

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

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



TESIS

Propuesta de un programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2018.

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

PRESENTADA POR:

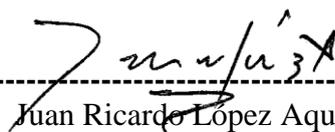
AUTOR: Juan Ricardo Lopez Aquino

ASESORA: Rosa Elena Sánchez Ramírez

Lambayeque - Perú – 2023

Propuesta de un programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2018.

PRESENTADO POR:

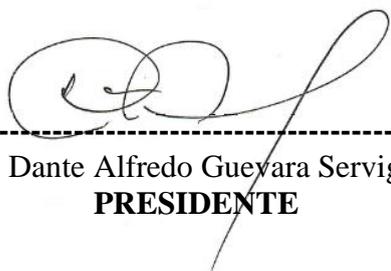


Juan Ricardo López Aquino
AUTOR

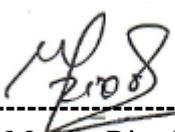


Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
ASESORA

APROBADO POR:



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
PRESIDENTE



Dra. Martha Rios Rodríguez
SECRETARIO



Dr. Miguel Alfaro Barrantes
VOCAL

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Rosa Elena Sánchez Ramírez**, usuario revisor del documento titulado:

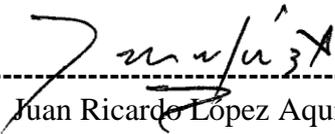
Propuesta de un programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2018.

Cuya autoría es **Juan Ricardo Lopez Aquino**, Identificado con documento de identidad, 03700472, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 20% verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

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

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

Lambayeque, 12 de diciembre del 2023



Juan Ricardo Lopez Aquino
AUTOR



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
ASESORA

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°881-VIRTUAL

Siendo las 09:00 horas, del día viernes 17 de noviembre de 2023; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/ora-qait-ryw>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°1933-2021-V-D-NG-FACHSE, de fecha 22 de noviembre de 2021, integrado por:

- Presidente : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
- Secretaria : **Dra. Martha Ríos Rodríguez.**
- Vocal : **Dr. Miguel Alfaro Barrantes.**
- Asesor Metodológico : **Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez.**
- Asesor Científico :



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AUGUSTO SALAZAR BONDY- CHICLAYO AÑO 2018”; presentado por el tesista **JUAN RICARDO LOPEZ AQUINO**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Investigación y Docencia**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N°184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**. Siendo las 10:00 am 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.

Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
PRESIDENTE

Dra. Martha Ríos Rodríguez
SECRETARIA

Dr. Miguel Alfaro Barrantes
VOCAL

OBSERVACIONES:

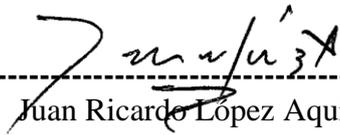
.....
.....
.....

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

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Juan Ricardo Lopez Aquino** investigadoras principales, y **Rosa Elena Sánchez Ramírez** asesora del trabajo de investigación “**Propuesta de un programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2018**” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, diciembre del 2023



Juan Ricardo López Aquino
AUTOR



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
ASESORA

DEDICATORIA

A mis Padres, a quienes les debo toda vida, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cuales me han ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A los maestros, por su apoyo, por la sabiduría que me han transmitido en el desarrollo de mi formación profesional, en especial a la Doctora, Rosa Elena Sánchez Ramírez por haberme guiado en el desarrollo de este trabajo.

Juan Ricardo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que velaron con su apoyo desinteresado para lograr la realización del presente trabajo de investigación. Agradezco también a la Universidad Nacional de Lambayeque “Pedro Ruiz Gallo” por darme la oportunidad en mi Formación Profesional.

Juan Ricardo

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE GRAFICOS | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT | 1 |
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO | 4 |
| 1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA..... | 4 |
| 1.2. BASE TEÓRICA..... | 5 |
| 1.2.1. Teorías sobre las habilidades sociales | 5 |
| 1.2.1.1. Teoría de la Inteligencia Social | 5 |
| 1.2.1.2. Teoría del aprendizaje sociocultural | 6 |
| 1.2.1.3. Teoría del aprendizaje social | 7 |
| 1.2.2. Teorías sobre las relaciones interpersonales..... | 8 |
| 1.2.2.1. Habilidades sociales..... | 17 |
| 1.2.2.2. Relaciones Interpersonales Docentes..... | 23 |
| CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES | 29 |
| 2.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 29 |
| 2.1.1. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística..... | 29 |
| 2.1.2. Población y muestra..... | 30 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 31 |
| 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | 31 |
| 3.1.1. Resultados de la encuesta a los docentes..... | 31 |
| 3.1.2. Discusión de los resultados..... | 41 |
| 3.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA..... | 43 |
| 3.2.1. Denominación..... | 43 |
| 3.2.2. Fundamentación..... | 43 |
| 3.2.3. Importancia de la propuesta..... | 43 |
| 3.2.4. Objetivos de la propuesta..... | 44 |
| 3.2.4.1. Objetivo General..... | 44 |
| 3.2.4.2. Objetivos Específicos | 44 |

| | |
|-------------------------|----|
| 3.2.5. Metodología..... | 44 |
| CONCLUSIONES..... | 46 |
| RECOMENDACIONES | 47 |
| BIBLIOGRAFÍA | 48 |
| ANEXOS..... | 50 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA N° 1: Población de docentes de la I.E. Augusto Salazar Bondy- Chiclayo..... | 30 |
| TABLA N° 2: GESTION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA | 31 |
| TABLA N° 3: ROLES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD..... | 33 |
| TABLA N° 4: PONERSE EN EL ROL DE OTRO EN LA C.E. | 34 |
| TABLA N° 5: PROMUEVE TRABAJAR MEJOR CADA DIA..... | 35 |
| TABLA N° 6: COMUNICACIÓN PARA MEJORA LA GESTION | 36 |
| TABLA N° 7: PLANIFICACION CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA..... | 37 |
| TABLA N° 8: LOGRO DE OBJETIVOS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA | 38 |
| TABLA N° 9: PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 39 |
| TABLA N° 10: EL TRABAJO CON EL DIRECTOR Y PADRES DE FAMILIA_MEJORA LA GESTION | 40 |

ÍNDICE DE GRAFICOS

| | |
|--|----|
| GRAFICO N° 1: GESTION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA | 31 |
| GRAFICO N° 2: ROLES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD..... | 33 |
| GRAFICO N° 3: PONERSE EN EL ROL DE OTRO EN LA C.E. | 34 |
| GRAFICO N° 5: COMUNICACIÓN PARA MEJORA LA GESTION..... | 36 |
| GRAFICO N° 6: PLANIFICACION CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA..... | 37 |
| GRAFICO N° 7: LOGRO DE OBJETIVOS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA | 38 |
| GRAFICO N° 8: PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 39 |
| GRAFICO N° 9: EL TRABAJO CON EL DIRECTOR Y PADRES DE FAMILIA_MEJORA LA GESTION | 40 |

RESUMEN

El objetivo principal es Proponer un Programa de Habilidades Sociales para mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy”.

La investigación realizada fue porque los docentes presentaban problemas en sus relaciones interpersonales, evidenciándose con las denuncias entre docentes dentro de la institución por problemas personales, por lo que se teme que puedan llegar al rompimiento de las relaciones humanas, para evitar ello fue necesario el programa para fortalecer el uso adecuado de las habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

El objeto de estudio fue la gestión estratégica de los docentes. El campo de estudio son las relaciones interpersonales. El campo de acción fue la elaboración del programa. El objetivo general fue elaborar un programa para fortalecer el uso adecuado de las habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa.

La hipótesis fue si se elabora un programa para fortalecer el uso adecuado de las habilidades sociales mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo. El tipo de investigación es descriptiva y propositivo. Los métodos utilizados fueron los empíricos, los teóricos y los estadísticos, entre los métodos empíricos tenemos la observación y la encuesta dentro de los métodos teóricos, el análisis, la síntesis la abstracción, la inducción y la deducción que permitieron realizar un profundo análisis crítico de la información empírica y de la información teórica y se utilizó como técnica la encuesta.

PALABRAS CLAVES: Habilidades Sociales Y Relaciones Interpersonales

ABSTRACT

The main objective is to determine the correspondence between social skills and interpersonal relationships in teachers at the secondary level of the Augusto Salazar Bondy-Chiclayo educational institution in 2018.

The research carried out was because the teachers had problems in their interpersonal relationships, evidenced by the complaints between teachers within the institution for personal problems, so we have that they can reach the breakdown of human relations, to avoid this the program was necessary to strengthen the proper use of social skills to improve teachers' interpersonal relationships.

The object of study was the strategic management of teachers. The field of study is interpersonal relationships. The field of action was the elaboration of the program. The general objective was to develop a program to strengthen the proper use of social skills to improve the interpersonal relationships of the teachers of the educational institution.

The hypothesis was whether a program is developed to strengthen the proper use of social skills to improve the interpersonal relationships of the teachers of the Educational Institution Augusto Salazar Bondy- Chiclayo. The type of research is descriptive and propositional. The methods used were the empirical, the theoretical and the statistical ones, among the empirical methods we have the observation and the survey within the theoretical methods, the analysis, the synthesis, the abstraction, the induction and the deduction that allowed to carry out a deep critical analysis of empirical information and theoretical information and the survey was used as a technique.

KEY WORDS: Social Skills and Interpersonal Relations

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está sujeto al análisis de las relaciones interpersonales en docentes dentro de las unidades educativas, el interés de este estudio está centrado en la importancia de mantener un buen vínculo comunicativo entre colegas de una institución, debido a que el docente es un ser polifacético, lo cual quiere decir que mantiene relaciones comunicativas con las autoridades superiores, docentes, estudiantes y padres de familia, por ello se resalta la relevancia de poder indicar como el docente puede desenvolverse dentro de su contexto laboral.

Las relaciones interpersonales son propias de cada ser humano, esto quiere decir que existirán diferentes formas de comportarse, así como de actuar ante determinados estímulos que experimenten a lo largo de su recorrido escolar, la principal fuente para que este tipo de relaciones sea duradero es la comunicación, un pilar fundamental que en la actualidad resulta complejo su ejercicio práctico, esto debido a las diferencias individuales que en cada maestro gobiernan.

Dentro de la comunidad educativa se prioriza por imagen de la misma que los docentes deben mantener buenos vínculos con sus colegas de trabajo, un altibajo podría generar cambios y un deterioro del ambiente social, dando como resultado la presencia de conflictos.

Cabe recalcar que el ser humano adquiere a medida que va creciendo habilidades sociales que le permitirán ser empático y con ello formar parte de un grupo dentro del contexto social, en el caso del marco educativo, el docente debe lograr mantener una interacción adecuada en toda la comunidad educativa.

El trabajo de investigación tiene como problema fundamental las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa. Este problema en casos extremos lleva a los docentes el rompimiento de relaciones humanas donde un docente sale afectado y perjudicado y es necesario darle solución de allí la importancia de esta investigación.

Al conocer la realidad del problema de los docentes tenemos que solucionar dificultades entre docentes para beneficios de los mismos docentes; no interesa si no tenemos problemas

con los demás, pero debemos velar por la tranquilidad de la institución donde se labora todos los días.

La investigación permitirá a la Institución Educativa auto diagnosticarse, observando en la práctica el desarrollo de dicho proceso y ver cómo los actores pueden ser los propios responsables en mejorar y asumir el compromiso del cambio teniendo por supuesto el conocimiento explícito de su realidad; de sistematizar y transferir la información generada por los actores de la Institución Educativa.

Con esto se busca que sean los propios actores quienes puedan elaborar sus planes de mejora, si así lo estimasen; y a partir de esta experiencia elaborar propuestas de política en educación a nivel de los docentes.

El objetivo General: Proponer un Programa de Habilidades Sociales para mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy”.

Mientras que los Objetivos Específicos: Caracterizar las relaciones interpersonales en el ámbito de las instituciones educativas en el ámbito nacional; Identificar las relaciones Interpersonales en los docentes del nivel secundario de la institución aplicando un test; Elaboración de la Propuesta del Programa de Habilidades Sociales para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes del nivel secundario de la institución en mención.

La hipótesis a demostrar es la siguiente: Si, se diseña un programa de habilidades Sociales; entonces, es posible mejorar las Relaciones Interpersonales de los del Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2017.

El presente documento se divide en tres capítulos; a continuación, un mayor detalle de éstos:

donde en el Primer Capítulo se desarrolla el diseño teórico de la investigación, es decir al desarrollo de una concepción teórica a partir un análisis de la situación problemática, trata sobre la presentación de la temática y dentro de ello se encuentran los antecedentes de estudio, la base teórica, aquí se precisa la información teórica relevante sobre las variables de estudio, es decir las habilidades sociales y relaciones interpersonales.

En el segundo capítulo denominado, métodos y materiales se detalla el Marco Metodológico; así como los resultados y la interpretación de la presente investigación, con ayuda de las técnicas e instrumentos para la obtención de los resultados.

En el tercer capítulo abordamos los resultados y discusión, aquí se detalla los pormenores del análisis, desarrollo de estrategias, actividades e instrumentos empleados, discusión de resultados y la propuesta. Finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los respectivos anexos utilizados en la investigación.

EL AUTOR

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Tang, K., (2018), en su artículo menciona “The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions, Kasetsart Journal of Social Sciences Elsevier”. Su intención es averiguar sobre las habilidades blandas en los docentes, para ello, el método es mixto, el cuestionario usado es protocolo de entrevista en una población de 190 docentes de 4 programas de la universidad Internacional, Khon Kaen, Tailandia de ello, se arribó a las conclusiones siguientes: los maestros en habilidades blandas logran calificaciones medio o promedio, y un alto porcentaje muestran habilidades de trabajo en equipo por parte de los docentes.

