

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y  
EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

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



**TESIS**

**Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE – UNPRG – Lambayeque 2019**

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

**Investigador (a):** Tejada Pacherras, Luz Maria

**Asesor (a):** Sánchez Ramírez, Rosa Elena.

**Lambayeque - Perú**

**2024**

**Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE – UNPRG – Lambayeque 2019**

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



---

Tejada Pachherres, Luz Maria  
Investigadora



---

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi  
Presidente



---

Dr. Miguel Alfaro Barrantes  
Secretario



---

Dr. Elmer Ilanos Díaz  
Vocal



---

Sánchez Ramírez, Rosa Elena  
Asesor



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 113

Siendo las 8:00 horas, del día miércoles 20 de marzo de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: SL 011A 140, por mandato de la Resolución N° 483-2024-V-D-FACHSE de fecha 11 de marzo de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 46-2020-UP-D-FACHSE de fecha 10 de enero de 2020 ; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi  
Secretario(a) : Dr. Miguel Alfaro Barrantes  
Vocal : Dr. Elmer Llanos Díaz  
Asesor(es) : Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez  
:



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): GESTIÓN DE UN PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS ESTUDIANTES DE IV CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA - FACHSE – UNPRG – LAMBAYEQUE 2019. Presentada por LUZ MARIA TEJADA PACHERRES para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Docencia 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 9:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Jorge Isaac Castro Kikuchi  
Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi  
PRESIDENTE(A)

Miguel Alfaro Barrantes  
Dr. Miguel Alfaro Barrantes  
SECRETARIO(A)

Elmer Llanos Díaz  
Dr. Elmer Llanos Díaz  
VOCAL

OBSERVACIONES:

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

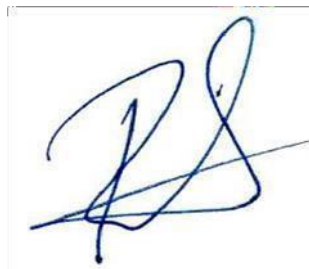
Yo, Tejada Pacherras Luz Maria investigador principal, y Sánchez Ramírez Rosa Elena asesor del trabajo de investigación **“Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE – UNPRG – Lambayeque 2019”** declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 13 Marzo 2023



---

Tejada Pacherras Luz Maria  
Investigador principal



---

Sánchez Ramírez Rosa Elena  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a Dios por el regalo maravilloso de la vida, a mis padres por ser mis fuerzas para seguir esforzándome cada día y a mis hijos Hebert y Kahory, quienes me motivan a ser mejor cada día

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a Dios por la oportunidad que me regala de seguir creciendo profesionalmente.

.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE – UNPRG – LAMBAYEQUE 2019” surge debido a q u e s e observa en los estudiantes del cuarto ciclo de la especialidad de primaria un resquebrajamiento de sus relaciones interpersonales, lo cual se evidencia en la falta de comunicación entre los estudiantes, la incapacidad para solucionar sus conflictos, la falta de empatía, afinidad y compromiso y la incapacidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás. Ante esta problemática el objetivo planteado es Proponer un programa de estrategias de trabajo en equipo basadas en la teoría del Aprendizaje Social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes, de la carrera profesional de educación especialidad educación primaria - FACHSE – UNPRG 2019.

El aporte investigativo radica en el modelo teórico de la propuesta: Si se diseña y aplica un programa de estrategias de trabajo en equipo basado programa de estrategias de trabajo en equipo basadas en la teoría del Aprendizaje Social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes, de la carrera profesional de educación especialidad educación primaria - FACHSE – UNPRG 2019.

El diseño que se aplicó es una investigación descriptiva, porque exhibe la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y tiempo dado. La presente investigación contribuirá a mejorar la convivencia en el aula, logrando así una acertada práctica de comportamientos para vivir en armonía, desarrollando la autoestima y obteniendo un desenvolvimiento competente en la sociedad.

**Palabras Claves:** Relaciones Interpersonales, Trabajo en Equipo, Gestión Académica, resquebrajamiento, Comunicación, Empatía, Compromiso, Incapacidad.



## **ABSTRACT**

The present research work "Management of a program of teamwork strategies to contribute to the improvement of interpersonal relationships among students of IV cycle of the specialty of primary education - FACHSE - UNPRG - LAMBAYEQUE 2019" arises because it is observed in the students of the fourth cycle of the specialty of primary education - FACHSE - UNPRG of Lambayeque 2019 a cracking of their interpersonal relationships, which is evident in the lack of communication among students, the inability to solve their conflicts, the lack of empathy, affinity and commitment and the inability to understand the needs, feelings and problems of others. Given this problem, the objective is to propose a program of teamwork strategies based on Bandura's Social Learning theory, to improve interpersonal relationships in students of the professional career of education specializing in primary education - FACHSE - UNPRG 2019.

The research contribution lies in the theoretical model of the proposal: If a program of teamwork strategies based on Bandura's Social Learning theory is designed and applied to improve interpersonal relationships in students of the professional career of education specializing in primary education - FACHSE - UNPRG 2019.

The design that was applied is a descriptive research, because it exhibits the reality as it is presented in a given space and time situation. This research will contribute to improve coexistence in the classroom, thus achieving a successful practice of behaviors to live in harmony, developing self-esteem and obtaining a competent development in society.

Key words: Interpersonal Relationships, Teamwork, Academic Management, breakdown, Communication, Empathy, Commitment, Disability



## INDICE

Hoja de jurado .....	ii
Acta de sustentación... ..	iii
Declaración jurada de originalidad.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimientos.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix

## **CAPITULO I: DISEÑO TEORICO**

<b>1.1. Teoría de las relaciones humanas .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Teoría de la inteligencia Emocional de Daniel Goleman .....</b>	<b>15</b>
<b>1.3. Base conceptual.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3.1. La estrategia de trabajo en equipo para las relaciones interpersonales ...</b>	<b>18</b>
1.3.1.1. Características de la estrategia: .....	18
1.3.1.2. Clases de estrategias.....	19
1.3.1.3. Criterios para una estrategia eficaz.....	19
<b>1.3.2. Trabajo en equipo.....</b>	<b>19</b>
1.3.2.1. Definición de trabajo en equipo .....	19
1.3.2.2. Características del trabajo en equipo .....	20
1.3.2.3. Elementos para la formación de los equipos.....	22
1.3.2.4. Rendimiento del equipo .....	22
1.3.2.5. Condiciones que deben reunir los miembros del equipo .....	23
1.3.2.6. El líder en el trabajo en equipo .....	23
1.3.2.7. Desventajas del trabajo en equipo .....	24
<b>1.3.3. Relaciones interpersonales.....</b>	<b>25</b>
1.3.3.1. Características de las relaciones interpersonales .....	25
1.3.3.2. Importancia de las relaciones interpersonales.....	26
1.3.3.3. Fundamentos que impactan las relaciones .....	26
1.3.3.4. Interpersonales .....	27

1.3.3.5.	Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo .....	28
1.3.3.6.	la Comunicación en las relaciones interpersonales .....	28
1.3.3.6.1.	Formas de comunicación .....	29
1.3.3.6.2.	Funciones de la comunicación.....	29
1.3.3.7.	Interacción profesor alumno .....	30
1.3.3.8.	Aprendizaje cooperativo .....	31
1.4	definición de términos .....	34
1.4.1	Asertividad .....	34
1.4.2.	Comunicación .....	35
1.4.3.	Compromiso .....	35
1.4.4.	Currículo .....	35
1.4.5.	Convivencia:.....	35
1.4.6.	Cooperativismo:.....	36
1.4.7.	Didáctica:.....	36
1.4.8.	Empatía: .....	36
1.4.9.	Equipo.....	36
1.4.10.	Gestión .....	37
1.4.11.	Habilidad .....	37
1.4.12.	Motivación .....	37
1.4.13.	Objetivo.....	37
1.4.14.	Pedagogía:.....	37
1.4.15.	Programa: .....	37
1.4.16.	Resquebrajamiento .....	38
1.4.17.	Teoría:.....	38
1.4.18.	Trabajo.....	38

## **CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.**

2.1.	Diseño y contrastación de la hipótesis .....	41
2.2.	Población y muestra .....	41
2.2.1.	Población .....	41
2.2.2.	Muestra.....	41
2.3.	Tipo de investigación.....	41
2.4.	Instrumentos y técnicas de recolección de datos .....	42

## **CAPITULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**3.1. Análisis e interpretación de los datos ..... 43**

**3.2. Denominación de la propuesta.....62**

**3.2.1. Datos informativos..... 62**

**3.2.2. Fundamentación .....63**

**3.2.3. Objetivos..... 64**

**3.2.4. Estructura del programa .....64**

**CAPITULO IV: CONCLUSIONES.....95**

**CAPITULO V: RECOMENDACIONES ..... 96**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....97**

**ANEXOS .....100**

## INTRODUCCIÓN

El ser humano es un ser social por naturaleza, es inherente su tendencia a organizarse y cooperar en relaciones interdependientes. Raramente en nuestras vidas vamos a poder escapar de los efectos de las relaciones sociales, ya sea en nuestro lugar de trabajo, de estudios, nuestros ratos de ocio o dentro de nuestra propia familia. Una interacción placentera en cualquiera de estos ámbitos nos hace sentirnos felices, desarrollando nuestras tareas con mayor eficacia; en tal sentido la escuela se convierte en fuente de riquísimas experiencias interpersonales que ayudan a desarrollar las habilidades. De hecho, una baja competencia en las relaciones con los demás puede llevar al fracaso.

Actualmente existen muchas personas que tienen miedos, temores, rechazo, aislamiento y, en definitiva, niveles inferiores de calidad de vida, impidiendo desarrollarse y estar en armonía con su entorno, es por ello que se hace necesario la práctica cotidiana de Habilidades Sociales. En educación, es necesario apropiarse de metodologías que conlleven a los estudiantes, a saber, relacionarse satisfactoriamente con los demás. En este sentido el presente trabajo de investigación es fundamental para lograr niños con alta capacidad de relacionarse en sociedad.

Corresponde a los docentes, orientar a los estudiantes adecuadamente para que la práctica de estas habilidades sea aprovechada en beneficio propio, logrando su desarrollo, a partir de destrezas, valores y actitudes que favorezca sus relaciones con los demás.

Hoy en día, la educación, es considerada como un factor esencial para el desarrollo humano y por ende contribuye al progreso de un país, por ello se debe cultivar en los estudiantes el lado humano y la escuela no debe centrarse solo en transmitir conocimientos, sino en coadyuvar a solucionar problemas que demanda la sociedad en general, como lo es la falta de habilidades sociales.

Numerosas investigaciones retrospectivas dan buena cuenta de la relación directa entre las competencias sociales en la infancia y el posterior funcionamiento social, académico y psicológico. Desenvolverse en la sociedad actual, a pesar de los avances tecnológicos, requiere del desarrollo temprano de una serie de habilidades de comunicación, interacción y lectura de diferentes claves sociales para poder sobrevivir emocional y laboralmente en la etapa adulta.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general; Proponer un programa de estrategias de trabajo en equipo basadas en la teoría del Aprendizaje Social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes, de la carrera profesional de educación especialidad educación primaria - FACHSE – UNPRG 2019. Ya que de la interacción recíproca que se da entre dos o más personas depende la satisfacción de sus necesidades y por ende la realización de las metas personales de cada uno. Así lograremos transformar la experiencia educativa en un impacto trascendente para la efectiva inserción social del individuo, en términos de sus capacidades y aptitudes para la convivencia y la autorrealización personal, profesional y laboral.

El problema científico a investigar fue: Se observa en los estudiantes del IV ciclo de educación primaria – FACHSE – UNPRG 2019 de Lambayeque un resquebrajamiento de sus relaciones interpersonales, o cuál se evidencia en la falta de comunicación entre los estudiantes, la incapacidad para solucionar sus conflictos, la falta de empatía, afinidad y compromiso y la incapacidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás.

El presente trabajo tiene como objeto de estudio el proceso formativo de las relaciones interpersonales entre los estudiantes del IV ciclo de educación primaria – FACHSE – UNPRG 2019.

Los Objetivos específicos son:

- ✓ Diagnosticar la realidad problemática respecto a las relaciones interpersonales entre los estudiantes del IV ciclo de educación primaria – fachse – UNPRG, a través de un test.
- ✓ Elaborar un programa de estrategias de trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales entre los estudiantes, como una alternativa de solución al problema.
- ✓ Modelar teóricamente la propuesta.
- ✓ Validar mediante el juicio de expertos el instrumento del test.

El Campo de acción es un Programa de estrategias de trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes universitarios del IV ciclo de educación primaria – FACHSE – UNPRG 2019.

La hipótesis es: Si se diseña y aplica un programa de estrategias de trabajo en equipo basado programa de estrategias de trabajo en equipo basadas en la teoría del Aprendizaje Social de Bandura, para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes, de la carrera profesional de educación especialidad educación primaria - FACHSE – UNPRG 2019.

El presente trabajo de investigación está dividido en cinco capítulos.

**Capítulo I**, se hace referencia al diseño teórico mencionando los antecedentes referentes a la investigación, bases teóricas y bases conceptuales.

**Capítulo II**, se menciona el diseño metodológico tipo, diseño de investigación, población, muestra e instrumento.

**Capítulo III**, se detallan los resultados y se presenta la propuesta.

**Capítulo IV**, se presentan las conclusiones que parten de los objetivos específicos planteados.

Y para finalizar se presentan las recomendaciones y el reporte turnitin.

## **II. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO**

### **2.1. TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS**

La Teoría de la Relaciones Humanas también denominada como escuela humanística de la administración, surge como una necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente; gracias también, a la idea de desarrollar las llamadas ciencias humanas y las ideas de la filosofía Pragmática de John Dewey, la Psicología dinámica de Kurt Lewin y la experiencia y conclusiones de Hawthorne. La teoría nace en los Estados Unidos de Norteamérica, constituyéndose como un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración, su propulsor es el científico australiano George Elton Mayo (1880 – 1949), junto a sus colaboradores Mery PerkerFollet, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor. Esta teoría se origina en realidad por la necesidad de alcanzar una completa eficiencia en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, y, como una consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en las experiencias de Hawthorne. 44 Es necesario puntualizar que GEORGE ELTON MAYO, inició un nuevo pensamiento basado en el concepto del hombre social. La gente no trabajaba por el ambiente que se vivía dentro de las empresas y fábricas, más bien, trabajaban por las relaciones sociales con sus compañeros.

