

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y

EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



TESIS

**Programa motivacional y su contribución en las relaciones interpersonales
de docentes. Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz**

Gallo

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Docencia y Gestión universitaria**

Investigadoras: Angelita Cecilia Cruzado Juarez

Asesora: Dra. Martha Rios Rodriguez

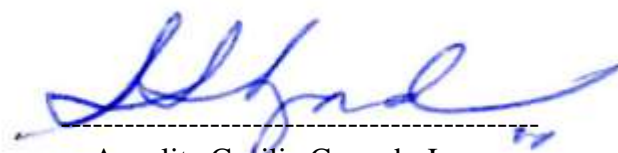
Lambayeque - Perú

2024

**Programa motivacional y su contribución en las relaciones interpersonales
de docentes. Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz**

Gallo

Tesis presentada para obtener el Grado Academico de Maestra en Ciencias de la Educación
con mención en Docencia y Gestión universitaria



Angelita Cecilia Cruzado Juarez
Investigadora



Dra. Martha Rios Rodriguez
Asesora



Dra. Graciela Vera Carpio
Presidente



Dr. Elmer Llanos Diaz
Secretaria



M. Sc. Juan Carlos Granados Barreto
Vocal

Acta de sustentación



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 308

Siendo las 12:30 horas, del día 14 de agosto de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: Laboratorio SLOILA140, por mandato de la Resolución N° 1182-2024-D-FACHSE de fecha 09 de agosto de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 1194-2023-V-D-FACHSE de fecha 09 de junio de 2023 y su modificatoria la Resolución N° 0731-2024-D-FACHSE de fecha 05 de junio de 2024; Jurado integrado por los siguientes miembros:

| | |
|---------------|---------------------------------------|
| Presidente(a) | : Dra. Graciela Vera Carpio. |
| Secretario(a) | : Dr. Elmer Llanos Díaz. |
| Vocal | : M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto. |
| Asesor(es) | : Dra. Martha Rios Rodríguez. |




Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): "PROGRAMA MOTIVACIONAL Y SU CONTRIBUCION EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE DOCENTES. FACULTAD DE AGRONOMÍA. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO". Presentada por ANGELITA CECILIA CRUZADO JUAREZ para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en OCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO. Siendo las 1:20 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. Graciela Vera Carpio
PRESIDENTE(A)


Dr. Elmer Llanos Díaz
SECRETARIO(A)


M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

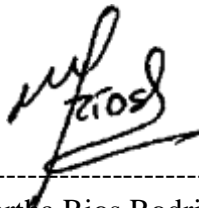
El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20°, 33°, 46°, 54° o 66° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

Declaración jurada de originalidad

Yo, Angelita Cecilia Cruzado Juarez, investigadora principal, y la Dra. Martha Rios Rodriguez asesora del trabajo de investigación “Programa motivacional y su contribución en las relaciones interpersonales de docentes. Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”, 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.



Angelita Cecilia Cruzado Juarez
Investigadora



Dra. Martha Rios Rodriguez
Asesora

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Rios Rodriguez Martha, usuario revisor del documento titulado: Programa motivacional y su contribución en las relaciones interpersonales de docentes. Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La autora es Angelita Cecilia Cruzado Juarez, identificado con documento de identidad N° 16739777, 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, 1 de noviembre del 2023

Rios Rodriguez Martha

DNI: N° 16655814

ASESORA

Se adjunta:

Recibo Digital

Resumen del Reporte automatizado de similitudes

Dedicatoria

Dedico con todo mii corazón mi tesis a:

Mi madre quien sembró en mi ser, el estudio como rutina de vida

A mis hijos, quienes son mi motivación.

A una persona especial (03-05-1972) quien me hizo renacer de manera mágica y como por acción divina.

A mi prima Elsitita por su voz gratificante siempre

Agradecimiento

A Dios porque hizo posible este logro

A la Dra. Martha Rios, asesora de mi tesis, cuya guía y sabiduría han sido columna vertebral de esta investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo proponer un programa motivacional para contribuir al desarrollo de las relaciones interpersonales entre los docentes de la facultad. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo-propositivo. En la investigación participaron 35 docentes, quienes respondieron a un cuestionario en escala Likert. Los principales resultados indicaron que las relaciones interpersonales entre los docentes se encuentran en un nivel bajo, según el mayor porcentaje presentado en las figuras. Asimismo, se logró fundamentar teóricamente este programa basándose en diversas teorías. Por lo tanto, se concluyó con la propuesta de un programa motivacional para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes.

Palabras claves: programa, motivación, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of this research was to propose a motivational program to contribute to the development of interpersonal relationships among faculty teachers. Methodologically, a quantitative approach with a descriptive-propositive level was adopted. 35 teachers participated in the research, who responded to a questionnaire on a Likert scale. The main results indicated that interpersonal relationships between teachers are at a low level, according to the highest percentage presented in the figures. Likewise, it was possible to theoretically base this program based on various theories. Therefore, it was concluded with the proposal of a motivational program to improve interpersonal relationships between teachers.

Keywords: program, motivation, interpersonal relationships.

Índice general

| | |
|---|--------------------------------------|
| Acta de sustentación | 3 |
| Declaración jurada de originalidad | 4 |
| Dedicatoria..... | 5 |
| Agradecimiento..... | 7 |
| Resumen..... | 8 |
| Abstract | 9 |
| Índice general..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Índice de tablas | 12 |
| Índice de figuras..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Introducción | 13 |
| I. DISEÑO TEÓRICO | 15 |
| 1.1. Antecedentes..... | 15 |
| 1.2. Bases teóricas | 19 |
| II. DISEÑO METODOLÓGICO..... | 29 |
| 2.1. Diseño de contrastación de hipótesis..... | 29 |
| 2.2. Población, muestra..... | 30 |
| 2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales | 31 |
| III. Resultados y discusión..... | 32 |
| 3.1. Resultados..... | 32 |
| 3.2. Discusión de resultados | 37 |
| 3.3 Propuesta | 39 |
| Conclusiones | 46 |
| Recomendaciones | 48 |
| Bibliografía | 49 |

| | |
|----------------------------------|----|
| Anexos | 53 |
| Anexo N° 1. Lista de cotejo..... | 53 |
| Anexo N° 2. Talleres..... | 56 |

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la calidad de la comunicación en los docentes de la Facultad de

Agronomía 32

Figura 2 Nivel de la cohesión y apoyo social en los docentes de la Facultad de Agronomía 33

Figura 3 Nivel de la confianza y respeto en los docentes de la Facultad de Agronomía.....34

Figura 4 Nivel de la resolución de conflictos en los docentes de la Facultad de Agronomía.35

Figura 5 Nivel de la variable de relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de

Agronomía 36

Introducción

En el contexto global, la relación entre la motivación de los docentes y la calidad de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas es un tema de creciente preocupación. En países como Estados Unidos, un estudio realizado por la “American Psychological Association” (APA) en 2020 reveló que el 49% de los docentes reportaron niveles elevados de estrés, afectando significativamente sus relaciones con colegas y estudiantes (APA, 2020). Además, un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2019 indicó que más del 30% de los docentes en países desarrollados experimentan dificultades para mantener relaciones interpersonales positivas en el entorno escolar (OCDE, 2019). Estos datos sugieren que la falta de motivación y apoyo adecuado puede deteriorar el ambiente laboral, llevando a una disminución de la eficacia educativa y un aumento de los conflictos internos.

En el Perú, la situación no es menos preocupante. Según un informe del Ministerio de Educación (MINEDU) publicado en 2019, aproximadamente el 40% de los docentes peruanos manifiestan sentirse desmotivados en su trabajo diario, lo cual impacta negativamente en sus relaciones interpersonales y, por ende, en la calidad educativa (MINEDU, 2019). Además, el estudio de Reque (2020) reveló que el 35% de los docentes en Lima Metropolitana experimentan conflictos interpersonales frecuentes con sus colegas, lo que repercute en un clima laboral tenso y menos colaborativo. Estas estadísticas evidencian la necesidad urgente de implementar un programa motivacional que mejoren no solo la satisfacción laboral de los docentes, sino también sus interacciones diarias con sus pares y estudiantes.

En la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se observa una problemática similar, la falta de motivación entre los docentes se ha convertido en un obstáculo significativo para el desarrollo de relaciones interpersonales saludables, entre

las posibles causas de esta desmotivación se encuentran la ausencia de incentivos adecuados, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y un ambiente institucional que no fomenta la colaboración ni el apoyo mutuo. Las consecuencias de esta situación son múltiples y perjudiciales, los docentes desmotivados tienden a participar menos en actividades colaborativas, lo que a su vez disminuye la innovación y la eficacia en los métodos de enseñanza, además, la desmotivación puede llevar a un incremento en los niveles de estrés y agotamiento profesional, afectando negativamente la salud mental de los docentes y, por ende, su desempeño profesional y su relación con los estudiantes.

Para abordar estos problemas, se propone la implementación de un programa motivacional integral que incluya estrategias como el reconocimiento regular del desempeño docente, oportunidades de desarrollo profesional continuo y la creación de un ambiente laboral que promueva la comunicación abierta y la colaboración, estas medidas no solo mejorarán la motivación y satisfacción laboral de los docentes, sino que también fortalecerán las relaciones interpersonales dentro de la facultad, creando un entorno educativo más positivo y productivo. Por lo tanto, se planteó el problema de ¿Cómo el programa motivacional contribuirá en las relaciones interpersonales de docentes Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo? Y el objetivo general fue Proponer programa motivacional para contribuir en las relaciones interpersonales de docentes Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Y específicos: OE1: Conocer el nivel de las relaciones interpersonales de docentes Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. OE2: Fundamentar teóricamente el programa motivacional para contribuir en las relaciones interpersonales de docentes Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. OE3: Validar el programa motivacional para contribuir en las relaciones interpersonales de docentes Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

I. DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Primeramente, Figueredo (2023) en “Plan estratégico motivacional para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela básica Totumillo”, dentro de las organizaciones educativas, las relaciones entre pares permiten al personal satisfacer sus necesidades sociales a través de la interacción y la pertenencia a un grupo, los docentes, como miembros fundamentales de estas organizaciones, deben esforzarse por mejorar dichas relaciones para lograr una coordinación eficiente de los esfuerzos humanos y evitar situaciones conflictivas que obstaculicen el trabajo en equipo, en este contexto, el presente estudio tiene como objetivo proponer un plan estratégico motivacional para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes del estado Yaracuy. Esta investigación se fundamenta en las teorías de las relaciones humanas de Mayo (1945), las teorías de motivación de Maslow (1975) y McClelland (1961), así como en los fundamentos teóricos de las relaciones interpersonales propuestos por Zaldívar (2004), Musgrave (2002), Martínez (2009), Santrock (2009) y Solana (2008), el estudio adoptará un enfoque cuantitativo con un diseño de campo de tipo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible, la muestra estuvo constituida por un docente con función directiva y diez docentes de aula que laboran en el plantel, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Aunque la investigación aún se encuentra en fase de desarrollo, de manera prospectiva se espera que los resultados indiquen que el desarrollo de las relaciones interpersonales no se lleva a cabo de manera armoniosa, es probable que se observe apatía y desmotivación por parte de los docentes en cuanto a este tema, esto subraya la necesidad de implementar un plan estratégico motivacional que aborde estas deficiencias y promueva un

ambiente más colaborativo y motivado entre los docentes, mejorando así las relaciones interpersonales dentro de la institución.