Villegas M, (2016), estudio realizado en una entidad educativa de Putumayo – Colombia, la intención fue establecer el nivel de correspondencia entre los estilos cognitivos con las habilidades socioemocionales en educandos de 12 a 18 años de edad en colegio de putumayo, investigación de nivel descriptivo correlacional,, integrada por doscientos educandos considerando la muestra de 23 varones y 45 mujeres en los jóvenes y 68 niños y niñas, se arribaron a las conclusión siguiente: hay una relación posible con estilos cognitivos y habilidades socioemocionales de acuerdo a BASC dentro de las sub escalas, de acuerdo a la información de los padres, en la sub variable ansiedad un nivel de asociación significativa y negativa, con el grado de independencia y dependencia, ($r = -0,245$; $p = < 0,05$). Al analizar la información proporcionada por los profesores se establece una asociatividad significativa entre depresión y habilidades de estudio con la evaluación de estilos cognitivos ($r = -0,298$ y $r = 0,261$ correspondientemente).

De la Cruz., (2020), en su pesquisa denominada: “La incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en maestros de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019”. básica en su tipo, hipotético deductivo en su método, cuantitativo en su enfoque, no experimental en su diseño, correlacional causal en su nivel. Con 70 maestros como muestra de la entidad educativa

Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados permiten concluir: que inciden significativamente las habilidades blandas en las relaciones interpersonales, en profesores de la I.E. Karol Wojtyła del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019.

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. Teorías sobre las habilidades sociales

1.2.1.1. Teoría de la Inteligencia Social

Goleman, D., (2006), “La comprensión que tenemos del mundo social depende de nuestra forma de pensar, de nuestras creencias y de lo que hayamos aprendido sobre las normas y reglas sociales implícitas que gobiernan las relaciones interpersonales. Este conocimiento resulta esencial a la hora de establecer una buena relación con personas originarias de otras culturas, cuyas normas pueden ser muy diferentes de las que hayamos aprendido en nuestro entorno.

Este talento natural para el conocimiento interpersonal ha sido durante décadas, la dimensión fundamental de la inteligencia social. Hay teóricos que llegan a afirmar, que la cognición social, en cuanto a inteligencia general aplicada al mundo social, constituye la única medida exacta de la inteligencia social. Pero esta visión se centra en lo que sabemos del mundo interpersonal que en el modelo real en que nos relacionamos con los demás, lo que ha conducido a medidas de la inteligencia social que, si bien evidencian nuestro conocimiento de las situaciones sociales, ignoran el modo en que nos movemos en ellas. Quienes destacan en la cognición social, pero carecen de aptitudes básicas se mueven torpemente en el mundo de las relaciones interpersonales. El efecto de las distintas habilidades de la inteligencia social depende de una adecuada combinación. En este sentido la exactitud empática se rige sobre la escucha activa, tratando de estar seguros de haber comprendido”.

1.2.1.2. Teoría del aprendizaje sociocultural

Vygotsky, L. , (1979) argumenta que “el aprendizaje despierta una serie de procesos de desarrollo internos que solo se ponen en marcha cuando el niño interactúa con personas de su entorno y con sus pares. El aprendizaje es visto como cultural y contextualmente específico, donde la separación del individuo de sus influencias sociales es algo imposible. En tanto el medio social es crucial para el aprendizaje”.

“Toda función en el desarrollo cultural del niño aparece en dos planos: primero en el plano social y luego en el plano psicológico; por lo tanto, el desarrollo cognitivo requiere de la interacción social con los otros miembros del grupo. Vygotsky (1979) sostiene que los nuevos niveles de conocimiento comienzan a un nivel interpersonal: originalmente entre el niño y el adulto y luego a través de una interacción social continua. Pues la integración de los factores sociales y psicológicos posibilita y estimula el aprendizaje. En consecuencia, podemos aseverar que el sujeto es eminentemente social y el conocimiento igualmente es un producto social.

Visto desde esta perspectiva, el ambiente social tiene una fuerte influencia sobre la estructura del pensamiento propio, y las habilidades cognitivas pueden enriquecerse por interacciones más extensas, estructuradas y de mayor calidad con otros individuos. El entorno sociocultural juega un papel preponderante en el desarrollo cognoscitivo del hombre desde tempranas edades, por lo que una mayor interrelación social permitirá un mayor perfeccionamiento de los procesos mentales. Las interacciones sociales se hacen cada vez más complicadas conforme el niño avanza hacia la adolescencia. Se pasa más tiempo con compañeros, y aumentan las interacciones con pares del sexo opuesto. Aun cuando los compañeros se tornan importantes, la familia, los parientes continúan siendo una influencia significativa para los adolescentes. Los padres están en una posición notable para influenciar el comportamiento de sus hijos. En realidad, los niños y adolescentes desarrollan habilidades como la comunicación la

empatía, la asertividad, tomando como modelo las personas que son importantes para ellos”.

1.2.1.3. Teoría del aprendizaje social

Bandura, A., (1979), manifiesta: “Con base en una investigación intensiva, Bandura concluyó que buena parte de conducta buena y mala, normal y anormal se aprende al imitar la conducta de otras personas. Desde la infancia desarrollamos respuestas a los modelos que la sociedad nos ofrece. Con los padres como los primeros modelos, aprendemos su lenguaje y nos socializamos por las costumbres y las conductas aceptables de la cultura. La gente que se desvía de las normas culturales ha aprendido su conducta de la misma manera que todos los demás. La diferencia es que las personas desviadas han seguido modelos que el resto de la sociedad considera indeseables. Bandura es un crítico franco del tipo de sociedad que ofrece a sus niños modelos erróneos, en particular los ejemplos de la conducta violenta, que son la norma en televisión, películas y juegos de vídeo. Su investigación muestra con claridad el efecto de los modelos en el comportamiento.

Si nos convertimos en lo que vemos, entonces la distancia entre mirar un personaje animado agresivo y realizar actos violentos no es demasiado grande. Las características de los modelos afectan nuestra tendencia a imitarlos. En la vida real, podemos recibir mayor influencia de alguien que se parece a nosotros que de alguien que difiere de nosotros en formas evidentes y significativas. Es probable que modelemos nuestra conducta con la de una persona del mismo sexo que con una del opuesto. Asimismo, es más probable que seamos influidos por modelos de nuestra edad. Los pares que parecen haber resuelto con éxito los problemas que enfrentamos son modelos muy influyentes. Los atributos de los observadores también determinan la efectividad del aprendizaje. La gente que tiene poca confianza en sí misma y baja autoestima es más proclive a imitar la conducta de un modelo que sus contrapartes. Aprendemos nuestro conjunto inicial de estándares internos de la conducta de los modelos, por lo general, nuestros padres y maestros. Una vez que adoptamos un estilo particular de

conducta, iniciamos un proceso permanente de comparación de nuestra conducta con la de ellos. Esta importancia de la influencia de los padres disminuye a medida que el mundo del niño se expande y admite otros modelos, como los hermanos, los compañeros y otros adultos. Los niños califican su capacidad en función de las evaluaciones que los maestros hacen de ellos”.

1.2.2. Teorías sobre las relaciones interpersonales

El hombre como ser social se esmera en cultivar relaciones con los demás para lograr la cooperación y el entendimiento, este conlleva a la estabilidad, armonía, respeto, y productividad laboral, además de fomentar la colaboración con los otros.

En este sentido, señala Drucker (1992), que las relaciones interpersonales deben ser entendidas como “una relación de trabajo” y agrega que toda relación interpersonal para ser efectiva requiere de buena comunicación, trabajo en equipo, el autodesarrollo y el desarrollo de las otras personas. En el mismo enfoque, Viera (2006) afirma que las relaciones interpersonales están relacionadas con el arte de manejar a los demás.

De forma similar, Chiavenato (1999), comenta que “cuando más integrado está el grupo de trabajo, mayor será la disposición de producir” (p.126). En este sentido en las relaciones formadas por la interacción de los sujetos, se pueden distinguir factores tales como, relación del líder con sus subordinados y la toma de decisiones que pueden lograr un clima organizacional tanto favorable como desfavorable para la organización. Estos factores se pueden presentar en la formación y establecimiento de relaciones mediatizadas en el medio educativo y evidenciado por los sujetos de estudio.

En esta corriente, Murillo (2007), determina que “los temas centrales en las relaciones humanas que casi nunca se pueden pasar por alto en el comportamiento de las organizaciones son el liderazgo y autoridad, comunicación y estructura organizacional”. En consecuencia, estos factores se entrelazan para que en una organización el factor humano intervenga de tal forma que el resultado supremo llegue a un clima organizacional estable. Es así, como la relación del líder con los subordinados generan relaciones interpersonales, la toma de decisiones del líder

provoca relaciones favorables o desfavorables, y en conjunto las relaciones que se desprenden de tales combinaciones originan el clima organizacional.

De igual enfoque, Trinidad (2003), considera que las relaciones interpersonales, son reciprocas entre dos o mas personas, donde de involucran varios aspectos como la comunicación, el saber escuchar, solucion de conflictos, la expresion auténtica de cada quien, es por eso, que para obtener un buen desempeno laboral en las instituciones educativas se debe medir con estos factores el comportamiento organizacional.

Las diferentes teorías, deja ver que si existen buenas relaciones interpersonales, se puede evidenciar un clima organizacional armónico, y en particular con mayor relevancia y dependencia en el ámbito laboral. Esta vinculación va a determinar el cumplimiento de funciones del personal, su nivel de participación en las acciones de la organización, entre ellas la toma de decisiones y el aporte de soluciones a los problemas que puedan surgir.

También, esta vinculación entre relaciones interpersonales y clima organizacional son determinantes en el logro de los objetivos o metas organizacionales, y en el caso de la organización educativas, contribuye a definir su cultura organizacional y a determinar el grado de cohesión del personal, la formación de grupos o equipos de trabajo.

Para, Robbin (1996), “Existen varios factores que moldean y que a veces distorsionan la percepción en las relaciones interpersonales. Estos factores residen en el perceptor, en el objeto (objetivo) que va a percibirse y en el contexto de la situación donde se realiza la percepción”.

Perceptor: Cuando un individuo mira un objeto e intenta interpretar lo que ve; en la interpretación influyen mucho las características personales del perceptor individual. Entre las más importantes características personales que afectan la percepción se encuentran las actitudes, los motivos, intereses, experiencia anterior y expectativas. Las actitudes se adquieren de los padres, maestros, miembros del grupo de personas de la misma edad y en general, durante el proceso de socialización.

Las necesidades o motivos insatisfechos estimulan a las personas, pudiendo ejercer una fuerte influencia sobre sus percepciones, del mismo modo, los intereses personales difieren de persona en persona, donde estas perciben aquello con lo cual es posible relacionarse.

Objeto: Las características del objeto que está siendo observado, pueden influir en lo que se percibe, por lo tanto el movimiento, sonido, tamaño y otros atributos de los objetivos configuran la forma en que se observa.

Como los objetivos no son contemplados en aislamiento, la relación entre un objeto y su fondo influye en la percepción, del mismo modo que la tendencia a agrupar las cosas que se hayan cerca una de otra, o se parecen.

Situación: Es importante el contexto dentro del cual se observan los objetos o sucesos. Los elementos del ambiente circundante influyen en la percepción. El tiempo en que su objeto o hecho, se observa, puede influir en la atención, lo mismo que el sitio, iluminación, temperatura u otros factores situacionales.

Dentro de este contexto, la percepción se constituye como la visión del mundo que tiene un individuo. Las personas perciben su medio en un marco de referencia organizado que han creado a partir de sus propias experiencias y valores. Sus problemas, intereses y antecedentes controlan su percepción de cada situación.

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de la vida, como las que se dan con los padres, los hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también comparten necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales. (Pernía, 2012, pp. 51-52)

Lo que resulta increíble es que día a día, se puede relacionar con tantas personas considerando que, como dice el refrán, "cada cabeza es un mundo", con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida.

Precisamente, en esa diferencia, reside la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponerse en contacto intercambian y construyen nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarse, pues tiene n que hacer un esfuerzo para lograr comprenderse y llegar a acuerdos.

Esto último no resulta tan complicado, si se toma en cuenta que la mayor parte de las personas comparten algunas ideas, necesidades e intereses comunes; por eso, dicen que las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia positiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza.

En ocasiones, las diferentes formas de pensar y actuar pueden llevar a relacionarse con desconfianza o a vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias entre una y otra persona y tratar de comprenderse, puede ayudar a superar estos obstáculos.

Cada uno tiene el derecho de elegir con quién relacionarse, cómo y cuándo. Tienen también el derecho de esforzarse para que la relación con los demás sea lo mejor posible, sin perder la dignidad.

Cuando se relaciona con los demás, se espera reciprocidad, esto quiere decir que se desea dar, pero también recibir; escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos.

Antes de nacer, ya hay comunicación con los padres al escuchar sus voces, sus movimientos y responder a ellos con movimientos dentro del vientre de la madre y una vez que se nace, se comunica con los balbuceos y primeras palabras, con el llanto o con las sonrisas.

La comunicación sirve para expresar lo que se siente, lo que se necesita y lo que se piensa de los demás, para entender el mundo que los rodea y para ser escuchados; también, para conocer a las personas con las que se relacionan diariamente.

A pesar del papel tan importante que tiene la comunicación en la vida, no siempre se da de manera fácil. Por ejemplo, a veces al comunicarse con personas con las que se tiene diferencias de edad, de sexo, de escolaridad, se puede pensar que no se entienden, que no hablan el mismo idioma; eso puede desanimar y hacer sentirse incomprendidos, pareciera que hubiera una barrera para relacionarse.

Estas diferencias, aparentemente separan "todo un océano", pero si lo piensan bien y le sacan provecho a lo que pueden aprender de los demás, se logrará transformar en beneficios esas limitaciones.

