

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

UNIDAD DE POSGRADO PROGRAMA DE
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA



TESIS

Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interpersonales, en los integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia

Investigador: Bach. Edward Francis Maldonado De La Cruz

Asesor: Dr. Daniel Edgar Alvarado León

Lambayeque – Perú 2025

Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interpersonales, en los integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y Docencia.



Edward Francis Maldonado De La Cruz
Investigador



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
Presidente



Dra. Yvonne de Fátima Sebastiani Elías
Secretaria



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Vocal



Dr. Daniel Edgar Alvarado León
Asesor



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 078-2025

Siendo las 10:00 horas, del día 30 de enero de 2025 en los Ambientes de la FACHSE: Ambiente Docente 3, por mandato de la **Resolución N° 0433-2025-D-FACHSE** de fecha 8 de enero de 2025 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N° 1786-2018-UP-D-FACHSE** de fecha 29 de diciembre de 2018; y sus modificatorias la **Resolución N° 1670-2021-V-D-NG-FACHSE** de fecha 27 de octubre de 2021 y la **Resolución N° 0227-2024-D-FACHSE** de fecha 17 de abril de 2024; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario(a)	: Dra. Yvonne de Fátima Sebastiani Elías.
Vocal	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.
Asesor(es)	: Dr. Daniel Edgar Alvarado León.



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **"APLICACIÓN DEL COACHING PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES, EN LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PACHACÚTEC, SAN MARCOS, HUARI - 2017"**. Presentada por **EDWARD FRANCIS MALDONADO DE LA CRUZ** para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**.

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 18 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Muy Bueno**. Siendo las 11:00 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)

Yvonne de Fátima Sebastiani Elías
Dra. Yvonne de Fátima Sebastiani Elías
SECRETARIO(A)

Dante Alfredo Guevara Servigón
Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

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

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Daniel Edgar Alvarado León, usuario revisor de la tesis titulada: “Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interpersonales, en los integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, huari – 2017”,

Cuyo autor es Maldonado De La Cruz, Edward Francis; identificado con DNI: 43428177 declaro que la evaluación realizada por el programa informático **SOFTWARE TURNITIN** ha arrojado un porcentaje de similitud de 6% verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituye 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 para el proceso.

Lambayeque, 03 de enero del 2025



Dr. Daniel Edgar Alvarado León
DNI N° 32941968
Asesor

Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interpersonales, en los integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

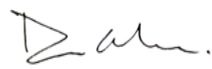
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

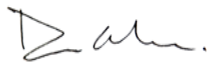


Dr. Daniel Edgar Alvarado León
DNIN° 32941968

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad de Granada Trabajo del estudiante	<1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1%
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
9	Carlos Figueroa, Lizbeth Yanina. "Canciones infantiles para mejorar la expresión oral en los niños de 05 años de la institución educativa N° 2227 anexo de Tambillos distrito Tayabamba 2022", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1%

10	Ávila Sierra, Francis. "Influencia del Capital Intelectual y la Ventaja Competitiva en el Desempeño Empresarial, Percibido por los Directivos de Empresas en los Estados Unidos, en el Año 2024.", Universidad de Montemorelos (Mexico) Publicación	<1 %  Dr. Daniel Edgar Alvarado León DNIN° 32941968
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.uv.es Fuente de Internet	<1 %
16	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
21	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
tesis.pucp.edu.pe:8080		

22	Fuente de Internet	<1 %
23	Ruffinelli Vargas, Victoria Andrea. "Reflexion Docente: Oportunidades de Desarrollo en la Formacion Inicial.", Pontificia Universidad Catolica de Chile (Chile), 2020 Publicación	<1 %  Dr. Daniel Edgar Alvarado León DNI N° 32941968
24	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
27	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
28	ja-jp.facebook.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.recercat.cat Fuente de Internet	<1 %
31	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
32	www.pinterest.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



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: EDWARD FRANCIS MALDONADO DE LA CRUZ
 Título del ejercicio: Reporte de Turnitin Parte 1 (Moodle TT)
 Título de la entrega: Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interperso...
 Nombre del archivo: 147013_EDWARD_FRANCIS_MALDONADO_DE_LA_CRUZ_Aplica...
 Tamaño del archivo: 977.85K
 Total páginas: 78
 Total de palabras: 17,023
 Total de caracteres: 96,830
 Fecha de entrega: 02-ene-2026 07:49p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 2852350432

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

UNIDAD DE POSGRADO PROGRAMA DE
 MAestría EN CIENCIAS DE
 LA EDUCACIÓN



TESIS

Aplicación del coaching para mejorar las relaciones interpersonales, en los
 integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San
 Marcos, Huari - 2017.

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de
 la Educación con mención en Investigación y Docencia

Investigador: Bach. Edward Francis Maldonado De La Cruz

Asesor: Dr. Daniel Edgar Alvarado León

Lambayeque - Perú 2025

Dr. Daniel Edgar Alvarado León
 DNIN° 32941968

DEDICATORIA

Agradecer profundamente a Dios por su presencia y guía en cada momento de mi camino, por brindarme fortaleza en el corazón y claridad en mis pensamientos. Expreso mi gratitud hacia mis padres y hermanos, quienes han sido pilares fundamentales y constantes compañeros a lo largo de mi trayectoria académica, fundamentalmente mi esposa con quién comparto mis sueños sobre mi desarrollo personal y profesional.