Seguidamente Mejía y Hoyos (2021) en “Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos”, el estudio sobre las relaciones interpersonales en dos instituciones educativas públicas de Medellín y Jericó (Antioquia) se realizó con un enfoque cualitativo utilizando la metodología de estudio de casos, el objetivo principal fue identificar las percepciones que tienen estudiantes y docentes de las instituciones Jesús María El Rosal y San Francisco de Asís sobre la manifestación, atención y prevención de las relaciones interpersonales. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de diferentes épocas, contextos geográficos y autores que han contribuido a la configuración del fenómeno de las relaciones interpersonales, con un enfoque particular en sus manifestaciones específicas, se utilizó la encuesta. Los resultados del estudio revelaron que las relaciones interpersonales entre los estudiantes de ambas instituciones son predominantemente negativas, estas relaciones se caracterizan, en gran medida, por acciones como ofensas y ridiculizaciones, en las que tanto estudiantes como docentes pueden actuar como víctimas y victimarios, este patrón de interacción refleja un entorno de hostilidad y falta de respeto mutuo. Además, se observó que ambas instituciones están conformadas por estudiantes provenientes de estratos socioeconómicos bajos (estratos 1, 2 y 3), quienes enfrentan situaciones de abandono y desintegración familiar, así como otras complejidades inherentes al contexto escolar. Estas condiciones contribuyen a la dinámica negativa de las relaciones interpersonales observadas. En conclusión, este estudio destaca la necesidad de intervenir de manera estratégica y enfocada para mejorar las relaciones interpersonales en estas instituciones educativas.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Menciona, Mendoza et al. (2020) en “Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo”, el objetivo de esta investigación fue diseñar estrategias motivacionales que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes. Para alcanzar este objetivo, se emplearon diversas técnicas de recolección de datos, incluyendo encuestas, observación directa, entrevistas estructuradas y en profundidad, así como la recopilación de testimonios relacionados con el nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes, posteriormente, se analizó el problema utilizando las teorías de Kurt Lewin, Douglas McGregor y Daniel Goleman, las cuales sirvieron como base para la propuesta de las estrategias motivacionales. El análisis de los datos reveló que la mayoría de los docentes presentan problemas significativos en sus relaciones interpersonales, estos problemas se manifiestan en una mala comunicación, la ausencia de socialización, la falta de identidad institucional, y una débil conexión con los conceptos de respeto, autonomía y libertad. La investigación concluye que es fundamental implementar estrategias motivacionales para abordar estos problemas, las estrategias propuestas permiten trabajar de manera dinámica e interactiva con todos los docentes, lo que resulta en una mejora significativa de sus relaciones interpersonales, estas estrategias son esenciales para afinar e incrementar el nivel de interacción y colaboración entre el personal docente.

Mendoza y Vásquez (2019) en “Estrategias Motivacionales para Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Chiclayo, Año 2014”, el propósito de esta investigación fue diseñar estrategias motivacionales que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes. Para lograr este objetivo, se utilizaron diversas técnicas de recolección de datos, incluyendo encuestas, observaciones, entrevistas estructuradas y en profundidad, así como testimonios relacionados con el nivel de relaciones interpersonales

entre los docentes, posteriormente, se examinó el problema a la luz de las teorías de Kurt Lewin, Douglas McGregor y Daniel Goleman, que sirvieron de fundamento para la propuesta. Los resultados del estudio indicaron que las relaciones interpersonales entre los docentes eran inadecuadas, se encontró que los docentes carecen de predisposición para mejorar sus relaciones interpersonales, no se han adaptado adecuadamente al ambiente laboral, no contribuyen significativamente a su formación personal ni profesional, y no están de acuerdo con el clima institucional, además, la mayoría de los docentes reconocieron que la comunicación es arbitraria y que no se sienten identificados con la institución. La investigación concluye con dos logros principales, en primer lugar, se justificó el problema al confirmar la hipótesis y delinear la naturaleza del mismo, en segundo lugar, se presentó una propuesta que articula la base teórica con los talleres fundamentados, demostrando que las estrategias motivacionales son cruciales para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes, estas estrategias permitirán una mejora significativa en la comunicación y en la identidad institucional, contribuyendo al desarrollo personal y profesional de los docentes.

También, De La Cruz (2020) en “Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019”, la presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la incidencia de las habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes. Este estudio se enmarca en una investigación de tipo básica, utilizando el método hipotético deductivo y adoptando un enfoque cuantitativo, el diseño de la tesis es no experimental y se sitúa en un nivel correlacional-causal, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población docente de la institución, es decir, 70 docentes, a estos se les aplicó un cuestionario diseñado para medir las variables de estudio, específicamente las habilidades blandas y su influencia en las relaciones interpersonales. Los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos demuestran de manera concluyente que las habilidades blandas tienen una

incidencia significativa en las relaciones interpersonales de los docentes, en términos cuantitativos, se encontró que el 69.4% de la variabilidad en las relaciones interpersonales entre los docentes puede atribuirse a las habilidades blandas. En conclusión, esta investigación subraya la importancia de desarrollar y fomentar las habilidades blandas entre los docentes para mejorar sus relaciones interpersonales.

Finalmente, Gonzales (2020) en “Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019”, el presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa en Sullana. Teóricamente, la variable motivación se fundamentó en la Teoría X de McGregor (1990), mientras que las relaciones interpersonales se basaron en la Teoría de Rogers (1971). El estudio adoptó un enfoque correlacional, cuantitativo y transversal, con un diseño no experimental, la población y muestra incluyeron a 15 docentes, para recolectar la información, se utilizaron dos cuestionarios con escala ordinal. Los resultados obtenidos indicaron que las dimensiones de necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación no tenían una relación directa con las relaciones interpersonales, el análisis estadístico mostró que el valor $p = 0,814$, el cual es mayor a 0,05, indicando que no existe una relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes. En conclusión, la investigación determinó que no hay una relación directa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes en la institución estudiada.

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Programa motivacional:

La teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow (1954) es uno de los modelos más influyentes en el estudio de la motivación humana, Maslow postuló que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía de cinco niveles: necesidades

fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, según Maslow, las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que un individuo pueda enfocarse en necesidades superiores. En el contexto de los docentes, la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad (como un salario justo y condiciones laborales seguras) es fundamental para que puedan centrarse en necesidades sociales y de estima, las cuales son directamente relevantes para las relaciones interpersonales, la integración y el reconocimiento dentro del grupo de trabajo, así como el desarrollo de un sentido de pertenencia y autoestima, son esenciales para fomentar relaciones interpersonales positivas, en última instancia, la autorrealización, que se refiere a la realización personal y profesional, puede motivar a los docentes a mejorar continuamente sus habilidades interpersonales y contribuir a un ambiente educativo armonioso.

Frederick Herzberg, en su teoría de los dos factores (1968), distingue entre factores motivacionales y factores higiénicos en el entorno laboral, los factores higiénicos, como las condiciones laborales, el salario y la seguridad en el empleo, no motivan en sí mismos, pero pueden causar insatisfacción si no se gestionan adecuadamente, por otro lado, los factores motivacionales, como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el avance, son aquellos que verdaderamente incentivan a los empleados a un desempeño superior. En el contexto de la enseñanza, la falta de factores higiénicos adecuados puede llevar a una atmósfera de insatisfacción que afecta negativamente las relaciones interpersonales entre docentes; sin embargo, cuando se promueven factores motivacionales, los docentes se sienten más valorados y reconocidos, lo que mejora su satisfacción laboral y, por ende, sus interacciones con colegas, la implementación de estrategias que promuevan tanto factores higiénicos como motivacionales puede ser crucial para fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Douglas McGregor, en su Teoría X y Teoría Y (1960), presenta dos visiones contrastantes sobre la naturaleza de los trabajadores y su motivación, la Teoría X asume que los empleados son inherentemente perezosos, evitan el trabajo y deben ser estrictamente supervisados y controlados, en contraste, la Teoría Y propone que los empleados son auto motivados, buscan responsabilidad y pueden ser creativos en la resolución de problemas si se les proporciona un entorno adecuado. Aplicando estos conceptos al ámbito educativo, una administración que adhiera a la teoría puede crear un ambiente de trabajo opresivo y desconfiado, lo que deteriora las relaciones interpersonales entre los docentes; por el contrario, si se adopta la teoría Y, se puede fomentar un entorno de confianza y autonomía, donde los docentes se sienten valorados y motivados a colaborar y apoyarse mutuamente, esta teoría destaca la importancia de las percepciones administrativas en la motivación de los docentes y su impacto directo en la calidad de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas.

1.2.2. Relaciones interpersonales:

La teoría del intercambio social, propuesta por Blau (2017), ofrece un marco conceptual para comprender cómo se desarrollan y mantienen las relaciones interpersonales, esta teoría se centra en el intercambio de recursos entre individuos como base fundamental de las interacciones sociales. Según este enfoque, las personas participan en relaciones interpersonales con el objetivo de maximizar los beneficios y minimizar los costos percibidos, los recursos intercambiados pueden ser tangibles, como el apoyo material o financiero, o intangibles, como el afecto, la atención y el apoyo emocional, la calidad de una relación interpersonal se ve influenciada por la percepción que cada individuo tiene sobre el equilibrio entre los recursos que invierte y los que recibe a cambio, así, esta teoría proporciona un marco para comprender cómo las interacciones entre docentes se ven

influenciadas por la percepción de reciprocidad y equidad en el intercambio de recursos sociales.

La teoría del apego, desarrollada por Bowlby (1982), examina cómo los vínculos emocionales formados en la infancia con las figuras de apego primarias influyen en el desarrollo de las relaciones interpersonales a lo largo de la vida, según esta teoría, las experiencias tempranas de apego determinan los modelos internos de trabajo que guían las interacciones sociales en la adultez, los estilos de apego, como seguro, evitativo o ansioso, influyen en la forma en que los individuos establecen y mantienen relaciones con sus colegas y superiores en el ámbito laboral. Los docentes que tienen un estilo de apego seguro tienden a establecer relaciones interpersonales más satisfactorias, basadas en la confianza y la intimidad, mientras que aquellos con estilos de apego inseguros pueden experimentar dificultades para establecer relaciones saludables y duraderas.

La teoría de la comunicación interpersonal, desarrollada por DeVito (2016), ofrece un marco para comprender cómo se producen, procesan y comprenden los mensajes en las interacciones sociales, esta teoría destaca la importancia de la claridad, la empatía y la retroalimentación en la comunicación efectiva entre individuos. En el contexto educativo, una comunicación interpersonal efectiva es fundamental para el establecimiento de relaciones positivas entre docentes, la capacidad de expresar ideas de manera clara, escuchar activamente las preocupaciones de los demás y ofrecer retroalimentación constructiva contribuye a fortalecer la confianza y la colaboración entre colegas, además, esta teoría destaca la importancia de los gestos no verbales, el tono de voz y otros aspectos de la comunicación no verbal en la interpretación y comprensión de los mensajes interpersonales, lo que puede influir en el desarrollo de relaciones interpersonales significativas y satisfactorias.

1.3. Definición y operacionalización de variables

1.3.1. Programa motivacional:

Definición

El programa motivacional se refiere a un marco conceptual que describe los procesos y factores que influyen en la motivación de los individuos para alcanzar metas y objetivos específicos, este programa proporciona una estructura para comprender cómo se generan, mantienen y dirigen los comportamientos orientados hacia la consecución de objetivos, ya sea a nivel individual o grupal, se fundamenta en teorías psicológicas y organizacionales que explican los determinantes de la motivación humana, así como en enfoques prácticos para fomentar y mantener altos niveles de motivación en diferentes contextos, como el laboral, educativo o deportivo (Valenzuela et al., 2015).