Para Martínez (2004), existen ciertos conflictos que distorsionan las relaciones entre los miembros de cualquier organización, dichos conflictos los clasifica de la siguiente manera: Incompatibilidad de metas: la gente y los departamentos dentro de una organización no comparten las mismas metas y esto crea conflictos interpersonales. Relaciones estructurales: el hecho de que las organizaciones estén diferenciadas de manera horizontal y vertical y con una jerarquía de autoridad, ocasiona conflictos que impiden el uso apropiado del potencial de los individuos. Recursos escasos: cuando en una organización no existen suficientes recursos para satisfacer las necesidades de todos los miembros surge el conflicto y éste puede ocasionar insatisfacción y desinterés hacia la labor que se realiza. Distorsiones en la comunicación: son ocasionadas por deficiencias a nivel semántico o en los canales de comunicación, en algunas ocasiones son intencionales y se manifiestan en la lucha por alcanzar el poder. Diferencias individuales: en muchas ocasiones las personas difieren en términos de sus valores, actitudes, expectativas, personalidades y percepciones; estas diferencias al no ser controladas limitan la participación de los individuos dentro de los grupos de trabajo.

No obstante para lograr superar estos conflictos es fundamental hacer uso de algunas técnicas de cambio organizacional como ignorar o evitar los problemas, suavizarse

dándole menos importancia a las diferencias y haciendo énfasis en los puntos de interés común; enfrentarse abiertamente, tratando de analizar las diferencias entre los miembros del grupo, someterse al análisis y solución de un poder jerárquico a un nivel administrativo más alto o alguien de fuera que esté capacitado para manejar el conflicto. (Matos, 2009, p. 57)

Características de las Relaciones Interpersonales. Según Oliveros (2004: 512), al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas. Según Cruz (2003: 25), “el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.” Hablo particularmente de la manera en que solemos hablarles a aquellos con quienes usualmente entramos en contacto a diario, nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo. Muchas veces, ya sea en forma pública o privada, se hacen referencia a otras personas en términos poco constructivos, especialmente cuando ellas se encuentran ausentes. Siempre se ha creído que es una buena regla el referirse a otras personas en los términos en que se quisieran que ellos se refiriesen a otros.

Relaciones Personales de Maslow, Vygoshy y Rogers en la Educación. En cuanto a las relaciones interpersonales, las personas necesitan una de otra sencillamente para ser más humanos, para ser más humanos debemos tener contacto y comunicación con las personas, de esta manera la relación que se establezca, es lo que se ha construido entre ambas partes. Maslow (2004), en su teoría de la personalidad considera que las relaciones interpersonales como una de las necesidades sociales, el ser humano para poder establecer contacto con la sociedad, tiene que tener un contacto inmediato con el entorno que lo rodea, nos relacionamos para sentir la aceptación dentro de la sociedad, se dan las relaciones interpersonales entre muchas personas, entre los padres e hijos, que aprendemos de ellos, como nos tratamos y dirigimos entre sí, entre los amigos (as) que observamos de ellos, que copiamos y corregimos, como nos damos el afecto para poder seguir construyendo esa amistad, en el mundo exterior con compañeros de estudios, para poder entender y aceptar cuando nos hacen críticas

constructivas, intercambio de ideas y opiniones y así reconocer lo que nos están transmitiendo, diferentes gustos y sentimientos de unos y otros. Todas estas relaciones interpersonales las vivimos a diario no todas las relaciones interpersonales son buenas, hay personas que no saben relacionarse, tienen falta de comunicación y desconfianza entre sí, se debe hacer un esfuerzo para poder tener mutuos acuerdos y así establecer una comunicación agradable entre ambas partes y convivir de manera positiva.

La comunicación en las relaciones interpersonales, es un aspecto esencial, en el proceso de la comunicación se puede hacer el intercambio de ideas y opiniones entre los participantes, de este modo se puedan expresar sentimientos y emociones, las relaciones interpersonales para los seres humanos es una necesidad básica, que permite comunicarnos, debemos destacar la importancia de las mismas, en cuanto al ámbito educativo, con respecto a su intervención en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

Vygotsky en su teoría psicológica socio-cultural, nos explica como el contexto aporta conocimientos al aprendizaje de una persona, convirtiéndose la interacción social en el motor del desarrollo de una persona, se debe tomar en cuenta la importancia del contexto social y la capacidad de imitación de las personas, en cuanto a los niños, ellos adquieren aprendizaje de su entorno y de lo que observan, lo que les permitirá imitarlo y aprenderlo. Vygotsky es el modelo más destacado del desarrollo de la interacción en el campo de la enseñanza, entendida como un proceso de construcción social entre el profesor, los alumnos y los contenidos de aprendizaje y llevada a cabo mediante el lenguaje, cualquier sistema de comunicación debe permitir crear un contexto de entendimiento y términos de referencia compartidos. Según Vygotsky la única forma eficaz de enseñar es la que va un poco por delante del desarrollo y lo dirige, ya que sin este adelanto, la enseñanza no sería suficiente para las necesidades de los alumnos, o situándolo a nivel del desarrollo real y del desarrollo potencial, la finalidad sería llegar a un sistema de conocimientos compartidos en el que el alumno adquiere los conocimientos del maestro, el aprendizaje se produce en un escenario de interacción social privilegiado que es la escuela, en la cual tiene lugar el proceso del andamiaje, este concepto fue introducido por Bruner y nos sirve para explicar cómo ejerce la influencia activa del profesor en la zona del desarrollo próximo del alumno, con esta

idea se quiere poner de manifiesto la necesidad de apoyo que el educador presta al aprendiz y el carácter transitorio de los mismos, estos apoyos se deben ir retirando de forma progresiva a medida que el alumno va alcanzando cuotas de autonomía y de control en el aprendizaje, así las relaciones interpersonales en ocasiones pueden servir para el desarrollo de uno mismo, como es el caso del profesor - alumno en la escuela, el proceso del andamiaje requiere la variación constante, tanto cualitativa como cuantitativa, de las formas de ayuda que el profesor ofrece a los alumnos dependiendo de las necesidades que estos vayan teniendo. Las relaciones interpersonales y la forma que tengamos de tratar a las personas que nos rodean puede ser determinante para su conducta futura e incluso condicionar los actos de las personas con las que nos relacionamos. Carl Rogers, considera que el hombre es positivo por naturaleza, y por ello requiere respeto absoluto y aceptación incondicional, especialmente en cuanto a sus aspiraciones de superación; por ello, el respeto que se le tiene cobran una importancia tal que se les consideran factores que favorecen u obstaculizan (de faltar) la personalidad, la aceptación y respeto deben estar enraizados en la personalidad del docente, formar parte esencial de su ser, aceptarse a sí mismos, está centrada en la personalidad Rogers (1985), en su teoría de las relaciones interpersonales nos explica como una relación interpersonal puede deteriorarse o mejorarse, para mejorar la manera en la que se forma una relación entre varias personas, puede tomarse en cuenta la experiencia adquirida y el deseo mutuo de tener una comunicación recíproca, ya que para tener una relación interpersonal tenemos que tener una comunicación afectiva y relacionarse entre los mismos y así de esta forma engrandecer la relación. Al enfocarnos en esa satisfacción de las relaciones, debemos comprender que al satisfacer ese deseo de relacionarnos con los demás, estamos satisfaciendo una de nuestras necesidades básicas, lo que convierte a las relaciones interpersonales en una de las necesidades fundamentales de los seres humanos.

De acuerdo a estos teóricos Silveira (2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son cuatro y se describen de la siguiente manera:

- La percepción: Es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros.
- La primera impresión: Es determinante en las relaciones interpersonales, se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo.

- La simplificación: Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.
- El persistir: el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas

Zupiría (2015) clasifica cuatro tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

- Relaciones íntimas/ superficiales, se satisfacen deseos y afecciones.
- Relaciones personales / sociales, dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana. La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, las interacciones sociales relativamente toman prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.
- La relación amorosa, este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones, las cuales son: A. Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad, B. Relación pasional: Predomina la pasión, C. Relación formal: Predominan aspectos legales, D. Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad, E. Apego: Se combina la intimidad con el compromiso, F. Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso, G. Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión.

Los estilos de relaciones interpersonales:

- Estilo agresivo, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.
- Estilo manipulador, se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno.

- Estilo pasivo: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios.
- Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses.

1.2.2.1. Habilidades sociales

1.2.2.1.1. Definición

Una de las definiciones más aceptadas de habilidades sociales es la que dio Caballo, V., (1993) que afirma: Las habilidades sociales son un conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal, que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos, de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente, resuelve los problemas inmediatos de la situación, mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Para Muñoz y Crespi, (2011), hacen ver que las habilidades sociales se refieren a aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma efectiva, satisfactoria y exitosa socialmente. Atienden a la capacidad de relacionarse adecuadamente con los demás, de manera que un individuo sea aceptado y valorado socialmente. Son comportamientos observables tanto emocional como cognitivamente a través de la conducta verbal y la no verbal.

Goleman, D., (1999), con respecto a las habilidades sociales afirma que se debe destacar la comprensión de los demás, la orientación hacia el servicio, desarrollo de los demás, aprovechamiento de la diversidad y conciencia política. El comprender a los demás implica percibir los sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse activamente por sus preocupaciones. La orientación hacia el servicio implica anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás. El desarrollo de los demás implica saber reconocer y respetar y relacionarse bien con individuos de diferentes sustratos, afrontando los

prejuicios y la intolerancia. La conciencia política implica el ser capaz de registrar las corrientes políticas y sociales subyacentes a toda organización.

1.2.2.1.2. Componentes de las habilidades sociales

Caballo, V, (2000), plantea la existencia de tres tipos de componentes de las habilidades sociales: conductuales, cognitivos y fisiológicos, que se presentan a continuación:

Componentes conductuales:

La comunicación no verbal: Como son la expresión facial, la mirada, gestos, movimientos como tocarse el pelo o la nariz, proximidad, orientación, tono postural y apariencia.

Comunicación paralingüística: Volumen de voz inflexiones, tono claridad, ritmo, fluidez y perturbaciones del habla.

Comunicación verbal: Duración generalidad, formalidad, variedad, humor y turnos de palabra.

Componentes cognitivos:

Percepciones sobre el ambiente de comunicación: Percepciones de formalidad, de un ambiente cálido, del ambiente privado, de restricción y percepciones de la distancia.

Variables cognitivas del individuo: Competencias cognitivas, estrategias de codificación e ideas, expectativas, valores subjetivos de los estímulos y sistemas y planes de autorregulación.

Componentes fisiológicos: La tasa cardiaca, la presión sanguínea, reacciones musculares, la respiración También existen componentes fisiológicos en algunas situaciones sociales que las personas no podemos evitar, como la sudoración, sonrojarse, alteración en la respiración y en la frecuencia cardiaca, etc., y que están directamente relacionadas con las emociones.

1.2.2.1.3. Clasificación de las habilidades sociales

El prestigioso profesor de psicología Goldstein, A., (1987), clasificó las habilidades sociales en:

Habilidades sociales básicas:

- Escuchar
- Iniciar una conversación
- Mantener una conversación
- Formular una pregunta
- Dar las gracias
- Presentarse
- Presentar a otras personas
- Hacer un cumplido

Habilidades sociales avanzadas:

- Pedir ayuda
- Participar
- Dar instrucciones
- Seguir instrucciones
- Disculparse
- Convencer a los demás

Habilidades relacionadas con los sentimientos:

- Conocer los propios sentimientos
- Expresar los sentimientos
- Comprender los sentimientos de los demás
- Enfrentarnos con el enfado de otros
- Expresar afecto
- Resolver el miedo
- Auto premiarse

Habilidades alternativas a la agresión:

- Pedir permiso
- Compartir algo
- Ayudar a los demás
- Negociar Emplear el autocontrol
- Defender los propios derechos
- Responder a las bromas
- Evitar los problemas con los demás
- No entrar en peleas

Habilidades para hacer frente al estrés:

- Formular una queja
- Responder a una queja
- Demostrar deportividad después de un juego
- Resolver la vergüenza
- Arreglárselas cuando le dejan de lado
- Defender a un amigo
- Responder a la persuasión
- Responder al fracaso
- Enfrentarse a los mensajes contradictorios
- Responder a una acusación
- Prepararse para una conversación difícil
- Hacer frente a las presiones de grupo

Habilidades de planificación:

- Tomar iniciativas
- Discernir sobre la causa de un problema
- Establecer un objetivo
- Determinar las propias habilidades
- Recoger información

- Resolver los problemas según su importancia
- Tomar una decisión
- Concentrase en una tarea

1.2.2.1.4. Elementos de las habilidades sociales

Las habilidades sociales están compuestas por diferentes elementos, elementos que los diferentes autores han tenido en cuenta a la hora de describir los elementos que componen las habilidades sociales.

Elementos que componen las habilidades sociales:

- a) Variables: la persona (factores intrínsecos), el ambiente, la conducta;
- b) Características: específicas; efectivas; conductas verbales y no verbales; sin producir daño a los demás;
- c) Objetivo: conseguir objetivos, relaciones, autoestima;
- d) Proceso: recepción y procesamiento de estímulo y respuesta;
- e) Componentes: conductuales, cognitivos, fisiológicos y ambientales

a) Respecto a las variables.

(Bandura A, 1977), cita a “la persona, el ambiente y la conducta”. Estos elementos se repiten en otros autores desde diferentes perspectivas. Por su parte, el “modelo interactivo” de McFall y Trower (1982) enfatiza la importancia de la interacción entre las variables mencionadas por Bandura (1978) para producir la conducta.

b) En cuanto a sus características.

