ello. El RI (reglamento interno) sirve de algo porque no todos tenemos la misma percepción   |
|          | Compasión               | ¿Cómo así? Sonrió...  |
|          | Comprensión y sabiduría | El conocimiento es bueno, pero depende para qué lo utilizamos, sabios los antiguos (sonrió)   |
| Equipo 4 | Honestidad y sinceridad | Forma parte del ideario del colegio, siempre cuidamos que se practique la honestidad, cuando se pierden las cosas pocas veces es comentario, en cada salón de clases se soluciona el problema. En otras oportunidades la deshonestidad se relaciona casi siempre con algo anecdótico que no tiene sentido. Pienso que cada persona es honesta si fue formado en ello, caso contrario no veo como es profesor. |
|          | Respeto y afirmación    | Es un valor importante, si no hay respeto no hay nada. Toda gira en torno a ello.   |
|          | Compasión               | No siempre somos compasivos, cuando vemos a un niño en la calle no siempre lo ayudamos, aunque son  |

|          |                         |  |
|----------|-------------------------|--|
|          |                         | mentirosos, no es que necesiten, yo, particularmente no les doy porque es acostumbrarlos a lo fácil. En el colegio no se ve mucho de tener compasión   |
|          | Comprensión y sabiduría | Se trata de dos conceptos complementarios, una vez leí que la sabiduría es solo de Dios, como católico pienso lo mismo. Los docentes hacemos un esfuerzo por comprender, pero no es suficiente, puesto que la tecnología avanza y nadie se escapa a ello.  |
| Equipo 5 | Honestidad y sinceridad | Pienso que se trata de dos valores importantes en la vida de la persona, en la práctica siempre nos olvidamos, pero tratamos de cuidar de ello. Pero también hay una contradicción con los políticos, siempre mienten y cómo les decimos a los estudiantes que se debe cultivar la honestidad. La escuela no puede con ello, la TV basura hace lo peor y lo malo es que los estudiantes ven eso. Ya no hay control de nadie. |
|          | Respeto y afirmación    | Se trata de otro valor, pienso que es el más importante, cada quien tiene su propio valor, sabe cómo actúa con la otra persona. Para algunos el bromearse (feo) no es falta de respeto, es una forma de comunicarse diariamente. Por ejemplo, hay apodosos no tan agradables, pero se aceptan. En cuanto a la afirmación puedo decir que es individual, todos tenemos un comportamiento distinto                             |
|          | Compasión               | Yo lo relaciono con la pobreza, la miseria humana, nos siempre debemos sentir compasión con alguien que ha matado o violado, creo que merecen morir.   |
|          | Comprensión y sabiduría | No opina, (sonrió)   |
| Equipo 6 | Honestidad y sinceridad | Creo que son dos valores importantes que vienen de casa. Cada persona tiene sus valores y ve cómo los utiliza en cualquier circunstancia. Aquí en el colegio no siempre se ve personas “totalmente” sinceras, en algunos casos por evitar los problemas mentimos, de ahí que la “mentira piadosa” o “mentirilla” existen. Todos alguna vez hemos mentido   |
|          | Respeto y afirmación    | Es un valor importante en cada persona. Un docente que no respeta puede perder todo lo que la ha costado formar. Creo que nuestros actos positivos afirman   |

|          |                         |  |
|----------|-------------------------|--|
|          |                         | quiénes somos en nuestra casa, en nuestro trabajo o donde nos encontramos. Pero también hay que decirlo. Muchos podemos cambiar y afirmar nuestros cambios.  |
|          | Compasión               | Paso.... (se quedó callado)  |
|          | Comprensión y sabiduría | Todos los profesores tenemos conocimiento, tenemos sabiduría, unos más que otros por supuesto. Pero aquí hay un detalle, hay docentes que creen saber demasiado porque tienen maestría, doctorado, pero en los hechos no se demuestra que tiene maestría. Aquí todos tienen maestría, menos yo, para el tiempo que me queda, además si pensamos que somos buenas personas es suficiente.   |
| Equipo 7 | Honestidad y sinceridad | Como dice el colega, ser honesto es un valor, pero lo curioso es que casi siempre no lo cumplimos por tener muchos compromisos, siempre mentimos, en todo caso ocultamos la verdad, por no comprometernos con el colega y a veces resultamos perjudicados. Por eso yo siempre me pregunto que cuando somos solidarios con la mentira del colega deja de ser honesto, deja de ser sincero. Si le decimos la verdad no miran con malos ojos. Frente a ello debemos elegir: ser sincero o ser apañador. |
|          | Respeto y afirmación    | El valor anterior se relaciona, el respeto es muy importante en la vida del ser humano, con ello afirma que es un buen ciudadano donde se encuentre  |
|          | Compasión               | Abandonaron la sala (los llamaron urgentemente)  |
|          | Comprensión y sabiduría | Abandonaron la sala (los llamaron urgentemente)  |

Fuente: Grupo focal realizado el 2020

En la tabla anterior es evidente que las percepciones acerca de las estrategias socioafectivas son diversas y complejas. El equipo uno tiene claridad muy personal acerca la honestidad y sinceridad, comprensión y sabiduría; más no en cuanto al respeto, afirmación y compasión. Las percepciones individuales han sido abstraídas por el equipo hacia una generalidad en la que se evidencia el rol humano frente al clima institucional. El discurso del equipo es muy relativo y se desprende una serie de creencias acerca de la conducción humana y con ello resulta más que importante reconocer la condición humana dentro de la escuela que pretende mejorar o establecer el clima institucional.

En cuanto al equipo dos tiene una percepción de admitir la deshonestidad frente a peculiares prácticas, la pervivencia humana en este contexto resulta complejo, porque el clima institucional no es el mejor. Los argumentos que definen que el clima institucional es la percepción peligrosa del “como es el clima” o, en su defecto, admitir que tiene sus propios problemas no es tan pertinente para la salud institucional en la institución educativa. Del mismo modo se considera en cuanto al respeto como la categoría axiológica importante, pero con ciertos sesgos en cuando rige la actuación humana dentro de la escuela. Las valoraciones relativas o excluyentes son una fuerte limitación para el desarrollo de un buen clima institucional. En la misma línea se repiensa sobre el hecho de comprender a los demás dentro de un contexto muy relativo y sesgado a expensas de otras personas. Se percibe que comprender es tolerar aquello que no debe ser; sin embargo, se define que el clima institucional es un tejido complejo definido por los docentes principalmente.