Importancia

El programa motivacional desempeña un papel fundamental en diversas áreas de la vida, incluyendo el ámbito educativo, laboral y personal, proporciona una comprensión profunda de los factores que impulsan el comportamiento humano y permite desarrollar estrategias efectivas para aumentar la motivación y mejorar el rendimiento. En el contexto educativo, por ejemplo, un programa motivacional bien diseñado puede ayudar a los docentes a entender las necesidades y motivaciones individuales de sus estudiantes, facilitando así un proceso de enseñanza-aprendizaje más efectivo y significativo, además, en el ámbito laboral, el programa motivacional puede ser utilizado por los líderes y gerentes para diseñar sistemas de recompensas, reconocimiento y desarrollo profesional que promuevan el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados (Díaz, 2017).

Enfoques

El programa motivacional se basa en diversos enfoques teóricos y prácticos que proporcionan una comprensión integral de la motivación humana, entre estos enfoques se encuentran la teoría de la autodeterminación, la teoría de las metas, la teoría de la expectativa,

entre otros, cada uno de estos enfoques ofrece una perspectiva única sobre los procesos motivacionales y sugiere estrategias específicas para promover la motivación y el compromiso; por ejemplo, la teoría de la autodeterminación destaca la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas básicas, como la autonomía, la competencia y la relación, para fomentar la motivación intrínseca y el bienestar personal, en contraste, la teoría de las metas se centra en el establecimiento de metas claras y desafiantes que estimulen el esfuerzo y la persistencia hacia su consecución. Este es un elemento esencial en la comprensión del comportamiento humano y en el diseño de intervenciones efectivas para promover la motivación y el logro de metas tanto a nivel individual como organizacional. Su aplicación adecuada puede tener un impacto significativo en el rendimiento, la satisfacción y el bienestar de las personas en diferentes contextos de la vida (Granero et al., 2021).

Dimensiones

El programa motivacional utilizado en esta investigación se basa en el estudio de Cerasoli et al. (2014), que ofrece un análisis exhaustivo de los factores que influyen en la motivación y el rendimiento, la elección de este autor se debe a varias razones fundamentales; en primer lugar, Cerasoli y su equipo realizaron una metaanálisis de 40 años que integra tanto la motivación intrínseca como los incentivos extrínsecos, proporcionando una perspectiva integral y bien fundamentada de cómo estos dos tipos de motivación interactúan para predecir el rendimiento. Además, el estudio de Cerasoli et al. (2014) se destaca por su rigurosa metodología y su amplio alcance, analizando datos de diversas disciplinas y contextos, lo que garantiza la robustez y la aplicabilidad de sus conclusiones a diferentes escenarios, este enfoque metaanalítico permite una comprensión más profunda y matizada de los mecanismos motivacionales, lo que lo convierte en una fuente clave para fundamentar las dimensiones del programa motivacional en esta investigación.

Motivación intrínseca

Indicadores

Interés

Satisfacción de necesidades

Propósito

Motivación extrínseca

Indicadores

Recompensas tangibles

Reconocimiento

Progresión de carrera

1.3.2. Relaciones interpersonales:

Definición

Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que se establecen entre individuos dentro de un contexto social, estas relaciones se caracterizan por la comunicación, interacción y reciprocidad entre las personas involucradas, incluyen una variedad de formas de conexión, como amistades, vínculos familiares, relaciones laborales y relaciones amorosas, pueden variar en intensidad, duración y calidad, y están influenciadas por factores como la confianza, el respeto, la empatía y la capacidad de comunicación efectiva entre los individuos (Ramírez et al., 2021).

Importancia

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en la vida humana, ya que contribuyen significativamente al bienestar emocional, social y psicológico de las personas, proporcionan un sentido de pertenencia, apoyo emocional y conexión social, lo que promueve la salud mental y la satisfacción personal; además, son fundamentales para el desarrollo de habilidades sociales, la resolución de conflictos y el establecimiento de redes de apoyo en diferentes ámbitos de la vida, como el trabajo, la escuela y la comunidad; en el contexto

laboral, por ejemplo, las relaciones interpersonales positivas entre colegas y superiores pueden mejorar el clima laboral, aumentar la colaboración y el trabajo en equipo, y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo (Molina y Pérez, 2006).

Impacto

Las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en el bienestar individual y en la calidad de vida en general, están asociadas con niveles más altos de satisfacción personal, felicidad y autoestima, así como con una menor incidencia de problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad; además, las relaciones sólidas y saludables pueden ayudar a mitigar el estrés, mejorar la resiliencia emocional y proporcionar un sentido de propósito y significado en la vida, en el ámbito académico y profesional, las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para el éxito y el desarrollo profesional, ya que facilitan el intercambio de ideas, la colaboración y el crecimiento personal y profesional (Zul y David, 2015).

Dimensiones

El estudio de las relaciones interpersonales en esta investigación se fundamenta en la publicación de Hendrick (2004), que ofrece un análisis profundo y detallado de los componentes clave que conforman estas relaciones, la elección de este autor se justifica por varias razones significativas, en primer lugar, Hendrick es reconocido por su extensa investigación en el campo de las relaciones, aportando una comprensión sólida y bien articulada de cómo se desarrollan y mantienen las relaciones interpersonales. El autor destaca por su enfoque comprehensivo, que abarca múltiples dimensiones de las relaciones interpersonales, este enfoque holístico permite una evaluación detallada y multifacética de las relaciones, lo cual es esencial para abordar la complejidad de estas interacciones humanas en el contexto de la presente investigación.

Calidad de la comunicación

Indicadores

Claridad y eficacia

Empatía y comprensión

Cohesión y apoyo social

Indicadores

Apoyo emocional

Cooperación y colaboración

Confianza y respeto

Indicadores

Confianza mutua

Respeto y reconocimiento

Resolución de conflictos

Indicadores

Estrategias de manejo de conflictos

Satisfacción con la resolución

Tabla 1*Operacionalización de variables*

| Variable | Def. Conceptual | Def. Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|----------------------------|--|--|--|---|
| Programa motivacional | Se describe los procesos y factores que influyen en la motivación para alcanzar metas y objetivos específicos, proporciona una estructura para comprender cómo se generan, mantienen y dirigen los comportamientos (Valenzuela et al., 2015). | El estudio de Cerasoli et al. (2014), que ofrece un análisis exhaustivo de los factores que influyen en la motivación y el rendimiento | Motivación intrínseca | Interés Satisfacción de necesidades Propósito |
| | | | Motivación extrínseca | Recompensas tangibles Reconocimiento Progresión de carrera |
| Relaciones interpersonales | Se refieren a las conexiones y vínculos que se establecen entre individuos dentro de un contexto social, estas relaciones se caracterizan por la comunicación, interacción y reciprocidad entre las personas involucradas, incluyen una variedad de formas de conexión (Ramírez et al., 2021). | El estudio de Hendrick (2004), ofrece un análisis profundo y detallado de los componentes clave que conforman estas relaciones. | Calidad de la comunicación | Claridad y eficacia Empatía y comprensión |
| | | | Cohesión y apoyo social Confianza y respeto Resolución de conflictos | Apoyo emocional Cooperación y colaboración Confianza mutua Respeto y reconocimiento Estrategias de manejo de conflictos Satisfacción con la resolución |

II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de investigación

La investigación se definió como de tipo básica, lo que implicó que su principal objetivo fue generar conocimiento teórico y fundamental sin una aplicación inmediata o práctica en mente. A través de un enfoque teórico, se buscó contribuir al cuerpo de conocimiento existente, proporcionando bases sólidas para futuras investigaciones aplicadas (Arispe et al., 2020).

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo de esta investigación se basó en la recolección y análisis de datos numéricos para comprender y medir el nivel de desarrollo de habilidades sociales en los niños, este enfoque permitió la objetividad y precisión en la medición de las variables, facilitando el análisis estadístico de los resultados obtenidos. A través de técnicas cuantitativas, se pudo evaluar de manera clara y concreta el impacto de las intervenciones didácticas implementadas, proporcionando evidencias sólidas sobre su efectividad (Arias, 2020).

Nivel

El nivel de la investigación fue descriptivo-propositivo. En la fase descriptiva, se buscó identificar y se realizó un análisis detallado de la situación actual, documentando las prácticas, procedimientos y resultados observados. Posteriormente, en la fase propositiva, se desarrollaron recomendaciones y propuestas específicas, estas propuestas se basaron en los hallazgos descriptivos y en el marco teórico construido, con el objetivo de proporcionar soluciones prácticas y efectivas (Castro et al., 2020).

Diseño pre experimental

El diseño de la investigación fue no experimental, lo que significó que no se manipularon variables de manera intencionada para observar efectos causales. En lugar de ello, se optó por observar y analizar las variables en su contexto natural (Carhuacho et al., 2019).

2.2. Población, muestra

2.2.1. Población

El término población se refiere a la colección completa de personas, cosas o acontecimientos que tienen un rasgo similar y son de interés para el investigador. Además, es un componente fundamental en la investigación, ya que sirve de base para la selección de la muestra y la extrapolación de los resultados del estudio a la población general. La población debe estar adecuadamente definida y delimitada para que los resultados del estudio se consideren legítimos y representativos (Carhuacho et al., 2019).

En ese sentido, la población fue constituida por 37 docentes Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

2.2.2. Muestra:

La muestra se define como un subconjunto de la población elegido al azar que se utiliza para obtener información sobre toda la población; en este sentido, la muestra debe ser representativa de la población, lo que significa que debe incluir individuos u objetos que compartan las mismas características que la población y se elijan al azar. Del mismo modo, la selección de la muestra es un paso esencial que debe llevarse a cabo correctamente para minimizar el sesgo o las imprecisiones en los resultados del estudio (Carhuacho et al., 2019).

En consecuencia, el tipo de muestreo a utilizar fue no probabilístico censal. Por tal razón, la muestra estará compuesta por 37 docentes Facultad de Agronomía. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

2.3.1. Técnica

La encuesta fue un método de recolección de datos utilizado en esta investigación para obtener información de los docentes, conocido como muestra, sobre la variable de interés; las encuestas se administraron de diversas formas, tales como en persona, por teléfono, por correo postal, y en línea, su objetivo principal es recopilar datos cuantitativos y cualitativos que permitieran realizar análisis estadísticos y obtener conclusiones sobre la población de estudio, las encuestas incluyeron una variedad de tipos de preguntas, como abiertas, cerradas, de opción múltiple, y escalas de valoración.

2.3.2. Instrumento

El cuestionario fue un instrumento de recolección de datos empleado a los docentes que consistió en una serie de preguntas escritas diseñadas para obtener información específica de los encuestados, los cuestionarios formaron parte de una encuesta más amplia y fueron estructurados, con preguntas estandarizadas para asegurar la coherencia y comparabilidad de las respuestas, este fue respondido a través de una escala Likert que es una valoración, siendo comúnmente utilizada en los cuestionarios y encuestas para medir actitudes, opiniones o percepciones de los encuestados sobre un tema específico. Esta escala presentó una serie de afirmaciones y pidió a los encuestados que indicaran su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación, las respuestas se registraron en una escala ordinal, típicamente con cinco puntos que permitieron cuantificar la intensidad de los sentimientos y actitudes de los encuestados, facilitando el análisis estadístico de los datos recopilados..