Van Hasselt, Hersen, Whitehill y Bellack (1979) hablan de tres características básicas de las habilidades sociales: “son específicas a las situaciones; la efectividad se juzga según conductas verbales y no verbales mostradas por el individuo (las respuestas se aprenden); el papel de la otra

persona es importante, y la eficacia interpersonal debería suponer la capacidad de comportarse sin causar daño a los demás”.

c) En relación a los objetivos de las habilidades sociales.

Tal y como menciona Linehan (1984) “las habilidades sociales son actos encaminados a conseguir unos objetivos o consecuencias relacionadas con la eficacia para alcanzar los objetivos; mantener o mejorar la relación con otra persona; y para mantener la autoestima”.

d) En el proceso de la conducta.

Robinson y Calhoun (1984) hacen referencia a una recepción interpersonal de estímulos relevantes y de un procesamiento flexible de estos estímulos para generar y evaluar las posibles respuestas, de las que se selecciona la mejor y terminaría con la emisión apropiada o expresión manifiesta de la opción escogida (Curran, 1985). El modelo conductual dice que la capacidad de respuesta tiene que adquirirse y que consiste en un conjunto identificable de capacidades específicas; por lo que una conducta especialmente habilidosa implica:

- Una dimensión conductual (tipo de habilidad);
- Una dimensión personal (variables cognitivas)
- Una dimensión situacional (contexto ambiental).

Por lo que las clases de respuestas son muy diferentes en función de estas tres dimensiones.

Destacan las aportaciones de Caballo, V., (1986), que tras una revisión de trabajos sobre los elementos de las habilidades sociales los resumió en componentes conductuales, componentes cognitivos y componentes fisiológicos.

1.2.2.2. Relaciones Interpersonales Docentes

1.2.2.2.1. Definición

Silveria, M., (2014), las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

1.2.2.2.2. Tipos de Relaciones Interpersonales

Zupiría (2015) clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

- Relaciones íntimas/ superficiales En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.
- Relaciones personales / sociales Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según

el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana.

La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra.

En las interacciones sociales relativamente toma prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

1.2.2.2.3. Estilos de Relaciones Interpersonales

El autor Zupiría, X., (2015) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

- Estilo agresivo: Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas,
- Estilo manipulador: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora,
- Estilo pasivo: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste,

- Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Para esta clasificación se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses propios de la persona, demostrar los sentimientos de forma clara, respetar el derecho ajeno, aceptar los sentimientos y pensamientos de los demás, manifestar las discrepancias y de qué manera se hace, si no entiende pedir explicaciones y por último saber decir que no.

Los estilos son muy importantes y más el poder identificar con qué estilo de personas se relaciona, por ejemplo el agresivo y asertivo pueden decir explícitamente que no, ante distintas situaciones, la diferencia es que el asertivo sabe explicar muy bien antes de expresar la respuesta negativa, pide la opinión de los demás, respeta los sentimientos, entre otros aspectos positivos. El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones, por lo general puede tomar las decisiones sin consultar a su alrededor.

En otro grupo están los que tienen problemas al decir que no, pues no saben manifestar o expresar la inconformidad, sentimientos o prioridades con claridad. El pasivo aparentemente acepta la opinión de su prójimo, puede presentar tendencias de victimización y sumisión, a pesar de no compartir las ideas de los demás, las acepta con motivo de no enfrentarse a sus oponentes, puede acumular hostilidad así como rencor al pasar del tiempo.

La característica del manipulador es la duplicidad, no sabe expresar un no y tampoco manifiesta niveles de inconformidad, para conseguir su objetivo puede utilizar sentimientos y pensamientos no propios de él mismo, divaga antes de entrar a discutir, alaba al contrario para poder confundir y llegar al fin con un acuerdo satisfactorio, pero solo para la persona manipuladora.

1.2.2.2.4. Factores que Intervienen en las Relaciones Interpersonales

Docentes

Aamodt, M., (2010), determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

- La personalidad: Se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo dinámico que detalle el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere entonces que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.
- Determinantes de la personalidad:
 - A. Herencia: son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Todos estos componentes que afectan las relaciones sociales directa o indirectamente son determinados por los padres de cada uno, por lo que influyen de una manera directa en la construcción de la personalidad.
 - B. B. El ambiente: Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelve, los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.
 - C. La situación: Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas.
- Características de la personalidad: A. Extroversión: Sociable y platicador. B. Afabilidad: Buen carácter y muy participativo C. Rectitud: Responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos D. Estabilidad

emocional: Tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones. E.
Apertura a la experiencia: Imaginación, dado al arte y al intelecto.

- Los valores: Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.
- Las actitudes: Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento.

1.2.2.2.5. Relaciones Interpersonales entre los Docentes

Ararteko, (2010), explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales.

El autor explica que son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además

se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.

Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los alumnos, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana.

El autor expresa que en el contexto en donde realizó algunas investigaciones sobre las relaciones interpersonales entre los maestros, influye drásticamente el tipo de comunicación que se tenga entre sí, y para esto muestra un cuadro de un tipo de conversación que cuida de las relaciones humanas:

| Afirmación | Pregunta |
|--|--|
| Creo que nuestra relación es buena. | ¿Pero crees que podríamos mejorarla? |
| Sé que nuestra relación posee un clima agradable | ¿Lo podemos mantener siempre? |
| Tenemos una relación de amistad | ¿Crees que podríamos conocernos más a profundidad? |

Fuente: Ararteko (2010)

Conseguir un nivel óptimo de relaciones interpersonales dentro de los docentes exige constancia y estabilidad emocional, y sobre todo un proceso de cambio.

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación corresponde al paradigma Socio Crítico – Propositiva, a través de la cual se buscó identificar la realidad problemática mediante la aplicación de la técnica de la encuesta a los docentes sobre las relaciones interpersonales para mejorar el ambiente de trabajo en la institución educativa a fin de brindar un mejor servicio a la comunidad. (Hernandez S., 2006)

Corresponde al ámbito investigativo de lo Propositivo, porque plantea un diseño de motivación como propuesta que no será experimental, radicando su importancia y aporte de investigación científica en la elaboración de una propuesta de acción y mejora para la institución educativa. En ese marco, tomando en cuenta que no se ha desarrollado acciones investigativas sobre las variables y el objeto de estudio presentes, el presente trabajo de investigación se ubica dentro de los estudios No experimentales.

El diseño de investigación es descriptivo-propositivo, enmarcado dentro de los enfoques cuantitativos, cualitativos. Cuantitativo, porque mediante este, se analizó los datos obtenidos en la aplicación de una Encuesta de diagnóstico a los docentes.

El diseño de la presente investigación se esquematiza de la siguiente forma:



En donde **M** representa la muestra con quien hemos realizado el estudio, **O** representa la información que recogimos de la muestra y **P** lo que se propone como alternativa de solución al problema.

De los métodos y procedimiento empleado tenemos que la presente investigación se basó en el empleo de los métodos: Deductivo – inductivo y analítico – sintético.

- **Método deductivo:** Mediante los cuales se logró describir y explicar las diferentes características de la identidad de los docentes.
- **Método inductivo:** que logró descubrir una teoría que explique e interprete los datos y hechos obtenidos en la praxis o empíricamente.
- **Analítico – sintético:** Constituyen un enfoque holístico el cual se consideró para el análisis de datos y comprender su estructura y a la vez revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación.

2.1.2. Población y muestra

Población:

TABLA N° 1: Población de docentes de la I.E. Augusto Salazar Bondy- Chiclayo

| <i>Asignatura</i> | Varones | Mujeres | Total |
|---------------------|----------------|----------------|--------------|
| <i>Matemática</i> | 2 | 2 | 4 |
| <i>Comunicación</i> | 2 | 2 | 4 |
| <i>C.T.A</i> | 1 | 1 | 2 |
| <i>CC.SS</i> | 1 | 1 | 2 |
| <i>Religión</i> | 2 | 0 | 2 |
| <i>Inglés</i> | 1 | 1 | 2 |
| <i>Computación</i> | 3 | 1 | 4 |
| TOTAL | 12 | 8 | 20 |

Muestra:

En vista de que la población es de tamaño reducido no se presenta muestras.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1.1. Resultados de la encuesta a los docentes

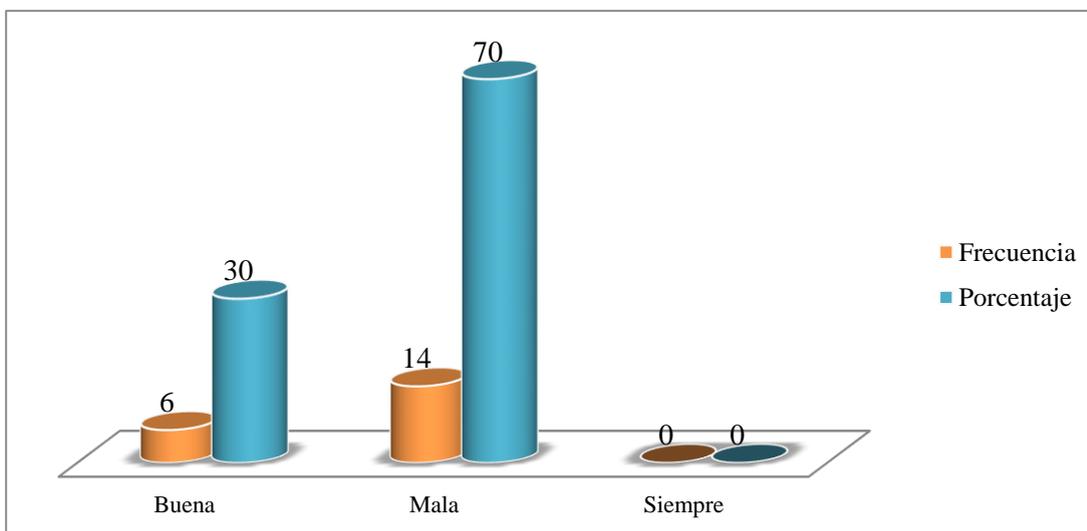
TABLA N° 2: GESTION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

¿Cómo es la gestión de la comunidad educativa?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Buena</i> | 6 | 30 |
| <i>Mala</i> | 14 | 70 |
| <i>Regular</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 1: GESTION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA



Interpretación

De la tabla se desprende que 70% no participan en la institución educativa como integrante de la comunidad educativa para beneficio de la institución; siendo un mínimo porcentaje de los integrantes de la comunidad educativa intervienen.

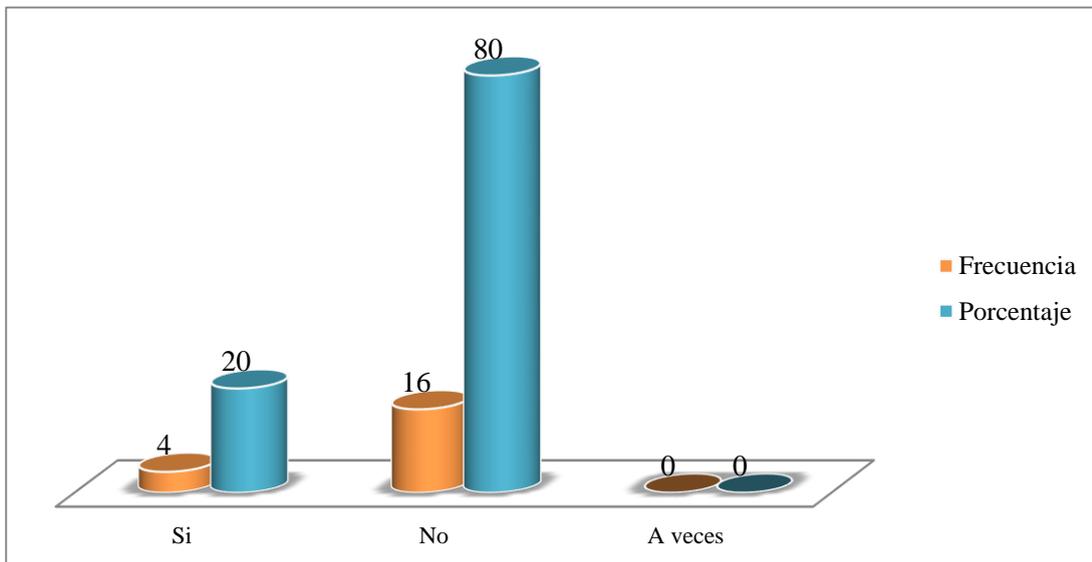
TABLA N° 3: PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

¿ Participan todos los integrantes de la comunidad educativa?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 4 | 20 |
| <i>No</i> | 16 | 80 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 2: PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA



Interpretación

De la tabla se desprende que 80% no participan en la institución educativa como integrante de la comunidad educativa para beneficio de la institución; siendo un mínimo porcentaje de los integrantes de la comunidad educativa intervienen.