### **TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS ELTON MAYO**

#### **Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo**

El enfoque humanístico aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, y en particular de la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó principalmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

□ **Análisis del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo:** En esta primera etapa domina el aspecto meramente productivo. El objetivo de la psicología del trabajo –o psicología industrial, para la mayoría– era la



verificación de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y la selección científica de los empleados, basada en esas características. Esta selección científica se basaba en pruebas. Durante esta etapa los temas predominantes en la psicología industrial eran la selección de personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y de trabajo, la fisiología del trabajo y el estudio de los accidentes y la fatiga. Esta segunda etapa se caracteriza por la creciente atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajo, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, por lo menos en teoría. Los temas predominantes en esta segunda etapa eran el estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

**La Teoría de las Relaciones Humanas** (también denominada Escuela Humanística de la Administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. El papel que Mayo tenía en el desarrollo de la gerencia, se asocia generalmente a su descubrimiento del hombre social y de la necesidad de ello en el lugar de trabajo. Mayo encontró que los trabajadores actuaban según sentimientos y las emociones. Él creía que si se trataba al trabajador con respeto y se intentaban resolver sus necesidades, sería los efectos beneficiosos tanto para el trabajador como para la gerencia.

Las cuatro principales causas del surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas son:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense. En este sentido, la Teoría de las

Relaciones Humanas se convirtió en un movimiento típicamente estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.

2. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

3. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kart Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera más directa, contribuyeron bastante a su concepción. De igual modo, fue fundamental la Sociología de Pareto, a pesar de que ninguno de los autores del movimiento inicial tuvo contacto directo con sus obras, sino apenas con su mayor divulgador en los Estados Unidos en esa época.

4. Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la Teoría Clásica de la Administración. Mayo pensó que un empleado satisfecho, con un espacio laboral mejorado, generaría más producción. Sin embargo, esto no era suficiente para los cambios que esperaban. Se necesitaban tomar en cuenta otras variantes para conseguir este tipo de producción como el salario, los grados de interés, la cultura y estructura organizacional. Entonces, pensó en el hombre como un ser sociable, quien se relaciona y establece relaciones y vínculos con los demás. Uno de los fines que trataba de lograr era, además del incremento de la producción, el control de lo informal dentro de las relaciones interpersonales de los empleados. Si creaba espacios de convivencia dentro de las empresas, se crearía, al mismo tiempo, un espacio de inclusión y, por ende, un sentido de pertenencia. Por otro lado, esta teoría da paso a una comunicación bilateral, una retroalimentación y a las relaciones interpersonales. Además presenta unas normas de cómo debe ser un

jefe o gerente para con sus empleados, es decir, cómo debe acercarse a ellos y tratar de formar un EQUIPO de trabajo. Y, es necesario distinguir entre equipo y grupo. Un equipo es una sociedad que trabaja en conjunto y se apoyan mutuamente en las labores que realizan; en cambio, un grupo es una unión donde se delegan tareas concretas. Las relaciones interpersonales en la I.E. (y fuera de ella) constituyen un papel fundamental para desarrollar un clima institucional adecuado y una educación de calidad. Es necesario comprender lo que representa una relación interpersonal correcta con los compañeros de trabajo o con los integrantes de la comunidad educativa.

### **TEORÍA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN.**

Daniel Goleman es un psicólogo estadounidense, nacido en Stockton, California, el 7 de marzo de 1947. Adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro *Emotional Intelligence* (en español *Inteligencia emocional*) en 1995. El desarrollo de esta teoría está basada en el libro de Daniel Goleman: *Inteligencia Social* (por lo tanto todas las citas han sido sacado de este texto esencial). Según Goleman los psicólogos no logran, aun, establecer el límite entre lo social y lo emocional: “Los psicólogos todavía no tienen claro cuáles son las 39 habilidades sociales y cuáles las emocionales. Esto no resulta nada extraño porque, como también sucede con el cerebro social y el cerebro emocional, ambos dominios se hallan muy entremezclados. Como dice Richard Davidson, director del Laboratory for Affective Neuroscience de la University of Wisconsin: “Todas las emociones son sociales. Resulta imposible separar la causa de una emoción del mundo de las relaciones, porque son las relaciones sociales las que movilizan nuestras emociones”.” Mi propio modelo de la inteligencia emocional se centraba en la inteligencia social sin prestar, como hacen otros teóricos, mucha importancia a ese hecho. Pero, como hemos acabado descubriendo, el simple hecho de ubicar la inteligencia social dentro del ámbito de lo emocional nos impide pensar con claridad en las aptitudes que favorecen la relación, ignorando lo que sucede en nuestro interior cuando nos relacionamos, una miopía que soslaya la dimensión social de la inteligencia. Los ingredientes fundamentales de la inteligencia social pueden agruparse, en mi opinión, en dos grandes categorías, la conciencia social (es decir, lo que sentimos sobre los demás) y la aptitud social (es decir, lo que hacemos con esa conciencia). La conciencia social se refiere al espectro de la conciencia

interpersonal que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y pensamientos e incluso situaciones socialmente

más complejas. La conciencia social está compuesta, en mi opinión, por los siguientes ítems: - Empatía primordial: Sentir lo que sienten los demás; interpretar adecuadamente las señales emocionales no verbales. - Sintonía: Escuchar de manera totalmente receptiva; conectar con los demás. - Exactitud empática: Comprender los pensamientos, sentimientos e intenciones de los demás. - Cognición social: Entender el funcionamiento del mundo social. 40 Pero el simple hecho de experimentar el modo en que se siente otra persona o de saber lo que piensa o pretende no es más que el primer paso, porque lo cierto es que no basta con ello para garantizar una interacción provechosa. La siguiente dimensión, la aptitud social, se basa en la conciencia social que posibilita interacciones sencillas y eficaces. El espectro de aptitudes sociales incluye:

- Sincronía: Relacionarse fácilmente a un nivel no verbal.
- Presentación de uno mismo: Saber presentarnos a los demás.
- Influencia: Dar forma adecuada a las interacciones sociales.
- Interés por los demás: Interesarse por las necesidades de los demás y actuar en consecuencia. Tanto el dominio de la conciencia social como el de la aptitud social van desde las competencias básicas características de la vía inferior hasta las articulaciones más complejas propias de la vía superior.

Así, por ejemplo, la sincronía y la empatía primordial son capacidades exclusivas de la vía inferior, mientras que la exactitud empática y la influencia combinan las vías superior e inferior. Y, por más blandas que puedan parecer algunas de estas habilidades, ya existen muchos test y escalas para valorarlas. De acuerdo a Goleman la habilidad social depende de las neuronas espejo. Por un lado, el hecho de resonar con lo que advertimos que sucede en otra persona nos predispone a dar una respuesta rápida y adaptada. Por otro, las Inteligencia Social de Daniel Goleman Conciencia Social Aptitud Social Sincronía Cognición social Empatía primordial Sintonía Exactitud empática Influencia Presentación de uno mismo Interés por los demás Sincronía Influencia Presentación de uno mismo 41 neuronas responden a los más pequeños indicios de la intención de moverse y nos ayudan así a rastrear la motivación que la alienta. Y es que el hecho de experimentar las intenciones de los demás y su motivación nos proporciona una información socialmente valiosa para

aventurar, como camaleones sociales, lo que puede suceder a continuación. Las neuronas espejo son esenciales para el aprendizaje infantil. Hace ya tiempo que sabemos que el aprendizaje por imitación constituye el principal camino del desarrollo infantil, pero el descubrimiento de las neuronas espejo explica el modo en que los niños pueden aprender a través de la mera observación. De este modo, la observación va grabando en su cerebro un repertorio de emociones y conductas que le permiten conocer el modo en que funciona el mundo. Las neuronas espejo del ser humano son mucho más flexibles y diversas que las de los simios, reflejando así nuestras habilidades sociales más sofisticadas. Al imitar lo que otra persona siente o hace, las neuronas espejo establecen un ámbito de sensibilidad compartida que reproduce en nuestro interior lo que ocurre fuera. Así es como entendemos a los demás convirtiéndonos, al menos parcialmente, en ellos. Esta sensación virtual de lo que alguien está experimentando coincide con una noción emergente en el campo de la filosofía de la mente, según la cual, entendemos a los demás traduciendo sus acciones a un lenguaje neuronal que nos predispone a ejecutar sus mismas acciones y, de ese modo, nos permite sentir lo mismo que él está sintiendo. Dicho de otras palabras, yo entiendo sus acciones creando de ellas un modelo en mi cerebro. Como dice Giacomo Rizzolatti, el neurocientífico italiano que descubrió las neuronas espejo, estos sistemas “nos permiten entender lo que sucede en la mente de los demás no a través del razonamiento y el pensamiento conceptual, sino de la simulación directa y el sentimiento”. La activación paralela de dos circuitos neuronales diferentes a través de la vía inferior nos proporciona la sensación inmediata de lo que realmente importa en un determinado momento, lo que genera la sensación de inmediatez intercerebral que la neurociencia ha denominado resonancia empática. Por otro lado el autor señala que para desarrollar las habilidades sociales es importante que haya sincronía entre las personas. El autor dice: “La sincronía, primera de las aptitudes sociales y fundamento de todas las demás, nos permite emprender una fácil danza no verbal con las personas con las que nos relacionamos. Es por ello que la falta de sincronía obstaculiza nuestra competencia social dificultando, en consecuencia, nuestras interacciones”.

## **2.2. BASE CONCEPTUAL:**

### **2.3.1. LA ESTRATEGIA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES:**

La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.

En el diccionario Larousse se define **estrategia** como **el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir.**

*Alfred Chandler* y *Kenneth Andrews*, lo definen como **la determinación conjunta de objetivos de la empresa y de las líneas de acción para alcanzarlas.**

*Para K. J. Halten (1987):* “Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos.

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

En el ámbito de la docencia también es habitual que se hable de la estrategia educativa para definir a todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado.

#### **2.3.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA:**

Según MSc. Guillermo A. Ronda Pupo

Las características básicas de la estrategia son:

- Se elaboran antes de que se realicen las actividades.
- Integra y da coherencia a las decisiones.
- Plantea objetivos a largo, medio y corto y los medios necesarios para conseguirlos.
- Define el tipo de organización necesaria para abordar.
- Pretende mejorar siempre la posición competitiva.



### 2.3.1.2. CLASES DE ESTRATEGIAS:

Según Henry Mintzberg tenemos:

- a) **La estrategia deliberada:** es el resultado de un proceso continuo, regular, sistemático y analítico de la formulación estratégica, que la alta dirección realiza de manera reflexiva con el objeto de poder controlar su ejecución.
- b) **La estrategia emergente:** es el resultado de un proceso discontinuo, irregular, no sistemático y espontáneo de la ejecución estratégica, y que obedece al comportamiento y las acciones que realizan las personas que intervienen en el proceso.

### 2.3.1.3. CRITERIOS PARA UNA ESTRATEGIA EFICAZ

En el texto “El Proceso estratégico” (1993) del autor Henry Mintzberg, se nos habla de 7 criterios para la realización de una estrategia eficaz:

- Los objetivos tienen que ser claros, como base de partida esencial.
- Tiene que permitir conservar siempre la iniciativa (efecto sorpresa).
- Hay que concentrar los esfuerzos.
- Tiene que ser flexible.
- Ha de contar con un liderazgo coordinado y comprometido.
- Concentración de los esfuerzos.
- Sorpresa

Como resumen, según Daniel Maduro estrategia no es el que piensa mucho, sino el que piensa, hace, mide, corrige, vuelve a pensar y así sucesivamente.

### 2.3.2. TRABAJO EN EQUIPO:

#### 2.3.2.1. DEFINICION DE TRABAJO EN EQUIPO:

*Según el reconocido especialista Jon Katzenbach, el **trabajo en equipo** puede considerarse al "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".*

Según Roxana Acosta y Edwar Ramos: Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Según Stephen R. Covey. **el trabajo en equipo** potencia las capacidades humanas individuales en pos de las metas. Para trabajar en equipo es necesario asumir compromiso, también debe haber creatividad, responsabilidad, armonía y espíritu superador. Es fundamental que en el equipo exista una figura líder, encargada de aunar criterios, coordinar las actividades y asegurarse de que todos caminen en la misma dirección.

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo by Juan Pinzon on Prezi como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporta éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común

#### **2.3.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO:**

Enciclopedia de Características (2017). "Trabajo en Equipo". Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/trabajo-en-equipo/>

- a. **Objetivos claros y bien definidos:** Es imprescindible que todos los integrantes del equipo de trabajo conozcan cuál es el objetivo que se desea alcanzar y en qué plazo (si lo hay). Solo de esta manera los esfuerzos serán productivos y conducirán al éxito del grupo.
- b. **Sentido de pertenencia:** El sentimiento de pertenencia es muy movilizador para el ser humano; a la mayoría de las personas nos hace bien sentirnos parte de algo, es por esto que un aspecto decisivo del trabajo en equipo es ir generando una identidad común y lograr que los valores y la visión sean compartidos.
- c. **Se enriquece con la diversidad:** Un equipo de trabajo integrado por personas diferentes, que pueden aportar experiencias y miradas múltiples para un mismo problema, se transforma en una fuente de creatividad muy valiosa, de la que el grupo en su conjunto generalmente puede tomar provecho.
- d. **Se orienta a la solución de los problemas:** Como en todo equipo, en un equipo de trabajo a veces las cosas no salen de acuerdo a lo esperado. Es fundamental que en

esos casos todo el esfuerzo se oriente a la solución de los problemas, y no a la búsqueda de culpables. En este sentido es muy importante la actitud que toma el líder del equipo.