Edward.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al Coordinador de la Universidad Pedro Ruíz Gallo, con Sede en la Ciudad de Huaraz.

Agradezco el valioso apoyo profesional de la Dr. Daniel Edgar Alvarado León, Asesor de investigación, a los Docentes de los diferentes cursos, de manera especial a los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari - 2017; quienes hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación, al ser considerados nuestra población de estudio y a todas aquellas personas y familiares, por ser una gran motivación en la realización de este trabajo desde sus valiosos aportes y palabras de aliento.

El autor

Índice

	Pág.
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
DISEÑO TEÓRICO	18
1.1. Antecedentes	18
1.2. Bases teóricas	19
1.2.1. Teorías científicas que fundamentan la investigación	19
1.3. Base conceptual respecto al coaching y las relaciones interpersonales	26
1.3.1. El Coaching.....	26
1.3.2. Las Relaciones Interpersonales.....	30
CAPITULO II	38
DISEÑO METODOLÓGICO	38
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis.....	38
2.2. Diseño de investigación.....	38
2.3. Población y muestra.....	39
2.3.1. Población.....	39
2.3.2. Muestra	39
2.3.1. Materiales.....	41
2.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.3.4. Tipo de investigación	41
2.3.5. Nivel de investigación	41
2.3.6. Procedimiento de captación de datos.....	42
2.3.7. Análisis estadístico de datos	42
CAPÍTULO III:	43
RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
CAPÍTULO V	53
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: PROGRAMA EXPERIMENTAL	
COACHING PERSONAL	53
CONCLUSIONES.....	92
RECOMENDACIONES	94

RESUMEN

La finalidad principal de la investigación fue manifestar que la aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari - 2017: Así la variable dependiente denominada Relaciones Interpersonales consta de 4 dimensiones: (I) Comunicación, (II) Manejo de Conflictos, (III) Valores y Actitudes y (IV) Negociación, siendo la variable independiente la aplicación del Coaching, la cual exige la elaboración de un programa experimental.

Para la metodología, se adoptó el enfoque cuantitativo con diseño cuasi experimental. La población se conformó por 1050 Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017. Para la muestra se consideró a 67 Integrantes de dicha comunidad en dicho periodo. Los datos recolectados se obtuvieron mediante el uso de la herramienta conocida como Escala de Likert, y se analizaron estadísticamente utilizando tablas de frecuencia para explorar la composición interna de las variables.

La conclusión de nuestra investigación es que la aplicación del Coaching influye significativamente en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017, determinado a partir de la aplicación del estadístico T de student, ya que la diferencia de medias 36.89 se ubica en el intervalo 36.05 y 37.73, lo cual indica que se encuentra en la región de aceptación, confirmándose nuestra hipótesis de investigación.

PALABRAS CLAVE

Coaching, Relaciones Interpersonales, Comunicación, Manejo de Conflictos, Valores y Actitudes y Negociación.

ABSTRACT

The main purpose of the research was to show that the application of Coaching influences the improvement of Interpersonal Relations, in the Members of the Educational Community of the Pachacutec Educational Institution, San Marcos, Huari - 2017: Thus, the dependent variable called Interpersonal Relations consists of 4 dimensions: (I) Communication, (II) Conflict Management, (III) Values and Attitudes and (IV) Negotiation, the independent variable being the application of Coaching, which requires the development of an experimental program. For the methodology, the quasi-experimental and purposive type was used. The design consisted of a quasi-experimental design. The population was made up of 1,050 Members of the Educational Community of the Pachacútec Educational Institution, San Marcos, Huari - 2017. For the sample, 67 Members of said community were considered in said period. The data collected was obtained through the use of the tool known as Likert Scale, and was statistically analyzed using frequency tables to explore the internal composition of the variables.

The conclusion of our research is that the application of Coaching significantly influences the Members of the Educational Community of the Pachacutec Educational Institution, San Marcos, Huari - 2017, determined from the application of the student's t statistic, since the difference in means 36.89 is located in the interval 36.05 and 37.73, which indicates that it is in the acceptance region, confirming our research hypothesis.

KEYWORDS

Coaching, Relationships, Communication, Conflict Management and Negotiation Values and Attitudes.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el coaching se ha consolidado como una herramienta esencial para proporcionar una mejora de la calidad de las relaciones interpersonales, no sólo en el ámbito empresarial, sino también en el educativo y en lo social (Chávez, 2012). El coaching es considerado como un proceso de acompañamiento individualizado que facilita el desarrollo de habilidades en comunicación, relaciones emocionales, en relaciones sociales ofrece la posibilidad a la persona de relacionarse de una forma más efectiva y más empática (Martínez, 2011). Este concepto colabora no sólo en el manejo de conflictos, sino también a la construcción de un ambiente positivo, colaborativo, en que el respeto y la comprensión se erigen como los fundamentos esenciales (Muñoz et al., 2007). La práctica de técnicas de coaching en el ámbito educativo se ha mostrado de forma eficaz en el trabajo colaborativo, en el manejo de conflictos y en la construcción de relaciones de confianza entre los miembros de la comunidad educativa (Sánchez & Boronat, 2014).