2.3.3. Materiales

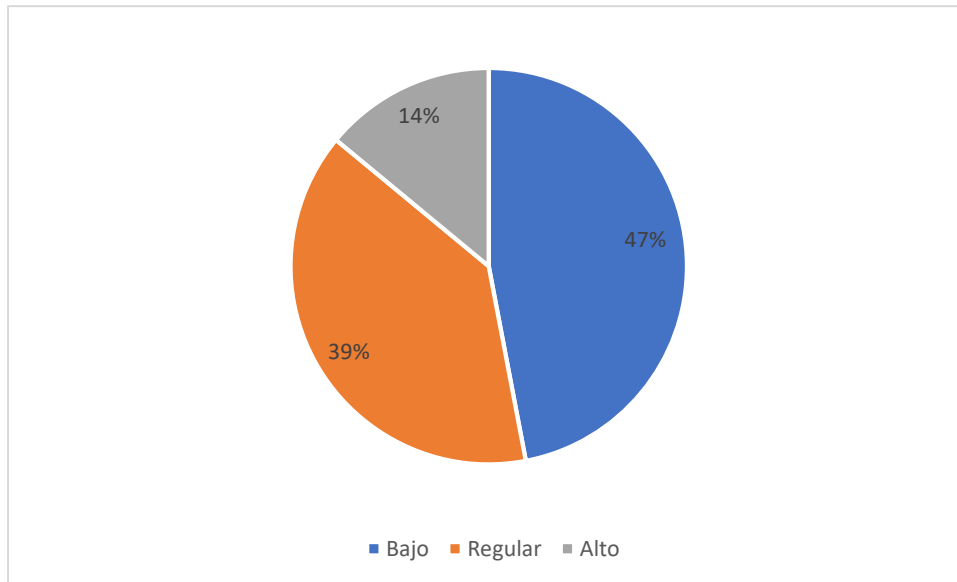
De Escritorio: Papel bond, folder manila, tinta de impresora.

De Investigación: Laptop, USB, grabados en CD.

III. Resultados y discusión

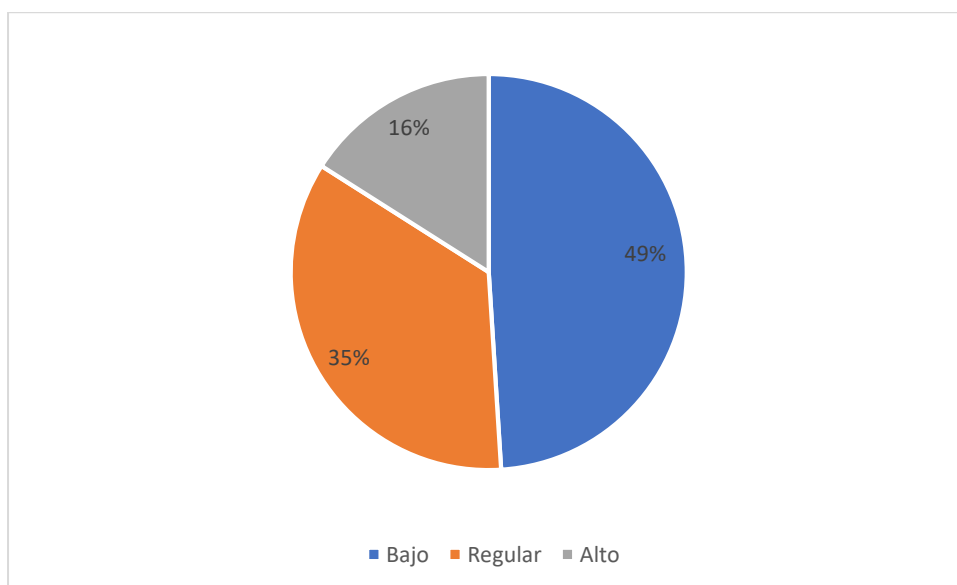
3.1. Resultados

Figura 1 *Nivel de la calidad de la comunicación en los docentes de la Facultad de Agronomía*



En el análisis de la dimensión calidad de la comunicación desde la perspectiva de los docentes, se observó una distribución notablemente desigual en los niveles de comunicación evaluados. Los resultados indican que el 47% de los docentes percibe la calidad de la comunicación como baja, este grupo significativo representa casi la mitad de la muestra y sugiere serias deficiencias en aspectos cruciales como la claridad, eficacia, empatía y comprensión en las interacciones comunicativas dentro de la institución. El 39% de los docentes considera que la calidad de la comunicación es regular, este nivel intermedio indica que, aunque existen ciertos mecanismos de comunicación que funcionan, aún hay un margen considerable de mejora, los docentes en este grupo probablemente experimentan situaciones de comunicación efectiva en algunas ocasiones, pero también enfrentan barreras que impiden una interacción completamente fluida y comprensiva. Finalmente, solo el 14% de los docentes evalúa la calidad de la comunicación como alta.

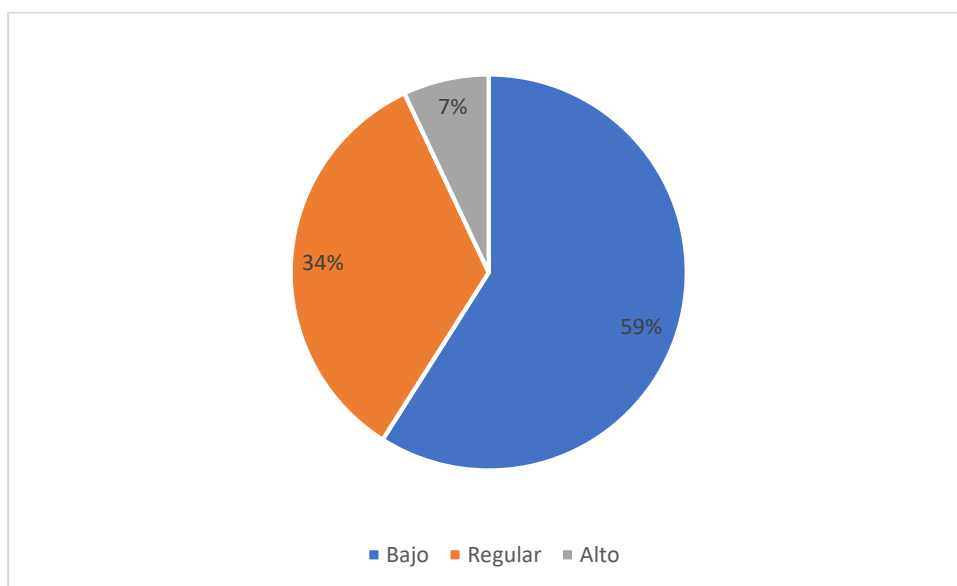
Figura 2 *Nivel de la cohesión y apoyo social en los docentes de la Facultad de Agronomía*



En la dimensión cohesión y apoyo social desde la perspectiva de los docentes, los resultados revelan importantes disparidades en la percepción del apoyo emocional, la cooperación y la colaboración dentro de la institución. Un considerable 49% de los docentes califican la cohesión y el apoyo social como bajos, este grupo mayoritario indica la existencia de serias carencias en términos de apoyo emocional y la falta de una cultura colaborativa efectiva, los docentes en este nivel probablemente experimentan una sensación de aislamiento y una falta de solidaridad entre colegas.

Por otro lado, el 35% de los docentes percibe como regulares, este grupo intermedio indica que, aunque hay elementos de apoyo y cooperación presentes, estos no son consistentes ni suficientes para fomentar un ambiente de trabajo plenamente colaborativo y solidario, los docentes en este nivel pueden encontrar apoyo y cooperación en algunas circunstancias, pero no de manera uniforme o sostenida. Finalmente, solo el 16% de los docentes evalúa la cohesión y el apoyo social como altos, este pequeño porcentaje de docentes siente que existe un sólido sistema de apoyo emocional y una colaboración efectiva en su entorno laboral.

Figura 3 *Nivel de la confianza y respeto en los docentes de la Facultad de Agronomía*

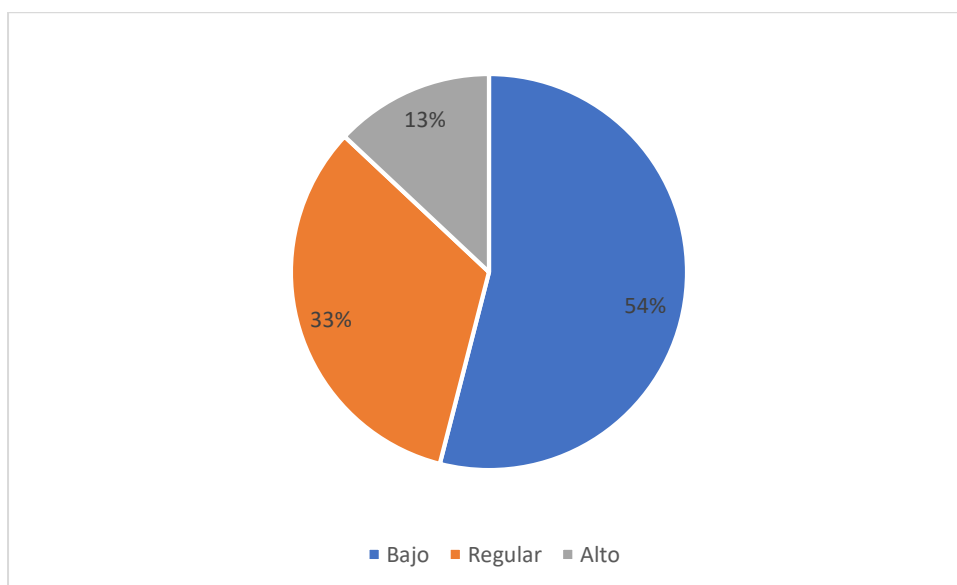


En la dimensión confianza y respeto desde la perspectiva de los docentes, los resultados indican una considerable variabilidad en la percepción de estos aspectos cruciales de las relaciones interpersonales. Un alarmante 59% de los docentes percibe que el nivel de confianza mutua y respeto es bajo, este grupo mayoritario señala serias deficiencias en la confianza entre colegas y en el reconocimiento y respeto mutuo, lo que genera un ambiente de trabajo negativo y poco propicio para la colaboración efectiva y el desarrollo profesional.

El 34% de los docentes considera que se ubican en un nivel regular, este grupo intermedio indica que, aunque existen elementos de confianza y reconocimiento, estos no son uniformes ni suficientes para consolidar relaciones interpersonales sólidas y respetuosas, los docentes en este nivel experimentan momentos de confianza y respeto, pero no de manera constante o generalizada en su entorno laboral.

Por último, solo el 7% de los docentes evalúa la confianza y el respeto como altos, este pequeño porcentaje indica que una minoría percibe que existe un alto nivel de confianza mutua y respeto en la institución, lo cual es fundamental para la cohesión y el trabajo colaborativo.