- e. **Requiere de una cuidada planificación:** La planificación es esencial, trazar un plan implica puntualizar los objetivos y diseñar la estrategia que permitirá el logro de ese objetivo; para ello hay que reunir medios, ordenarlos, prever riesgos, etc.; generalmente la planificación queda a cargo del líder del equipo, pero es importante que todo el grupo humano la conozca y la considere apropiada y posible de cumplir.
- f. **Genera motivación:** El equipo debe retroalimentar el estímulo positivo que debe imperar entre todos, haciendo que los objetivos del grupo se perciban en sintonía con los objetivos personales, y en este sentido es muy importante el papel del líder y la fluida comunicación en todo momento. Mantener un ambiente de trabajo grato, ofrecer oportunidad de crecimiento y recompensar el esfuerzo son pilares de la motivación.
- g. **Comunicación:** Para trabajar equipo es necesario mantener siempre activos los canales de comunicación; es fundamental escucharse y estar dispuesto a admitir replanteos y cambios, ya que el equipo funcionará en la medida que las estrategias se asuman con claridad y en conjunto.
- h. **Compromiso:** El compromiso no se ve pero se percibe, los miembros del equipo son conscientes de que solo si cada uno pone lo mejor de sí y está dispuesto a dar su tiempo y su energía al grupo, las metas se pueden volver éxitos. Las personas que integran equipos de trabajo se comprometen de verdad cuando creen en lo que hacen y lo ven como algo trascendente, y sobre todo cuando ven que los demás también lo hacen, porque el compromiso es parte del valor del grupo.
- i. **Confianza:** Confiar en los demás, tener la seguridad de que los intereses y las responsabilidades son compartidos es un aspecto central y decisivo, que no puede faltar en el trabajo en equipo. Cada integrante del equipo debe generar no solo la confianza, sino cultivarla permanentemente desde sus dichos y sus acciones.
- j. **Coordinación:** El grupo de trabajo es un capital humano, y para obtener el máximo rendimiento de este valioso capital, la coordinación es clave. Quien coordina debe tener muy en claro el plan de trabajo y conocer cuáles son las habilidades y las capacidades de cada miembro del equipo, pues coordinar es integrar en pos del objetivo.

### 2.3.2.3. ELEMENTOS PARA LA FORMACION DE LOS EQUIPOS

Según QuimiNet.com, Se deben considerar 5 elementos importantes en la formación de equipos de trabajo:

- **Cohesión.** Aptitudes y habilidades se conjugan para un buen desempeño de las actividades. Existe una compatibilidad entre los miembros del equipo.
- **Asignación de roles y normas.** Las normas son las reglas que guían al grupo. Los roles que se desempeñan llevan a realizar las tareas de modo eficiente.
- **Comunicación.** Es vital que haya una buena comunicación para llevar a cabo las actividades con éxito.
- **Definición de objetivos.** Muy importante es tener definidos los objetivos en equipo y los que son individuales.
- **La interdependencia.** Los miembros del equipo se necesitan entre sí, unos aprenden de los otros.

### 2.3.2.4. RENDIMIENTO DEL EQUIPO:

Según la enciclopedia financiera:

El que un equipo de trabajo obtenga resultados más o menos positivos, va a depender, como hemos visto, de las personas que lo integran, del modo en que esas personas se organicen para lograr los objetivos, y de la compatibilidad entre las metas personales y los objetivos del equipo.

Desde el punto de vista de las competencias, podríamos decir que los resultados de un equipo de trabajo, dependen básicamente, de tres competencias clave:

- **SABER:** esta competencia engloba las características diferenciales entre los miembros del equipo de trabajo, así como determinadas características del equipo como tal.
- **PODER:** se refiere a la oportunidad que tenga el equipo de poner en funcionamiento todos sus recursos para el logro de los objetivos.
- **QUERER:** hablamos de motivación, de la compatibilidad entre objetivos personales y objetivos del equipo

### **2.3.2.5. CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:**

Los miembros del equipo de trabajo deben reunir varias condiciones para que se alcance el éxito deseado, ya que cada quien desempeña su rol y así se cumplen los objetivos.

Para Jhaquelin Mendoza las condiciones que se requieren las más destacables son:

- Tener la capacidad de establecer relaciones agradables con la gente que integra el equipo.
- Ser leales consigo mismo y con los demás.
- Tener la capacidad de autocriticarse.
- Ser capaz de generar una crítica constructiva.
- Tener autodeterminación para tomar decisiones.
- Ser optimista, tener iniciativa y tenacidad.
- Inquietud por perfeccionar las cosas es de las claves para llegar a la superación.

### **2.3.2.6. EL LIDER EN EL TRABAJO EN EQUIPO:**

En el trabajo de equipo el líder propone, estimula, brinda ideas, soluciones, da estructura al equipo de trabajo. Procura que los objetivos se cumplan y se llegue a la meta propuesta.

Según QuimiNet.com del líder se puede decir que:

- Es una persona tranquila que brinda confianza y seguridad.
- Brinda propuestas y soluciones para llegar a las metas.
- Intercambia puntos de vista, interactúa con el equipo de trabajo.
- Manifiesta y comunica los intereses de los miembros del equipo.
- Contribuye a reducir los conflictos, promueve el ajuste en el equipo.
- Es quien estructura el trabajo y las relaciones entre los miembros del equipo.
- Toma decisiones y expresa opiniones.
- Es una persona que comparte su experiencia y conocimientos.
- Expresa lo que aprueba y desaprueba.

El líder pone en claro los objetivos y metas que se persiguen para que se lleven a cabo, integra a las persona al trabajo en equipo.

### **2.3.2.7. VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO:**

Según la enciclopedia financiera una de las principales ventajas del trabajo en equipo es el efecto sinergia, la posibilidad de obtener resultados que van más allá de las capacidades de los componentes del equipo. Pero para las personas y las organizaciones tienen otras ventajas, algunas de las cuales se indican a continuación:

#### **Para las Personas**

- Incremento del aprendizaje individual al compartir conocimientos, experiencias, puntos de vista, etc.
- Satisfacción de necesidades sociales.
- Desarrollo de habilidades de comunicación, de negociación y de persuasión
- Motivación por la posibilidad de aportar ideas y ser escuchado

#### **Para las organizaciones**

- Toma de decisiones con más información
- Desarrollo de proyectos complejos
- Diagnóstico y solución de problemas
- Creatividad
- Mayor aceptación e implicación con las decisiones
- Fuerza laboral más flexible

### **2.3.2.8. DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO:**

Según la enciclopedia financiera si el trabajo en equipo, si no está bien gestionado puede también provocar algunos problemas que se indican a continuación:

- Prevalencia de los objetivos personales sobre los del equipo
- Conflictos interpersonales e individualismos
- Toma de decisiones más arriesgadas
- Menos esfuerzo de algunos componentes
- Presión hacia el conformismo y la uniformidad
- Incapacidad de llegar a acuerdos
- Mayor consumo de tiempo

### 2.3.3. RELACIONES INTERPERSONALES:

Para Mercedes Rodríguez Velázquez las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.

Georgina Ehlermann dice: es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece.

Según Carmen Cifuentes es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean.

La relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas.

#### 2.3.3.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES:

Según el like <https://www.monografias.com/> :

- a. **Honestidad y Sinceridad:** Libre de mentiras e hipocresía. Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás.
- b. **Respeto y Afirmación:** Fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.



- c. **Compasión:** Las relaciones compasivas se relacionan con la capacidad humana de sentir-con, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse psicológica en el lugar del otro.
- d. **Comprensión y Sabiduría:** Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.

### **2.3.3.2. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES:**

Al respecto la fundación Iberoamericana Down21 nos dice:

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Todas las personas necesitamos crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Baste recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento académico o profesional.

### **2.3.3.3. DESTREZAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES:**

La psicóloga Laura Trinidad Olivero habla de las destrezas a desarrollar para mejorar las relaciones interpersonales son: sociales y emocionales, las cuales promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica.

#### **a. Las Destrezas Sociales:**

- Autoimagen positiva y confianza
- Iniciación al contacto
- Comienzo de comunicación

- Reconocimiento y evasión del peligro
- Límites saludables
- Comunidad
- Apoyo

**b. Las Destrezas de Comunicación:**

- Escuchar activamente
- Empatía, apertura, conciencia
- Respuesta reflexiva
- Revelación
- Expresión
- Entendimiento del lenguaje corporal
- Claridad y honestidad
- Contenido vs. Proceso
- Resolución de conflicto
- Negociación

**c. Destrezas de Autoconocimiento:**

- Autenticidad
- Asertividad
- Comunicación e integridad

#### **2.3.3.4. FUNDAMENTOS QUE IMPACTAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES:**

Según la Dra. Laura Trinidad Olivero (17 de agosto 2010) son los siguientes:

- a. Percepción:** Es el proceso mediante el cual las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión al mundo. Dentro de la percepción se encuentran los procesos de pensar, sentir y actuar.
- b. Pensamientos y Sentimientos:** Es el pensamiento el que analizará, evaluará y emitirá juicio sobre lo que nos afecta, como también planeará conductas complejas y organizará las acciones de acuerdo a la información con la que contamos.

- c. **Intencionalidad y Objetivos:** Es mediante la intención que nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos. Los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras y retadoras. Los objetivos son la fuente principal de motivación, por lo que no tener objetivos claros y específicos constituirá a un mal entendido entre las partes.
- d. **Acción:** Es hacer basado en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consiente que se expresa en objetivos. La manera en que emprendemos nuestras acciones determina la forma en que nos relacionamos con nuestro medio ambiente.

#### **2.3.3.5. LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO EDUCATIVO:**

Para Fionella K. el clima escolar o de aula se desarrolla en dos polos, uno favorable que representa un clima abierto, participativo, ideal y coherente, en el cual existiría una mayor posibilidad para la formación integral del estudiante desde la perspectiva académica social y emocional, puesto que crearían oportunidades para la convivencia armónica, éstas constituirían las condiciones óptimas para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje. En cambio existe el otro extremo y estaría caracterizado por un clima cerrado, autoritario, controlado y no coherente, donde imperan las relaciones de poder, de dominación y de control, porque no se estimulan los procesos interpersonales ni la participación libre y democrática, por lo cual se producen comportamientos individuales y sociales hostiles, que inciden negativamente en la convivencia y el aprendizaje.

No es algo fácil, para algunos docentes es dificultoso mantener buenas relaciones con sus pares cuando se tienen distintos planteamientos pedagógicos, intereses, motivaciones, etc. Para ser un “buen educador”, no basta con tener algunos saberes y sencillamente divulgarlos, un buen profesional de la educación es aquel que posee los conocimientos adecuados, los sabe aplicar, pero además tiene una serie de características propias que benefician el avance de su labor, sus relaciones interpersonales y el aprendizaje de sus estudiantes. Así, lo señala Stroobants M. (1999), cuando plantea que la nueva sociedad

del conocimiento la cualificación del trabajador se fundamentaba en los tres aspectos elementales del ser: “saber”, “saber-hacer” y “saber-ser”.

#### **2.3.3.5.1. RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIVERSIDAD:**

Según Luz María Jeria Madariaga en un artículo publicado en la Revista de Psicología de la Universidad de Viña del Mar nos dice que:

El aula universitaria, al igual que la escolar, constituye un espacio en el cual alumnos y docentes establecen una relación educativa, entendida esta como:

Un conjunto de relaciones sociales que se establecen entre el educador y los que él educa, para ir a objetivos educativos en una estructura institucional dada. Estas relaciones poseen características cognitivas y afectivas identificables las cuales tienen un desarrollo y viven una historia. (Postic, 2000, p. 25)

Postic (2000), agrega que todo sistema educativo refleja la sociedad en la cual está inserto, organizándose según la concepción de la vida social que caracteriza a esa sociedad. Para muchos sociólogos existe una vinculación estrecha entre la relación educativa y el sistema social, siendo la educación considerada como una institución destinada a socializar a los jóvenes, por medio de un procedimiento formalizado; (p. 30).

Las relaciones educativas no son privativas de la educación escolar, presentándose también en el contexto universitario, siendo a menudo objeto de investigación (Ríos, Bozzo, Marchant & Fernández, 2010; De la Fuente & Duvigis, 2000; Gallardo & Reyes, 2010; Tantleff-Dunn, Dunn & Gokee, 2002).

De este modo, la relación educativa diaria al actuar como agente socializador, a menudo implícito e invisible, constituye un mecanismo de influencia social que determina en el alumno universitario la incorporación de creencias, normas y valores respecto a las reglas de convivencia, tanto dentro del aula como fuera de ella; las reglas de convivencia son las que regulan la forma en que los alumnos representan y enfrentan los conflictos interpersonales.

las relaciones en el aula se caracterizarían por el individualismo; la responsabilidad social se desdibuja y la responsabilidad individual ocupa un lugar central. En este sentido la sala de clases deja de ser un espacio de comunicación, reciprocidad y solidaridad y pasa a ser un espacio “privado” donde cada uno se preocupa de su propia vida y debe resolver individualmente las situaciones de ésta, incluidos los conflictos. En este contexto, no hay obligaciones con los otros, ni con los profesores y menos con los pares. El aprendizaje deja de constituirse en un proyecto colectivo y se vive como un proyecto íntimo y exclusivo.

Si bien los resultados de la presente investigación no son generalizables a todos los contextos de educación superior, igualmente queda de manifiesto cómo el análisis de los conflictos entre docentes y alumnos universitarios abre puertas para comprender más profundamente la relación educativa y aquellos aspectos que necesitan de transformación. Desde esta perspectiva, se concluye que los conflictos se debiesen utilizar como instancias para repensar críticamente el aula universitaria y las relaciones establecidas en ella para así transformar los conflictos en una herramienta educativa más y como una oportunidad relevante de cambio social.

#### **2.3.3.6. LA COMUNICACIÓN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

Karen López el 9 de Noviembre de 2013 indica que uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor.