En cuanto al equipo tres se puede afirmar el mismo comportamiento, la valoración del colega deshonesto prevalece antes de llamar la atención, se valora las necesidades antes que el mismo valor, quiere decir que la pureza de las actuaciones sociales de cara al clima institucional no son las mejores y con ello no es posible vivir en convivencia. En cuanto a la comprensión y sabiduría se percibe un fuerte argumento a la condición excelsa del conocimiento, el valor de la utilidad del conocimiento está en cuestión, por lo tanto, se deduce que el clima institucional no necesariamente es el espacio o el dominio que requiere de mucho conocimiento y si lo requiere no es suficiente, porque depende los propósitos de los docentes. El equipo cuatro se valora la honestidad, sin embargo, ante la ausencia del mismo valor queda de lado la actuación crítica para remediar el problema. Para el equipo la raíz de la honestidad está en el hogar, quiere decir que la escuela no es el espacio que pueda formar en ello, no existe un cuestionamiento acerca del rol del docente por cuando la escuela puede y debe formar en ello. Por otro lado, la correlación entre la honestidad y el respeto es otra idea importante, la supremacía del respeto sobre la honestidad es crucial y determinante, las relaciones entre ambas categorías son importantes pero un tanto relativas si se piensa en estrategias socioafectivas. Quiere decir que la constitución humana carente de estas características es muy frágil para comprender la complejidad del clima institucional, sobre todo porque se trata de algunas formas de convivencia, donde el cultivo de valores es definitivo. Entonces, la percepción acerca del clima institucional es individual y se corresponde con los valores individuales, el estado institucional no cuenta. De la misma

manera en que los escolares y sus valores provienen del lugar de crianza, lo mismo sucede con el docente y pensando siempre que el docente ya tiene suficientes experiencias como para repensar todas sus actuaciones dentro de la escuela.

El equipo cinco, en cambio, ha desarrollado un comentario paralelo en función de los medios de comunicación, denota serias contradicciones en cuanto al desarrollo humano, no existen valores con medios como la televisión o los políticos que puedan ayudar al desarrollo humano y social. La percepción de las estrategias socioafectivas depende mucho del contexto y el tejido social. Por otro lado, se asiente que el respeto es el valor más importante, sin embargo admite que el sentido del humor puede ser tolerado aun cuando denigre, ello depende mucho de la capacidad de tolerancia de las personas; sin embargo, también se deja entrever que las condiciones humanas de los docentes coadyuvan a comprender las condiciones en las que se teje el clima institucional, se reafirma que la percepción individual es una etiqueta normal y que con ello existen dentro de la escuela. No se puede mejorar las relaciones institucionales cuando cada docente solo ofrece su estado natural y ambiguo o, en todo caso, parece ser una estructura disfuncional entre lo aprendido para el bien y cómo se actúa frente a los equipos de trabajo. Los demás equipos ofrecen una amplia perspectiva acerca de las estrategias socioafectivas; sin embargo, Ningún equipo puede ser capaz de definir cada habilidad socioafectiva, siempre la relacionan con hechos contrarios; es decir, los antivalores resaltan como solución al supuesto valor desarrollado. En cuanto a la compasión es evidente que existe limitaciones para vincularla con la vida diaria dentro de la escuela. Solo dos equipos de los siete manifiestan su punto de vista, de ello se deduce que cuando se trata de las relaciones humanas orientadas a compadecerse del resto, a sentir lástima, compasión, misericordia por el colega u otras personas no es una evidencia, tampoco es una característica primordial dentro de la institución y por lo tanto el clima institucional sigue siendo el mismo.

El análisis de las cuatro estrategias socioafectivas son manifestaciones humanas que no se desvinculan, para nada, de las acciones individuales, todas guardan relación preponderante con el estado emocional individual, de este modo se percibe que el clima institucional y la forma como se desarrollan los individuos no deja de ser la vivencia emocional que facilita o niega el estado del clima institucional.

También, una emoción es algo que una persona siente que la hace reaccionar de cierta manera; esto refleja el hecho de que las emociones son experimentadas de forma individual,

ya que no todas las personas sienten o reaccionan de la misma manera. En este sentido Bisquerra (2001) explica que una emoción es “un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p. 61).

Ahora obsérvese las percepciones acerca del clima institucional en cuanto a cuatro atributos.

Tabla n° 2.