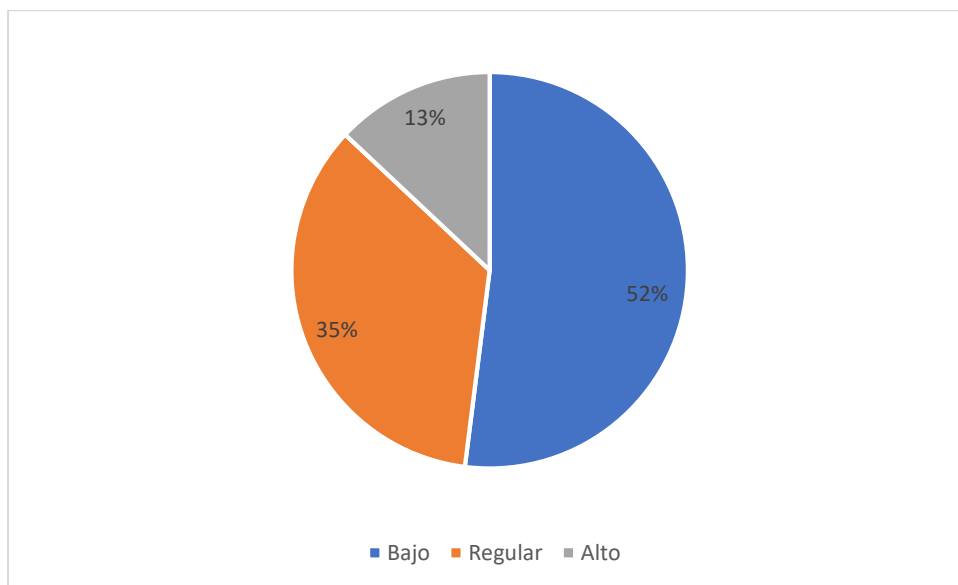
Figura 4 *Nivel de la resolución de conflictos en los docentes de la Facultad de Agronomía*



En la dimensión resolución de conflictos, que abarca las estrategias de manejo de conflictos y la satisfacción con la resolución desde la perspectiva de los docentes, los resultados muestran una clara diversidad en la percepción de estos aspectos críticos de la dinámica laboral. Un significativo 54% de los docentes considera que el nivel de resolución de conflictos es bajo, este grupo mayoritario indica que existen deficiencias sustanciales en la implementación de estrategias efectivas para el manejo de conflictos y en la satisfacción general con la manera en que estos conflictos se resuelven, esta percepción indica que los conflictos en el entorno laboral no se manejan de manera constructiva, lo que puede generar un clima laboral negativo y una disminución en la moral y la productividad de los docentes.

El 33% de los docentes evalúa la resolución de conflictos como regular, este grupo intermedio indica que, aunque existen algunos mecanismos y estrategias para abordar y resolver conflictos, estos no son completamente eficaces ni consistentemente aplicados. Finalmente, solo el 13% de los docentes percibe la resolución de conflictos en un nivel alto, este pequeño porcentaje indica que una minoría de docentes está satisfecha con las estrategias de manejo de conflictos y con la resolución de los mismos.

Figura 5 *Nivel de la variable de relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Agronomía*



En la evaluación de la variable relaciones interpersonales, que comprende las dimensiones de calidad de la comunicación, cohesión y apoyo social, confianza y respeto, y resolución de conflictos, se han obtenido resultados que reflejan una variedad de percepciones entre los docentes. Un 52% de los docentes percibe sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral como deficientes, lo que indica un nivel bajo en la calidad de las interacciones diarias, este alto porcentaje manifiesta la presencia de barreras significativas en la comunicación, falta de cohesión y apoyo, así como una insuficiente confianza y respeto mutuo.

Por otro lado, el 35% de los docentes evalúa sus relaciones interpersonales como regulares, este grupo intermedio indica que, aunque existen mecanismos y prácticas para facilitar la comunicación y colaboración, estos no son completamente efectivos ni consistentemente aplicados. Finalmente, solo el 13% de los docentes percibe sus relaciones interpersonales como altamente positivas, este pequeño grupo indica que una minoría disfruta de una comunicación clara y efectiva, siente un fuerte apoyo social y cohesión entre colegas, y confía en que los conflictos se manejan de manera justa y eficiente.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo de conocer el nivel de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo son predominantemente deficientes, con un 52% de los encuestados evaluando su nivel de relaciones interpersonales como bajo, un 35% percibe sus relaciones como regulares, y solo un 13% las considera altamente positivas, estos hallazgos son consistentes con estudios previos. Mendoza y Vásquez (2019) encontraron que las relaciones interpersonales entre docentes eran inadecuadas debido a una falta de predisposición para mejorarlas y a una adaptación insuficiente al ambiente laboral. Además, identificaron que la comunicación arbitraria y la falta de identificación con la institución contribuyen a un clima institucional desfavorable. Estos problemas también fueron destacados por Mendoza et al. (2020), quienes observaron que los docentes presentaban problemas significativos en sus relaciones interpersonales, manifestados en mala comunicación, ausencia de socialización, y falta de identidad institucional.

Por otra parte, Mejía y Hoyos (2021) resaltaron que, en contextos escolares, tanto docentes como estudiantes pueden actuar como víctimas y victimarios en relaciones predominantemente negativas, caracterizadas por ofensas y ridiculizaciones, aunque este estudio se centró en estudiantes, las dinámicas negativas observadas también pueden extrapolarse a las relaciones interpersonales entre docentes, sugiriendo que factores socioeconómicos y familiares adversos pueden agravar estas situaciones.

En contraste, De La Cruz (2020) subraya la importancia de las habilidades blandas en la mejora de las relaciones interpersonales, indicando que un 69.4% de la variabilidad en estas relaciones puede atribuirse a dichas habilidades, esto indica que la implementación de programas de desarrollo de habilidades blandas podría tener un impacto significativo en la mejora de las relaciones interpersonales entre docentes. Finalmente, Gonzales (2020)

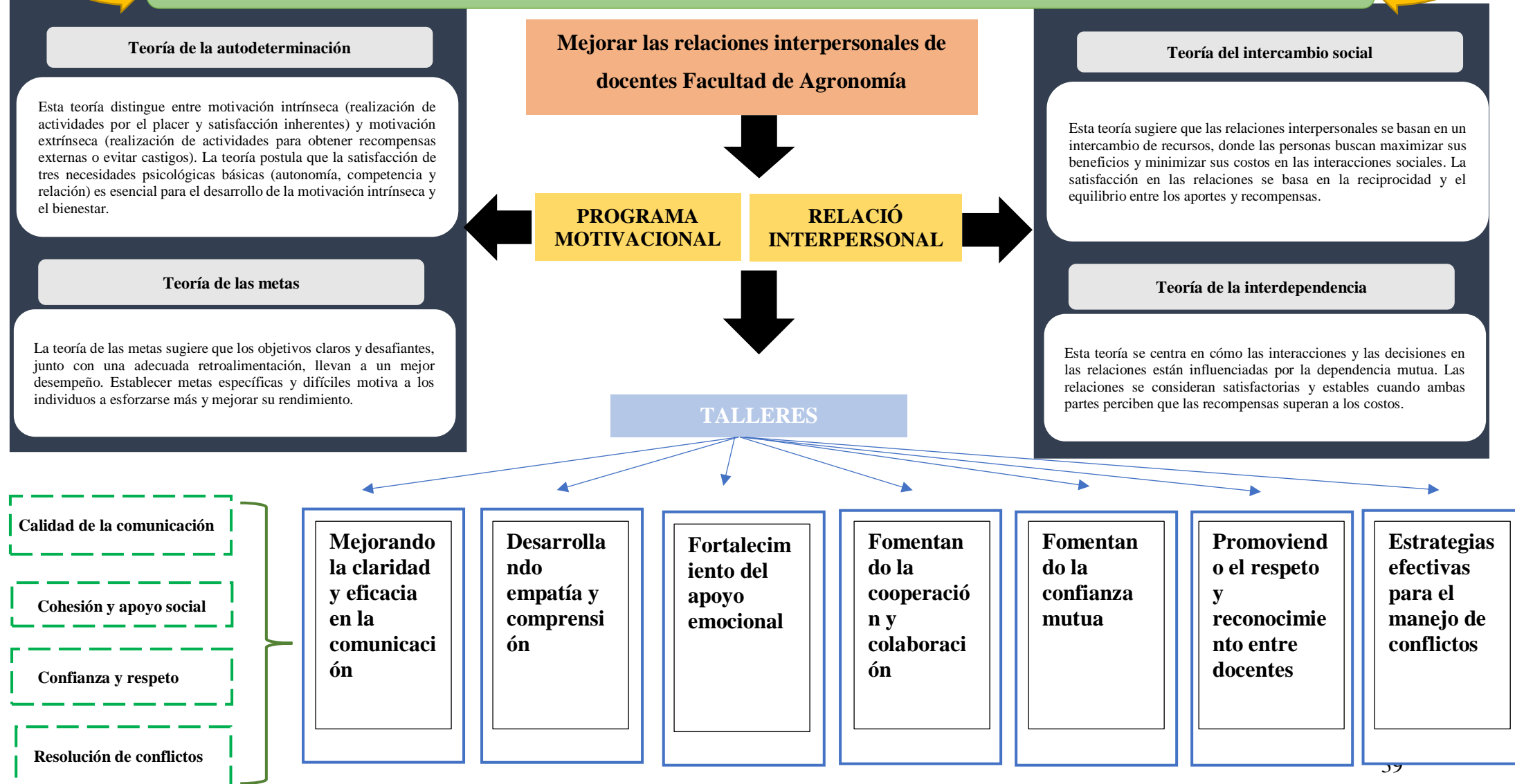
encontró que las dimensiones de necesidad de logro, poder y afiliación no tenían una relación directa con las relaciones interpersonales, indicando que la motivación intrínseca de los docentes puede no ser suficiente para mejorar sus interacciones sin una intervención estructurada.

El programa desarrollado en esta investigación se fundamenta en el programa motivacional, apoyándose en teorías reconocidas como la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) y la Teoría de las Metas de Locke y Latham (2002). Además, las relaciones interpersonales se basan en la Teoría del Intercambio Social de Homans y Blau (1958) y la Teoría de la Interdependencia de Kelley y Thibaut (1978), estos marcos teóricos proporcionan una base sólida para comprender cómo la motivación y las relaciones interpersonales se interrelacionan y afectan el entorno laboral de los docentes.

El presente estudio también se alinea con los fundamentos teóricos propuestos por Figueredo (2023), quien utiliza una combinación de teorías de relaciones humanas y motivación para abordar las relaciones interpersonales en contextos educativos, esta perspectiva multidimensional es crucial para desarrollar intervenciones efectivas que mejoren tanto la motivación intrínseca y extrínseca como la calidad de las relaciones interpersonales. Finalmente, las teorías de Kurt Lewin, Douglas McGregor y Daniel Goleman, utilizadas por Mendoza et al. (2020) y Mendoza y Vásquez (2019), proporcionan un marco adicional para comprender los procesos de motivación y las dinámicas interpersonales. Estas teorías destacan la importancia del clima organizacional y la inteligencia emocional en la construcción de un entorno laboral positivo y productivo.