Según Dionisio F. Zaldívar Pérez nuestra condición de ser social, nos hace sujetos de las relaciones interpersonales y de la comunicación desde el momento mismo de nuestro nacimiento, la supervivencia y el desarrollo del individuo vana estar ineludiblemente vinculados a estas relaciones sociales y comunicativas.

Un individuo competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos personológicos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en dependencia de los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve.

Gran parte de nuestro tiempo lo comprometemos en la comunicación interpersonal, la mayoría de nuestras necesidades la satisfacemos a través de nuestras relaciones con otras personas; estas interacciones, su calidad y el grado en que permiten dicha satisfacción, dependen mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos de manera efectiva.

##### **2.3.3.6.1. FORMAS DE COMUNICACIÓN:**

Según MATILDE GARCÍA en 1995:

- a) **Comunicación no verbal:** Es la que se da mediante indicios, signos y que carecen de estructura sintáctica verbal, es decir, no tienen estructura sintáctica por lo que no pueden ser analizadas secuencias de constituyentes jerárquicos.

Las formas no verbales de comunicación entre los seres vivos incluyen, luces, imágenes, sonidos, gestos, colores y entre los humanos los sistemas simbólicos

como además las señales, las banderas (sistemas simbólicos) y otros medios técnicos visuales. Estos sistemas simbólicos son creados por los hombres para comunicarse y para ello deben ponerse de acuerdo acerca del significado que van a atribuirle a cada señal.

En nuestra vida cotidiana, constantemente estamos enviando mensajes no verbales a otras personas (muecas, señalemos con el dedo), que pueden ser mucho más importantes de lo que nosotros creemos. La comunicación corporal, antes que lenguaje en términos evolutivos, es una parte esencial del sistema de comunicación, y el vehículo para muchas transacciones humanas fundamentales que el discurso solo no puede comunicar.

- b) **Comunicación verbal:** Es una de las formas más importantes para relacionarnos y establecer contacto con otras personas; se da de forma oral y por escrito.

#### **2.3.3.6.2. FUNCIONES DE LA COMUNICACIÓN:**

Según Dionisio F. Zaldívar Pérez la comunicación interpersonal puede ser considerada como el proceso de intercambios de mensajes entre dos o más personas, con la finalidad de alcanzar determinados objetivos. Esta comunicación tiene un carácter interactivo e intencional y cumple tres funciones básicas:

- La informativa comunicativa.
- La reguladora comunicativa.
- La afectiva comunicativa.

#### **2.3.3.7. INTERACCIÓN PROFESOR ALUMNO:**

Se entiende la interacción educativa en palabras de Coll y Solé como “la situación en la que el profesor y alumno actúan simultánea y recíprocamente en un contexto determinado, en torno a una tarea o un contenido de aprendizaje con el fin de lograr unos objetivos definidos”.

Durante varias décadas, el estudio de la interacción estuvo orientado por la preocupación y necesidad de identificar las claves de la eficacia docente, que se hacía depender exclusivamente del comportamiento del maestro y de los métodos utilizados. Pero la adopción de la perspectiva cognitivista supuso un vuelco radical en la manera de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje; actualmente se interpreta más como una actividad armónica entre profesores,

actividades, contexto y aprendices que como una correa de transmisión a través de un monologo desde alguien que sabe a personas que no saben.

El educador ya no es el protagonista, pero su intervención sigue siendo clave y no puede quedar relegada a un segundo plano, puesto que maestro y alumno han de construir conjuntamente realizando cada uno su función propia.

### **2.3.3.8. APRENDIZAJE COOPERATIVO**

El aprendizaje escolar está muy condicionado por las características del grupo y la dinámica de las relaciones que surgen en su seno, existen diferentes efectos interesantes que surgen de la cooperación con los compañeros y que suponen una influencia decisiva en el rendimiento académico, podemos destacar tres tipos de vínculos sociales en la situación educativa:

- ✓ Se da la relación de cooperación cuando los objetivos de uno dependen y están relacionados de tal manera con los objetivos de los demás que el individuo solo podrá alcanzarlos si los compañeros alcanzan también los suyos , cada uno debe procurar no solo conseguir sus fines sino que los demás también los consigan
- ✓ La relación de competición es aquella situación social en la que los objetivos no pueden ser compartidos , solo se pueden conseguir si los demás no los consiguen , en este caso la interacción con los otros no es interactiva sino de lucha y es individuo trabaja el solo por la consecución de su fin
- ✓ Otro tipo de situación es en la que no hay ningún tipo de relación social , pues los objetivos no son comunes y cada uno puede alcanzarlos con independencia de que los demás los alcancen también o no , no se da relación de cooperación y de competición

Es a partir de los años setenta con autores como Sarna y Sharan, Slavin, Jonson y Jonson, Aranson, Webb, Melero y Fernández, Echeita, Ovejero...

Cuando se investiga sobre la aplicación del aprendizaje cooperativo en el aula resaltando el valor educativo de la relación entre alumnos; La práctica del aprendizaje cooperativo se refiere a que un grupo de alumnos trabajan juntos en tareas académicas de forma cooperativa, para ello tiene que existir un grado de igualdad, aunque también puede estar basado en un grado de interdependencia positiva dentro del grupo.



Por todo esto podemos decir que el cambio de conocimientos de un sujeto a otro es la consecuencia de la interacción entre sujetos en la acción educativa que requiere aunar esfuerzos, esto explica la existencia de una tarea y un conocimiento grupal, una responsabilidad individual, una igualdad de oportunidades para el éxito y la existencia de habilidades sociales para el grupo.

La eficacia del aprendizaje cooperativo podemos verla desde dos planos, uno referido al de la conducta social motivacional del alumno y otro es de naturaleza cognitiva y se refiere al rendimiento académico, el caso es que el aprendizaje cooperativo es muy favorable para mejorar las relaciones sociales, contribuye al desarrollo de la responsabilidad personal, genera relaciones sociales, crea entusiasmo por las tareas escolares, y mayor autoestima.

Dos de los mayores representantes de estas ideas son Vigotsky y Piaget y sus planteamientos de la "psicología social genética" y "el modelo de la psicología dialéctica".

Para Piaget el desarrollo cognitivo supone una construcción personal en interacción con el medio material; Para Vigotsky el desarrollo del individuo no puede darse sin el medio social, que es el factor determinante. Podemos encontrar una gran diferencia en los modos de pensar de estos autores y la encontramos sobre todo en la forma de ver las relaciones de cooperación, para Piaget hay igualdad entre los interlocutores de la relación, y para Vigotsky siempre hay un compañero más capaz que otros.

Según Piaget la inteligencia y el conocimiento son actividades intelectuales que resultan de la interacción del sujeto con el ambiente, el entorno físico y el mundo social juegan papeles de lo mas importantes en el desarrollo a través de la discusión entre iguales , a la hora de estudiar las relaciones adulto – niño , sobre todo en el caso de profesor- alumno , Piaget propone que la postura del profesor no se de dominio – sumisión y así buscar también en este tipo de relaciones una igualdad en las posiciones para lograr un buen nivel de interacción y de negociación reciproca a través del entendimiento .

Piaget explica el desarrollo intelectual del niño y los esquemas cognitivos cuyo progreso asocia al progreso en la socialización del niño y a su cooperación con los demás en la medida que va superando el egocentrismo y se hace capaz de aceptar puntos de vista diferentes; En cuanto al tema de la interacción entre iguales el conflicto de la interacción social para los seguidores de Piaget, conocido como conflicto sociocognitivo surge cuando

el niño se relaciona con varios compañeros con puntos de vista diferentes, para esto es adecuado fomentar la diferencia de opinión entre compañeros en el aula para mejorar las habilidades cognitivas, las habilidades sociales, explicar opiniones, o incluso llegar a cambiar puntos de vista. Para Vigotsky el individuo es un ser social resultante de interacciones dadas a lo largo de su vida, parte muy importante de estas en la etapa escolar, por lo que las relaciones profesor –alumno y alumno- alumno son condicionantes para la educación; Vigotsky creía que el modelo más eficaz para la construcción del conocimiento era el que permitía al niño resolver conjuntamente las tareas con la mediación de una persona más capaz que en ocasiones puede ser un compañero más experto ya que también los niños pueden colaborar juntos en la búsqueda del conocimiento.

El objetivo de todo esto, según Vigotsky es que el niño personalice e internalice las estrategias practicadas en el grupo, las intervenciones del maestro y los alumnos se deben llevar a cabo con si se tratase de un diálogo común, el maestro deberá tratar que todos los alumnos actúen de forma rotativa haciendo participar a todos y consiguiendo que se retroalimenten a ellos mismo, y al final todos alcancen la competencia necesaria para actuar de forma autónoma y autorregulada.

## **1.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:**

### **1.5.1 Asertividad:**

Según Carrobbles (1979): La asertividad: "Es la habilidad de exponer en un momento determinado (personal o social), de manera apropiada y directa, creencias y sensaciones tanto positivas como negativas." [27]

Alberti y otros (1977) definen la asertividad así: " Es el conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos y actitudes, deseos, opiniones y derechos de otras personas". [28]

Walter Riso (1988) define la conducta asertiva como: "Aquella conducta que permite a la persona expresar adecuadamente (sin medir distorsiones cognitivas o ansiedad y combinando los componentes verbales y no verbales de la manera más efectiva posible) oposición (decir no, expresar desacuerdos, hacer y recibir críticas, defender derechos y expresar en general sentimientos negativos) y afecto (dar y recibir elogios, expresar sentimientos positivos en general) de

acuerdo a sus intereses y objetivos, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar la meta propuesta." [29]

#### **1.4.19. Comunicación:**

Según Stanton, Etzel y Walker, la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" [2].

Según Idalberto Chiavenato, comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social" [4].

#### **1.4.20. Compromiso:**

Arias, (2001) cita a Steers, quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

#### **1.4.21. Currículo:**

Para Arnaz (1981, pág.9) el currículo es: ...el plan que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinante de enseñanza- aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa (...) Es un conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quiere organizar; en otras palabras, es una construcción conceptual destinada a conducir acciones, pero no las acciones mismas, si bien, de ellas se desprenden evidencias que hacen posible introducir ajustes o modificaciones al plan.

Johnson (1970), considera que el currículo es algo más que el conjunto de las experiencias del aprendizaje; se refiere al aprendizaje terminal del alumno como resultado de la enseñanza. Para este autor, el currículo especifica los resultados que se desean obtener del aprendizaje, los cuales deben estar estructurados previamente; de esta manera hace referencia a los fines como resultado del aprendizaje y sostiene que el currículo no establece los medios – es decir, las actividades y los materiales- sino los fines.

#### **1.4.22. Conflicto:**

Raymon Aron 1964: el conflicto es la oposición entre grupos o individuos por la posesión de bienes escasos o realización de valores mutuamente incompatibles.

Thomas, 1992: es una respuesta incompatible dentro del individuo y se produce entre dos o más partes

#### **1.4.23. Convivencia:**

Según DRAE (2007), Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). Indica que convivencia procede del latín convivere – significa "acción de convivir", definiendo convivir a su vez como "vivir en compañía de otro u otros, cohabitar.

#### **1.4.24. Cooperativismo:**

Según García-Gutiérrez citado por Vargas (2001), el cooperativismo trata de un sistema organizado alrededor de unas relaciones sociales que buscan situar a la persona por encima del capital.

#### **1.4.25. Didáctica:**

Imideo Nerici (1985) «Didáctica es el conjunto de procedimientos y normas destinadas a dirigir el aprendizaje de la manera más eficiente que sea posible». Fernández Sarramona «Didáctica es la rama de la Pedagogía que se ocupa de orientar la acción educadora sistemática, los recursos que ha de aplicar el educador o educadora para estimular positivamente el aprendizaje y la formación integral y armónica de los estudiantes»

#### **1.4.26. Empatía:**

Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con el. (Gloria Ronderos)

Empatía es tratar de 'ponerse en los zapatos de la otra persona' sin embargo, esto no se logra en un cien por ciento, lo único que nos queda al final, es seguir intentándolo, con ganas, para lograrlo. (Carlos Fdo Bonilla)

#### **1.4.27. Equipo:**

Según el reconocido especialista Jon Katzenbach, el **trabajo en equipo** puede considerarse al *"Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida"*.

#### **1.4.28. Estrategia**

*Morrisey* define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí se da a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica.

#### **1.4.29. Gestión:**

Ramírez, 2005, p. 14: La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado.

#### **1.4.30. Habilidad:**

Algunos autores como Danilov y Skatkin, consideran la habilidad como un concepto pedagógico extraordinariamente complejo y amplio: “es la capacidad adquirida por el hombre de utilizar creadoramente los conocimientos y hábitos, tanto durante el proceso de actividad teórica como práctica. (M. A. Danilov.A, Skatkin. M.1981. p. 127).

Carlos Álvarez de Zayas, define las habilidades en el plano didáctico como: "Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio con el fin de transformarlo, humanizarlo." (Álvarez, C., 1990, p. 71).

#### **1.4.31. Motivación:**

Para Maslow, psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades.

Piaget define a la motivación como **la voluntad de aprender**, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.

#### **1.4.32. Objetivo:**

Según Álvarez, C (1997) El **objetivo** es la aspiración, el propósito, el resultado a alcanzar, el **para qué** se desarrolla la investigación, que presupone el objeto transformado, la situación propia del problema superado, como resultado del conocimiento del objeto de estudio que se investiga en el Proceso de [Investigación Científica](#).

Según Sampieri (2005) los objetivos son las guías de estudio que durante todo el desarrollo del mismo deben tenerse presente.

#### **1.4.33. Pedagogía:**

Según Lemus (1973), la pedagogía puede ser definida como el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo; como el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación y como la disciplina que tiene por objeto de planteo, estudio y solución del problema educativo.

Para Rafael Flórez (2005) la pedagogía estudia y propone estrategias para lograr la transición del niño del estado natural al estado humano, hasta su mayoría de edad como ser racional, autoconsciente y libre. Actualmente, el concepto de pedagogía está relacionado con el de ciencia y arte de educar; su objeto de estudio es la educación, por ende, la formación del ser humano en todos sus ámbitos.