| Atributo               | Tabla n° 2<br>Presencia de categorías asociadas al clima institucional   |  |  |   |  |   |   |
|------------------------|--|--|--|---|--|---|---|
|                        | Equipo   |  |  |   |  |   |   |
|                        | 1  | 2  | 3  | 4   | 5  | 6   | 7   |
|                        | Categorías   | Categorías   | categorías   | Categorías  | Categorías   | Categorías  | Categorías  |
| Comunicación eficaz    | <i>Rapidez<br/>Práctica<br/>Objetiva<br/>Real</i>  | <i>Rapidez<br/>Práctica<br/>Directa<br/>Horizontal<br/>Objetiva</i>  | <i>Rapidez<br/>Breve<br/>Formal<br/>Institucional<br/>Práctica<br/>Objetiva<br/>Real</i>   | <i>Rapidez<br/>Práctica<br/>Objetiva<br/>Real<br/>Vertical<br/>Colegiada<br/>En valores</i>                                       | <i>Rapidez<br/>Práctica<br/>Honestas<br/>Apropiada<br/>Sencilla<br/>Objetiva</i>   | <i>Oportuna<br/>Discreta<br/>Oficial<br/>Rapidez<br/>Práctica<br/>Objetiva<br/>Real</i>                                       | <i>Rapidez<br/>Práctica<br/>Directa<br/>Pertinente<br/>Objetiva<br/>Real</i>  |
| Nivel de participación | <i>Total<br/>Integral<br/>Colegiada<br/>socializada<br/>Padres de<br/>Familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos<br/>UGEL</i> | <i>Comprometida<br/>Integral<br/>Colegiada<br/>Padres de<br/>Familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos<br/>Amapafa</i> | <i>Total<br/>Integral<br/>Colegiada<br/>Estado<br/>Padres de<br/>Familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos</i>           | <i>Total<br/>Integral<br/>Minedu<br/>Colegiada<br/>Padres de<br/>familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos<br/>UGEL</i> | <i>Total<br/>Integral<br/>Colegiada<br/>Brigadas<br/>Padres de<br/>familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos<br/>Amapafa</i> | <i>Democrática<br/>Total<br/>Integral<br/>Colegiada<br/>Padres de<br/>familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos</i> | <i>Integral<br/>Colegiada<br/>democrática<br/>Padres de<br/>familia<br/>Estudiantes<br/>Docentes<br/>Directivos</i> |
| Nivel de motivación    | <i>Interés<br/>institucional<br/>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad</i>   | <i>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad<br/>Éxito<br/>Sobresalir<br/>Nuevas<br/>experiencias</i>                          | <i>Interés<br/>institucional<br/>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad<br/>Valores<br/>Desarrollo<br/>del<br/>estudiante</i> | <i>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad<br/>Compromiso<br/>responsabilidad</i>   | <i>Interés<br/>institucional<br/>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad<br/>Un fin<br/>Un objetivo</i>                            | <i>Colectivo<br/>Aspiraciones<br/>Expectativas<br/>Bien común<br/>Solidaridad</i>   | <i>Bien común<br/>Solidaridad<br/>Ser el mejor<br/>Atender a<br/>todos<br/>entendimiento</i>                        |
| Nivel de percepción    | Positiva   | Positiva   | Positiva   | Positiva  | Positiva   | Positiva  | Positiva  |

Fuente: grupo focal realizado el 2020

De la tabla n° 2 se puede comprender que las necesidades para el desarrollo de un buen clima institucional están centradas en la comunicación práctica, quiere decir que las estrategias para ello deben mejorar o en su defecto establecer nuevos mecanismos con el fin de mejorar los procesos; sin embargo, ¿cuál es la relación entre esta categoría y las estrategias socioafectivas? En realidad, se trata de formas de convivencia, puesto que si las estrategias socioafectivas estuviesen marcadas el clima institucional sería el ideal, las relaciones entre las categorías es transversal en el sentido de que se produce un vaivén en el sentido de comprender que los atributos son antecedentes de las estrategias socioafectivas y en otras circunstancias es lo contrario.

Es latente que el compromiso individual y colectivo trasciende en el sentido de que sin ello el clima institucional no sería funcional, los docente apelan al buen sentido de compromiso porque consideran que el clima institucional es el reflejo de ello, pero al mismo tiempo el compromiso, de deja deducir que no deviene solo; es decir, no es un comportamiento sin origen, sus antecedentes están en los valores que cada quien supone a desarrollado. Otro de las categorías que se resaltan significativamente son las expectativas de los docentes, están asociadas siempre al clima institucional; es decir, lo que sucede o pueda suceder depende del docente cuando expresa su interés sobre el particular, es evidente que el clima institucional es la articulación entre el marco axiológico y el saber convivir y que se expresa en el sentido de superación personal, porque las expectativas son representaciones racionales de la realización humana.

Se debe añadir a ello la percepción positiva del clima institucional, pese a que existen controversiales formas de entender los valores y otros constructos asociados al desarrollo moral; sin embargo, se percibe el grado positivo del clima institucional, trasciende, entonces una aspiración humana y colectiva por saber convivir dentro de la complejidad.

### **Clasificación de las emociones**

Las emociones son experiencias muy complejas y para expresarlas se utilizan una gran variedad de términos, además de gestos y actitudes. De hecho, podemos utilizar todas las palabras del diccionario para expresar emociones distintas y, por tanto, es imposible hacer una descripción y clasificación de todas las emociones que podemos experimentar. Sin embargo, el vocabulario usual para describir las emociones es mucho más reducido y ello

permite que las personas de un mismo entorno cultural puedan compartirlas. En la siguiente tabla se muestran algunas, tanto en sus vertientes positivas como negativas (González, Barrull et al., 1998):

Según el cuadro que se presenta a continuación se puede apreciar que las emociones tienen cierto grado de incidencia en sí mismas, la gradualidad o intensidad de las mismas repercute en las relaciones humanas como un factor, muchas veces, que afecta fuertemente. Las emociones no tienen control sobre los terceros cuando se produce la comunicación, esta manifestación es muy proclive a los cambios; sin embargo, la existencia de muchas formas de existir emocionalmente, véase el siguiente cuadro.

| <b>EMOCIONES POSITIVAS Y EMOCIONES NEGATIVAS</b> |                  |                            |                  |
|--|------------------|----------------------------|------------------|
| <b>EMOCIONES POSITIVAS</b>                       |                  | <b>EMOCIONES NEGATIVAS</b> |                  |
| <b>ME SIENTO...</b>                              | <b>SIENTO...</b> | <b>ME SIENTO...</b>        | <b>SIENTO...</b> |
| <b>Bien</b>                                      | Bienestar        | Mal                        | Malestar         |
| <b>Feliz</b>                                     | Felicidad        | Desgraciado                | Desgracia        |
| <b>Sano</b>                                      | Salud            | Enfermo                    | Enfermedad       |
| <b>Alegre</b>                                    | Alegría          | Triste                     | Tristeza         |
| <b>Fuerte</b>                                    | Fortaleza        | Débil                      | Debilidad        |
| <b>Acompañado</b>                                | Compañía         | Solo                       | Soledad          |
| <b>Etc.</b>                                      | Etc.             | Etc.                       | Etc.             |

*Adaptación de Venegas Luyo David. 2013.*

La complejidad con la que podemos expresar las emociones, hace pensar que la emoción es un proceso multifactorial o multidimensional. Uno siempre tiene la impresión de que le faltan palabras para describir con precisión sus emociones. Pero debajo de esta complejidad subyace un factor común a todas las emociones: cada emoción expresa una cantidad o magnitud en una escala positivo/negativo. Así, experimentamos emociones positivas y negativas en grados variables y de intensidad diversa. Podemos experimentar cambios de intensidad emocional bruscos o graduales, bien hacia lo positivo o bien hacia lo negativo. Es decir, toda emoción representa una magnitud o medida a lo largo de un continuo, que puede tomar valores positivos o negativos.