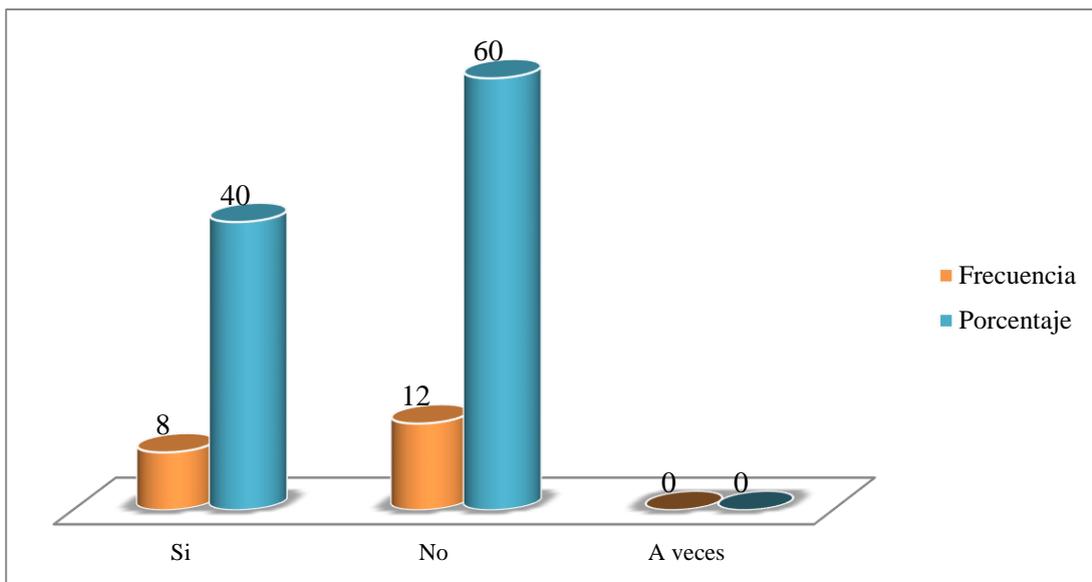
TABLA N° 4: ROLES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD

¿Cada integrante de la comunidad educativa asume su rol?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 8 | 40 |
| <i>No</i> | 12 | 60 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 3: ROLES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD



Interpretación

De la tabla se desprende que 60% no cumple su rol asignado de acuerdo a sus funciones en la institución educativa; porque no conocen el manual de funciones de la institución educativa.

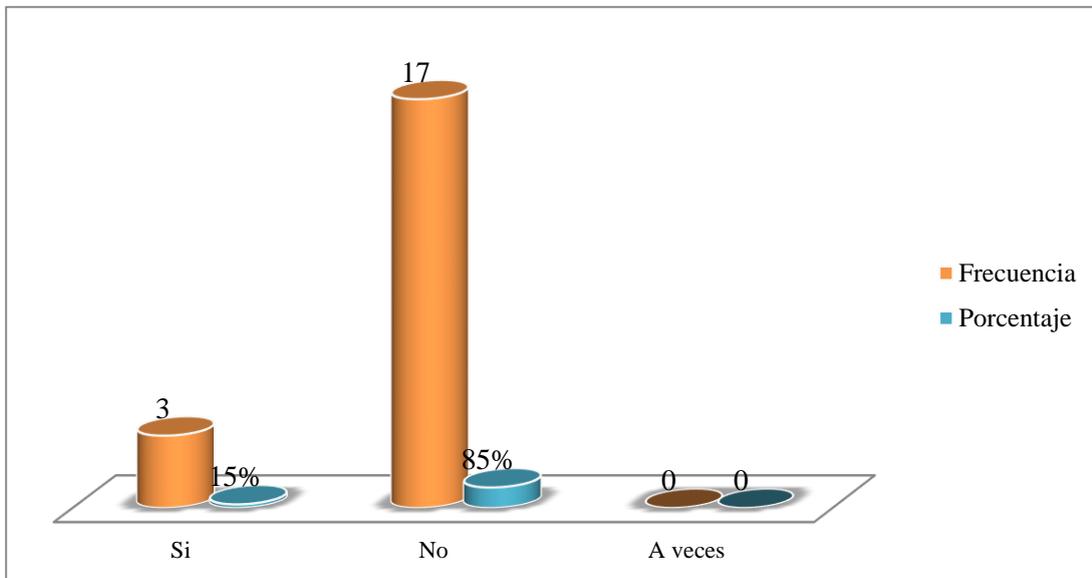
TABLA N° 5: PONERSE EN EL ROL DE OTRO EN LA C.E.

¿Se pone en lugar del otro integrante de la comunidad educativa?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 3 | 15 |
| <i>No</i> | 17 | 85 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 4: PONERSE EN EL ROL DE OTRO EN LA C.E.



Interpretación

De la tabla se desprende que el 85% de los docentes no son empáticos por con los demás integrantes de la comunidad educativa; porque no se ponen en el lugar del otro.

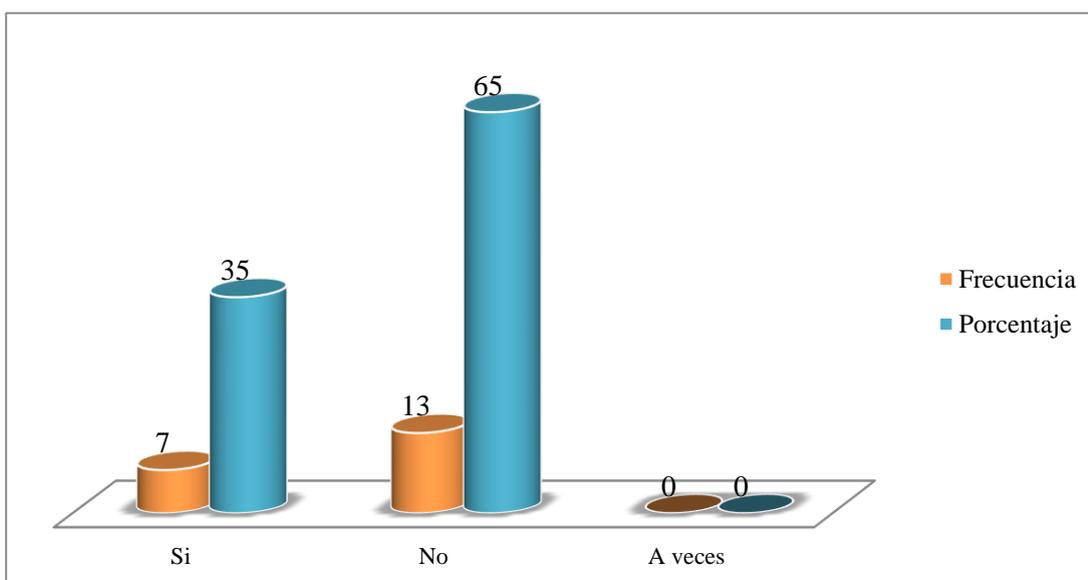
TABLA N° 6: PROMUEVE TRABAJAR MEJOR CADA DIA

¿Dispone a los demás integrantes a trabajar mejor cada día?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 7 | 35 |
| <i>No</i> | 13 | 65 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 5: PROMUEVE TRABAJAR MEJOR CADA DIA



Interpretación

De la tabla se desprende que el 65% de los docentes no le gusta motivar a los demás integrantes de la comunidad educativa para hacer mejor la gestión educativa; porque no tienen vocación de brindar un mejor servicio.

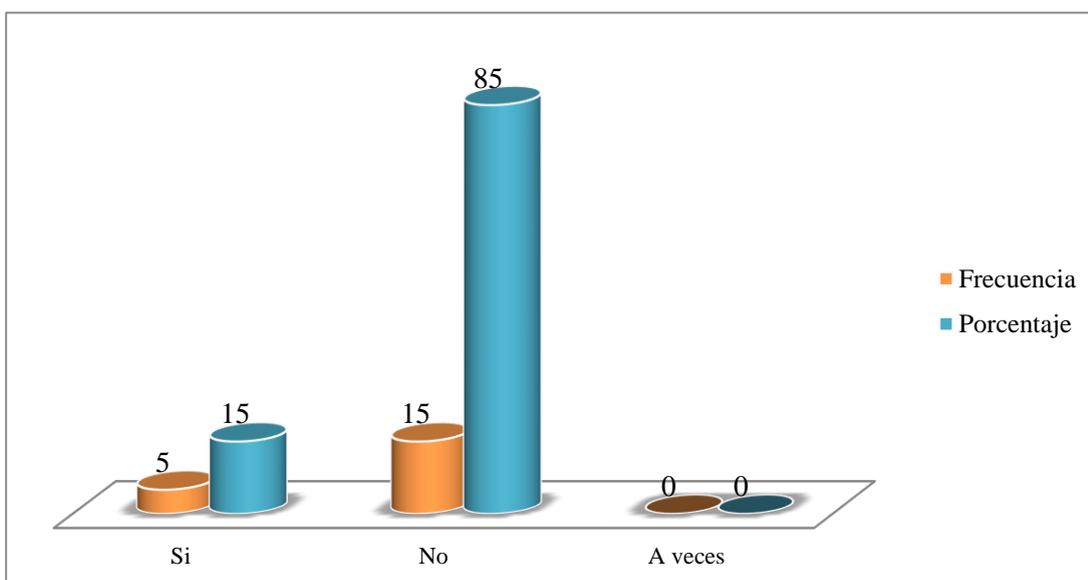
TABLA N° 7: COMUNICACIÓN PARA MEJORA LA GESTION

¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa para hacer mejor la gestión?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | <i>F</i> | <i>%</i> |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 5 | 15 |
| <i>No</i> | 15 | 85 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 6: COMUNICACIÓN PARA MEJORA LA GESTION



Interpretación

Del cuadro se desprende que el 85% de los docentes no les gusta comunicarse con la comunidad educativa para una buena gestión en la institución; porque no hay una comunicación bidireccional.

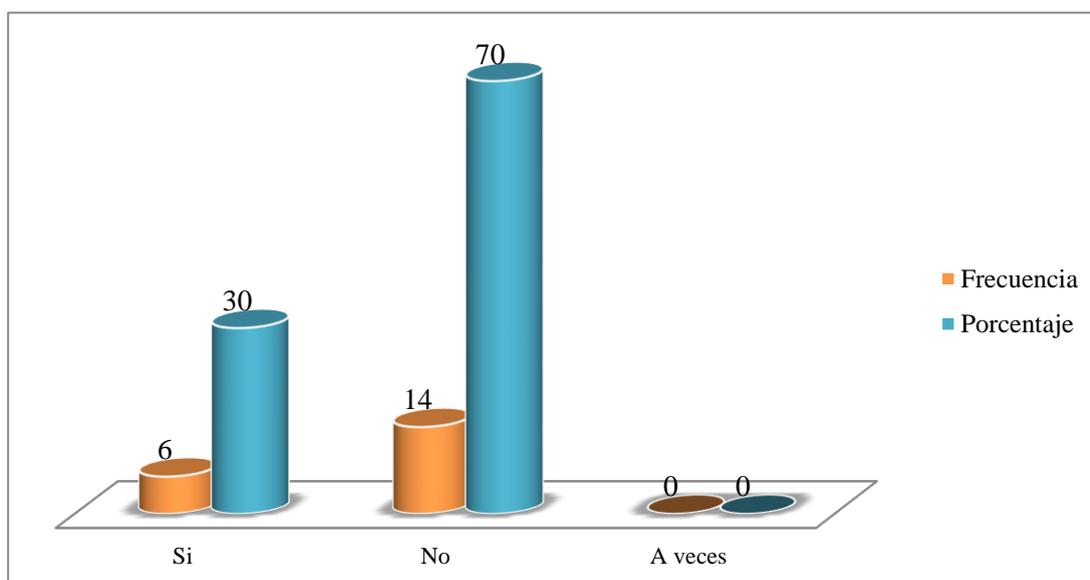
TABLA N° 8: PLANIFICACION CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

¿Planifican las actividades del trabajo educativo con la comunidad educativa?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 6 | 30 |
| <i>No</i> | 14 | 70 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 7: PLANIFICACION CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA



Interpretación

De la tabla se desprende que el 70% de los docentes no planifican de manera organizada las actividades que se realizara en la Institución Educativa; porque no se organizan mediante actividades.

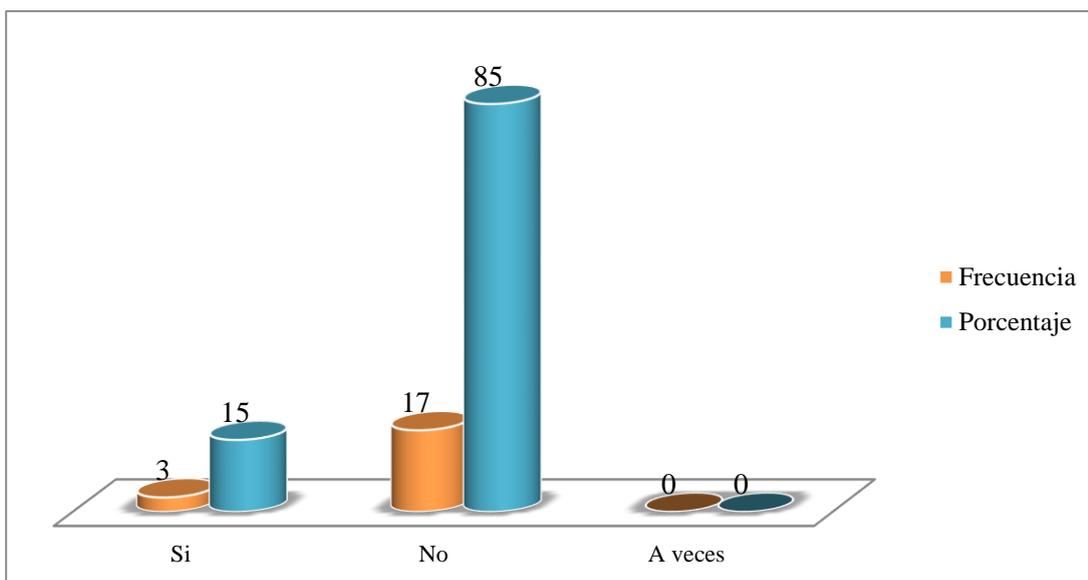
TABLA N° 9: LOGRO DE OBJETIVOS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

¿Logra alcanzar los objetivos propuestos en la comunidad educativa?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 3 | 15 |
| <i>No</i> | 17 | 85 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 8: LOGRO DE OBJETIVOS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA



Interpretación

De la tabla se desprende que el 85% de los docentes no alcanzan los objetivos propuesto por la comunidad educativa; porque no asumen responsabilidades para alcanzar los objetivos por medio de la función que desempeñan.