#### **1.4.34. Programa:**

Horacio Landa que en 1976 define al Programa como la secuencia ordenada de acciones necesarias para obtener determinados resultados en plazos de tiempo preestablecidos.

#### **1.4.35. Resquebrajamiento:**

Según el diccionario de la lengua española resquebrajar es hender ligera y a veces superficialmente algunos cuerpos duros, en especial la madera, la loza, el yeso, etc.

#### **1.4.36. Teoría:**

El Diccionario de la Real Academia Española de la lengua (1992) considera que teoría es un conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación. También considera que teoría es una serie de leyes que sirven para relacionar determinado orden de los fenómenos. Del mismo modo, sugiere que teoría es una hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de la misma. Pero también, teoría

es “una recapitulación de varias leyes en forma de conjunto de enunciados que mantienen unas determinadas relaciones lógicas de deducibilidad”. [2]

**1.4.37. Trabajo:**

“aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas” (Blanch, 1996).

# MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA

PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES





## CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

### 2.5.DISEÑO Y CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS:

En el presente proyecto de investigación: **“gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del cuarto IV de la especialidad de educación primaria”**, he utilizado el método **EMPÍRICO**: observación del objeto de estudio y medición de la variable dependiente. Para el recojo de información he utilizado el método -

#### POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 2.2.1. POBLACIÓN

La población está conformada por los estudiantes de la escuela profesional de educación primaria – Fachse – UNPRG.

##### 2.2.2. MUESTRA

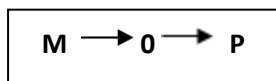
La muestra lo constituye los estudiantes de cuarto ciclo de la escuela profesional de educación primaria, con 59 alumnos.

##### 2.2.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación corresponde al tipo de investigación descriptiva – propositiva en la medida que se asume una propuesta de programa de estrategias de trabajo en equipo con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales de los estudiantes de esta institución.

**Diseño de la investigación:** Descriptiva.

El diseño puede graficarse el siguiente modo:



**Donde:**

M : muestra (estudiantes universitarios)

O : observación

P : propuesta

### 2.3. Instrumentos y técnicas de recolección de datos:

#### 2.3.1. Instrumentos de recolección de datos:

Encuestas, fichas.

### **2.3.2. Técnica: Guía de trabajo de campo:**

En razón de la naturaleza del problema y de la información considerada como necesaria se emplearán las siguientes:

- a. Análisis documental: Esta técnica se empleará para recopilar datos referidos al marco teórico y metodológico a la investigación a realizar.
- b. Fichas de datos generales de la universidad
- c. Ficha socio - económico - cultural diagnóstica a estudiantes.
- d. Encuesta a estudiantes. Ver anexo

### **2.4. Métodos y procedimientos para el procesamiento de datos:**

Se trabajará con el 100% de estudiantes universitarios, siendo estos -- de la escuela profesional de Educación, -- de la especialidad de educación primaria, que consintieron ser partícipes a la aplicación del test.

#### **2.4.1. Procesamientos analíticos:**

Los datos recopilados de las muestras a evaluar consideradas en la investigación serán procesadas mediante:

- a. Cuadro de tabulación
- b. Cuadros de porcentajes

#### **2.4.2. Procesamientos estadísticos: Control de calidad de datos**

Se verá la validez interna del instrumento para evaluar los conocimientos y actitudes con respecto a las relaciones interpersonales en los estudiantes del cuarto ciclo de educación primaria de la FACHSE - UNPRG - de Lambayeque.

## CAPITULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

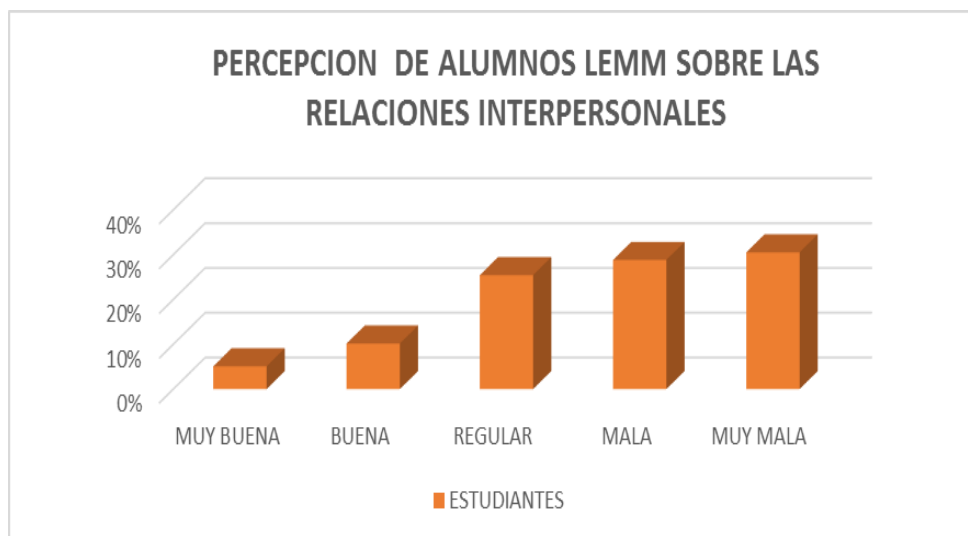
### 3.3. Análisis e interpretación de los datos

A continuación presentamos los resultados de test aplicado a las 59 a los estudiantes del cuarto IV de la especialidad de educación primaria. Para medir el nivel de las relaciones interpersonales de las estudiantes.

**CUADRO N° 01**

PERCEPCION DE ALUMNOS DE PRIMARIA SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES		
TOTAL ESCALAS	ESTUDIANTES	
	F	%
MUY BUENA	3	5%
BUENA	6	10%
REGULAR	15	25%
MALA	17	29%
MUY MALA	18	31%
TOTAL	59	100%

**GRAFICO N° 01**



En el cuadro N° 01 podemos observar que la percepción de los estudiantes de la escuela profesional de educación primaria – FACHSE – UNPRG sobre las relaciones interpersonales son negativas, el 31% de estudiantes de la muestra califican de muy mala y el 29% de mala , seguido del 25% que lo consideran como regular, siendo mínima la cantidad de estudiantes que piensan que las relaciones interpersonales en la institución están en escala buena y muy buena con 10% y 5% respectivamente, tomando en cuenta la percepción de los estudiantes se deduce que el clima interno es inadecuado para tener un mejor desenvolvimiento y relacionarse de manera adecuada. Para una mejor comprensión de resultados podemos ver el GRAFICO N° 01.

**CUADRO N° 02**

<b>EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES POR COMPONENTE EN LA FACHSE (AULA PRIMARIA)</b>										
<b>COMPONENTE ESCALAS</b>	<b>EMPATIA</b>		<b>ASERTIVIDAD</b>		<b>NEGOCIACIÓN</b>		<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>		<b>TOLERANCIA</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>MARCADAMENTE ALTA</b>	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%	0	0%
<b>MUY ALTA</b>	3	5%	2	3%	3	5%	1	2%	3	5%
<b>ALTA</b>	5	8%	3	5%	6	10%	4	7%	4	7%
<b>PROMEDIO</b>	9	15%	8	14%	8	14%	7	12%	8	14%
<b>BAJA</b>	10	17%	12	20%	9	15%	13	22%	11	19%
<b>MUY BAJA</b>	15	26%	18	31%	15	25%	16	27%	17	29%
<b>MARCADAMENTE BAJA</b>	17	29%	15	25%	18	31%	17	29%	16	27%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO N° 02**



En el cuadro N° 02 analizamos las relaciones interpersonales de acuerdo a los diferentes componentes de evaluación. En los componentes de empatía, asertividad, negociación, comunicación efectiva y tolerancia; los resultados se ubican principalmente en la escala de marcadamente baja, muy baja y baja con un 25% y 15% aproximadamente.

Estos resultados muestran un déficit en sus habilidades para relacionarse adecuadamente con los demás. Este diagnóstico sirve como referente para iniciar un programa de capacitación para mejorar las habilidades sociales estudiantes de la escuela profesional de educación primaria – FACHSE – UNPRG. El hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y armonizar con las vivencias de los demás, defender nuestros intereses, etc. son sólo ejemplos de la

importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente nos puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.

Para mejor visualización de los resultados obtenidos, presento el grafico N° 02.

A continuación presentamos los resultados de la encuesta aplicada a las alumnas de la carrera profesional de educación primaria sobre algunas habilidades sociales para relacionarse con los demás.

#### **CUADRO N° 01.**

##### **LOS ESTUDIANTES SABEN MANTENER UNA CONVERSACIÓN**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	11	19
<b>NO</b>	48	<b>81</b>
<b>TOTAL</b>	59	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

El cuadro N° 01 podemos observar que el 81%, de las estudiantes educación primaria no saben iniciar y mantener una conversación, queda demostrado una vez las debilidades que presentan en las relaciones interpersonales.

**CUADRO N° 02.**  
**LOS ESTUDIANTES SABEN EXPRESAR LO QUE SIENTEN Y**  
**NECESITAN**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	20	34
<b>NO</b>	39	<b>66</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

En el cuadro N° 02 se observa que el 66% de las estudiantes de educación primaria no son capaces de expresar adecuadamente lo que sienten y necesitan. Esto demuestra una vez más las dificultades que presentan en las relaciones interpersonales que establecen con sus compañeras y docentes de la especialidad.

**CUADRO N° 03.**  
**LOS ESTUDIANTES SABEN EXPRESAR SU AFECTO Y APROBACIÓN**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	24	41
<b>NO</b>	35	<b>59</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

En el cuadro N° 03 se aprecia que el 59% de estudiantes no les es fácil expresar su afecto y aprobación cuando hablan con los demás. Esto evidencia que el proceso de socialización tanto a nivel familiar como en la universidad no es óptimo.

#### **CUADRO N° 04.**

##### **LAS ESTUDIANTES SABEN CONTROLAR SU ENOJO**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	09	15
<b>NO</b>	50	85
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

Un número considerable de estudiantes que representan el 85%, no pueden ni saben controlar su enojo o ira en el aula con sus compañeras, como se puede observar en el cuadro N° 04

Esto demuestra que las estudiantes no son capaces de controlar sus emociones, lo que repercute de manera significativa en sus relaciones interpersonales.



**CUADRO N° 05**  
**LAS ESTUDIANTES SABEN COMO COMPORTARSE PARA HACER Y**  
**MANTENER AMISTADES**

<b>Ítem N° 08</b> ¿Sabes cómo comportarte para hacer y mantener las Amistades?		
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	05	08
<b>NO</b>	54	<b>92</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

En el cuadro N° 05 se observa claramente los resultados de la Encuesta de cómo comportarte para hacer y mantener las amistades. Un 92% de las estudiantes manifiestan que no son capaces de hacer y mantener las amistades.

**CUADRO N° 06**  
**LOS ESTUDIANTES PRÁCTICAN VALORES DE COOPERACION**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	06	10
<b>NO</b>	53	<b>90</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria.

En el cuadro N° 06 se puede apreciar carencias significativas en la práctica de valores, el 90% de las estudiantes de educación primaria manifiesta no practicar valores de cooperación y puntualidad, solo el 10%, manifiesta practicar estos valores.

**CUADRO N° 07****LAS ESTUDIANTES SABEN COMPARTIR CON AMIGOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	13	22
<b>NO</b>	46	<b>78</b>
<b>TOTAL</b>	59	100

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

En este cuadro podemos apreciar que el 78% de las estudiantes de educación inicial del programa LEMM no son capaces de compartir información con amigos, solo el 22% están dispuestas a compartir. Esto refleja una vez más el déficit de habilidades sociales cooperativas.

**CUADRO N° 08****LOS ESTUDIANTES SABEN PARTICIPAR EN GRUPOS SOCIALES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	03	05
<b>NO</b>	56	<b>95</b>
<b>TOTAL</b>	59	100

FUENTE: Encuesta aplicada a estudiantes educación primaria

En el cuadro N°8 el 95% de las estudiantes de educación primaria manifiesta que no participan en grupos sociales, como club deportivos, recreativos, parroquiales o campamentos de verano. Esto demuestra una vez más la carencia de habilidades sociales, justificándose de este modo la propuesta de un programa para desarrollar este tipo de habilidades que son fundamentales, más aun si van hacer docentes de educación Primaria.

## LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE ALBERT BANDURA

## 3.1. PROPUESTA TEÓRICA CONTEXTO (RELACIONES INTERPERSONALES)

Aprendizaje vicario.- situación social en donde participan:

- **el modelo:** realiza una conducta determinada.
- **el sujeto:** efectúa la observación de dicha conducta.
  - ✓ La observación determina el aprendizaje.
  - ✓ El aprendizaje social se produce por observación.

Relaciones interpersonales son los vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano y, en especial de las habilidades sociales.

## ESTRATEGIAS DE HABILIDADES SOCIALES

PARA

MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

### **3.2. DENOMINACION DE LA PROPUESTA**

**PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS ESTUDIANTES DEL IV CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACION PRIMARIA DE LA FACHSE-UNPRG.**

- **DATOS INFORMATIVOS**

- **Institución educativa** : FACHSE-UNPRG
- **Ubicación** : Distrito y provincia de Lambayeque
- **Destinatarios** : 59 estudiantes de la esp. Primaria.
- **Responsable** : Tejada Zelada Luz María
- **Temporalización** : 4 meses

#### **3.2.1. PRESENTACION**

El presente programa de estrategias en Habilidades Sociales está dirigido a un grupo de 59 estudiantes de la especialidad educación primaria de la Universidad nacional Pedro Ruiz gallo- UNPRG. Ubicado en el distrito, provincia y Región Lambayeque.

El Programa comprende el diseño de 2 módulos divididos en 8 talleres y 30 actividades debidamente secuenciados con la finalidad

de dar a las estudiantes de la especialidad de educación primaria una adecuada orientación sobre las relaciones interpersonales. De igual modo se diseñaron estrategias seleccionadas en función de las capacidades que se esperan lograr y sustentadas en la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura y la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman.