En el contexto peruano el coaching y el desarrollo de las relaciones interpersonales de tipo positivo han comenzado a alcanzar una cierta difusión en diversas instituciones educativas, sobre todo en aquellas ciudades donde las problemáticas sociales y culturales exigen un fortalecimiento de las competencias comunicativas, de colaboración, etc (Zegarra & Velázquez, 2016). Las instituciones educativas pretenden utilizar el coaching como una herramienta para fomentar la integración y colaboración entre docentes, alumnos y personal administrativo poniendo en práctica una cultura de comprensión y respeto (Gorrochotegui et al., 2014). Diversos estudios han sugerido que la carencia de habilidades interpersonales en el marco educativo tiene repercusiones que afectan la calidad del aprendizaje como la calidad de la mediación escolar, y, por tanto, la implementación de las técnicas de coaching es considerada como una herramienta clave para optimizar la interacción de sus componentes y la calidad educativa (Rosa et al., 2015).

En la ciudad San Marcos – Huari, específicamente en la Institución Educativa Pachacútec se pone de manifiesto que la aplicación de técnicas de coaching para mejorar las relaciones interpersonales ha ido tomando vigor en los últimos años. Las interacciones de los miembros de esta comunidad educativa eran muy diferentes: escasa comunicación de tipo efectiva, notable y complicado trabajo en equipo que desencadenaba conflictos, malentendidos, incluso caída del rendimiento académico del alumnado. En la actualidad, esta situación todavía puede dar muestra de un determinado grado; no obstante, la comunidad empieza a reconocer la necesidad de estrategias que favorezcan la empatía, la escucha activa o la comunicación asertiva. Esta conciencia sobre la necesaria mejora de las relaciones interpersonales por la vía

del coaching muestra la urgencia de que existan los correspondientes programas que promuevan el respeto y la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa (Sánchez, 2013).

Las personas que integran la comunidad educativa en la Institución Educativa Pachacútec tienen dificultades importantes en sus relaciones interpersonales semejantes, carentes de una comunicación asertiva, así como también deficiencias en la colaboración, tanto de las y los docentes como de las y los estudiantes y el personal administrativo, que contribuyen a deteriorar el clima escolar y obstruye la creación de una situación escolar propicia para un aprendizaje estimulante. La falta de habilidades comunicativas provoca conflictos y desencuentros que deterioran no solo el clima de la convivencia escolar sino que también dañan el rendimiento académico y el bienestar tanto de estudiantes como de sus y sus docentes.

Varias son las causas que contribuyen a esta circunstancia, siendo la falta de preparación en habilidades comunicativas y socioemocionales, la ausencia de una cultura de respeto, la no existencia de metodologías de enseñanza específicas para la resolución positiva de conflictos, la falta de formación en el profesorado en estrategias de coaching o de desarrollo de habilidades interpersonales, a favor del trabajo en grupo, y así muchas otras. Todo esto contribuiría a que los docentes no lleven a cabo un trabajo eficaz para guiar a los alumnos en la forma de conseguir gestionar sus emociones, así como en el aprendizaje de cómo crear y tener relaciones de calidad. Sin embargo, entre estas causas uno de los aspectos que destaca sobre el resto es la falta de programas de formación de habilidades socioemocionales, ya que cualquier miembro de la comunidad educativa no cuenta con el propio conocimiento que le permita tener las herramientas para poder gestionar sus relaciones y los conflictos que se pueden presentar en el entorno escolar.

Si esta problemática perdura, las implicaciones de la misma pueden ser importantes de manera individual o colectiva. La falta de relaciones interpersonales sanas dentro de la escuela puede llevar a un clima de desconfianza, resentimiento y desmotivación, lo cual afecta la disposición de los estudiantes hacia el aprendizaje, en el contexto de una relación entre sus habilidades para aprender y poder llegar a conseguirlo. En términos macro, un clima escolar deteriorado y convulso también exigiría una menor motivación y cercanía en la aplicación de las estrategias por parte de los docentes, sometidos a constantes situaciones de conflicto y sin las reglas de juego que pudieran ayudarles a gestionar estas situaciones. Esta situación limitaría, a largo plazo, el desarrollo de habilidades sociales y emocionales importantes en los estudiantes, afectando su desarrollo y la manera como ellos o ellas puedan llegar a ser parte de la sociedad.

Con la intención de dar solución a dicha problemática, el presente trabajo propone un programa de aplicación de coaching que sea capaz de ayudar a mejorar las relaciones interpersonales de la comunidad para la práctica educativa. El coaching es un recurso organizado y útil para ayudar a construir habilidades de comunicación y relaciones interpersonales que faciliten a los/as docentes y a los/as estudiantes establecer buenas relaciones interpersonales, mejorando así la relación en el aula. La utilización de las estrategias del coaching permitirá a los y las participantes de la comunidad disponer de herramientas para gestionar sus relaciones e interacciones, acompañar los conflictos de forma asertiva y mejorar el entorno escolar con el respeto, la colaboración y la implicación de todos los miembros de la comunidad, participando al mismo tiempo de la mejora del desarrollo integral y el bienestar de la comunidad educativa para recuperar el valor que la comunidad educativa tiene en toda práctica educativa.

En ese sentido se inicia la investigación sobre la: Aplicación del Coaching para mejorar las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017. La ejecución de esta se justifica por su importancia y la actualización de lograr fortalecer el desarrollo personal y profesional en la mejora institucional.