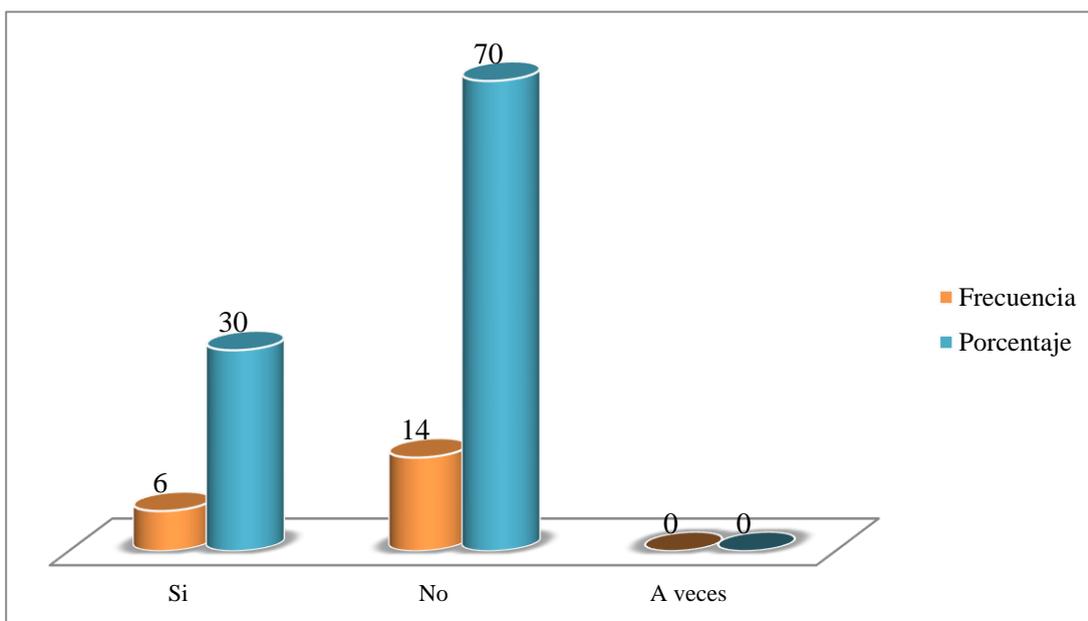
TABLA N° 10: PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

¿Logra trabajar con el director y padres de familia en forma organizada?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 6 | 30 |
| <i>No</i> | 14 | 70 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| <i>TOTAL</i> | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 9: PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Interpretación

De la tabla se desprender que el 70% de los docentes no trabajan de manera organizada con el director y padres de familia; porque directores y padres de familia no se unen para desarrollar adecuadamente sus actividades.

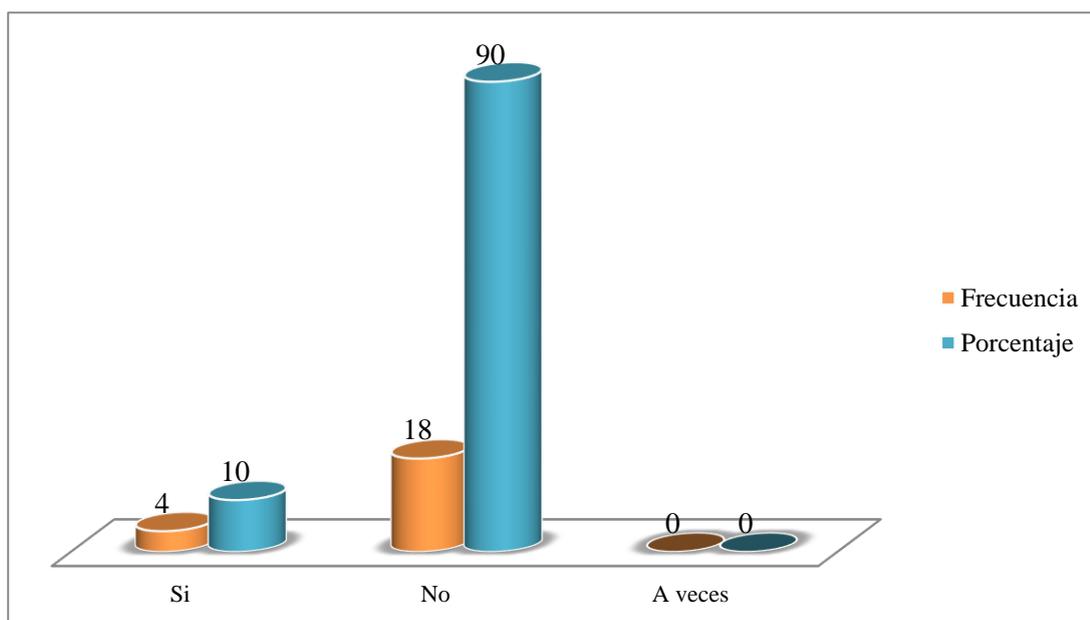
TABLA N° 11: EL TRABAJO CON EL DIRECTOR Y PADRES DE FAMILIA MEJORA LA GESTION

¿Laborar con el director y los padres de familia permite mejorar la gestión?

| <i>ALTERNATIVAS</i> | F | % |
|---------------------|----------|----------|
| <i>Si</i> | 4 | 10 |
| <i>No</i> | 18 | 90 |
| <i>A veces</i> | 0 | 0 |
| TOTAL | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada en la I.E. por el investigador

GRAFICO N° 10: EL TRABAJO CON EL DIRECTOR Y PADRES DE FAMILIA MEJORA LA GESTION



Interpretación

De la tabla se desprende que el 90% de los docentes al laborar con el director y padres de familia no logran una buena gestión educativa; el trabajo no organizado no permite una buena labor educativa.

3.1.2. Discusión de los resultados

En lo referido a la gestión de la comunidad educativa con la pregunta ¿Cómo es la gestión de la comunidad educativa?, de 20 encuestados que representa en 100% de la población estudiada, 6 que representan el 30% muestra una buena valoración en las relaciones personales, 14 que representan el 70% muestra una valoración mala en habilidades sociales. Donde el porcentaje mínimo es 0% y el valor máximo es 70%. El resultado establece tres niveles de valoración de las contribuciones definición de prioridades (Buena, Mala y Regular) donde el nivel malo presenta el porcentaje más alto respecto a los otros; también se aprecia un valor considerable en el nivel malo; sin embargo, se da una prevalencia de la valoración regular.

En lo referente a la participación de la comunidad educativa, con la pregunta ¿Participan todos los integrantes de la comunidad educativa?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de 16 representan el 80% se muestra en que no participa dentro de la comunidad educativa, 4 que representan el 20% se muestra que si hay una participación dentro de la comunidad educativa.

En lo referente a los roles de los integrantes de la comunidad, con la pregunta ¿Cada integrante de la comunidad educativa asume su rol?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población, 12 que representan el 60% considera que no todos los integrantes de la comunidad educativa asumen su rol; 8 que representan el 40% considera que si se asume el rol en la comunidad educativa.

En lo referente a ponerse en el lugar de otro en la C.E., con la pregunta ¿Se pone en lugar del otro integrante de la comunidad educativa?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población evaluada, 17 que representan el 85% indica no se ponen en lugar del otro integrante de la comunidad educativa; 3 que representan el 15% muestran que si se ponen en el lugar del otro integrante de la comunidad educativa.

En lo referente a promueve trabajar mejor cada día, con la pregunta ¿Dispone a los demás integrantes a trabajar mejor cada día?; de un total de 20 encuestados que representa el 100% de la población evaluada; 13 que representan el 65% muestra que no disponen a los demás

integrantes a trabajar mejor cada día; 7 que representan el 35% muestra que si disponen a los demás integrantes a trabajar mejor cada día.

En lo referente a la comunicación para mejora la gestión, con la pregunta ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa para hacer mejor la gestión?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población evaluada, 15 que representan el 85% indica no se comunican con los integrantes de la comunidad educativa para hacer mejor la gestión; 5 que representan el 15% muestran que si se comunican con los integrantes de la comunidad educativa para hacer mejor la gestión.

En lo referente a la planificación con la comunidad educativa, con la pregunta ¿Planifican las actividades del trabajo educativo con la comunidad educativa?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de 14 representan el 70% se muestra en que no planifican las actividades del trabajo educativo con la comunidad educativa, 6 que representan el 30% se muestra que si hay una participación dentro de la comunidad educativa.

En lo referente al logro de objetivos en la comunidad educativa, con la pregunta ¿Logra alcanzar los objetivos propuestos en la comunidad educativa?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población evaluada, 17 que representan el 85% indican no logran alcanzar los objetivos propuestos en la comunidad educativa; 3 que representan el 15% muestran que si logra alcanzar los objetivos propuestos en la comunidad educativa.

En lo referente a la planificación y organización del trabajo, con la pregunta ¿Logra trabajar con el director y padres de familia en forma organizada?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población evaluada, 14 que representan el 70% indican no logran trabajar con el director y padres de familia en forma organizada; 6 que representan el 30% muestran que si logran trabajar con el director y padres de familia en forma organizada.

En lo referente a el trabajo con el director y padres de familia mejora la gestión, con la pregunta ¿Laborar con el director y los padres de familia permite mejorar la gestión?, de un total de 20 encuestados que representan el 100% de la población evaluada, 18 que representan el 90% indican no laborar con el director y los padres de familia no permitiendo

mejorar la gestión; 4 que representan el 10% muestran que si laboran con el director y los padres de familia permitiendo mejorar la gestión.

3.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.2.1. Denominación

Programa de fortalecimiento de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo.

3.2.2. Fundamentación

El presente programa está basado en uso adecuado de las habilidades sociales por los docentes, implica una serie de actividades y acciones tendientes a establecer relaciones interpersonales satisfactorias entre profesores, para generar una relación de trabajo agradable, sacar provecho a las diferencias ideológicas incentivando propuestas y soluciones creativas, fortalecer las habilidades sociales y fortalecer la confianza y la tolerancia entre los integrantes del equipo.

3.2.3. Importancia de la propuesta

El presente programa está basado en uso adecuado de las habilidades sociales por los docentes, permitirá al personal docente, sentirse motivado para desarrollar buenas relaciones interpersonales, ya que compatibiliza sus propios intereses, necesidades y aspiraciones con los propósitos de la Institución Educativa, mediante la adopción de objetivos comunes.

Esto permite las interacciones personales de ideas, fuerzas, deseos y pensamientos para cumplir con las normas y roles asumidos conscientemente y por consenso para el logro de metas y objetivos propuestos.

3.2.4. Objetivos de la propuesta

3.2.4.1. Objetivo General

Lograr que los docentes de la institución educativa optimicen sus relaciones interpersonales mediante estrategias de trabajo en equipo.

3.2.4.2. Objetivos Específicos

- Motivar a los docentes para el óptimo desarrollo de la propuesta.
- Elaborar y adoptar objetivos comunes para los docentes para el óptimo desarrollo de la propuesta.
- Elaborar y asumir normas y roles consensuados que busquen el logro de objetivos comunes.
- Monitorear constantemente el nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes.

3.2.5. Metodología

El presente programa está basado en el uso adecuado de las habilidades sociales por los docentes, se desarrollará siguiendo el presente proceso metodológico y de acuerdo al siguiente cronograma:

| <i>CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE TALLERES</i> | | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|---------------------------|
| <i>TALLERES</i> | Meses | | | | | | | Duración | <i>Responsable</i> |
| | Abril | | | | Mayo | | | | |
| | Semanas | | | | | | | | |
| | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 ^a | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | | |
| <i>1. Taller de motivación de relaciones interpersonales</i> | | | | | | | | 5 horas | <i>Investigador</i> |
| <i>2. Taller de comunicación para las relaciones interpersonales</i> | | | | | | | | 5 horas | <i>Investigador</i> |
| <i>3. Taller de empatía para la tolerancia en las relaciones interpersonales</i> | | | | | | | | 6 horas | <i>Investigador</i> |
| <i>4. Taller de compromisos comunes en las relaciones interpersonales</i> | | | | | | | | 4 horas | <i>Investigador</i> |
| <i>5. Taller de normas de convivencia consensuadas en las relaciones interpersonales</i> | | | | | | | | 6 horas | <i>Investigador</i> |
| <i>6. Taller de roles de trabajo</i> | | | | | | | | 8 horas | <i>Investigador</i> |

CONCLUSIONES

- Las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa son un elemento a tomar en cuenta, debido que el desarrollo del profesional debe ser bajo un sentido ético que demanda mantener un equilibrio a nivel personal y por ende un claro desarrollo de habilidades para poder convivir sanamente entre colegas de trabajo.
- La aplicación de la Encuesta permitió constatar que hay un grado de problemática, los docentes afirman que no existe comprensión entre ellos. Esto implica una actuación inmediata porque si se dejan las cosas así tendremos: frustración, ansiedad, enojos y actitudes conflictivas; es por ello que se hace imperativa la aplicación de esta propuesta.
- El ejercicio de la profesión docente da un adecuado manejo de las habilidades sociales, es importante poder identificarlas, lo que resulta en un proceso de autoevaluación en cada una, con el fin de fortalecerlas y potencializar las mismas en el quehacer diario. Sin embargo, este trabajo requiere del apoyo de un profesional en Orientación es fundamental dentro de las instituciones educativas en cuanto a la capacitación, consultoría y orientación de los equipos de trabajo.
- También se alcanza a comprender que el fortalecimiento de las habilidades sociales es un proceso constante a lo largo de la vida de las personas y en el campo profesional, las docentes requieren mantener este proceso activo periódicamente. La persona profesional en Orientación interviene en estos procesos como facilitador de los mismos, quién orienta al individuo a un crecimiento intencional en la mejora de sus áreas débiles y fortalecimiento de habilidades sociales.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que este tipo de investigaciones debe ser replicada en diferentes pesquisas, de modo que se puede realizar en muestras de estudio más grandes sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales.
- Implementar estrategias pertinentes a nivel institucional para una sana convivencia entre los docentes.
- Se debe realizar convenios con entidades asociadas, para dar charla a todo el cuerpo directivo y docentes sobre la convivencia sana y relaciones interpersonales adecuadas.
- Buscar estrategias para que el personal de la institución tenga una comunicación fluida empleando las habilidades sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. México D.F: Wadsworth Cenage Learning.
- Ararteko. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. País Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Bandura A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Calpe.
- Bandura, A. (1979). *Modelación de habilidades sociales*. Colombia: Graw hil.
- Betancourt, M. (2003). *El taller educativo*. Bogotá: cooperativa: magisterio.
- Caballo, V. (2000). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades*. Madrid: síntesis.
- Caballo, V. (1986). *Manual de evaluación de entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Caballo, V. (1993). *Relación entre diversas medidas conductuales y de auto informe de las habilidades sociales*. España, Madrid: siglo xxi.
- De la Cruz. (2020). *la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*. Lima Perú: tesis, UCV.
- Goldstein, A. (1987). *Lista de Chequeo Conductual de Goldstein*. New York.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. España: kairos.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social*. Barcelona: kairos.
- Hernandez S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hili.
- Monjas, M. . (2000). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social*. Madrid: cepe.
- Muñoz y Crespi. (2011). *Habilidades sociales*. Madrid: paraninfo.
- Pernía, M. (2012). *Relaciones Interpersonales en la Función Docente*. Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela: Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Orientación Educativa.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Alba.
- Tang, K. (2018). *The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions*. Kasetsart Journal of Social Sciences: Tayandia.