Finalmente se señalan los indicadores de evaluación en cada uno de los talleres planificados en el periodo de tiempo establecido.

### **3.2.2. FUNDAMENTACION**

- **LA TEORÍA LA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE BANDURA** Considera la ansiedad la fuerza más destructora de las relaciones interpersonales. No describe qué es la ansiedad, pero si sus efectos; pero es indudable que se origina debido a una completa y larga dependencia humana en la infancia al ser atendidas sus necesidades alimenticias y su necesidad de intimidad con la madre.

La necesidad de aliviar la ansiedad Sullivan la llama necesidad de seguridad personal. La ansiedad es una tensión opuesta a las tensiones de necesidades y no es manejable, porque no tiene una acción apropiada para su alivio. La ansiedad se origina debido a cierta forma de perturbación emocional en la persona significativa, o sea aquella con la cual el niño interactúa.

### **3.2.3. OBJETIVOS**

#### **3.2.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar y fortalecer las habilidades sociales que permita una mejor interacción con el medio que lo rodea y a la vez alcanzar un desarrollo personal, académico y social adecuado de las alumnas del nivel primaria.

#### **3.2.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover el desarrollo de las habilidades sociales en las alumnos del educación primaria como la toma de decisiones, solución de conflictos, manejo emocional, autoestima, asertividad, creación y mantenimiento de relaciones personales, habilidades de negociación, trabajo en equipo, liderazgo y seguridad personal.
- Las habilidades mencionadas se revisarán teóricamente y se practicarán en situaciones simuladas que se asemejen a las interacciones cotidianas en la vida de los estudiantes educación primaria.

### **3.2.4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA**

#### **3.2.4.1. MATRIZ DE ESTRUCTURA DEL PROGRAMA**

<b>DENOMINACION DE LOS MÓDULOS</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
Módulo I: Habilidades sociales	04 Talleres	19 (dinámicas)
Módulo II: Desarrollo emocional, social y cognitivo	04 Talleres	15 temas
TOTAL	08	34

### 3.2.4.2. MATRIZ DE CAPACIDADES E INDICADORES DE LOGRO

MODULOS	CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO
Módulo I: habilidades sociales	<p>Mejora el desarrollando de habilidades sociales para tener una mejor relación interpersonal.</p> <p>Propone y diseña procesos de evaluación y desarrollo continuo de sus habilidades</p> <p>Supera los bloqueos emocionales.</p> <p>Desarrolla una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.</p> <p>Desarrolla sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.</p>	<p>Establece relaciones interpersonales al interactuar con sus compañeros</p> <p>Desarrolla sus habilidades sociales al momento de relacionarse.</p> <p>Crea mayor capacidad de empatía entre los participantes. Explora sentimientos y reacciones al compartir con otros participantes.</p> <p>Promueve el conocimiento y comunicación intergrupala. Establece una ruptura de hielo, con base en la confianza y la interpretación de los miembros del grupo.</p>
Módulo II: Docentes Guías	Se libera de cargas mentales acumuladas por años y despeja el espacio para asimilar un nuevo modelo de comportamiento, exclusivamente	Comprende la importancia del conocimiento previo, la retroalimentación, el compromiso de cambios y renovación

	<p>dirigido al éxito</p> <p>Crea empoderamiento mental, para eliminar la mediocridad, el conformismo y la baja autoestima</p> <p>Logra la <i>apertura mental</i> necesaria para iniciar significativos cambios de comportamiento</p> <p>define metas, diseña estrategias de impacto positivo y elabora planes de acción, enfocados al área personal, de equipos de trabajo</p> <p>domina habilidades necesarias para interactuar con líderes, equipos de trabajo y organizaciones dentro o fuera de los colegios</p>	<p>constante</p> <p>Expresa con facilidad sus sentimientos, sin sentir timidez o molestias por ello.</p> <p>Aprende a controlar sus impulsos emocionales y tolera sus debilidades y limitaciones personales, liberándose de pensamientos negativos, desarrollando la capacidad de perdonarse y amarse.</p> <p>Mejora la actitud, el comportamiento y las fortalezas de liderazgo</p> <p>ayuda a otras personas a lograr sus metas</p>
--	--	---



### 3.2.4.3. MATRIZ DE ACTIVIDADES, ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS, RECURSOS Y HORAS LECTIVAS

MUDULOS	TALLERES	ACTIVIDADES	ESTRATEGIASDIDACTICAS	RECURSOS	HORAS
Módulo I: habilidades sociales	Taller I: Expresión de sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ acentuar lo positivo</li> <li>➤ alabanza: dando y recibiendo retroalimentación positiva</li> <li>➤ “¿cómo es mi situación actual?”</li> <li>➤ como expreso mis sentimientos</li> </ul>	Se intenta cambiar de actitud a través de diversas dinámicas y ejercidos desarrollados en cada taller	Módulo	60
	Taller II: Motivación y asertividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ concepto positivo de sí mismo</li> <li>➤ dar y recibir afecto</li> <li>➤ derechos asertivos</li> <li>➤ descubriendo mis necesidades y motivación</li> </ul>		Proyector multimedia  Laptop  Plumones  Papelotes  Cartulinas de colores	

	Taller III: Autoestima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ el juego de los voluntarios</li> <li>➤ el trueque de un secreto</li> <li>➤ reflexión de autoestima alta</li> <li>➤ reflexión de autoestima baja</li> </ul>			
	Taller IV: Alegría y felicidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ regalar la felicidad: experimentando la retroalimentación positiva</li> <li>➤ una alegre y larga vida</li> <li>➤ yo estoy bien, pero, ¿ustedes?</li> </ul>			
Módulo II: Docentes Guías	Taller I: Salir de la Sombra	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar limitaciones y miedos.</li> <li>➤ Importancia de la apertura mental</li> <li>➤ Definir sueños y metas</li> </ul>	<p>Se desarrolla dinámicas para romper paradigmas impuestos por la familia, la sociedad o el ambiente de relaciones interpersonales; enfocado también hacia la formación de nuevos roles y una estructura mental abierta a nuevas oportunidades.</p> <p>El taller se enfoca en modificar debilidades,</p>	Módulos	60
	Taller II: Valores y Fortalezas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ reprogramación mental / incorporación de roles</li> <li>➤ cambiar conflictos por soluciones</li> <li>➤ potenciar valores personales.</li> <li>➤ técnica del espejo reversible</li> </ul>			

	Taller III: Líderes Potenciales.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pasos básicos para convertirse en líder</li><li>➤ Como influir positivamente. Carisma de Líder</li><li>Fabricar personalidad magnética</li><li>➤ Crear imagen positiva. Cambiar la imagen-</li><li>Estilo de liderazgo para manejar los colegios</li><li>➤ Estilo de liderazgo para negocios en el hogar</li></ul>	miedos y amenazas, así como reconocer fortalezas internas, oportunidades de crecimiento personal, habilidades no desarrolladas, estrategias de intervención rápida y certeros planes de cambio.  Se aplican técnicas vivenciales, video-juegos, ejercicios interactivos.	Proyector multimedia  Laptop  Plumones  Papelotes  Cartulinas de colores	
	Taller IV: Nuevos Paradigmas.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Estructura formal del mentor (profesor)</li><li>➤ Enseñar a romper límites</li><li>➤ Modificar paradigmas grupales</li><li>➤ Crear inmunidad al medio negativo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es un taller eminentemente vivencial y participativo. Incluye acciones prácticas en reconocidas empresas de liderazgo y se enfoca en los mejores programas mundiales para desarrollar líderes</li></ul> Se trabaja intensamente la desprogramación del comportamiento pasivo, la reprogramación hacia puntos claves y las estrategias de cambios.		

### **3.2.5 DESCRIPCIÓN DE LOS TALLERES Y ACTIVIDADES A DESARROLLAR**

#### **MÓDULO I: HABILIDADES SOCIALES**

##### **TALLER I: EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS**

###### **Dinámica N° 01: ACENTUAR LO POSITIVO**

**OBJETIVO:** Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

###### **DESARROLLO:**

1.- Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.

Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo. Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

2. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).

3. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?

¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?

¿Cómo considera ahora el ejercicio?

## **Dinámica N° 02: ALABANZA: DANDO Y**

## **RECIBIENDO**

### **RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

#### **OBJETIVO:**

- Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros.
- Practicar mediante el reconocimiento público de otros.
- Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

**MATERIAL:** Hojas blancas y lápices para cada participante. Hojas de papel rota folio y marcadores.

#### **DESARROLLO:**

1 - El profesor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.

2. Cada participante se le provee de Hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:

- Dos cosas que hago bien.
- Un logro reciente.
- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho

3. Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

4. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.
5. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.
- 6 Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo introducida no comenta nada en ese momento.
7. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.
8. El docente brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.
- 9 El docente reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.
10. El docente pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.
11. Se reúne el grupo entero y el profesor les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

12. Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

### **Dinámica N° 03: “¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?”**

**OBJETIVO:** Ayudar a los participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida les es de mayor significado en el momento actual, para poder elaborar objetivos, actividades y necesidades de cambio dentro de su situación actual en cada área.

**MATERIAL:** Un Cuestionario "¿Cómo es mi situación actual?" para cada participante.

#### **DESARROLLO:**

1. El docente reparte a los participantes los cuestionarios ¿Cómo es mi situación actual?, uno por cada participante.
2. El docente solicita voluntarios que quieran comentar sus resultados en el grupo.
3. El docente pide a los participantes que hagan comentarios finales del ejercicio.

### **HOJA DE TRABAJO**

#### **¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?**

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?

---

2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?

---

3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?

---

4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?

---

5. ¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?

---

#### **Dinámica N° 04: COMO EXPRESO MIS SENTIMIENTOS**

**OBJETIVO:** Que el participante aprenda a describir y a expresar emociones y a establecer conductas deseadas

**MATERIAL:** Hojas de rotafolio para el profesor.

#### **DESARROLLO:**

1 El profesor pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia (Tormenta de Ideas). El los anota en hoja de rotafolio. Estos suelen ser: Alegría Odio Timidez inferioridad Tristeza Satisfacción Bondad Resentimiento Ansiedad Éxtasis Depresión etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión

2. El profesor integra subgrupos de 5 personas y les indica que cada uno de los miembros deberá expresar a las otras personas tantos sentimientos como pueda (10 minutos).

3. Al terminar de expresar los sentimientos todos los miembros del subgrupo se analizan cuáles son los sentimientos que mejor expresan y en cuáles tienen mayor dificultad.



4. También se les puede solicitar detectar la postura emocional de la persona en relación a cualquiera de los siguientes modelos: 1. Asertividad: Agresivo, Asertivo y No asertivo. 2. Análisis Transaccional: Padre, Adulto, Niño.
5. El profesor organiza una breve discusión sobre la experiencia.

## **TALLER II: MOTIVACIÓN Y ASERTIVIDAD**

### **Dinámica N° 05: CONCEPTO POSITIVO DE SÍ MISMO**

**OBJETIVO:** Demostrar que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.

#### **DESARROLLO:**

1. Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del profesor. Por ejemplo, el profesor puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)
2. Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.
3. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión: ¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo). ¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su

carácter? ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

### **Dinámica N° 06: DAR Y RECIBIR AFECTO**

**OBJETIVO:** Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

**MATERIAL:** Papel y lápiz.

#### **DESARROLLO:**

1. El profesor presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudara las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso.
2. Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.
- 3 La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera más simple es hacer salir a la persona encuestión del círculo y quedar de espaldas al grupo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el grupo y le hablan directamente.
- 4 El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.
5. Al final habrá intercambio de comentarios acerca de la experiencia

### **Dinámica N° 7: DERECHOS ASERTIVOS**

#### **OBJETIVO:**

- Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.

- Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

**MATERIAL:** Hojas y lápices para cada participante. Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante. Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mi".

**DESARROLLO:**

1. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.
2. Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.
3. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
4. El profesor pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.
5. Se repite el proceso anterior y se llega a conclusiones.

**HOJA DE TRABAJO.** Hoja para el Participante **YO**

TENGO DERECHO:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Hoja para el Participante

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MI:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

## **Dinámica N° 8: DESCUBRIENDO MIS NECESIDADES Y MOTIVACIÓN**

### **OBJETIVO:**

- Autodescubrir los motivos personales.
- Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personala través de la autoevaluación.

**MATERIAL:** Hojas blancas, de rotafolio, lápices y plumones.

### **DESARROLLO:**

- 1 El profesor solicita a los participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en hojas tamaño carta.
- 2 El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones subgrupales y que las anoten en hojas de rotafolio que al terminar se cuelgan de las paredes.
3. El profesor pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de A. Maslow, contabilizando y sacandoporcentajes de cada uno de ellos.
4. Se propicia la reflexión y se trata de llegar a conclusiones.

### **TALLER III.- AUTOESTIMA ALTA**

#### **Dinámica N° 9: EL JUEGO DE LOS VOLUNTARIOS**

##### **OBJETIVO:**

- Superar los bloqueos emocionales.
- Desarrollar una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.
- Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.

##### **DESARROLLO**

1. El profesor aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. Como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno en un grupo relativamente grande, solicita voluntarios para participar de una experiencia.

2. A fin de ayudar a los participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarios, el profesor del grupo comentará lo siguiente: "En verdad, no necesito los voluntarios, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no como voluntarios. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una le dice que se presente y la otra le dice lo contrario. Visualicen una conversación entre las dos, en la cual intentan convencerse mutuamente, hasta que una de ellas vence."

3. Terminada esta presentación, el profesor pide a los voluntarios que se confronten, no verbalmente, y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.
4. Finalizado el tiempo, los participantes relatarán al grupo sus visualizaciones.
5. Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en conflicto en el proceso de tomar la decisión de presentarse o no como voluntario.
6. El profesor pide al grupo sus comentarios.

### **Dinámica N° 10: EL TRUEQUE DE UN SECRETO**

**OBJETIVO:** Crear mayor capacidad de empatía entre los participantes.

**MATERIAL:** Lápiz y hojas.

#### **DESARROLLO:**

- El profesor distribuye una hoja a cada uno de los participantes.
1. Los participantes deberán describir, en una hoja las dificultades que siente para relacionarse con las demás personas y que no les gustaría exponer oralmente.
  2. El profesor recomienda que todos disfracen la letra, para no revelarel autor.
  3. El profesor solicita que todos doblen la hoja de la misma forma que los demás participantes, una vez recogidas estas serán mezcladas, distribuyendo luego las hojas dobladas a cada participante.