La problemática científica lo constituyen las relaciones interpersonales desfavorables a nivel de los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari, 2017, siendo notorio los bajos niveles de comunicación, diálogo, poca práctica de valores, débil negociación y concertación, condiciones que dificultan procesos de transformación y de cambio a nivel institucional.

Por ende, se tomó en cuenta el siguiente objetivo principal: Demostrar que la Aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Para alcanzar el objetivo general se plantea como objetivos específicos: a) Aplicar el Coaching para mejorar la Comunicación, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017; b) Aplicar el Coaching para fortalecer el Manejo de Conflictos, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017; c) Aplicar el Coaching para mejorar la práctica de Valores y Actitudes, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017; d) Aplicar el programa de Coaching para mejorar la Negociación, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.

Seguidamente se formula la hipótesis de trabajo: La Aplicación del Coaching influye significativamente en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Para lograr los objetivos, se plantea una propuesta pre experimental que incluye una serie de talleres encaminados a mejorar las relaciones interpersonales, partir del autoconcepto, la autoestima, conocimiento de sí mismo y el proyecto de vida orientado al desarrollo personal y profesional; garantizando la plena participación de todos los integrantes, asumiendo que los procesos de cambio y transformación corresponden a esfuerzos colectivos.

El documento de investigación se estructura en cinco secciones principales:

El primer apartado, denominado "Diseño Teórico", se centra en identificar y detallar el tema de investigación, considerando los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las bases conceptuales.

El segundo apartado, "Diseño Metodológico", los procedimientos a seguir en la investigación la población, muestra, técnicas, equipos, materiales, etc.

En el tercer apartado, "Resultados", se exponen los descubrimientos de la etapa preexperimental, incluyendo el análisis de datos relacionados con las variables estudiadas.

En el cuarto apartado "Discusión de resultados" se discuten los resultados teniendo en cuenta los antecedentes de la investigación y las teorías empleadas.

En el quinto apartado "Propuesta de intervención" se considera la propuesta que contribuye a mejorar la situación encontrada en los diagnósticos de las variables.

Además, el informe incluye las conclusiones alcanzadas, recomendaciones diseñadas a partir de los resultados de la investigación, referencias bibliográficas y anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Baraona (2013) sostiene que el coaching es una estrategia para el desarrollo profesional docente, asimismo ayuda a los maestros a desarrollarse profesionalmente en las instituciones educativas. Según el estudio, el coaching educacional es un cambio de paradigma que ayuda a los maestros a mejorar y complementar su desarrollo en la práctica y la cultura. Además, ayuda a mejorar el entorno escolar. El coaching educativo ayuda a cambiar las estructuras de aislamiento, ya que trabajar juntos mejorará la práctica docente. Por lo tanto, con la ayuda de un entrenador, se pueden producir transformaciones significativas. Según el autor, el tema es más importante en la educación al valorar la práctica pedagógica a través del uso efectivo de la metodología, lo que debe ayudar a los maestros a tener un buen desempeño y crear un ambiente organizacional favorable.

Manaure (2014) refiere que las estrategias de gestión pueden fortalecer lo institucional y mejorar el trabajo docente. La investigación afirma que las estrategias de gestión mejoran el ejercicio docente en la parte laboral. Por lo tanto, la calidad educativa es un eje importante para la gestión escolar, se destaca que los esfuerzos se centran en mejorar de forma significativa la gestión educativa, esta contribuye a la mejora laboral, y que los docentes se esfuerzan para mejorar las actividades en la parte educativa. Por ende, se requiere propuestas que fortalezcan las capacidades y también se busca disminuir las debilidades. El gestor institucional es el responsable de ejecutar estas tareas como uno de sus deberes, lo cual garantiza la buena implementación del coaching. Es de suma importancia que las acciones sean ejercidas de forma voluntaria y libre, generando en ellos el sentido de obligación y responsabilidad hacia la búsqueda del crecimiento individual e institucional.

Bécart (2015) examina el efecto del coaching en las competencias para la vida que se aplica en los estudiantes. La metodología del caso se encuentra dentro del de la Teoría Fundamentada y la metodología utilizada desarrolla tres estudios empíricos de acuerdo a Creswell: un enfoque cualitativo inicial que logró identificar y modelar 28 competencias en los estudiantes del programa de coaching sobre desarrollo personal impartida en el semestre 2014-2 (n=70) formando COCHPAVI en la segunda fase del estudio, su diseño integra el uso de Cuestionarios de Competencias en América con un grupo de intervención (pre y post intervención) (n=402), se demostró que la implementación del coaching en grupo realizadas en la Cátedra Universitaria condujo a mejoras notables en 11 competencias. La fase tres se basó en el análisis de entrevistas hechas a los estudiantes de los programas del coaching educativo

que muestra ($n= 6$) al coaching haber hecho sentir una mejora importante en el desempeño general, aumentando su autoeficacia y el empoderamiento personal. Estos resultados validan al coaching como una acción para fomentar habilidades en los estudiantes y, por ende, cumple con la misión educativa integral. Así pues se confirmó al coaching como una técnica que se adapta a los contextos y su modalidad grupal tiene el mismo efecto que las modalidades individuales o de equipo y, por último, es un complemento al modelo por competencias en el ámbito educativo. Se termina con la reflexión sobre la necesidad de construir espacios para su aplicación desde las mismas instituciones educativas en lo que va a ser formación docente y desarrollo del currículo.