En el lenguaje cotidiano, expresamos nuestras emociones dentro de una escala positivo-negativo y en magnitudes variables, como "me siento bien", "me siento muy bien", "me siento extraordinariamente bien" (intensidades o grados del polo positivo) o "me siento mal",

"me siento muy mal", "me siento extraordinariamente mal" (intensidades o grados del polo negativo).

Según sea la situación que provoca la emoción, escogemos unas palabras u otras como 'amor', 'amistad', 'temor', 'incertidumbre', 'respeto', etc., que, además, señala su signo (positivo o negativo). Y según sea la intensidad de la emoción escogemos palabras como 'nada', 'poco', 'bastante', 'muy', etc. y así, componemos la descripción de una emoción. Decimos, por ejemplo, "me siento muy comprendido" (positiva) o "me siento un poco defraudado" (negativa).

En consecuencia, podemos reconocer en toda emoción dos componentes bien diferenciados. Por un lado, un componente cualitativo que se expresa mediante la palabra que utilizamos para describir la emoción (amor, amistad, temor, inseguridad, etc.) y que determina su signo positivo o negativo. Por otro lado, toda emoción posee un componente cuantitativo que se expresa mediante palabras de magnitud (poco, bastante, mucho, gran, algo, etc.), tanto para las emociones positivas como negativas.

### **La educación emocional**

Se comprende la educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y estrategias sobre las emociones con objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se plantean en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social (Bisquerra, 2001, p.243).

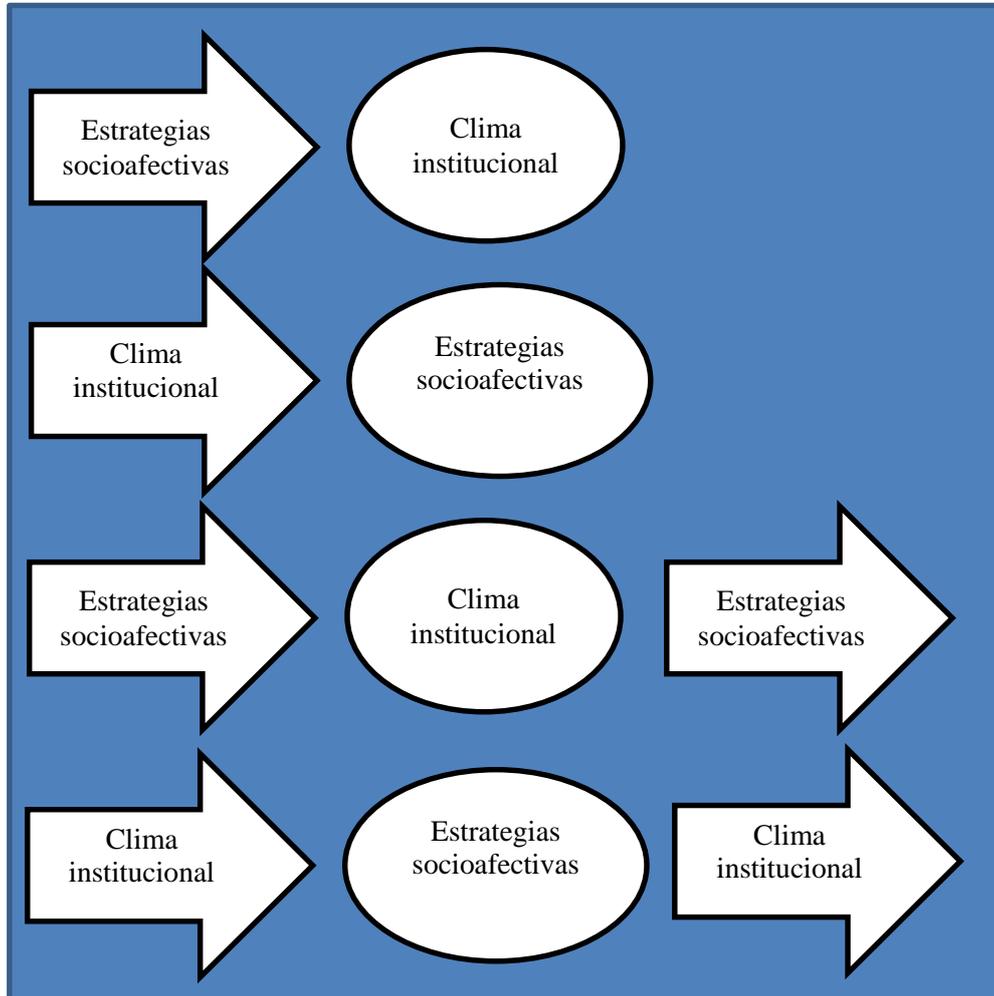
El desarrollo humano dentro de cualquier espacio, en este caso la escuela, tiene implicancias en el desarrollo emocional de la persona y como consecuencia es el buen estado emocional con el cual se cultiva el clima institucional. El bienestar personal y social que acusa Bisquerra, se entiende como un proceso y al mismo tiempo puede ser el resultado o la misma consecuencia, cuyas relaciones son concomitantes, ¿en qué medida el clima institucional es la consecuencia de las buenas estrategias socioafectiva?, o en sentido inverso, ¿cómo

explicar que el clima institucional genera buenas relaciones afectivas? Estos dos cuestionamientos son el punto de quiebre para explicar el comportamiento humano cuando se trata de las relaciones humanas y que al mismo tiempo tienen relaciones explícitas e implícitas.