3.3 Propuesta

Programa motivacional para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo



**PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA FORTALECER LAS
RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA
FACULTAD DE AGRONOMÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO
RUIZ GALLO**

I. DATOS INFORMATIVOS

- USUARIOS: docentes de la Facultad de Agronomía
- RESPONSABLE: Angelita Cruzado
- LUGAR: Lambayeque

II. OBJETIVOS

• **Objetivo general**

- Diseñar un programa motivacional para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

• **Objetivos específicos**

- Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía a través de la mejora en la claridad y eficacia de su comunicación, utilizando estrategias de motivación intrínseca y extrínseca.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía a través del desarrollo de la empatía y la comprensión, utilizando estrategias de motivación intrínseca y extrínseca.
- Desarrollar habilidades para identificar, expresar y ofrecer apoyo emocional, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

- Desarrollar habilidades de cooperación y colaboración entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mejorando así sus relaciones interpersonales y el ambiente laboral.
- Desarrollar la confianza mutua entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mejorando así sus relaciones interpersonales y creando un ambiente de trabajo más colaborativo y respetuoso.
- Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo a través de la promoción del respeto mutuo y el reconocimiento de los logros y esfuerzos individuales.
- Desarrollar habilidades efectivas en los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para manejar y resolver conflictos interpersonales de manera constructiva, contribuyendo a mejorar las relaciones interpersonales.
- Fortalecer las habilidades de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para resolver conflictos de manera que todas las partes involucradas se sientan satisfechas con los resultados, mejorando así las relaciones interpersonales.

III. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de relaciones interpersonales saludables entre los docentes es un componente crucial para el éxito educativo y el bienestar organizacional en instituciones de educación superior. En este contexto, el programa se justifica plenamente debido a varias razones fundamentales, que se detallan a continuación.

Necesidad de mejorar las relaciones interpersonales: La evidencia empírica señala que las relaciones interpersonales entre los docentes de esta facultad presentan niveles alarmantemente bajos, según los resultados obtenidos en la investigación, este panorama

desalentador refleja una necesidad urgente de intervención para mejorar la calidad de las interacciones y fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso.

Impacto de las relaciones interpersonales en el clima organizacional: Las relaciones interpersonales desempeñan un papel esencial en la formación del clima organizacional, influyendo directamente en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad de los docentes. Mejía y Hoyos (2021) encontraron que entornos hostiles y faltos de respeto mutuo deterioran significativamente el ambiente educativo, afectando tanto a docentes como a estudiantes, mejorar las relaciones interpersonales no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la cohesión del grupo y la eficacia institucional.

Relevancia de la motivación en el desempeño docente: La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, es un factor determinante en el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes. La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) y la Teoría de las Metas de Locke y Latham (2002) subrayan la importancia de satisfacer necesidades psicológicas básicas y establecer objetivos claros para fomentar una motivación sostenida. Al integrar estas teorías, el programa busca no solo mejorar la motivación individual, sino también traducirla en mejores relaciones interpersonales.

Evidencia de programas similares: Estudios previos, como los de De La Cruz (2020) y Mendoza et al. (2020), han demostrado que programas enfocados en el desarrollo de habilidades blandas y la mejora de la comunicación pueden tener un impacto significativo en la calidad de las relaciones interpersonales, estos programas han logrado reducir la prevalencia de conflictos y mejorar la cohesión y la colaboración entre los docentes.

Beneficios esperados: Se anticipa que la implementación del programa generará múltiples beneficios, tales como un aumento en la satisfacción laboral, una mejora en el rendimiento académico de los docentes, y una reducción de los niveles de estrés y conflicto; a, se espera que las mejoras en las relaciones interpersonales fomenten un ambiente de

trabajo más positivo, lo cual puede atraer y retener talento académico, elevando así la reputación y la calidad educativa de la facultad.

Alineación con objetivos institucionales: El programa está alineado con los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que incluyen la mejora continua del clima organizacional y el fortalecimiento de la calidad educativa, promover un entorno laboral saludable y colaborativo es esencial para alcanzar estos objetivos y contribuir al desarrollo integral de la comunidad educativa.

Por lo tanto, el programa es una respuesta integral y necesaria a las problemáticas identificadas, basado en teorías motivacionales y de relaciones interpersonales sólidamente fundamentadas, este programa tiene el potencial de transformar el entorno laboral de los docentes, mejorando tanto su bienestar individual como el desempeño colectivo de la facultad.

IV. FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

El programa motivacional para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Agronomía, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo" se basa en una combinación de teorías y modelos que abordan tanto la motivación como las relaciones interpersonales, proporcionando una comprensión integral y aplicada a la realidad docente.

La Teoría de la Autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (2000), es esencial para entender cómo las personas encuentran motivación en actividades que satisfacen sus necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación, según esta teoría, cuando los docentes perciben que tienen control sobre sus acciones, sienten que poseen las habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente y mantienen relaciones interpersonales significativas, su motivación intrínseca se fortalece, esto no solo mejora su desempeño profesional, sino también la calidad de las interacciones con sus colegas. En el contexto de este programa, se promoverá la autonomía al permitir que los docentes tomen decisiones

importantes en el diseño y ejecución de actividades colaborativas. La competencia se verá reforzada mediante talleres que ayuden a los docentes a mejorar sus habilidades interpersonales, mientras que la relación se potenciará a través de actividades grupales que fomenten el sentido de comunidad y pertenencia.

La Teoría de las Metas de Locke y Latham (2002) destaca la importancia de establecer metas claras y desafiantes para aumentar la motivación y el rendimiento, en este programa, se trabajará con los docentes para establecer objetivos específicos y alcanzables relacionados con el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales, por ejemplo, se les animará a fijar metas relacionadas con la mejora de la comunicación, la resolución de conflictos y la colaboración en equipo. Estas metas no solo brindarán una dirección clara para los esfuerzos de los docentes, sino que también permitirán una evaluación continua y una retroalimentación constructiva, elementos cruciales para mantener la motivación y el compromiso a lo largo del tiempo.

La Teoría del Intercambio Social, propuesta por Homans y posteriormente ampliada por Blau (1958), indica que las relaciones interpersonales se basan en un intercambio de beneficios y costos, en el ámbito educativo, esto implica que los docentes evalúan sus interacciones en términos de apoyo emocional, colaboración y reconocimiento. El programa aplicará esta teoría promoviendo intercambios positivos entre los docentes, donde se valoren y reconozcan los esfuerzos y contribuciones de cada uno, actividades diseñadas para minimizar conflictos y fomentar el apoyo mutuo ayudarán a reducir los costos emocionales y mejorar la percepción de los beneficios de mantener relaciones saludables.

La Teoría de la Interdependencia de Kelley y Thibaut (1978) explora cómo las interacciones entre individuos están influenciadas por la interdependencia mutua, en un entorno académico, reconocer la interdependencia puede mejorar significativamente la

cohesión del equipo docente, el programa enfatizará actividades que resalten la conexión entre el éxito individual y colectivo, promoviendo una cultura de cooperación y apoyo mutuo.

El programa motivacional se fundamenta en teorías bien establecidas que abordan tanto la motivación intrínseca y extrínseca como las dinámicas de las relaciones interpersonales, al integrar estas teorías, el programa busca crear un entorno de trabajo más colaborativo, respetuoso y eficaz, mejorando tanto el bienestar individual de los docentes como la calidad de sus interacciones, esta fundamentación teórica proporciona un marco sólido para la implementación y evaluación del programa, garantizando su relevancia y efectividad en el contexto educativo.

V. TALLERES

Ver anexos

Conclusiones

Se logró proponer un programa motivacional que tiene el potencial de fortalecer significativamente las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía. Este programa, fundamentado en teorías sólidas de motivación intrínseca y extrínseca, así como en principios de interacción social y cooperación, ofrece una estructura comprensiva que aborda las necesidades psicológicas de los docentes, fomenta la comunicación efectiva y promueve un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

A través de un diagnóstico exhaustivo, se identificó que el nivel de relaciones interpersonales entre los docentes se encuentra predominantemente en un estado bajo, con un 52% de los docentes en esta categoría, seguido por un 35% en un nivel regular y solo un 13% en un nivel alto, los datos obtenidos subrayan la existencia de desafíos significativos en términos de comunicación, apoyo emocional y colaboración, aspectos críticos que deben ser abordados para mejorar el ambiente laboral y educativo.

La fundamentación teórica del programa motivacional se estableció sobre bases robustas, incorporando las teorías de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000), las Metas de Locke y Latham (2002), el Intercambio Social de Homans y Blau (1958), y la Interdependencia de Kelley y Thibaut (1978), estas teorías proporcionan una comprensión profunda de los factores que influyen en la motivación y las relaciones interpersonales, permitiendo diseñar un programa que no solo aborda las necesidades intrínsecas de los docentes, sino que también fomenta un ambiente de cooperación y respeto mutuo, la solidez de esta fundamentación teórica asegura que el programa es pertinente y efectivo para el contexto específico de la Facultad de Agronomía.

La validación del programa motivacional se realizó a través de un juicio de expertos, los expertos evaluaron los componentes y la estructura del programa, proporcionando retroalimentación valiosa y sugiriendo mejoras pertinentes, los resultados de esta validación

indican que el programa propuesto es sólido y aplicable, con una alta aceptación entre los expertos consultados, la aprobación del programa por parte de los expertos refuerza su viabilidad y eficacia, permitiendo su implementación a mayor escala en la Facultad de Agronomía y ofreciendo una base confiable para futuras adaptaciones y estudios en otros contextos educativos.

Recomendaciones

Se recomienda implementar el programa motivacional propuesto en fases piloto dentro de la Facultad de Agronomía para evaluar su efectividad en un entorno controlado antes de una implementación a gran escala, monitorear y ajustar el programa basado en la retroalimentación obtenida de los docentes durante estas fases iniciales, es crucial incluir sesiones de formación y talleres para asegurar que todos los docentes comprendan y se comprometan con los principios del programa.

Realizar intervenciones específicas dirigidas a mejorar los aspectos identificados como problemáticos en el diagnóstico inicial, esto podría incluir talleres de desarrollo de habilidades de comunicación, programas de mentoría y actividades que promuevan la cohesión del equipo, evaluar periódicamente las relaciones interpersonales para medir el impacto de estas intervenciones y ajustar las estrategias según sea necesario.

Continuar investigando y actualizando la fundamentación teórica del programa motivacional para asegurarse de que se alinee con los avances más recientes en las teorías de motivación y relaciones interpersonales, mantener una revisión continua de la literatura académica y buscar oportunidades para integrar nuevas teorías y prácticas que puedan enriquecer el programa y aumentar su efectividad.

Ampliar el proceso de validación del programa mediante la inclusión de una mayor diversidad de expertos y la aplicación de métodos adicionales de evaluación, como estudios de caso y análisis comparativos con otros programas motivacionales existentes. Implementar un sistema de retroalimentación continua que permita a los docentes proporcionar información sobre su experiencia con el programa, facilitando ajustes y mejoras constantes.