Pérez (2017) se centró en los niños hábiles con actitudes personales y sociales, asimismo en la parte cuantitativa para el recojo de datos y realización de análisis estadísticos en los descriptivos e inferenciales de las actitudes de los niños. El diseño fue cuasiexperimental porque las personas no han sido asignadas y ni emparejadas al azar. La población fue de 73 alumnos de primaria y la muestra de 34 niños, se empleó la encuesta y la observación así como un cuestionario (pre y post test), dicho cuestionario tuvo 0,888 de confiabilidad. Se concluyó que el coaching tiene un impacto positivo y los resultados reflejan que los alumnos tras encontrarse en el nivel regular (100% y 94,1%), en ambos grupos; luego de la aplicación, estos progresaron al nivel bueno (70,6%). Por ende los objetivos demuestran que en sus relaciones interpersonales, hay conceptos de respeto; tienen normas empáticas y asertivas; y están en la posibilidad de colaborar con la construcción de sus interaprendizajes.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teorías científicas que fundamentan la investigación

1.2.1.1. Teoría Motivacional de McClelland.

Benavidez (2014) dice que McClelland lideró trabajos relacionados sobre el pensamiento motivacional, con la cual sentó las bases para las teorías y modelos de logro, asimismo promovió algunos avances en los métodos de evaluación de los trabajadores.

McClelland (1989), manifiesta que hay necesidades motivacionales: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de asociación. Tales necesidades se manifiestan en gerentes y trabajadores. Este componente de necesidades define a los gerentes y a sus subordinados, determina el estilo y comportamiento de ellos, asimismo motiva en las tres direcciones mencionadas.

a. La necesidad de Logro (nLOG)

Es una urgencia dentro de la persona que lo impulsa a lograr tareas desafiantes, a intentar dificultades complicadas, asimismo a avanzar hacia sus metas. Las personas con esta necesidad, tienen un impulso por recibir retroalimentación alentadora por sus logros y éxitos, esto conlleva a sentirse muy competentes, realizados, satisfechos, talentosos y gratificados.

Esta necesidad es la más estudiada de todas.

Cuando la necesidad de logros es el rasgo dominante de una persona, la persona se preocupa más, en comparación al resto, por establecer una serie de metas razonables y difíciles de alcanzar. Su interés radica en alcanzar los objetivos establecidos, comunicándose para obtener información sobre el resultado de los esfuerzos realizados y buscando reconocimiento por los logros alcanzados.

En un entorno donde hacer negocios implica asumir riesgos para cosechar éxitos, la necesidad de logros parece ser muy útil. Por otro lado, una necesidad excesiva de tal logro puede conducir a un descontento con el trabajo cuando no es lo suficientemente desafiante, gratificante y que proporcione retroalimentación. Estos individuos tienen una necesidad de logro altamente desarrollada y al mismo tiempo el miedo a fracasar.

b. La necesidad de Poder y Autoridad (nPOD)

Se define como la motivación de una persona para buscar y mantener el control y la autoridad. Esta necesidad ejerce poder sobre otros a través de la formación, la enseñanza o la inspiración para lograr objetivos. La forma como una persona se comporta, la convierte en una persona poderosa, efectiva y con impacto. Existe una fuerte necesidad de dominar para que su perspectiva prevalezca en ese deseo ardiente por acumular más poder, prestigio y estatus.

Existen varios enfoques para tener la experiencia de que hay poder, que es el tema central de la necesidad de poder; estos enfoques incluyen la pretensión de tener control sobre otros, la posesión de artículos que mejoran el estatus, la automejora, etc.

Esta necesidad busca vocaciones o puestos, donde la persona o individuo se coloca en una posición de poder con la capacidad de influir en otras personas. Este tipo de motivación se ve reflejada a través de dos estilos de gestión que tienen muy poco en común:

Poder Personal

Aquí, las personas buscan ganar una batalla por el dominio y, con frecuencia, generan en sus empleados una disposición a la lealtad. Ejercen algún tipo de control de

la obra de los empleados, y en ocasiones el control está más en su deseo individual que con las demandas de las tareas. Asimismo, pueden ser menos cortez en su conducta hacia los demás, tener conductas displacenteras, procurar llevar a cabo explotación sexual de algunos e incluso acumular símbolos de prestigio personal en forma de autos lujosos o grandes oficinas.

Poder Social o Institucional

En este contexto, se demuestran restricciones en cuanto al control personal fuera del límite de la obra: es un enfoque donde las personas centran su atención en intentar ejercer poder sobre otros, sin querer la rendición personal, sino, por el contrario, un apoliticismo para realizar las tareas prefijadas.

c. La necesidad de Asociación o Filiación (nASO)

Se refiere a una motivación en la que una persona busca compañía y hacer amigos. Estas personas desean tener contacto con otros, así sean sus compañeros de trabajo, con el objetivo de obtener una sensación de ser ayudados o recomendados y de ser patrocinados por otros. Por lo general, son jugadores en equipo. Sin embargo, las personas con fuerte necesidad de afiliación no parecen ser líderes o gerentes competentes ya que tienden a estar demasiado preocupados por ofender a los demás y, por lo tanto, encuentran difícil tomar decisiones importantes.

Naranjo (2009) menciona que gran parte de las personas muestran una combinación de estas en su comportamiento y estilo de administración. Asimismo, hay quienes tienen una necesidad motivacional única que condicionan su conducta laboral.