El análisis de las relaciones entre el clima institucional y las estrategias socioafectivas no es novedoso en tanto se comprende, categorialmente, que una de ellas precede a otra; en realidad no se puede comprender la naturaleza de las relaciones. Por analogía, sucede lo mismo cuando se juzga el comportamiento humano desde lo que aporta el desarrollo emocional y la misma racionalidad frente a la toma de decisiones. Un docente, para situar la investigación, cuando percibe que el grupo no es de su agrado o es que uno de los integrantes no tiene la misma simpatía desarrolla actitudes de rechazo y planeas algunos cuestionamientos y con ello se teje el clima institucional donde las relaciones no son las ideales; por lo tanto, las consecuencias, como el trabajo cooperativo, no es precisamente la mejor propuesta de trabajo académico. Veamos las distintas posibilidades en el siguiente gráfico.

Gráfico n.º 1

Relaciones concomitantes entre el clima institucional y las estrategias socioafectivas.



Fuente: Elaboración propia.

Es evidente que las dos categorías resultan significativas para explicar la etología humana dentro de la escuela y que además caracteriza el rol del docente en cualquier circunstancia. Existen entonces muchas relaciones vinculadas al desarrollo humano como una serie de características centradas en el saber ser. Entiéndase que saber ser tiene implicancias en la conducta humana que define “las formas de ser frente a los demás”; por lo tanto, no se puede caracterizar el clima institucional como producto porque el ser humano construye su saber ser dentro de grupos sociales como la escuela, También se puede asegurar que las estrategias socioafectivas son construcciones con muchas vinculaciones que se desprenden espontáneamente para asumir nuevos roles.

La educación emocional, es entonces, el constructo emotivo constituyente en la persona y que con ella pervive. Cuando la persona construye su identidad lo hace por medio de factores no aislado porque la escuela es un espacio para la convivencia y se vive por medio de ella y al mismo tiempo es la configuración del clima institucional. De tal manera que se puede pensar en los siguientes Objetivos

- *Adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones.* Con la finalidad de saber de las debilidades y potencialidades para encarar la toma de decisiones y con ello el docente se puede desarrollar dentro de la naturaleza humana, que le permita, fácilmente, discriminar aquello que es bueno y malo sin cuestionarlo. El clima institucional es el equilibrio emocional de todos siempre y cuando las emociones tengan las mejores posibilidades de desarrollo humano
- *Identificar las emociones de los demás.* Con la finalidad de identificar cómo actuar frente a una situación crítica, porque la escuela siempre ofrece problemas y la convivencia con ellos hace posible que nuestras emociones sean la mejor carta. Mirarse en los demás es

más que una terapia, porque nos permite discriminar lo que debemos desaprender para aprender emocionalmente.

- *Desarrollar la habilidad de controlar las propias emociones.* Mediante el desarrollo de juicios de valor humano permitirá que el clima institucional sea el espacio prolijo para el cultivo de las relaciones humanas. La etología humana aporta mucho a la comprensión del rol humano dentro de grupos sociales como la escuela, puesto que la escuela y sus propios procesos son construcciones culturales llenos de manifestaciones emocionales.
- *Prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas.* En tanto el docente tenga las mejores posibilidades se entiende que el actuar y el saber ser no afecta a nadie dentro de la escuela. Un docente que sea capaz de manejar estas condiciones le permitirá construir mejores elementos para el clima institucional.
- *Desarrollar una mayor competencia emocional.* Considerando que la construcción social es emocional en cualquier espacio, ser competente emocionalmente tiene implicancias muy significativas en el buen clima institucional; no obstante, ello requiere de la participación humana del equipo institucional. El desarrollo de las competencias en torno a lo emocional se caracteriza por una serie de atributos personales, razón por la cual se juzga que cualquier comportamiento emocional es una demostración de inteligencia.

## CAPITULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

*El control emocional* es la manifestación humana que se manifiesta en cualquier circunstancia; sin embargo, el rol de la escuela exige otras condiciones. Las percepciones logradas en el grupo focal sorprenden, porque los docentes participantes manifiestan sus percepciones internas sobre su mismo espacio laboral. Los resultados cualitativos centrados en el discurso espontáneo permiten reafirmar que desarrollar el control emocional requiere de las estrategias y que estas están centradas en sistema axiológico. Se trata de las estrategias para someter nuestras emociones, además es una destreza principal que nos permite explorar nuestros sentimientos y en el momento adecuado y preciso. Aporta a su vez un mayor soporte al fracaso y un mejor control de la ira, una mayor capacidad para pronunciar el disgusto de forma adecuada, posee sentimientos positivos con respecto a uno mismo y hacia los demás, una menor sensación de soledad y de ansiedad social. Reconocer los cambios de ánimo, comprensión del efecto de nuestro humor y conducta sobre los demás, conocer las propias emociones aportará una mayor comprensión de nuestros sentimientos, y un reconocimiento (Chávez, 2015).

También el control emocional o regulación emocional hace referencia a “la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.”. (Bisquerra, 2009, p.3). La regulación emocional es para Bisquerra (2009) el elemento esencial de la educación emocional, y está compuesto por aspectos como la tolerancia a la frustración, el manejo de la ira, la capacidad para retrasar gratificaciones, el desarrollo de empatía, entre otros.

En cuanto *al clima institucional* se puede decir que persiste la impresión personal de los docentes, al parecer existe correspondencia entre el estado del clima que rodea la escuela y la formación emocional como característica del docente. Según Alves (2000). El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen

rendimiento (p.124). El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83). Este proceso sucede porque las condiciones humanas, mediante los procesos cognitivos, no son regulares en todas las personas. Dentro de una institución educativa no existe un solo tipo de persona, los valores y las percepciones de la realidad son distintos y ello genera conductas en las mismas condiciones.

Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103). Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95). Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187). Peiró (2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo. Sandoval (2001), sostiene que: Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34). Por su parte, Farjat (1998) dice que: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado” (p. 68). Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está

considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21). También, es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), considera que: El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela.

En cuanto a la relación entre el clima institucional y la comunicación eficaz puede decirse que se registra un fuerte énfasis en la rapidez para comunicarse internamente, ello demanda un estilo de comunicación cuya eficacia es el parámetro. Estilo de comunicación basado en resultados con la finalidad de optimizar el uso de recursos, se trata de un estilo en el que confluyen una serie de estrategias y capacidades para comunicar mediante estrategias, la comunicación eficaz desarrolla otras capacidades vinculadas a la capacidad de escucha generando una sinergia en la gestión, la comunicación eficaz no considera otras formas antagónicas a ellas, es eficaz en razón de la defensa de la optimización de los recursos de todo tipo.