- Valqui, A. (2012). *La inteligencia emocional y su relación con el clima social escolar en los estudiantes del nivel secundario de la institución educativa N° 00815 de Carrizal*. Universidad Nacional de San Martín, Perú.: Tesis de maestría.
- Villegas M. (2016). *Estilos cognitivos y habilidades socioemocionales en niñas, niños y jóvenes en una institución educativa del Municipio de Villagarzón*. . Colombia: Tesis.
- Vygotsky, L. . (1979). *Mente en la sociedad: desarrollo de procesos psicológicos superiores*. http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/13/art_20.pdf.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades, universidad del país vasco*. España.: Biblboa.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ENCUESTA

Señor profesor responda las siguientes preguntas marcando una equis sobre la respuesta seleccionada:

1. ¿Cómo es la gestión de la comunidad educativa?
Buena () Mala () Regular ()
2. ¿Participan todos los integrantes de la comunidad educativa?
Si () No () A Veces ()
3. ¿Cada integrante de la comunidad educativa asume su rol?
Si () No () A Veces ()
4. ¿Se pone en lugar del otro integrante de la comunidad educativa?
Si () No () A Veces ()
5. ¿Dispone a los demás integrantes a trabajar mejor cada día?
Si () No () A Veces ()
6. ¿Se comunica con los integrantes de la comunidad educativa mejor la gestión?
Si () No () A Veces ()
7. ¿Planifican las actividades del trabajo educativo con la comunidad educativa?
Si () No () A Veces ()
8. ¿Logra alcanzar los objetivos propuestos en la comunidad educativa?
Si () No () A Veces ()
9. ¿Logra trabajar con el director y padres de familia en forma organizada?
Si () No () A Veces ()
10. ¿Laborar con el director y los padres de familia permite mejorar la gestión?
Si () No () A Veces ()

TALLERES

TALLER: LA MOTIVACIÓN DEL RECURSO HUMANO PARA EL TRABAJO EN

EQUIPO

Definición de Motivación Humana. - Es la regulación interna, energética (liberación de energía almacenada) y directiva de la conducta que puede ser incentivada por el deseo de perfección y nivel de aspiración y superación.

Definición de Interdependencia Positiva. - Se refiere a la responsabilidad compartida que tienen los integrantes del equipo para realizar una tarea, donde se necesitan unos a otros.

Objetivo.

Al finalizar el taller, director, docentes y administrativos estarán motivados intrínsecamente para iniciar el proceso de perfeccionamiento y superación de deficiencias mediante las relaciones interpersonales.

Metodología

- Dinámica de animación: “La Casa Ideal”.
- Lectura y reflexión sobre el trabajo en equipo “¿Sabes lo que significa ser gansos?”
Mediante la técnica de Brainstorming.
- Socialización de aprendizajes, relacionándolos con situaciones de la vida diaria.
- Ejercicios de aplicación, trabajando sobre las ventajas y desventajas de trabajar en equipo, sustentado sus ideas.
- Compromiso personal para coadyuvar a la integración de su equipo de trabajo escolar.

Uso de medios y materiales:

Se usaron los siguientes materiales:

DINÁMICA: “LA CASA IDEAL” OBJETIVO:

Examinar nuestras actitudes grupales y experimentar la necesidad de que todos cedan para el trabajo en pos del bien común.

MATERIAL:

Papel A-4 blanco y bolígrafo. Papelógrafo, lápices y goma.

TIEMPO: 45 minutos aproximadamente.

DESARROLLO:

Primer paso: Trabajo personal, el investigador dice a los participantes: “Voy a repartir un papel blanco en el que deberán hacer el dibujo de una vivienda. Imagínate que tienes la oportunidad de escoger la casa en la que te gustaría vivir, sin ninguna limitación ni económica, ni de paisaje, ni clima, etc.

Piensa cómo te gustaría que fuese esa casa y dibújala con el mayor número de detalles que puedas. No olvides incluir, además de todo lo que quieras, detalles tales como: Tipo de vivienda, casa de vecinos, rascacielos, chalet, caserío entre montes, en un llano, al lado de la playa, cerca o lejos de la ciudad... ¿Aislada? ¿En pueblo pequeño? ¿En capital?... Para esta tarea tienes 10 minutos. No te preocupes si no eres demasiado buen dibujante”.

Segundo paso: Pequeño grupo. Una vez pasados los 10 minutos se hace la puesta en común en pequeño grupo. Cada uno enseña su dibujo y explica lo que ha querido poner y porqué.

Este segundo paso debe ser breve, alrededor de 7 u 8 minutos.

Tercer paso: Pequeño grupo. Una vez que han explicado sus preferencias personales en el segundo caso, se les pide hacer una casa del grupo: “Cada uno ha hecho su casa ideal y ha visto la de sus compañeros de grupo. La tarea que les toca ahora es un poco más difícil. Deben dibujar LA CASA IDEAL DEL GRUPO en ese papel grande que se les ha repartido. Debe de tener los mismos detalles de tipo de casa (rascacielos, casa vecinal, chalet, etc.), y de lugar (playa, monte, sierra, etc.) que la anterior, pero debe ser de grupo; una casa en la que todos los miembros del grupo se sientan a gusto.

Van a realizar la casa de una manera un poco especial:

No podéis hablar durante la realización del dibujo, el silencio es importante.

Solamente un miembro del grupo puede trabajar a la vez en su realización; no debe trazar más que una línea y luego pasar el lápiz a otro miembro del grupo.

Cuando estén en posesión del lápiz, sólo entonces podrán borrar lo que no les guste de lo que ya está dibujado y después escribir la línea que les corresponda.

Todos deben de participar antes de comenzar la siguiente vuelta. Para realizar esa casa disponéis de unos 15 minutos.

Cuarto paso: Puesta en común

1.- Cada grupo expone su casa en la pared.

2.- Se comenta el trabajo de grupo, centrándose en las actitudes:

¿Quién viviría a gusto en la casa de grupo que han hecho?,

¿les parece que se han respetado las ideas que habíais expuesto a vuestros compañeros en el paso?, ¿qué han sentido cuando han borrado algo que habían hecho?, ¿han sido conscientes a la hora de satisfacer a los compañeros, cediendo parte de sus intereses?

LECTURA: ¿SABES LO QUE SIGNIFICA SER GANSO?

El próximo otoño, cuando veas a los gansos emigrar dirigiéndose a un lugar más cálido para pasar el invierno, observa que vuelan formando una “V”, una “V” corta. Tal vez te interese saber que la ciencia ha descubierto por qué vuelan en esa forma. Se ha comprobado que, cuando cada pájaro bate sus alas, produce un movimiento en el aire que ayuda al pájaro que va detrás de él. Volando en “V”, la bandada completa aumenta su poder, por lo menos en un 71% más que si cada pájaro volara solo.

Las personas que comparten una dirección común y tienen sentido de comunidad, pueden llegar a cumplir sus objetivos más fácil y rápidamente, porque van apoyándose mutuamente, haciendo que los logros sean aún mejores.

Cada vez que un ganso se sale de la formación, siente inmediatamente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de hacerlo solo y rápidamente regresa a la formación, para beneficiarse del poder del compañero que va adelante.

Si nos unimos y nos mantenemos a aquellos que van a nuestra misma dirección, el esfuerzo será menor. Será más sencillo y placentero el logro de alcanzar las metas previstas.

Cuando el líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los lugares de atrás y otro ganso toma su lugar. Los hombres obtendremos los mejores resultados si nos apoyamos en los momentos duros, si nos respetamos mutuamente en todo momento compartiendo los problemas y los momentos más difíciles.

Los gansos que van detrás graznan para alentar a los que van adelante a mantener la velocidad. Una palabra de aliento a tiempo ayuda, da fuerza, motiva y produce el mejor de los beneficios.

Finalmente, cuando un ganso se enferma o cae herido por un disparo, otros dos gansos salen de la formación y lo siguen para ayudarlo y protegerlo. Se quedan acompañándolo hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta muera y sólo entonces los dos acompañantes vuelan a su bandada o se unen a otro grupo. Si nosotros tuviéramos la inteligencia de un ganso, nos mantendríamos uno al lado del otro hasta el fin.

Evaluación del Taller. - La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

TALLER: COMUNICACIÓN PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Importancia de la Comunicación

Es un factor fundamental que permite instaurar un dialogo constructivo para lograr acuerdos colectivos.

Definición de Relaciones Interpersonales. –

Son interacciones recíprocas entre individuos que involucra la habilidad para comunicarse efectivamente permitiendo expresarse auténticamente y solucionar conflictos.

Objetivo

Concientizar a los docentes sobre la importancia de la comunicación para mantener relaciones interpersonales positivas.

Metodología. -

Dinámica de animación: “El Árbol”.

Lectura: “Mantén abierto los canales de comunicación” y análisis mediante la técnica de “discusión controversial”

Relación del contenido de la lectura con la vida diaria.

Ejercicios de aplicación, haciendo un listado de situaciones comunicativas cotidianas que contribuyen a la mejora de las relaciones interpersonales.

USO DE MEDIOS Y MATERIALES:

Se usaron los siguientes materiales:

DINÁMICA: “EL ÁRBOL”

OBJETIVOS:

- Resaltar las cualidades personales y grupales de los participantes.
- Fomentar la comunicación abierta y fraterna en el aula.

MATERIALES:

- Papelotes.
- Plumones.
- Papel bond.

TIEMPO:

- El tiempo aproximado para el desarrollo de la dinámica es de 40 minutos.

DESARROLLO:

Cada participante recibe una hoja de papel bond donde dibujará un árbol: En las raíces del árbol escribe sus cualidades personales, en el tronco escribe su nombre y en las ramas los logros que han tenido o realizado con la práctica de dichas cualidades.

Terminado el trabajo, se agrupan en equipos y comparten sus árboles, luego eligen un coordinador quien reúne los logros y cualidades que prevalecen en el equipo.

Cada equipo dibuja un árbol grande en papelote con las cualidades y logros que prevalecen en el equipo y se exponen a vista de todos. Culminada la actividad todos se reúnen en círculo y expresan voluntariamente cómo se han sentido durante la actividad.

Finalmente, el investigador orienta la reflexión en torno a la importancia de reconocer las cualidades y logros personales y las de los demás para favorecer un ambiente fraterno y familiar que propicie el conocimiento, crecimiento e integración de la institución.

LECTURA: “MANTÉN ABIERTOS LOS CANALES DE COMUNICACIÓN”

La mejor herramienta que puedes utilizar para comunicarte con otra persona es seguir hablando con ellos, no importa sobre qué. Las relaciones importantes dependen en gran medida del hecho de mantener abiertos los canales de comunicación. Intenta hablar con tus padres sobre las cosas cotidianas como una forma de mantener la conexión. Esto no significa que se lo tengas que contar absolutamente todo. En lugar de ello, desplaza el centro de atención hacia ellos para cambiar de tercio: pregúntales cómo les ha ido en el día, como ellos suelen hacerlo contigo.

David de 15 años comprobó en carne propia cómo la falta de comunicación puede desembocar en problemas. Cuando David mencionó que estaba pensando participar en la obra de teatro del instituto, su madre se pasó varias semanas preguntando sobre el tema. David se sintió agobiado con las preguntas y la presión que él mismo se había impuesto para hacer un buen trabajo. Él quería guardarse algunos detalles y no quería explicarle a su madre cómo se sentía, lo cual fue levantando un muro que se interpuso en la confianza de ambos.

La intención de la madre no era presionarlo sino demostrarle su apoyo, lo cual no fue percibido por David. Al no hablar sobre ello el malentendido se fue haciendo más grande. Cuando David dejó de contarle sus cosas a su madre, ella asumió que tenía algo que ocultar y empezó a establecer límites con él.

Una alternativa mejor por parte de David habría sido contarle a su madre que se sentía presionado. Es posible que sus padres lo hubieran comprendido muy bien y también tolerar su sentido de independencia.

Así la comunicación estará en tus manos y cuanto más te comuniques con tus padres sobre tus actividades, incluso sobre

cosas aparentemente irrelevantes, les harás pensar y les demostrarás que eres lo bastante maduro y responsable para tomar tus propias decisiones.