Estos individuos encuentran placer en ser apreciados y generalmente evitan el sufrimiento que proviene del rechazo. Estos se esfuerzan por mantener conexiones sociales cercanas y memorables, buscan sentirse seguros y empatizados, y están dispuestos a ayudar a aquellos en apuros. Además, les gusta interactuar de manera amigable con los demás.

La investigación ha revelado que los gerentes exitosos consideraban esta necesidad como significativa para su comportamiento ya que tendían a ocupar puestos de trabajo que implican una cooperación eficiente.

McClelland (1965) opina que una alta Necesidad de Afiliación o Asociación (n, ASO) obstaculizara el raciocinio del gerente como resultado de agradar a los demás, lo que afectaría sus procesos de toma de decisiones.

En contraste, una alta Necesidad de Poder (nPOD) que inculca fuertes principios éticos y un sentido de lealtad hacia el gerente, haciendo que las personas busquen el

liderazgo en un individuo. Sin embargo, estos gerentes con alta n, POD no serían tan carismáticos y bastante rígidos en su enfoque.

Como también afirma McClelland, las personas con alta Necesidad de Logro (nLOG) son buenas en los roles de liderazgo y esto va acompañado de algunos costos; imponentes a veces con los subordinados, especialmente porque suponen que todos estarían apasionados por el logro y los resultados, lo cual es a menudo falso al considerar al personal de apoyo.

McClelland (1965) propuso otras características asociadas a las personas motivadas por la Necesidad de Logro (n, LOG):

Para estas personas, el logro en sí mismo es muy trascendental antes que cualquier recompensa material o financiera. Buscan obtener una satisfacción personal mayor a través del logro que a través de elogios. Ven la remuneración económica como una forma de medir los éxitos y no como algo supremo.

La seguridad no es considerada como principal motivador, sino el rango. Se valoriza el feedback, puesto que permite medir su éxito, no tanto por el reconocimiento, sino porque se considera que el feedback es firme, proviene de fuentes confiables, es medible y se basa en sucesos.

Las personas motivadas por la Necesidad de Logro están constantemente buscando formas de mejorar y hacer las cosas de manera más efectiva. Suelen preferir puestos dentro de una empresa y tareas que, por su propia naturaleza, satisfagan sus necesidades, brindando flexibilidad y oportunidades, tales como ventas, administración de empresas y actividad empresarial.

McClelland sostiene que las personas motivadas por la Necesidad de Logro son quienes generan resultados y hacen que las cosas sucedan, a menudo liderando y organizando a otros y utilizando recursos. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, estos individuos tienden a exigir mucho a su personal, puesto que su enfoque principal es alcanzar metas, a pesar de las necesidades e intereses de los demás.

1.2.1.2. Teoría del Aprendizaje Social - Bandura.

Ribes (2009) lo considera un enfoque psicológico donde las personas adquieren conocimiento al ser testigos de las acciones de otros y de los resultados de esas acciones. Esta teoría afirma que no solo el aprendizaje ocurre a través de la participación directa y personal (como en el condicionamiento clásico o el condicionamiento operante), sino también a través de la observación y imitación de conductas.

Esta teoría posee los siguientes conceptos clave:

a. Observación: las personas aprenden mirando a su alrededor, ya sean personas reales o modelos mediáticos. Bandura argumentó que las personas no necesitan experimentar directamente una situación para aprender de ella; sino observar cómo otras personas interactúan con esa situación puede ser suficiente para adquirir nuevos comportamientos o habilidades.

b. Imitación: Después de observar el comportamiento de un modelo, las personas pueden imitarlo si consideran que el modelo es digno de ser imitado y si esperan que la imitación produzca consecuencias positivas.

c. Refuerzo y castigo vicario: Las consecuencias del comportamiento observado en los demás influyen en el comportamiento de una persona. Por ejemplo, si un modelo es recompensado por un comportamiento específico, es más probable que la persona que observa ese comportamiento también lo reproduzca. Del mismo modo, si un modelo es castigado por cierto comportamiento, la persona observadora podría evitar ese comportamiento.

d. Autoeficacia: Bandura sugirió que la autoeficacia está estrechamente vinculada a la motivación y al recurso. Este concepto se refiere a la fe de un individuo en su habilidad de realizar una conducta o alcanzar una meta en particular. Cuando una persona observa a otros similares a ellos mismos logrando éxito en una tarea, puede aumentar su propia autoeficacia y su disposición a intentar esa tarea.

En conclusión, se sostiene que las personas modelan el comportamiento según otros. Por tanto, la observación es componente clave en el aprendizaje. También ilustra cómo las personas pueden adquirir nuevos comportamientos y habilidades simplemente al observar a otros.

En el contexto del coaching, se puede utilizar para fomentar comportamientos positivos en las relaciones interpersonales al modelar y reforzar conductas deseables.