Las referencias al *nivel de participación* de los docentes dentro de la escuela se pueden definir que se trata de una manifestación individual. Es el concurso individual o colectivo de todos los agentes educativos, distingue el nivel si solo se compara con el proceso de involucramiento, cuando el personal solo se compromete asume un tipo de comportamiento no tan contundente en comparación con una persona comprometida, se trata de cómo las personas participan de la gestión desde el lugar que les corresponde asumiendo un conjunto de estrategias para ello, la participación en este caso tiene dos características: el proceso de involucramiento y el sentido de compromiso con el ideario de la institución.

Otro de los elementos es el *nivel de motivación* como la manifestación natural que se expresa en un conjunto de decisiones o acciones tendientes a la mejora de los procesos. Se trata de la predisposición para el trabajo dentro de la institución, se inclina por la presentación de alternativas y opciones ante las limitaciones para mejorar todos los procesos, el docente motivado no encuentra limitaciones, asume el reto para la solución, propone, discute, cuestiona, reflexiona y toma decisiones frente a los problemas. Representa el grado de aceptación del reto para responder creativamente ante el modelo de gestión.

La cima institucional en relación con el *nivel de percepción* siempre será una cuestión de análisis, porque se trata de las manifestaciones humanas, cada individuo tiene y desarrolla estructuras cognitivas y emocionales, por ello es que las percepciones son individuales. Se trata del desarrollo de conceptos que operativizan información con la finalidad de caracterizar un estado de los procesos, las formas de percepción determinan el estado de las mismas, se trata de juicios muchas veces subjetivos de carácter subjetivo enmarcado en patrones sociales y culturales. El nivel de percepción constituye una pauta de orientación para la toma de decisiones. Una buena percepción conduce al desarrollo de mejores argumentos para encarar otros, un docente que percibe situaciones con objetividad determina relaciones entre la causa y efecto que producen otras situaciones dentro de la gestión institucional. Muchas veces las percepciones negativas generan rumores sobre los cuales se generan modos y formas de asentar el clima institucional.

Modelo o concepción acerca del volumen de la organización, es un modo de convivencia entre los participantes, se trata del estilo de construcción de las relaciones humanas y laborales, una institución educativa posee estructuras simples y complejas que se basan en concepciones acerca cómo funciona una organización y para qué debe funcionar de cierto modo. Una estructura es una representación simbólica del hacer diario de los agentes. Williams (2013) al hacer referencia al concepto de clima organizacional manifestó:

Gutiérrez (2014) comenta que, “es relevante hacer la diferencia entre estos dos conceptos; clima organizacional y clima escolar, los cuales se diferencian principalmente en la disposición hacia las relaciones de sus miembros, ya sean docentes, estudiantes, auxiliares de servicio o directivos”

Las relaciones interpersonales en el ámbito del clima institucional. De acuerdo a lo recopilado por Martín (s.f.), autores como Luc Brunet consideran en este sentido, “El comportamiento del individuo en una organización no sólo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre”, además de “que la predicción del comportamiento individual basado estrictamente en las características personales es insuficiente y que muchas veces, el comportamiento depende en parte de la situación” (p.2).

Martín (s.f.) trae a mención lo considerado por Antonio Medina el cual “plantea que son varios los factores que forman parte del clima de una institución educativa: los agentes, las relaciones, la comunicación y la cultura” (p.4); de igual manera hace mención de lo siguiente: Uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro. (p.4)

Las relaciones humanas en las instituciones educativas debe ser un tema claro que se debe definir en los propios reglamentos de cada institución. Si bien, es difícil filtrar la forma de vincular el talento humano en cuanto a las capacidades de relaciones humanas, se deben buscar los mecanismos idóneos para contratar no solo personal altamente capacitado en la forma académica o que tenga amplia experiencia profesional, es vital indagar sobre los antecedentes de comportamiento en los anteriores lugares de trabajo, en especial en el medio educativo, donde se suscitan cantidades innumerables de cambios a nivel normativo, estructural, es decir, el dinamismo hace que los trabajadores no estén dispuestos a acatar los cambios, o el acatamiento de nuevas directrices, haciendo que su comportamiento no sea el mejor. Así mismo, la interacción con los compañeros de trabajo sea con el nivel directivo, administrativo o profesoral es fundamental que el clima institucional de los establecimientos educativos tiene como pilar las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales están sujetas a la comunicación que existe entre los miembros de la comunidad educativa, pueden ser formales o informales dependiendo de la situación presentada. Por otra parte, también se ven afectadas por la falta de respeto, ya que depende

de esta se puede dar una buena o mala comunicación en una organización o institución y por ende buenas o malas relaciones interpersonales (Álvarez, 2017, p. 22)

## CONCLUSIONES

- El clima institucional es una categoría muy asociada al comportamiento humano mediante el tipo de emociones que la persona ha desarrollado. Dentro de las instituciones educativas, sin considerar el tipo, es más evidente por cuanto el docente sostiene comunicación tanto con padres, alumnos y docentes.
- Existe una relación con fuerte énfasis en el tipo de actitudes cuando se encara el proceso comunicación. El desarrollo de las estrategias socioafectivas son construcciones sociales que devienen del clima institucional o conducen el mismo, no se puede afirmar categorialmente que el clima institucional dependa del cultivo de las estrategias socioafectivas.
- El contexto del clima institucional es un escenario muy subjetivo que se construye progresivamente y define las condiciones sociales dentro de la institución educativa. Cuando se habla del clima institucional, no siempre es la percepción individual, sino que se trata de las condiciones culturales que norman la vida institucional.
- El clima institucional entre los docentes representa la individualidad de quienes la cultivan en función de sus motivaciones y limitaciones. Los docentes tienen la capacidad de soportar climas hostiles con la finalidad de desarrollar la convivencia dentro de la institución; por lo tanto, el clima institucional está condicionada al tipo de actitud de los docentes.