- 5 El profesor recomienda que cada uno asuma el problema de la hoja, como si el participante fuera el autor, esforzándose por comprenderlo.
6. Cada uno a su vez, leerá en voz alta el problema que había en la hoja, usando la primera persona "yo" y haciendo las adaptaciones necesarias, para proponer una solución.
7. Al explicar el problema a los demás, cada uno deberá representarlo.
8. No será permitido debatir ni preguntar sobre el asunto, durante la exposición.
9. Al final, el profesor podrá liderar el debate sobre las reacciones

### **Dinámica N° 11: REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA ALTA**

**OBJETIVO:** Hacer conscientes los sentimientos que se tienen cuando se tiene la autoestima alta.

#### **DESARROLLO:**

1. El profesor les dice a los participantes que recuerden alguna ocasión, reciente, en la que se sentían con muchos ánimos, importante, valioso, capaz. Tal vez fue cuando lo ascendieron o le aumentaron el sueldo, recibieron cumplidos o se resolvió un problema de difícil solución, o quizá se tomó una decisión importante que tuvo éxito, etc. Tratar de volver a ese momento y revivir la sensación y los sentimientos que se tuvieron. Así es cómo se siente un individuo con la autoestima alta ¿Qué tan seguido se siente así?
2. El profesor les indica que formen grupos de tres personas. Se intercambian comentarios en triadas.
3. En plenario, se discutirán las respuestas obtenidas por los grupos.

## **Dinámica N° 12: REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA BAJA**

**OBJETIVO:** Hacer conscientes los sentimientos que se siente cuando la autoestima es baja.

**MATERIAL:** Hoja de trabajo para cada participante.

### **DESARROLLO:**

1. El profesor les dice a los participantes que recuerden una ocasión reciente, en la que cometieron una falta grave o un error irreparable, o en que se sintieron incapaces para enfrentar alguna dificultad ya sea con la familia, el jefe, un amigo, etc., o que tomaron alguna decisión importante que no tuvo éxito. Revivir la sensación y los sentimientos de ese momento aunque resulte doloroso. Así es como se siente un individuo con la autoestima baja. ¿Qué tan seguido se siente así?.

Los siguientes puntos sobre un autoestima alta y baja servirán como base para reconocer e identificar la propia, así como la de los demás para ayudarse a sí, mismo y a ellos.

### **AUTOESTIMA ALTA**

Usa su intuición y percepción. Es libre, nadie lo amenaza, ni amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde cree conveniente, desarrollando habilidades que hagan posible esto. Es consciente de su constante cambio, adapta y acepta nuevos valores y rectifica caminos. Aprende y se actualiza para satisfacer las necesidades del presente. Acepta su sexo y todo lo relacionado con él. Se relaciona con el sexo opuesto en forma sincera y duradera. Ejecuta su trabajo con satisfacción, lo hace bien y aprende a mejorar. Se gusta a sí mismo y gusta de los demás. Se aprecia y se



respeto y así a los demás. Tiene confianza en sí mismo y en los demás. Se percibe como único y percibe a los demás como únicos y diferentes. Conoce, respeta y expresa sus sentimientos y permite que lo hagan los demás. Toma sus propias decisiones y goza con el éxito. Acepta que comete errores y aprende de ellos. Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, los defiende y desarrolla. Asume sus responsabilidades y ello le hace crecer y sentirse pleno. Tiene la capacidad de autoevaluarse y no emite juicios de otros. Controla y maneja sus instintos, tiene fe en que los otros lo hagan. Maneja su agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás.

### **AUTOESTIMA BAJA**

Usa sus prejuicios. Se siente acorralado, amenazado, se defiende constantemente y amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde los otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo. Inconsciente del cambio, es rígido en sus valores y se empeña en permanecer estático. Se estanca, no acepta la evolución, no ve necesidades, no aprende. No acepta su sexo, ni lo relacionado con él. Tiene problemas para relacionarse con el sexo opuesto. Si lo hace es en forma posesiva, destructiva, superficial y efímera. Ejecuta su trabajo con insatisfacción, no lo hace bien ni aprende a mejorar. Se disgusta a sí mismo y le desagradan los demás. Se desprecia y humilla a los demás. Desconfía de sí mismo y de los demás. Se percibe como copia de los demás y no acepta que los otros sean diferentes. No conoce sus sentimientos, los reprime o deforma; no acepta la expresión de sentimientos de los demás. No toma decisiones, acepta la de los demás,

culpándolos si algo sale mal. No acepta que comete errores, o se culpa y no aprende de ellos. No conoce sus derechos, obligaciones ni necesidades, por lo tanto no los defiende ni desarrolla. Diluye sus responsabilidades, no enfrenta su crecimiento y vive una vida mediocre. No se autoevalúa, necesita de la aprobación o desaprobación de otros; emite juicios de otros. Se deja llevar por sus instintos, su control está en manos de los demás. Maneja su agresividad destructivamente

2. Se hacen comentarios en tríadas.

3. En plenario, se comentan las respuestas obtenidas durante la discusión.

#### **TALLER IV: ALEGRÍA Y FELICIDAD.**

#### **Dinámica N° 13: REGALAR LA FELICIDAD: EXPERIMENTANDO LA RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

##### **OBJETIVOS:**

- Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.
- Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

**MATERIAL:** Lápices y papel.

##### **DESARROLLO:**

1. El profesor distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del grupo.

2. El profesor hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".
3. El profesor invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás miembros del grupo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta bien al recibirlo.
4. El profesor recomienda varios modos de dar retroalimentación positiva de modo que todos puedan encontrar medios de expresión aun para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que:
  1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" y no "Me gusta tu actitud".
  2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.
  3. Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente.
  4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porque le gustaría conocerlos mejor o porque está contento de estar con él en el grupo.
  5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tuteelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento".
  6. Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace un poco más feliz. (El profesor puede distribuirlos o ponerlos en el rotafolio).
5. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.

6. Después de terminar todos los mensajes, el profesor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".

VII. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes digan cuáles los animaron más, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

### **Dinámica N° 14: UNA ALEGRE Y LARGA VIDA**

#### **OBJETIVO:**

- Concientizar en que la vida es el aquí y ahora.
- Ayudar a planear el futuro e ir en busca de los logros.
- Descubrir que la felicidad y satisfacción así como la paz interna, es una labor del propio individuo aquí y ahora.

**MATERIAL:** Una hoja y lápiz para cada participante.

#### **DESARROLLO:**

1. El profesor solicita a los participantes que tomen una hoja de papel y tracen una línea horizontal que la cruce. Les solicita que coloquen puntos en los dos extremos de la línea. El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento, y les solicita que escriban abajo del punto su fecha de nacimiento.
2. El profesor explica a los participantes que el punto del otro extremo (derecha) representa la fecha de la muerte. Comenta que sobre este punto se debe escribir el año de nuestra muerte, el cual depende del número de

años que se crea se va a vivir. Solicita a los participantes que debajo de este punto, escriban la fecha estimada de su muerte.

3. Ahora, solicita a los participantes poner un punto que represente donde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte. Después deberán poner la fecha de hoy debajo de este punto.

Fecha de nacimiento Aquí estoy ahora Fecha de mi muerte.

4. El profesor solicita a los participantes que hacia la izquierda de la fecha de hoy, sobre la línea escribir una palabra que representen lo qué se cree que se ha logrado hasta ahora.

5. Terminada la actividad anterior el profesor solicita a los participantes que hacia la derecha de hoy, indiquen con una o dos palabras algunas cosas que se quieran hacer o experimentar antes de la muerte.

6. El profesor solicita a los participantes que analicen esta sencilla, pero significativa línea de la vida. Quizá, como profesor, más tarde quiera referirse a ella nuevamente para qué se asiente en la conciencia.

7. En sesión plenaria comentan lo que sintieron y pensaron al realizar este ejercicio.

### **Dinámica N° 15: YO ESTOY BIEN, PERO, ¿USTEDES?**

#### **OBJETIVO:**

- Demostrar que las personas, por lo general, se suelen evaluar a sí mismas por encima del promedio.
- Señalar la imposibilidad matemática existente si todos utilizan el mismo grupo de percepciones.

**MATERIAL:** Una pregunta ya preparada. Una copia de un juego de escalas para evaluación.

**LUGAR:** Un lugar amplio y bien iluminado.

**DESARROLLO:**

1. El profesor solicita a los participantes del grupo que se califiquen ellos mismos en una escala de uno a cinco, en lo tocante al aspecto físico, psicológico o conductual. Un ejemplo podría ser el atractivo físico, la calidez interpersonal o la frecuencia de una conducta adecuada. Nuevamente se le solicita al grupo que califique, en otra escala de cinco puntos a la persona típica (en el grupo o en la sociedad) sobre las mismas bases.

2. Antes de iniciar la evaluación el profesor le dice al grupo que recuerde que el punto medio de la escala debe representar el promedio o la media.

3. Recoge los datos de la autoevaluación y calcula la media. Obtiene los datos de la evaluación de la persona " típica " y calcula la media. PREGUNTAS PARA

DISCUSIÓN: a.- ¿Cuál media predican que será la más elevada (lo más probable es que lo será la autoevaluación? ¿Por qué?(Casi todas las personas desean considerarse por arriba del promedio o media). b.- ¿Cuál es el efecto de este fenómeno en las evaluaciones de desempeño? ¿Y en la eficacia de los profesores y los cursos? c.- ¿Qué se puede hacer para aumentar la objetividad de esas evaluaciones? (Utiliza escalas ancladas a la conducta, utilizar un sistema de distribución forzada o complementar los datos con evaluaciones hechas por personas ajenas que no tengan lazos emocionales).

4. Al finalizar el ejercicio el profesor hace un análisis del desarrollo y de los resultados obtenidos.

## **MODULO II: “DOCENTES GUÍAS”**

### **TALLER I. SALIR DE LA SOMBRA**

El taller Salir de la Sombra está diseñado para el abordaje de temas relacionados con la autoestima personal, la ruptura de paradigmas impuestos por la familia, la sociedad o el ambiente de relaciones interpersonales; enfocado también hacia la formación de nuevos roles y una estructura mental abierta a nuevas oportunidades.

#### **OBJETIVOS:**

1. Liberarse de cargas mentales acumuladas por años y despejar el espacio para asimilar un nuevo modelo de comportamiento, exclusivamente dirigido al éxito
2. Crear empoderamiento mental, para eliminar la mediocridad, el conformismo y la baja autoestima
3. Moverse a otro espacio, ampliar la visión y cambiar el nivel de los resultados

#### **TEMAS DEL TALLER:**

1. Identificar limitaciones y miedos.
2. Importancia de la apertura mental
3. Definir sueños y metas

## **TALLER II: VALORES Y FORTALEZAS**

Este módulo fue creado utilizando las más novedosas técnicas de reprogramación conocidas en el mundo así como las instrucciones dadas por diferentes escuelas; como el Instituto Internacional del Coaching, y el programa de liderazgo de John C Maxwell, así como el más reconocido programa mundial de liderazgo del Gurú Anthony Robbins.

El taller se enfoca en modificar debilidades, miedos y amenazas, así como reconocer fortalezas internas, oportunidades de crecimiento personal, habilidades no desarrolladas, estrategias de intervención rápida y certeros planes de cambio. Se aplican técnicas vivenciales, video-juegos, ejercicios interactivos, modelaje de éxito y más de 20 técnicas del profesor y/o entrenador.

### **OBJETIVOS:**

1. Lograr la *apertura mental* necesaria para iniciar significativos cambios de comportamiento, en personas que trabajaron la desprogramación en el taller Salir de la Sombra.
2. Aprender a definir metas, diseñar estrategias de impacto positivo y elaborar planes de acción, enfocados al área personal, de equipos de trabajo o de empresa.

### **TEMAS DEL TALLER:**

1. Reprogramación mental / Incorporación de Roles
  2. Cambiar conflictos por soluciones
  3. Potenciar valores personales. Empoderamiento4
- Técnica del espejo reversible



## **TALLER III. LÍDERES POTENCIALES**

### **OBJETIVOS:**

1. Convertir a personas con actitudes en líderes potenciales
2. Mejorar la actitud, el comportamiento y las fortalezas de liderazgo

El presente taller tiene como finalidad desarrollar líderes que sean capaces de elaborar proyectos de vida, planes de acción, estrategias de impacto y promover sistemas de dirección efectivos.

Los Líderes formados por este módulo aprenden a manejar estrategias diversas; saben cómo elaborar y consolidar planes de acción, como implementar sistemas de liderazgo avanzado, como crear y alinear un equipo de trabajo, como duplicar organizaciones en menos tiempo y especialmente aprenden a trabajar con visión, enfoque y disciplina organizativa.

Es un taller eminentemente vivencial y participativo. Incluye acciones prácticas en reconocidas empresas de liderazgo y se enfoca en los mejores programas mundiales para desarrollar líderes

### **TEMAS DEL TALLER:**

- 1 –Pasos básicos para convertirse en líder
- 2 –Como influir positivamente. Carisma de Líder
- 3 –Crear imagen positiva. Cambiar la imagen
4. -Estilo de liderazgo para negocios en el hogar

## **TALLER IV: NUEVOS PARADIGMAS**

### **OBJETIVOS:**

1. Un Mentor debe estar preparado para ayudar a otras personas a lograr sus metas
2. Un Mentor debe dominar las habilidades necesarias para interactuar con líderes, equipos de trabajo y organizaciones dentro o fuera de los colegios Este módulo es eminentemente de formación y está dirigido a crear un Profesional de la transformación humana, con la formación necesaria para ayudar a cualquier persona o institución a salir adelante.