1.2.1.3. Teoría de las Necesidades de Maslow.

Sevilla (2015) Maslow explica que la motivación humana se basa en necesidades, esas necesidades influyen en la postura, promueve esa afirmación con datos teóricos que recopiló en el año de 1940. En esta se habla acerca de la pirámide de las necesidades, la cual sostiene que por el bien del individuo existen cinco tipos de necesidades que son:

a. Necesidades Fisiológicas: En la base de esta pirámide se encuentra la

necesidad básica que es comida, agua, aire, refugio y sueño. Estos son los requisitos humanos más fundamentales para la supervivencia.

b. Necesidades de Seguridad: Al haber satisfecho lo fisiológico, el individuo busca seguridad, protección y estabilidad en la vida. Asimismo esto incluye la necesidad de seguridad física y financiera, salud y bienestar.

c. Necesidades de Pertenencia y Afecto: Cuando se han satisfecho las necesidades de seguridad del individuo, la necesidad de las relaciones sociales del individuo se vuelve importante, la necesidad de afecto y de un sentido de pertenencia. Estas necesidades incluyen la necesidad de amistades, amor y vínculos con otros.

d. Necesidades de Estima: Atendiendo a las necesidades de pertenencia, los individuos buscan reconocimiento y respeto tanto para ellos mismos como para los demás. Esto implica la autoestima, la autoconfianza, el reconocimiento social y los logros.

e. Necesidades de Autorrealización: Las necesidades de autorrealización se hallan en la parte superior, que son los deseos por realizar todo el potencial del individuo y poseer una sensación de logro. Todo esto encapsula el crecimiento personal, los esfuerzos creativos, la búsqueda del conocimiento y el logro de metas auto establecidas.

Según Maslow, los individuos avanzan a través de niveles de necesidades en un orden rígido. Esto significa que no se satisfecerá las necesidades altas hasta que se cumplan los bajos. Así pues, se enfatiza las necesidades de orden superior como la pertenencia, estima y autorrealización que son necesidades de crecimiento, mientras que las más bajas: fisiológicas y de seguridad son necesidades de deficiencia. Esta teoría se utilizó para comprender lo complejo de la motivación humana en lo psicológico y educativo, la gestión empresarial e incluso el desarrollo personal.

En el coaching se utiliza para lograr que una persona, comprenda de forma racional las necesidades de otra, De ese modo, se logran reforzar las necesidades y se generan relaciones armoniosas.

1.2.1.4. Teoría del Intercambio Social.

Guerra y Forero (2015) argumentan que tiene relevancia en la comprensión en lo interactivo y comunicativo, Se toman decisiones según en la forma que se comportan, evaluando los pasos a seguir en las interacciones sociales.

La teoría se basa en lo siguiente:

a. Normas Sociales y Expectativas: Las normas y expectativas sociales son elementos cruciales en esta teoría. Las normas de expectativas sociales de equidad y

reciprocidad en una relación a menudo se siguen. Por ejemplo, si un individuo siente que ha aportado más a una relación particular de lo que está obteniendo, entonces es probable que se sienta tratado injustamente y en ese caso puede buscar retirarse de la relación o tratar de ajustar la proporción de intercambio de alguna otra manera.

b. Alternativas: La Teoría del Intercambio Social también tiene en cuenta las alternativas disponibles para los individuos en la relación. Si el individuo siente que hay alternativas más satisfactorias a la relación existente, es probable que termine la relación en cuestión o busque alternativas.

El Intercambio Social ofrece fuentes para entender cómo las personas toman decisiones sobre sus relaciones interpersonales, evaluando constantemente los costos y beneficios de permanecer en una relación y comparándola con las alternativas disponibles. Esta teoría ha sido utilizada en la psicología social, la sociología y la comunicación, en un intento por explicar el fenómeno de la relación entre las personas y el intercambio entre ellas.

El coaching se usa para ayudar a las personas a explicar y compartir sus requerimientos o expectativas en una relación, así como ayudar en las disputas y en la búsqueda de pactos que favorezcan a las dos partes.

1.2.1.5. Teoría del Cambio Organizacional de Lewin.

Arango et al. (2016) afirma que es un modelo conceptual que contribuye en el entendimiento y administración interior de las organizaciones. Esta teoría fue elaborada por Lewin, un destacado psicólogo social, en las décadas de 1940 y desde entonces ha sido asumida y modificada en la parte de cambio organizacional.

La teoría de Lewin se basa en tres conceptos fundamentales:

a. Descongelamiento (Unfreezing): La primera fase del proceso supondrá el ‘descongelamiento’ del estado vigente de la organización. Es decir, crear conciencia sobre la necesidad de cambio que permita contrarrestar la resistencia al cambio que se aferran a la situación vigente. Durante esta etapa, resulta esencial explicar con claridad porque se requiere y para que se requiere el cambio y así invitar a los miembros a participar del proceso.

b. Cambio (Change): Una vez que el estado actual ha sido descongelado, la organización está preparada para realizar cambios concretos en sus marcos, procedimientos, políticas o cultura. Esta fase trata la incorporación de nuevas actividades y la adaptación a nuevos estilos de trabajo. Es crucial proporcionar el apoyo y los recursos necesarios durante este tiempo para facilitar la transición y reducir la

cantidad de resistencia hacia la adaptación.

c. Recongelamiento (Refreezing): La última fase es la de congelación, se ocupa de asegurarse que los cambios que se realizaron estén ahora incrustados en la cultura y las prácticas de la organización. Se observa la integración de nuevos patrones de comportamiento, además del establecimiento de mecanismos para el apoyo de las estrategias con el fin de asegurar la continuidad de los cambios realizados.