## **RECOMENDACIONES**

- Profundizar el estudio de las categorías a fin de caracterizar el rol de los docentes dentro del clima institucional.
- Valorar el discurso de los docentes cuando se refieren al clima institucional como escenario para las estrategias socioafectivas, por cuanto, las relaciones humanas evidencian cómo son los individuos en determinados contextos.
- Profundizar el estudio de las estrategias socioafectivas como categoría no asociada al clima institucional con el fin de comprender realmente el contexto y sus vinculaciones con otras categorías.

## REFERENCIAS

- Álvarez de Arcaya Ajuria, H. (2003). *La comunicación no verbal. Interrelaciones entre las expresiones faciales innatas y las aprendidas*. *Gazeta de Antropología*, 19 (1). España.
- Ballester Arnal, R., & Gil Llario, M. D. (2002). *Estrategias sociales: Evaluación y tratamiento*. Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R. (2001). *Educación Emocional y Bienestar*. Barcelona: Praxis.
- Buss A. y Perry, M. (1996) The aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452-459.
- Chávez Silva, DR. (2015). “Estrategia de inteligencia emocional para mejorar las relaciones interpersonales en alumnos 4to grado de secundaria de la I.E.P. el nazareno Chiclayo -2015” (Tesis para optar el grado académico de: magister en psicología clínica). Universidad señor de Sipán escuela de posgrado, Chiclayo.
- Chávez Silva, DR. (2015). “Estrategia de inteligencia emocional para mejorar las relaciones interpersonales en alumnos 4to grado de secundaria de la I.E.P. el nazareno Chiclayo -2015” (Tesis para optar el grado académico de: magister en psicología clínica). Universidad señor de Sipán escuela de posgrado, Chiclayo.
- Fernández-Abascal, E.G. y Palmero, F. (1999): *Emociones y salud*. Barcelona: Ariel
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Scientific American, Inc
- Goleman, D. (2012, 01 de junio) *Emociones destructivas cómo entenderlas y superarlas*. Consultado el día 18 de octubre de 2014. Recuperado de:

<http://books.google.com.gt/books?id=kHcXaMzhuTAC&pg=PA256&dq=que+es+la+emocion+de+ira&hl=es419&sa=X&ei=SGmOU9OhL6rgsASmj4DwDg&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q=los%20tres%20venenos&f=false>.

Gonzales Condo FM. Cólera, irritabilidad y agresión en estudiantes del cuarto y quinto de secundaria de la institución educativa politécnico Rafael Santiago Loayza Guevara, Distrito de Mariano Melgar, Arequipa 2015. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería), Facultad De Medicina Humana Y Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Enfermería, Arequipa, 2015.

González M, Barrull E. et al. (1998) ¿Qué es la emoción? Recuperado de: [http://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/quees\\_la\\_emocion.htm](http://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/quees_la_emocion.htm)

Gonzalez, A. (2006). Aspectos psicológicos y neurales del en aprendizaje del reconocimiento de emociones. Rev. Chilena de Neuropsicología, 1 (1). Chile.

Guillermo Tantárico, LI. Montoya Rupay, ER. (2011). Programa de técnicas asertivas para mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes del 5° grado de educación primaria de las instituciones educativas “paz y amistad” y “augusto Salazar bondi”, de Nuevo Chimbote - 2011. (Tesis para obtener el grado académico de: maestro en ciencias de la educación con mención en docencia e investigación). Universidad Nacional del Santa Escuela de Postgrado, Nuevo Chimbote.

Mayanga Micha, JS. (2011). Aplicación de un programa de juegos dramáticos para mejorar las relaciones interpersonales en los alumnos del sexto grado de educación primaria de la institución educativa n° 81584 “Everardo Zapata Santillana”, de la ciudad de Trujillo, en el año 2011. (Para obtener el grado de maestro en educación,

mención en psicopedagogía). Universidad Privada Antenor Orrego escuela de postgrado, Trujillo.

Mayanga Micha, JS. (2011). Aplicación de un programa de juegos dramáticos para mejorar las relaciones interpersonales en los alumnos del sexto grado de educación primaria de la institución educativa n° 81584 “Everardo Zapata Santillana”, de la ciudad de Trujillo, en el año 2011. (Para obtener el grado de maestro en educación, mención en psicopedagogía). Universidad Privada Antenor Orrego escuela de postgrado, Trujillo.

Saavedra Silvera E (2010). Aplicación de un plan de entrenamiento asertivo y su influencia en las emociones negativas de estudiantes de la facultad de enfermería de la UNSCH. Ayacucho, 2009. (Tesis de Posgrado). Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.

Serrano Jacinto, MI. Silvestre Bartolo, PV. Valentín Aguirre, AM. (2015). Aplicación del programa de “estrategias sociales” para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del segundo grado de la i.e. “Daniel Alomía Robles” Huánuco, 2015 (Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en educación). Universidad nacional “Hermilio Valdizán” Facultad de Ciencias de la Educación, Huánuco.

Smith, T.W. (1994). Concepts and methods in the study of anger, hostility and health. En A. W. Siegman y T.W. Smith (Eds.), Anger, hostility and health. (p. 25). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Torres Hernández S, Rubio Molina P (2014). El conflicto y la convivencia en la escuela secundaria. Recuperado: [http://www.chi.itesm.mx/icm/wp-content/uploads/2014/12/1704853\\_Torres\\_y\\_Rubio\\_El\\_conflicto\\_y\\_la\\_convivencia\\_en\\_la\\_escuela\\_secundaria.pdf](http://www.chi.itesm.mx/icm/wp-content/uploads/2014/12/1704853_Torres_y_Rubio_El_conflicto_y_la_convivencia_en_la_escuela_secundaria.pdf)

Valencia Chacón Y (2015). ¿De qué manera las Emociones Académicas influyen en el Aprendizaje? Recuperado de:

<http://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?De-que-manera-las-Emociones>

Vela, M., Cupi J. y Pinto, A. (2014). El bullying y su relación con la convivencia escolar de los estudiantes de V ciclo de Educación Primaria de la Institución Educativa N. 1248 (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