Diseñado para profesores, ejecutivos, directores, vendedores, estudiantes, líderes y trabajadores de cualquier área. Es un proyecto para personas con talento, habilidades y actitud para triunfar y simultáneamente enseñar a otros a triunfar.

Se trabaja intensamente la desprogramación del comportamiento pasivo, la reprogramación hacia puntos claves y las estrategias de cambios.

### **TEMAS DEL TALLER:**

1. Estructura formal del mentor (profesor)
2. Enseñar a romper límites
3. Modificar paradigmas grupales
4. Crear inmunidad al medio negativo

### **3.2.6. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION Y METODOLOGIA**

#### **3.2.6.1. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**

La capacitación a las estudiantes de educación primaria se realizará a través de:

- a. Talleres de capacitación con una duración de 120 horas lectivas. El proceso de capacitación se llevará a cabo mediante la organización modular de manera presencial.
- b. El plan de estudios está organizado en dos módulos con una duración aproximada de 4 meses.

Los talleres se desarrollan cada fin de semana en bloques temáticos de 8 horas lectivas.

#### **3.2.6.2. ESTRATEGIAS DE METODOLOGÍA**

La metodología concretiza los enfoques y principios del programa de capacitación a las estudiantes de educación primaria en habilidades sociales; establece una fuerte conexión entre la formación teórica y la aplicación práctica inmediata de lo aprendido. Valora la experiencia de los participantes y fomenta la reflexión y sistematización de sus prácticas; promueve el intercambio de ideas y experiencias entre pares mediante dinámicas vivenciales, juego de roles, sociodramas debates en los talleres y elaboración de trabajos de aplicación.

Se ha previsto una dedicación aproximada de 8 horas lectivas a la semana para poder cumplir con las lecturas y actividades programadas. Esta metodología proporciona a los participantes la posibilidad de manejar su propio ritmo de trabajo y favorece el desarrollo autónomo en el aprendizaje.

### **3.2.7. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES**

La evaluación es un proceso permanente y formativo durante el desarrollo de la capacitación. Se espera que cada módulo sea evaluado a través de una variedad de actividades e instrumentos que permitan valorar las competencias y desempeños que espera alcanzar.

#### **CAPITULO IV: CONCLUSIONES**

- A través del diagnóstico situacional, se observó un escaso desarrollo de las relaciones interpersonales en las alumnas de la Especialidad de educación primaria, las cuales mejoraron con la propuesta de estrategias de habilidades sociales basada en la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, demostrándose así la validez de la hipótesis.
- La propuesta del programa de estrategias de habilidades sociales basado en la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura contribuyó a la solución del problema y responde al cumplimiento satisfactorio de los objetivos de esta investigación.
- Las relaciones interpersonales son el resultado de experiencias, sentimientos, valores, conocimientos, cultura, religión, etc y se expresan en las relaciones humanas las cuales se fortalecieron con el programa diseñado.
- El problema en las relaciones interpersonales siempre ha existido y existirá en diferentes escalas de intensidad, lo importante es reducir y/o evitar los conflictos.

## **CAPITULO V: RECOMENDACIONES**

- La efectividad en la mejora de las relaciones interpersonales, según la escala de intensidad planteada en este programa, sí es aplicable en instituciones educativas privadas y nacionales.
- Se recomienda a la Escuela Profesional de Educación primaria incorporar en sus planes de estudios la aplicación de los talleres propuestos para desarrollar habilidades sociales que contribuyan con el desarrollo personal y profesional del egresado.
- Elaborar sesiones de aprendizaje con temas de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales entre los estudiantes universitarios de la UNPRG.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A.(1982) Teoría del Aprendizaje Social. Madrid: Espasa Calpe.
- Bandura, A.(1983) Modelo de Causalidad en la Teoría del Aprendizaje Social. En Mahoney, M & Freeman, A. comp.(1988). Cognición y Psicoterapia. Buenos Aires: Paidós.
- Bandura, A.(1987) Pensamiento y Acción. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A.(2000) Guía para la construcción de Escalas de Autoeficacia. EEUU: Universidad de Stanford.
- Bandura, A.(2001) Guía para la construcción de Escalas de Autoeficacia.(versión revisada). EEUU: Universidad de Stanford.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Biblioteca de Psicología. Bilbao, Spain: Desclée De Bower
- Bolívar, A. (2000): Los centros organizativos como organizaciones que aprenden. Madrid. Ediciones La Muralla.
- Branden, N. (1993). El Poder de la Autoestima. (1era. Edición) Barcelona- España.
- Calvo, M. y Riterman, F. (1996). Pareja y Familia. México.
- Domínguez, Víctor. (1995). La Autoestima en los Niños. Madrid-España. Gardner, H. (1994). Las Inteligencias Múltiples. (1987). New York-Estados Unidos.
- Gerard, K y Koch, S. (1997). Resolución de conflictos en las escuelas. Módulo I, Apéndice d. Barcelona. España. Goleman, D. (1998).
- Hersey, P. y Blanchard, K. (2003). Administración del comportamiento organizacional y liderazgo situacional. California EE.UU.
- Honnes, S. (1980). La Autoestima. México. Grijalbo.

- López de Bernal, M. (2003). Inteligencia emocional. Colombia. López, M. E. y Vargas, L. R. (2002). “La comunicación interpersonal en la educación” Revista Educativa.
- M.H. Ross. (1996). La cultura del conflicto. Barcelona.- España.
- Malara & Antón, (2010). “Programa de sensibilización para mejorar las relaciones interpersonales y optimizar la gestión institucional en las comunidad educativa de la Institución Educativa N° 10056 “Héctor René”.
- Paz, T. (2000). Cómo desarrollar la inteligencia emocional. Barcelona – España.
- Pérez de Beltrán, M. (2000). Desarrolle su inteligencia emocional y tendrá éxito en la vida. Bogotá – Colombia.
- Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico del clima organizacional.
- Sánchez, R. (2008). Guía metodológica para la elaboración del Informe de Tesis. Unidad de Maestría y Doctorado. FACHSE – UNPRG. Lambayeque.
- Singer, R. (1996). Resolución de Conflictos. Estados Unidos.



# ANEXOS

## TEST DE RELACIONES INTERPERSONALES (ICE DE BARON)

- Adaptado para uso experimental en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto)

### INSTRUCCIONES:

En este cuadernillo encontrará afirmaciones sobre maneras de sentir, de pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara vez o nunca.
2. Pocas veces.
3. Algunas veces.
4. Muchas veces.
5. Muy frecuentemente o siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente con una “x”

Por ejemplo: Si ante la primera frase: “Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso” decide que eso es “MUCHAS VECES” verdadero para usted, ESCRIBA UNA “X” en la columna de respuestas en la opción que corresponda.

Si después de cambiar de opinión o ve que ha cometido un error, tache y escriba la “x” en la celda de la nueva respuesta

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación, no deje de responder ninguna pregunta.

No hay respuestas “Correctas” o “incorrectas” ni respuestas “buenas” o “malas” Responda como es usted, no como le gustaría ser ni como le gustaría a usted que le vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases.

## TEST DE RELACIONES INTERPERSONALES.

Nombre:						
Edad:						
Sexo:						
Ítem.	Cuestionario	Rara vez o nunca <b>1</b>	Pocas veces <b>2</b>	Algunas veces <b>3</b>	Muchas veces <b>4</b>	Muy frecuentemente o siempre <b>5</b>
1	Soy incapaz de demostrar afecto					
2	Me gustaría ayudar a la gente					
3	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás					
4	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos					
5	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
6	Soy una persona bastante alegre y optimista					
7	Me resulta fácil hacer amigos (as)					
8	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos					
9	A la gente le resulta difícil confiar en mí					
10	Mis amistades me confían sus sentimientos					
11	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres aunque en ese momento tenga otro compromiso					
12	Soy una persona divertida					
13	Me es difícil relacionarme con los demás					
14	Me importa lo que puede sucederle a los demás					
15	Soy impaciente					
16	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
17	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
18	Soy respetuoso con los demás					
19	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					
20	Mantengo buenas relaciones con la gente					
21	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley					
22	Los demás opinan que soy una persona sociable					
23	Me es difícil ver sufrir a la gente					
24	Intento no herir los sentimientos de las demás					
25	No mantengo relaciones con mis amistades					
26	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

### ESCALAS DE EVALUCION.

130+ : Marcadamente alta.  
 120-129 : Muy alta.  
 110-119 : Alta.  
 90-109 : Promedio.

80-89 : Baja.  
 70-79 : Muy baja.  
 -70: Marcadamente baja.



## 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: Luz Maria Tejada Pacherrres  
Título del ejercicio: Gestión financiera  
Título de la entrega: "Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equip...  
Nombre del archivo: TESIS-TEJADA\_PACHERRES\_LUZ\_MARIA.1806.docx  
Tamaño del archivo: 1.08M  
Total páginas: 95  
Total de palabras: 18,874  
Total de caracteres: 102,297  
Fecha de entrega: 17-jun.-2023 05:31p. m. (UTC-0400)  
Identificador de la entre... 2117930251

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



### TESIS

"Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE - UNPRG - Lambayeque 2019"

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

**Investigador (a):** Tejada Pacherrres, Luz Maria

**Asesor (a):** Sánchez Ramírez, Rosa Elena.

Lambayeque - Perú

2021

Sánchez Ramírez, Rosa Elena  
Asesor

"Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - F

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	9%	10%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Fernández Contreras Damaris. "Propuesta de un cuadernillo de estrategias pedagógicas, para disminuir la tristeza, favoreciendo la autoestima en los adolescentes de primer grado grupo "K" de la Escuela Secundaria Técnica no. 19 de la ciudad de Voatzacoalcos, Veracruz", TESIUNAM, 2022 Publicación	4%
2	Navidad González Rocío. "Trabajo en equipo, una herramienta en la educacion superior", TESIUNAM, 2008 Publicación	2%
3	<a href="http://www.ohmios.net">www.ohmios.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



Sánchez Ramírez, Rosa Elena  
Asesor

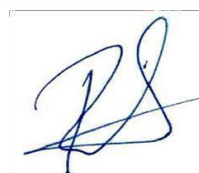
5	Pérez Narcizo Julio. "Una propuesta de intervención psicológica para personas a quienes su pareja les fue infiel", TESIUNAM, 2018 Publicación	1 %
6	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	maestriapedagogia2010.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
8	www.larrea.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
9	www.facebook.com Fuente de Internet	<1 %
10	López Maguey Osvaldo. "Protocolo cognitivo-conductual: programa del juego del optimismo para padres con trastorno de estrés postraumático", TESIUNAM, 2012 Publicación	<1 %
11	www.scipedia.com Fuente de Internet	<1 %
12	admonunesrequipo1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
13	elnacional.com.do Fuente de Internet	<1 %





14	Medellín Santín Jorge Esteban. "Mejora continua de procesos, una estrategia para generar valor : un caso de aplicación", TESIUNAM, 2012 Publicación	<1 %
15	Paz Alvarez Claudia. "Los factores que motivan al estudiante durante el desarrollo de la clase : en el caso de la licenciatura en pedagogia de la Universidad Don Vasco, A.C. de Uruapan, Michoacan", TESIUNAM, 2001 Publicación	<1 %
16	<a href="http://scrum.menzinsky.com">scrum.menzinsky.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.definicion.org">www.definicion.org</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://otraformadecomunicarse.blogspot.com">otraformadecomunicarse.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Rojano García Laura. "El desarrollo de habilidades sociales en poblacion penitenciaria", TESIUNAM, 1999 Publicación	<1 %
20	<a href="http://paleodiversitas.org">paleodiversitas.org</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://repositorio.unal.edu.co">repositorio.unal.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %

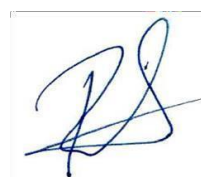
[taemperuconsulting.com](http://taemperuconsulting.com)



Sánchez Ramírez, Rosa Elena  
Asesor



22	Fuente de Internet	<1 %
23	marketingonlineparaartistas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.redcreacion.org Fuente de Internet	<1 %
25	Chávez Núñez Yessica Ángeles. "Medición del nivel de motivación y la relación de ésta con el desempeño laboral", TESIUNAM, 2007 Publicación	<1 %
26	www.balancesociosanitario.com Fuente de Internet	<1 %
27	profesorbaker.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
28	Buendia Ortigoza Norma. "La importancia de la asertividad en las relaciones laborales", TESIUNAM, 2003 Publicación	<1 %
29	m.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	gerenciarecursoshumanos.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %



32	López Estrada Reyna Marisol. "La motivación para el docente, como una alternativa de mejora en el proceso de enseñanza, en la Escuela Primaria Adolfo Ruíz Cortinez T.V. del Municipio de Juchitepec", TESIUNAM, 2018 Publicación	<1 %
33	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	epdf.pub Fuente de Internet	<1 %
35	nehemiasadministracion.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
36	estrategias-fernandocrespo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
37	CURBA Y ASOCIADOS S.A.C.. "Plan de Abandono de la Central Térmica San Camilo-IGA0002842", R.S.G.R. N° 133-2014-GRA/ARMA-SG, 2021 Publicación	<1 %
38	investigacion.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	ispa.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
40	lostiposdeinteligenciasmultiples.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %



41	<a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.la-selezione-del-giorno.com">www.la-selezione-del-giorno.com</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.tiki-toki.com">www.tiki-toki.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 15 words



Sánchez Ramírez, Rosa Elena  
Asesor

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **ROSA ELENA SÁNCHEZ RAMÍREZ**, usuario revisor del documento titulado:

**“Gestión de un programa de estrategias de trabajo en equipo para contribuir a la mejora de las relaciones interpersonales entre los estudiantes de IV ciclo de la especialidad de educación primaria - FACHSE – UNPRG – Lambayeque 2019”**

Cuyo autor es, **Tejada Pacherras, Luz Maria**.

Identificado con documento de identidad 43782246; declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de **17 %** 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, 16 Junio del 2023**



**ROSA ELENA SÁNCHEZ RAMÍREZ**

DNI: 16490896

ASESORA

Se adjunta:

\*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

\*Recibo Digital