Bibliografía

- American Psychological Association. (2020). *Stress in the Time of COVID-19*. American Psychological Association. American Psychological Association:
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/stress-in-america-covid.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203792643/exchange-power-social-life-peter-blau>
- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1982.tb01456.x>
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados, Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(4), 980. <https://psycnet.apa.org/journals/bul/140/4/980/>
- De La Cruz, V. V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40311>
- DeVito, J. A. (2016). The interpersonal communication book. *Global edition*, 1(18), 521-532.
<https://slims.bakrie.ac.id/repository/f7d4f28f39e8b9d8cb794f6c4eb9cb0f.pdf>

- Díaz, A. (2017). *Motivación académica: su relación con el estilo motivacional del docente y el compromiso del estudiante hacia el aprendizaje*. Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://search.proquest.com/openview/f02d1d95278b3eb77bda54467a035512/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Figueredo, E. (2023). Plan estratégico motivacional para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela básica “Totumillo”. *Revista In Situ*, 6(6), 83-105. <https://insitu.com.ve/wp-content/uploads/2024/01/IN-SITU-NRO.6-ART.04-PLAN-ESTRATEGICO-MOTIVACIONAL-PARA-EL-FORTALECIMIENTO-DE-LAS-RELACIONES-INTERPERSONALES-DE-LOS-DOCENTES-DE-LA-ESCUELA-BASICA-TOTUMILLO.pdf>
- Gonzales, T. (2020). *Motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, Sullana, 2019*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50296>
- Granero, A., Hortigüela, D., Hernando, A., & Carrasco, M. (2021). *Estilo docente y competencia en Educación Superior: mediación del clima motivacional*. Educación XX1: revista de la Facultad de Educación.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/215690/Estilo.pdf?sequence=1>
- Hendrick, S. (2004). Close relationships research: a resource for couple and family therapists. *J Marital Fam Ther*, 30(1), 13-27. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14763206/>
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees*. Harvard Business Review. https://www.prosis.com/uploads/2/9/5/6/2956750/herzburg_article.pdf

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers, Inc.
- <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McGregor, D. (1989). The human side of enterprise. *Readings in managerial psychology*, 4(2), 314-324.
- [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dwTvE44DOgQC&oi=fnd&pg=PA314&dq=McGregor,+D.+\(1960\).+The+human+side+of+enterprise.+McGraw-Hill.&ots=sUoOjX7TEl&sig=k0nLsCVp9YX-WxN27Qgggy96gms](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dwTvE44DOgQC&oi=fnd&pg=PA314&dq=McGregor,+D.+(1960).+The+human+side+of+enterprise.+McGraw-Hill.&ots=sUoOjX7TEl&sig=k0nLsCVp9YX-WxN27Qgggy96gms)
- Mejía, G. A., & Hoyos, C. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 6(21), 25–40.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- Mendoza, Y. A., & Vásquez, D. V. (2019). *Estrategias Motivacionales para Mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad de Chiclayo, Año 2014*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo .
- <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7103>
- Mendoza, Y. A., Vásquez, D. V., Ríos, C. A., & Gutiérrez, K. S. (2020). Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(30), 415-437.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809927>
- Ministerio de Educación. (2019). *Memoria anual 2019*. Ministerio de Educación.
- https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/20210719_152811_MEMORIA_ANUAL_2019_MINEDU_-_19072021.pdf

- Molina, N., & Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193-219.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010
- OECD. (2019). *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS 2018 Results (Volume I)*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Ramírez, M., Torres, M., Jiménez, M., & Sánchez, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766>
- Reque, G. (2020). *Percepciones de promotores y directores sobre la importancia y desarrollo de habilidades interpersonales en la gestión escolar: un caso de escuelas públicas de gestión privada de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17674/REQUE_GARC%C3%8DA_GLADYS%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valenzuela, J., Muñoz, C., Silva, I., Gómez, V., & Precht, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 351-361. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052015000100021&script=sci_arttext&tlng=en
- Zul, J., & David, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: SE.
<https://recursosbiblio2.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>

Anexos

Anexo N° 1. Lista de cotejo

Estimados docentes,

El presente cuestionario forma parte de un estudio cuyo objetivo es evaluar las relaciones interpersonales en los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, la información recopilada será utilizada para comprender mejor las dinámicas de interacción entre los docentes y para desarrollar estrategias que fortalezcan estas relaciones.

Este cuestionario utiliza una escala Likert que va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”, les pedimos que respondan con sinceridad y objetividad, ya que sus respuestas serán fundamentales para el éxito de este estudio, la confidencialidad de sus respuestas está garantizada.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

| N° | Ítems | Escala | | | | |
|----------------------------|--|--------|---|---|---|---|
| Calidad de la comunicación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Las expectativas y responsabilidades en mi rol como docente son claras y bien definidas. | | | | | |
| 2 | Las metas y objetivos institucionales son comunicados de manera efectiva y comprensible. | | | | | |
| 3 | La información necesaria para realizar mis tareas es proporcionada de manera clara y oportuna. | | | | | |
| 4 | Siento que mis colegas muestran empatía hacia mis desafíos profesionales. | | | | | |
| 5 | Hay un alto nivel de comprensión y apoyo mutuo entre los docentes en mi facultad. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Mis superiores demuestran empatía y comprensión hacia mis necesidades profesionales. | | | | | |
| Cohesión y apoyo social | | | | | | |
| 7 | Recibo suficiente apoyo emocional de mis colegas en momentos de estrés. | | | | | |
| 8 | Siento que puedo expresar mis preocupaciones y problemas personales a mis colegas sin temor a ser juzgado. | | | | | |
| 9 | La facultad ofrece recursos adecuados para el apoyo emocional de los docentes. | | | | | |
| 10 | La colaboración entre los docentes es efectiva y productiva. | | | | | |
| 11 | Existe una cultura de trabajo en equipo en mi facultad que fomenta la cooperación. | | | | | |
| 12 | Las actividades colaborativas son promovidas y valoradas en mi facultad. | | | | | |
| Confianza y respeto | | | | | | |
| 13 | Confío en que mis colegas cumplirán con sus responsabilidades y compromisos. | | | | | |
| 14 | La confianza mutua es un valor fundamental en las relaciones interpersonales entre los docentes de mi facultad. | | | | | |
| 15 | Puedo contar con mis colegas para el apoyo profesional cuando lo necesito. | | | | | |
| 16 | Me siento respetado y valorado por mis colegas en el entorno laboral. | | | | | |
| 17 | Mis logros y contribuciones son reconocidos adecuadamente por mis superiores y colegas. | | | | | |
| 18 | Existe un ambiente de respeto mutuo en todas las interacciones entre los docentes. | | | | | |
| Resolución de conflictos | | | | | | |
| 19 | Los conflictos entre colegas se manejan de manera constructiva y respetuosa. | | | | | |
| 20 | Existen procedimientos claros y efectivos para la resolución de conflictos en mi facultad. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | Se fomenta la mediación y el diálogo abierto para resolver conflictos. | | | | | |
| 22 | Estoy satisfecho con la manera en que se resuelven los conflictos en mi entorno laboral. | | | | | |
| 23 | La resolución de conflictos en mi facultad contribuye a un ambiente de trabajo positivo. | | | | | |
| 24 | Las soluciones a los conflictos suelen ser justas y satisfactorias para todas las partes involucradas. | | | | | |

Anexo N° 2. Talleres

TALLER N° 1. Mejorando la claridad y eficacia en la comunicación para fortalecer las relaciones interpersonales

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|--|--|--|
| Comunicación efectiva Escucha activa Claridad en la transmisión de ideas | Precisión en la expresión de ideas y mensajes Capacidad para escuchar y comprender los mensajes de otros Eficacia en el uso de canales de comunicación | Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía a través de la mejora en la claridad y eficacia de su comunicación, utilizando estrategias de motivación intrínseca y extrínseca. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre comunicación efectiva) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Breve introducción sobre la importancia de la comunicación efectiva en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad de “rompehielos” donde los participantes comparten una experiencia positiva y una negativa relacionada con la comunicación en su entorno laboral. Reflexión grupal sobre cómo la claridad y eficacia en la comunicación influye en sus experiencias.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de la motivación intrínseca y extrínseca, y su impacto en la comunicación. Ejemplos de situaciones donde la claridad y la eficacia son cruciales para la interacción entre docentes.</p> <p>Actividad 1: Role-playing de situaciones de comunicación (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos pequeños y se les asignan escenarios de comunicación común en su trabajo. Cada grupo representa su escenario y luego se discute en plenario las fortalezas y áreas de mejora observadas.</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Actividad 2: Ejercicio de claridad y eficacia (30 minutos): Ejercicio práctico donde los participantes deben transmitir un mensaje complejo en términos claros y precisos. Retroalimentación grupal sobre la claridad y eficacia de cada presentación.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de comunicación en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre la eficacia de su comunicación antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su comunicación efectiva en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 2. Desarrollando empatía y comprensión para fortalecer las relaciones interpersonales

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|---|---|--|
| Desarrollo de la empatía Comprensión interpersonal Comunicación efectiva | Capacidad de ponerse en el lugar del otro Sensibilidad hacia las necesidades y emociones de los demás Habilidad para interpretar correctamente las emociones y expresiones de otros | Mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía a través del desarrollo de la empatía y la comprensión, utilizando estrategias de motivación intrínseca y extrínseca. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|---|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Breve introducción sobre la importancia de la empatía y la comprensión en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad de “rompehielos” donde los participantes comparten una experiencia en la que se sintieron comprendidos o incomprendidos en su entorno laboral. Reflexión grupal sobre cómo la empatía y comprensión influyen en estas experiencias.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la empatía y la comprensión. Discusión sobre la importancia de la empatía y la comprensión en la interacción diaria entre docentes.</p> <p>Actividad 1: Role-playing de situaciones de comunicación (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos pequeños y se les asignan escenarios donde deben demostrar empatía y comprensión.</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Cada grupo representa su escenario y luego se discute en plenario las fortalezas y áreas de mejora observadas.</p> <p>Actividad 2: Ejercicio de escucha activa y comprensión (30 minutos): Ejercicio práctico donde los participantes practican la escucha activa con un compañero, prestando atención a los sentimientos y necesidades expresadas. Retroalimentación grupal sobre la efectividad de la escucha y comprensión.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de empatía y comprensión en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre su capacidad de empatía y comprensión antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su empatía y comprensión en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 3. Fortalecimiento del apoyo emocional para mejorar las relaciones interpersonales

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|---|--|--|
| Identificación y expresión de emociones Empatía y apoyo emocional Comunicación efectiva y afectiva | Capacidad para identificar y expresar emociones Habilidad para ofrecer y recibir apoyo emocional Comunicación afectiva y efectiva | Desarrollar habilidades para identificar, expresar y ofrecer apoyo emocional, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia del apoyo emocional en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad “Conociéndonos mejor” donde los participantes comparten una experiencia en la que se sintieron apoyados emocionalmente. Reflexión grupal sobre cómo el apoyo emocional influyó en esas experiencias.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con el apoyo emocional. Discusión sobre la importancia del apoyo emocional en la interacción diaria entre docentes.</p> <p>Actividad 1: Ejercicio de identificación de emociones (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y se les presentan diferentes situaciones emocionales.</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Cada grupo identifica las emociones presentes en las situaciones y discute cómo ofrecer apoyo emocional en cada caso.</p> <p>Actividad 2: Role-Playing de situaciones de apoyo emocional (30 minutos): Los participantes realizan role-playing de situaciones donde un colega necesita apoyo emocional. Discusión grupal sobre la efectividad de las respuestas y cómo mejorar el apoyo emocional.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de apoyo emocional en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre su capacidad de ofrecer y recibir apoyo emocional antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su apoyo emocional en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 4. Fomentando la cooperación y colaboración para fortalecer las relaciones interpersonales