Evaluación del Taller. - La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

TALLER: EMPATÍA PARA LA TOLERANCIA

Definición de Empatía para la Tolerancia. - Es la capacidad que poseen las personas para reconocer y comprender los sentimientos y actitudes de los demás, así como las circunstancias que los afectan en un momento determinado para poder tolerarlos.

Objetivo. - Los participantes estarán en condiciones de comprender las señales emocionales de los demás y ser tolerantes con ellos.

Metodología. -

- Dinámica motivadora: “Soy bueno para...”.
- Presentación de un video con un “Caso de la Vida Real”.
- Análisis y reflexión sobre el contenido del video observado, utilizando la técnica de “lluvia de ideas”, donde los participantes en forma anónima escribirán sus opiniones para luego pegarlas en la pizarra.
- Efectúan ejercicios de aplicación, tratando de descifrar los estados de ánimo de algunas figuras presentadas y describiendo su posible actuación ante este sentimiento.

USO DE MEDIOS Y MATERIALES: Se usaron los siguientes materiales:

DINÁMICA MOTIVADORA: “SOY BUENO PARA...”.

OBJETIVO: Reconocer y valorar los aspectos positivos que cada persona posee.

MATERIALES:

Una hoja en blanco y un lápiz.

TIEMPO: El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.

DESARROLLO:

- Los participantes se ubican individualmente y cada uno recibe una hoja en blanco.
- Escuchan la indicación del investigador para dibujar en la hoja la actividad que consideren que realizan muy bien.

- Luego de terminar de dibujar se agrupan en parejas y compartirán su dibujo.
- Al final todos se ubican en círculo y cada pareja expresará su experiencia (comparten al grupo grande, expresando cada uno lo del otro).
- Finalmente, el investigador orienta la reflexión en torno a la importancia de reconocer las cualidades personales y la de los demás para compartirlas y favorecer la convivencia.

Video: Caso de la vida real Televisor. DVD.

Papel bond.

Material impreso (rostros)

Evaluación del Taller. - La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

TALLER: COMPROMISOS COMUNES

DEFINICIÓN DE COMPROMISO COMÚN. - Es responsabilidad asumida en forma consciente por los integrantes del equipo de trabajo.

Objetivos. -

Al finalizar el taller, los docentes asumirán compromisos conscientes para lograr los objetivos previamente planificados.

Metodología. -

- Presentación de diapositivas con la imagen de dos vacas intentando comer su pasto.
- Análisis y reflexión sobre lo observado.
- Elaboración de metas y objetivos comunes para el desarrollo institucional.
- Adopción de compromisos sinceros con las metas y objetivos institucionales.

USO DE MEDIOS Y MATERIALES:

Se usaron los siguientes materiales:

Diapositivas

:

IMAGEN 1



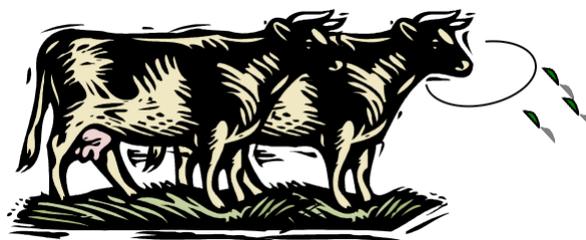
IMAGEN 2



IMAGEN 3



IMAGEN 4



Papelotes y plumones Evaluación del Taller. -

La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

TALLER: NORMAS DE CONVIVENCIA CONSENSUADAS

Definición de Normas de Convivencia Consensuadas. - Es un conjunto de conductas, un código moral, unos patrones de vida que son elaborados conscientemente por el equipo de trabajo para ser asimilados y respetados por los integrantes del mismo.

Objetivos. -

Al finalizar el taller, los docentes asumirán y respetarán las normas de convivencia institucional elaborados por consenso.

Metodología. -

- Dinámica: “Las normas son para todos”
- Reflexión conjunta sobre la dinámica ejecutada.
- Elaboración de sus propias normas de convivencia institucional, siguiendo el siguiente cuadro:

| Miembros de la Escuela | Lo que hacen | Lo que no está permitido que hagan | Lo que no permitido que hagan | El trabajo en equipo que deben hacer |
|-------------------------------|---------------------|---|--------------------------------------|---|
| Estudiantes | | | | |
| Docentes | | | | |
| Director | | | | |
| | | | | |

Acuerdos y compromisos firmados para el cumplimiento de las normas elaboradas.
Coevaluación y monitoreo permanente sobre el cumplimiento de los acuerdos.

USO DE MEDIOS Y MATERIALES:

Se usaron los siguientes materiales:

DINÁMICA: “LAS NORMAS SON PARA TODOS” OBJETIVO:

Identificar las expectativas que se tiene sobre sí mismo y sobre los demás.

MATERIAL:

Hoja con cuadro para completar.

TIEMPO: El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.

DESARROLLO:

El investigador da inicio a un diálogo mediante el cual se pueda reflexionar sobre las expectativas que cada sector tiene sobre sí mismo y sobre los otros. Algunas interrogantes pueden ser de ayuda:

¿Qué espera el investigador de los participantes, los participantes del investigador, los participantes de sus compañeros?, ¿Con qué objetivo se va a la escuela?, ¿Por qué concurrimos a una escuela y no a otra?,
¿Qué cosas nos entusiasman?, ¿Cuáles nos dan temor?

Reflexionamos juntos, sobre las normas que los integrantes de la escuela deben respetar, con relación al uso de los espacios, los momentos de juego y de recreo, los momentos de trabajo, etc. Para este fin, el investigador guía el diálogo haciendo uso de algunas preguntas como:

¿Por qué es necesario respetar determinada norma?,
¿Por qué no está permitido realizar determinada acción?,
¿Qué es lo que se puede hacer y qué es lo que no se puede hacer dentro de la escuela?,
¿Cuál es la finalidad de las normas que rigen en la escuela?

Evaluación del Taller. - La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

TALLER: ROLES DE TRABAJO

Definición de Roles de Trabajo. - Es la función que asume y que debe cumplir responsablemente cada integrante del equipo.

Objetivo. - Al finalizar el taller, los docentes asumirán conscientemente sus roles dividiéndose equitativamente el trabajo.

Metodología

- Dinámica: “Los dos senderos”.
- Determinación de las actividades a realizar para cumplir con los objetivos propuestos.
- División equitativa de las labores entre los participantes.
- Cumplimiento de los compromisos asumidos con las tareas a efectuar.
- Autoevaluación permanente sobre la actuación individual en el trabajo en equipo.

USO DE MEDIOS Y MATERIALES:

Se usaron los siguientes materiales:

DINÁMICA: “LOS DOS SENDEROS”

OBJETIVO: Concientizar a los participantes sobre su rol dentro de la Institución.

MATERIALES:

Cualquier material para simular caminos.

Carteles que digan: “camino de la derecha” y “camino de la izquierda”.

TIEMPO: El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.

DESARROLLO:

- Se pide a los participantes que escriban dos tarjetas: Una, para el camino de color verde y otra, para el camino de color marrón.
- Deben colocar en cada una de ellas a qué lugares piensan que conduce cada uno de los caminos.
- Se aclara que los caminos representan la vida en sociedad dentro de la escuela, así como también sus relaciones vinculares (Ejm: camino de color verde conduce a: buenas compañías, actos solidarios. Camino de color marrón conduce a: Peleas con los compañeros, malas notas).

- Un coordinador le en voz alta las tarjetas, sin repetirlas y cada uno las copia en una hoja, para trabajar sobre ellas al día siguiente.
- De esta manera alegórica se conduce al participante para que encuentre su rol (camino) dentro de la sociedad.
- Reflexionamos sobre la importancia de la toma de decisiones y sus implicancias en el entorno.

Evaluación del Taller. - La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.



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: Juan Ricardo López Aquino
Título del ejercicio: turnitin
Título de la entrega: Tesis maestría
Nombre del archivo: 396315
Tamaño del archivo: 929.15K
Total páginas: 70
Total de palabras: 15,021
Total de caracteres: 81,151
Fecha de entrega: 24-abr.-2022 09:32a. m. (UTC-0700)
Identificador de la entrega... 1818708263

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS

Propuesta de un programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Augusto Salazar Bondy- Chiclayo año 2018.

PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA.

PRESENTADA POR:

AUTOR: Juan Ricardo López Aquino

ASESORA: Rosa Elena Sánchez Ramírez

Lambayeque - Perú - 2019

Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora

Tesis maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

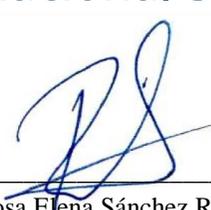
PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to unsaac Trabajo del estudiante | 5% |
| 2 | Submitted to Tecsup Trabajo del estudiante | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | mariacristinamoreno.blogspot.com Fuente de Internet | 2% |
| 5 | www.educastur.princast.es Fuente de Internet | <1% |
| 6 | bibvirtual.ucb.edu.bo Fuente de Internet | <1% |
| 7 | documents.mx Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante | <1% |
| 9 | www.hweb.me.gov.ar Fuente de Internet | |


Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora

<1 %

10

repositorio.unal.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to Atlantic International University

Trabajo del estudiante

<1 %

12

Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Trabajo del estudiante

<1 %

13

dspace.esPOCH.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

14

Jorge Victor Wilfredo Cachay Wester, Vanny Judith Soplapuco Vilchez, Carlos Eduardo Wester La Torre, Luis Alberto Rodriguez-Delfin et al. "Molecular characterization of mitochondrial Amerindian haplogroups and the amelogenin gene in human ancient DNA from three archaeological sites in Lambayeque - Peru", Genetics and Molecular Biology, 2020

Publicación

<1 %

15

repositorio.cuc.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

16

www.educa.aragob.es

Fuente de Internet

<1 %

| | | |
|----|--|------|
| 17 | Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | hugoarebolledo.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | elpais.com Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | www.unesco.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Janet Patricia Valiente Solís, María Emperatriz Escalante López, Carolina del Carmen Loyola Santos. "Aprendizaje de las pruebas de evaluación censal de estudiantes y la percepción de la calidad educativa de una institución educativa privada", Journal of the Academy, 2021 Publicación | <1 % |
| 24 | martysabi.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.academiafutura.com Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | www.aedipe.es Fuente de Internet | <1 % |


 Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
 Asesora

<1 %

27

es.wikipedia.org

Fuente de Internet

<1 %

28

www.conocimientosweb.net

Fuente de Internet

<1 %

29

www.grin.com

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras

Trabajo del estudiante

<1 %

31

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

32

Vicente Guerola Navarro. "Impacto del grado de implementación del Customer Relationship Management (CRM) y la Estrategia de Innovación en los resultados empresariales. Aplicación al sector vitivinícola español", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

<1 %

33

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

34

dev.scielo.org.pe

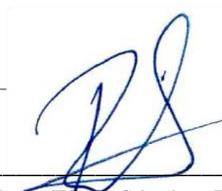
Fuente de Internet

<1 %

35

www.ciefp-torrelavega.org

Fuente de Internet



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora

<1 %

36

Carmen Rodriguez-Naranjo, Antonio Godoy, Rosa Esteve. "ATTRIBUTIONAL STYLE AND SOCIAL-SKILL DEFICITS AS PREDICTORS OF DYSPHORIC STATES AND RESPONSE TO TREATMENT", Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 2001

Publicación

<1 %

37

adrianahurtadotelloblog.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

38

bibliometria.ucm.es

Fuente de Internet

<1 %

39

tlali.iztacala.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

40

www.all-artecuador.com

Fuente de Internet

<1 %

41

www.euston96.com

Fuente de Internet

<1 %

42

www.ianas.org

Fuente de Internet

<1 %

43

www.ua-ambit.org

Fuente de Internet

<1 %

44

buscoinfojcu.uca.edu.ni

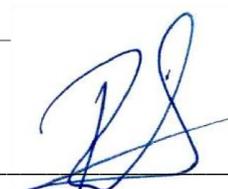
Fuente de Internet

<1 %



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora

| | | | |
|----|--|--------------------|------|
| 45 | dilemascontemporaneoseducacionpolitica y valores.com | Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | indiscipline.fr | Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | latina.passion.com | Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | oa.upm.es | Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | repositorio.puce.edu.ec | Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | tesis.unsm.edu.pe | Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | www.aeo-uami.org | Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | www.invemar.org.co | Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | www.pnte.cfnavarra.es | Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | www.porandalucialibre.es | Fuente de Internet | <1 % |
| 55 | www.sae2016.com | Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | www.significados.com | Fuente de Internet | <1 % |


 Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
 Asesora

57

www.solocursos.net

Fuente de Internet

<1 %

58

www.thefreedictionary.com

Fuente de Internet

<1 %

59

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

60

apefadal.es

Fuente de Internet

<1 %

61

comunidad.iebschool.com

Fuente de Internet

<1 %

62

dec.psicol.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

63

decoraciondesalas.com

Fuente de Internet

<1 %

64

diu.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

65

inba.info

Fuente de Internet

<1 %

66

ined21.com

Fuente de Internet

<1 %

67

new.gbmg-umc.org

Fuente de Internet

<1 %

68

ninive.ismm.edu.cu

Fuente de Internet

<1 %



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora

| | | |
|----|--|------|
| 69 | optimainfinito.com Fuente de Internet | <1 % |
| 70 | wp.sbcounty.gov Fuente de Internet | <1 % |
| 71 | www.changemakers.com Fuente de Internet | <1 % |
| 72 | www.crdi.org Fuente de Internet | <1 % |
| 73 | www.eclac.org Fuente de Internet | <1 % |
| 74 | www.sciencegate.app Fuente de Internet | <1 % |
| 75 | www.strasbourghotelsstay.com Fuente de Internet | <1 % |
| 76 | wwweducacionunikino.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 77 | observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
Asesora