## ANEXOS:

| <b>Instrumento 01</b>  |  |   |
|--|--|---|
| Cuestionario base para el focus group sobre las percepciones de las estrategias socioafectivas en la I.E.P. Hogar San Antonio de Piura |  |   |
| Objetivo:<br>Identificar el nivel de relación entre las estrategias socioafectivas y el clima institucional.                           |  |   |
| Publico objetivo, docentes y administrativos de la I.E.P. Hogar San Antonio de Piura   |  |   |
|  |  | <b>Anotaciones relevantes/comportamiento observable</b> |
| <b>Estrategias socioafectivas</b>  | <b>Honestidad y sinceridad</b>   |   |
|  | 1. Usted considera que dentro del desarrollo de las estrategias sociales la honestidad es un valor o la manifestación de ciertas características humanas.  |   |
|  | 2. ¿En qué medida se puede evaluar a las personas por el grado de sinceridad frente a los compañeros de trabajo?   |   |
|  | 3. ¿Si tuviéramos que elegir entre la honestidad y sinceridad, cuál de ellas sería lo más adecuado para usted?   |   |
|  | 4. Frente a un conflicto entre docentes dentro de nuestra institución educativa, reconozco que mi uno de los colegas no es honesto, ante ello, priorizaría o haría énfasis en la honestidad del mismo o asumo que el otro colega no es sincero |   |
|  | <b>Respeto y afirmación</b>  |   |
|  | 5. A qué se debe que cuando un docente miente o falta el respeto se trata de ocultar a los estudiantes o se sostiene que los alumnos no deben saber detalles   |   |

|                                |   |  |
|--------------------------------|---|--|
|                                | 6. ¿Cuáles serían los móviles por los que los docentes escogerían el respeto como un máximo valor de las personas?  |  |
|                                | 7. Comúnmente el directivo llama al docente a su despacho para aclarar, criticar, dialogar con los docentes que, de alguna manera, han vivido una mala experiencia o un mal entendido. En este contexto ¿es mejor asumir con respeto la responsabilidad?                            |  |
|                                | 8. Comúnmente el directivo llama al docente a su despacho para aclarar, criticar, dialogar con los docentes que, de alguna manera, han vivido una mala experiencia o un mal entendido. En este contexto ¿es mejor afirmar o ratificar las ideas, puesto que siempre tengo la razón? |  |
| <b>Compasión</b>               |   |  |
|                                | 9. Desde cualquier punto de vista, sentir compasión por otra persona, sin necesidad de conocerla bien ¿representa una habilidad social?   |  |
|                                | 10. ¿Compadecerse por la otra persona aun sin conocerla mucho tiene implicancias en una cuestión de fe o de alguna religión?  |  |
|                                | 11. Sabiendo que mi colega de trabajo, con quien laboro mucho tiempo ha caído en desgracia, ¿es inevitable sentir compasión, aún sabiendo que ello no alivia su condición?  |  |
|                                | 12. ¿Qué podría pasar si todos los profesores de nuestra institución asumen que la compasión no es un acto de sensibilidad y por lo tanto cada quien asume su responsabilidad frente a un conflicto?  |  |
| <b>Comprensión y sabiduría</b> |   |  |
|                                | 13. Desde cualquier punto de vista, comprender a la otra persona, sin necesidad de conocerla bien ¿representa una habilidad social?   |  |
|                                | 14. Desde cualquier punto de vista, comprender a la otra persona, sin necesidad de conocerla bien ¿representa cierto grado de sabiduría?  |  |
|                                | 15. ¿En qué medida se puede valorar la comprensión hacia la otra persona como una habilidad social?   |  |
|                                | 16. ¿En qué medida se puede valorar la sabiduría -de modo general- permite desarrollar la habilidad social con otra persona?  |  |

Comentarios, recurrencias



## 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: Eliana Katherine Robles Cardoza  
Título del ejercicio: Currículo  
Título de la entrega: Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejor...  
Nombre del archivo: Informe\_final\_Eliana\_Robles.docx  
Tamaño del archivo: 312.74K  
Total páginas: 56  
Total de palabras: 15,587  
Total de caracteres: 87,662  
Fecha de entrega: 25-oct-2023 09:54a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2200662488



## Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejora del clima institucional de la IE "Hogar San Antonio" Piura, periodo 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |               |
|----------|--|---------------|
| <b>1</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                | <b>7%</b>     |
| <b>2</b> | <b>bibliotecadigital.udea.edu.co</b><br>Fuente de Internet | <b>5%</b>     |
| <b>3</b> | <b>repositorio.unsa.edu.pe</b><br>Fuente de Internet       | <b>3%</b>     |
| <b>4</b> | <b>documents.mx</b><br>Fuente de Internet                  | <b>2%</b>     |
| <b>5</b> | <b>repositorio.une.edu.pe</b><br>Fuente de Internet        | <b>&lt;1%</b> |
| <b>6</b> | <b>repositorio.unprg.edu.pe:8080</b><br>Fuente de Internet | <b>&lt;1%</b> |

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

# Relación implícita entre estrategias socioafectivas y la mejora del clima institucional de la IE "Hogar San Antonio" Piura, periodo 2020

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20



|           |
|-----------|
| PÁGINA 21 |
| PÁGINA 22 |
| PÁGINA 23 |
| PÁGINA 24 |
| PÁGINA 25 |
| PÁGINA 26 |
| PÁGINA 27 |
| PÁGINA 28 |
| PÁGINA 29 |
| PÁGINA 30 |
| PÁGINA 31 |
| PÁGINA 32 |
| PÁGINA 33 |
| PÁGINA 34 |
| PÁGINA 35 |
| PÁGINA 36 |
| PÁGINA 37 |
| PÁGINA 38 |
| PÁGINA 39 |
| PÁGINA 40 |
| PÁGINA 41 |
| PÁGINA 42 |
| PÁGINA 43 |
| PÁGINA 44 |
| PÁGINA 45 |

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pedro ...', written in a cursive style.

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

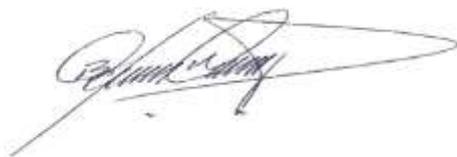
---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rodríguez', written in a cursive style.