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|---|---|--|
| Trabajo en equipo Resolución colaborativa de problemas Comunicación efectiva en equipo | Capacidad para trabajar en equipo de manera efectiva Habilidad para resolver problemas colaborativamente Comunicación clara y efectiva en contextos de colaboración | Desarrollar habilidades de cooperación y colaboración entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mejorando así sus relaciones interpersonales y el ambiente laboral. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia de la cooperación y colaboración en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad “El Tren de las ideas” donde cada participante añade una idea sobre cómo la cooperación puede mejorar su entorno laboral. Reflexión grupal sobre las ideas compartidas y su relevancia en el trabajo diario.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la cooperación y colaboración. Discusión sobre la importancia de estas habilidades en la interacción diaria entre docentes.</p> <p>Actividad 1: Construcción de la torre (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y tienen que construir la torre más alta posible usando materiales limitados (papel, cinta adhesiva, etc.). Reflexión sobre la experiencia y discusión sobre las estrategias de cooperación utilizadas.</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Actividad 2: Resolución colaborativa de problemas (30 minutos): Los grupos reciben diferentes problemas o situaciones que deben resolver colaborativamente. Cada grupo presenta su solución y se discute la efectividad de la colaboración y las técnicas de comunicación utilizadas.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de cooperación y colaboración en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre su capacidad de cooperar y colaborar antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su cooperación y colaboración en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 5. Fomentando la confianza mutua para fortalecer las relaciones interpersonales

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|--|---|---|
| Generación de confianza mutua | Capacidad para generar confianza en el equipo | Desarrollar la confianza mutua entre los docentes de la | Pizarra y marcadores |
| Habilidad para comunicar y recibir confianza | Habilidad para recibir y valorar la confianza de los colegas | Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mejorando así sus relaciones interpersonales y creando un ambiente de trabajo más colaborativo y respetuoso. | Hojas de papel y bolígrafos |
| Manejo de la transparencia y la honestidad en las relaciones | Práctica de la transparencia y honestidad en las interacciones laborales | | Proyector y computadora |
| | | | Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) |
| | | | Cuestionarios de autoevaluación |
| | | | Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia de la confianza mutua en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad “Rueda de confianza” donde cada participante comparte una experiencia positiva relacionada con la confianza en el trabajo. Reflexión grupal sobre las experiencias compartidas y su relevancia en el trabajo diario.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la confianza mutua. Discusión sobre la importancia de la confianza en la interacción diaria entre docentes.</p> <p>Actividad 1: Construcción de la torre (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y tienen que construir la torre más alta posible usando materiales limitados (papel, cinta adhesiva, etc.), sin comunicación verbal.</p> | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Reflexión sobre la experiencia y discusión sobre cómo la confianza influyó en la dinámica del grupo. Reflexión sobre la experiencia y discusión sobre las estrategias de cooperación utilizadas.</p> <p>Actividad 2: La caja de la honestidad (30 minutos): Cada participante escribe una cosa que aprecia de sus colegas y una sugerencia constructiva para mejorar la confianza mutua. Las respuestas se recogen de manera anónima en una caja y luego se comparten y discuten en grupo.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de confianza en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre su capacidad de generar y recibir confianza antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar la confianza mutua en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 6. Promoviendo el respeto y reconocimiento entre docentes

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|--|---|--|
| Promoción del respeto mutuo Reconocimiento de los logros y esfuerzos de los colegas Fomento de un ambiente de trabajo inclusivo y valorado | Capacidad para mostrar respeto en todas las interacciones Habilidad para reconocer y valorar el trabajo de los demás Práctica de la inclusión y valoración de la diversidad en el equipo | Fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo a través de la promoción del respeto mutuo y el reconocimiento de los logros y esfuerzos individuales. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | <p>Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia del respeto y el reconocimiento en las relaciones interpersonales. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día.</p> <p>Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad “Círculo de respeto” donde cada participante comparte una experiencia positiva relacionada con sentirse respetado o reconocido en el trabajo. Reflexión grupal sobre las experiencias compartidas y su relevancia en el trabajo diario.</p> | 3 h. |
| DESENLACE | <p>Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con el respeto y reconocimiento. Discusión sobre la importancia del respeto y el reconocimiento en la interacción diaria entre docentes.</p> <p>Actividad 1: La cadena de reconocimientos (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y tienen que crear una cadena de reconocimiento donde cada miembro escribe una tarjeta de reconocimiento para otro miembro del grupo. Reflexión sobre la experiencia y discusión sobre cómo el reconocimiento influye en la motivación y el ambiente de trabajo.</p> | |

| | | |
|--------------|---|--|
| | <p>Actividad 2: Role-playing de situaciones cotidianas (30 minutos): Cada grupo recibe una situación cotidiana en la que el respeto o el reconocimiento están en juego. Deben representar la situación dos veces: una con falta de respeto/ reconocimiento y otra mostrando respeto/ reconocimiento. Discusión sobre las diferencias entre las dos representaciones y cómo impactan en las relaciones interpersonales.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Análisis de casos reales presentados por los participantes sobre problemas de falta de respeto y reconocimiento en su entorno laboral. Discusión sobre estrategias de mejora utilizando los principios de motivación intrínseca y extrínseca.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre su capacidad de mostrar y recibir respeto y reconocimiento antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar el respeto y reconocimiento en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 7. Estrategias efectivas para el manejo de conflictos

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|--|--|--|--|
| Identificación y comprensión de los conflictos interpersonales Desarrollo de habilidades para manejar conflictos de manera constructiva Fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso | Capacidad para identificar y comprender las fuentes de conflicto Habilidad para aplicar estrategias efectivas de resolución de conflictos Promoción de un ambiente de respeto y colaboración durante y después del conflicto | Desarrollar habilidades efectivas en los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para manejar y resolver conflictos interpersonales de manera constructiva, contribuyendo a mejorar las relaciones interpersonales. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|--|------|
| INICIO | Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia del manejo de conflictos en el entorno laboral. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día. Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad "Historias de conflicto" donde cada participante comparte una breve historia sobre un conflicto laboral y cómo se resolvió (o no se resolvió). Reflexión grupal sobre las experiencias compartidas y los aprendizajes iniciales. | 3 h. |
| DESENLACE | Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su relación con el manejo de conflictos. Discusión sobre la importancia de una comunicación efectiva y el respeto mutuo en la resolución de conflictos. | |

| | | |
|--------------|---|--|
| | <p>Actividad 1: Identificación de conflictos comunes (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y listan los conflictos más comunes que han enfrentado en su entorno laboral. Presentación de las listas y discusión sobre las fuentes de estos conflictos.</p> <p>Actividad 2: Estrategias de manejo de conflictos (30 minutos): Cada grupo recibe una estrategia de manejo de conflictos (por ejemplo, negociación, mediación, colaboración) y debe presentar un caso práctico de cómo aplicarla. Discusión sobre la efectividad de cada estrategia y su aplicación en situaciones reales.</p> <p>Discusión de casos reales (30 minutos): Los participantes representan situaciones de conflicto y aplican diferentes estrategias de resolución. Reflexión sobre las habilidades practicadas y el impacto de las estrategias en la dinámica del grupo.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre la capacidad de manejar conflictos antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su manejo de conflictos en el trabajo. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |

TALLER N° 8. Mejora de la satisfacción con la resolución de conflictos

| Capacidades | Indicadores | Objetivo | Materiales |
|---|---|--|--|
| Identificación de factores que contribuyen a la satisfacción con la resolución de conflictos. Aplicación de técnicas para evaluar y mejorar la satisfacción tras la resolución de conflictos. Fomento de un entorno de respeto y comunicación efectiva. | Percepción de justicia y equidad en la resolución de conflictos. Nivel de satisfacción con los resultados obtenidos tras la resolución. Capacidad para alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos. | Fortalecer las habilidades de los docentes de la Facultad de Agronomía de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para resolver conflictos de manera que todas las partes involucradas se sientan satisfechas con los resultados, mejorando así las relaciones interpersonales. | Pizarra y marcadores Hojas de papel y bolígrafos Proyector y computadora Materiales de lectura (artículos sobre empatía y comprensión) Cuestionarios de autoevaluación Fichas para actividades grupales |

| DESARROLLO | | |
|------------------|---|------|
| INICIO | Bienvenida y presentación del taller (10 minutos): Introducción sobre la importancia de la satisfacción en la resolución de conflictos en el entorno laboral. Presentación de los objetivos del taller y la agenda del día. Dinámica de calentamiento (20 minutos): Actividad “Expectativas y experiencias” donde cada participante comparte sus expectativas para el taller y una experiencia pasada de resolución de conflictos. Reflexión grupal sobre las expectativas y experiencias compartidas. | 3 h. |
| DESENLACE | Presentación teórica (30 minutos): Explicación de los conceptos de motivación intrínseca y extrínseca y su impacto en la satisfacción con la resolución de conflictos. Discusión sobre los elementos que influyen en la percepción de justicia y equidad en la resolución de conflictos. | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | <p>Actividad 1: Evaluación de la satisfacción (30 minutos): Los participantes se dividen en grupos y utilizan cuestionarios para evaluar la satisfacción con la resolución de un conflicto pasado. Presentación de los resultados y discusión sobre los factores que contribuyeron a la satisfacción o insatisfacción.</p> <p>Actividad 2: Técnicas de mejora de la satisfacción (30 minutos): Cada grupo recibe una técnica de mejora de satisfacción (por ejemplo, mediación, negociación colaborativa, seguimiento post-conflicto) y debe desarrollar un caso práctico de su aplicación. Discusión sobre la efectividad de cada técnica y su aplicación en situaciones reales.</p> <p>Actividad 3: Role-playing de resolución de conflictos (30 minutos): Los participantes representan situaciones de conflicto aplicando las técnicas discutidas para mejorar la satisfacción con la resolución. Reflexión sobre las habilidades practicadas y el impacto de las estrategias en la percepción de justicia y equidad.</p> | |
| FINAL | <p>Evaluación y autoevaluación (10 minutos): Distribución y llenado de cuestionarios de autoevaluación sobre la capacidad de mejorar la satisfacción con la resolución de conflictos antes y después del taller.</p> <p>Plenaria de conclusiones (10 minutos): Resumen de los puntos clave aprendidos durante el taller. Discusión sobre cómo aplicar las técnicas aprendidas en su día a día.</p> <p>Compromisos y despedida (10 minutos): Cada participante establece un compromiso personal para mejorar su capacidad de resolver conflictos de manera satisfactoria. Despedida y agradecimiento por la participación.</p> | |



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: Angelita Cruzado
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: ANGELITA
Nombre del archivo: INFORME_ANGELITA.docx
Tamaño del archivo: 330.3K
Total páginas: 71
Total de palabras: 13,731
Total de caracteres: 83,969
Fecha de entrega: 18-jun.-2024 05:19p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2404997451



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Rios Rodriguez
Asesora

ANGELITA

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

insitu.com.ve

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

6

revistas.uniminuto.edu

Fuente de Internet

1%

7

www.grafiati.com

Fuente de Internet

1%

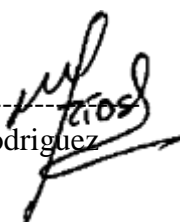
8

Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD

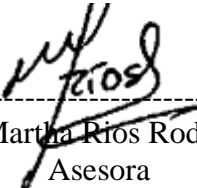
Trabajo del estudiante

<1%

Dra. Martha Rios Rodriguez
Asesora



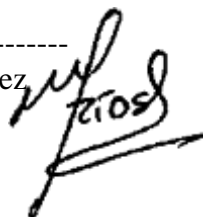
| | | |
|----|--|------|
| 9 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | climorg.com Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | centrofpuvvm.wordpress.com Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 16 | repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante | <1 % |
| 18 | docplayer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de | <1 % |


 Dra. Martha Ríos Rodríguez
 Asesora

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Dra. Martha Rios Rodriguez
Asesora

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Rios', with a stylized flourish at the end.