Dicha teoría se representa como un modelo de tres pasos, conocido como el modelo "de la U" (o "U de Lewin"), que visualiza el proceso de cambio como una transición desde el estado actual a través de un período de caída en la motivación y la eficacia, antes de surgir hacia un nuevo estado mejorado y más estable.

Este enfoque ha sido utilizado en la práctica de la intervención organizacional porque es sencillo y se centra en las dimensiones psicológicas y sociales.

Entiende la importancia de la preparación emotiva y creativa en los individuos o equipos que conforman la organización. Así pues, esta teoría proporciona un espacio para manejar cuestiones relacionadas con el cambio organizacional y facilita un proceso de cambio más eficiente y duradero.

En el contexto del coaching, se aplica para facilitar cambios positivos en las relaciones interpersonales al ayudar a las personas a identificar así como superar el temor al cambio con la implementación de nuevas habilidades y comportamientos, para consolidar esos cambios en la relación.

1.3. Base conceptual respecto al coaching y las relaciones interpersonales

1.3.1. El Coaching

Muñoz (2014) manifiesta que el coaching lleva a las personas de su situación actual a donde desean llegar en el futuro, guiándolos en la trayectoria.

García (2013) afirma que el coaching se considera como una estrategia de entrenamiento. Se fundamenta en las relaciones entre el coach y el coachee, en el que se logra mayor autoconocimiento, autoestima sólida y deseo activo de realizar acciones responsables. Para el cumplir esos objetivos se muestran puntos que se desarrollan: aspectos físicos, emocionales y comunicativos, donde la persona se esfuerza por superarse, así pues alcanzar metas en su ser y como en su hacer.

Se define al coaching como un puente hacia el éxito, la independencia y el autodescubrimiento, pero se requiere el impulso para desarrollar de potencialidades y capacidades.

1.3.1.2. Competencias Aptitudinales: Conocimientos, habilidades e inteligencia.

a. Visión: Según Ardila (2011) se refiere a la inteligencia aplicada de manera práctica. Consiste en la habilidad de obtener una comprensión total de un evento, considerando sus aspectos temporales y espaciales. Según Guzmán y Saucedo (2015) significa tener la facultad de abarcar el pasado, presente y futuro, mientras se atienden los pormenores en sus diversas formas. Implica la capacidad de alternar entre diferentes perspectivas en el acto de percepción, con el objetivo de adquirir un entendimiento integral del contexto.

Esta capacidad facilita una apreciación profunda de la complejidad de una situación, lo cual es fundamental para buscar soluciones realistas y mejoradas para sus desafíos.

b. Sabiduría: De acuerdo con Serrano y Pons (2011) surge de la integración de la visión, el conocimiento y la experiencia acumulada. Implica la capacidad de "mirar" profundamente en cosas que son evidentes, llegando así a la esencia de las cosas a través del propio conocimiento y experiencias. Por otra parte, Amengual (2007) afirma que la experiencia no se mide por la cantidad de la vida, sino más bien por la riqueza intelectual que uno acumula a través de la profunda reflexión sobre los acontecimientos vividos; ya sea en un ámbito profesional o personal. Según Colorado y Corcino (2014) esta profundidad de entendimiento hace posible abordar con calma los desafíos planteados en las sesiones de coaching, apoyándose firmemente en la creencia de que todas las situaciones pueden ser manejadas siempre que los recursos necesarios estén disponibles.

1.3.1.3. Competencias de Personalidad: estos moldean su identidad y manera de actuar.

a. Humildad: humus que en el latín significa “tierra” Dar una interpretación más profunda a su etimología permite ver que la humildad es una forma de ser realista.

Según Manrique (2008) se caracteriza por valorar su conocimiento, ser consciente de sus limitaciones y aceptar que es imposible saberlo todo. En el coaching, el coach adopta una actitud de humildad, entendida como estar enraizado en el poder de la realidad.

b. Curiosidad: Para Pérez y Hernández (2014) representa la intención de adquirir conocimiento y comprensión sobre diversas circunstancias.

c. Flexibilidad: De acuerdo con Sixto y Márquez (2017) hace referencia a la habilidad de adquirir nuevos conocimientos desde cero, pero también a la habilidad de recordar lo que se ha aprendido previamente. Este concepto se puede definir como filosofía básica, la actitud hacia la inercia mental y la resistencia al egocentrismo.

La noción de ‘antiskleroz’ establece que el concepto de flexibilidad no significa que no haya rigidez, y de manera similar, la determinación no debe confundirse con la falta de ella. La verdadera firmeza surge en sostener una postura mientras se permanece receptivo a nuevas perspectivas, facilitando la escucha activa ante ideas que difieren de las propias.

En contraste, "antinarciso" transmite una conciencia de que el conocimiento es en principio ilimitado. El esfuerzo es promover y apreciar el crecimiento de perspectivas que provienen del intercambio de ideas. El objetivo es intentar ver lo que otros pueden ver, que uno no ve en lugar de tratar de forzar una única visión para que sea la única. Los coaches deben evitar el dogmatismo, manteniéndose abiertos y adaptables.

1.3.1.4. Seguridad en sí mismo.

Lozano (2008) afirma que la confianza nace del reconocimiento de haber obtenido resultados positivos al ayudar a otros a lo largo del tiempo. Es un elemento fundamental para el desempeño como coach, ya que proporciona la capacidad de actuar con naturalidad ante los obstáculos, consciente tanto de sus fortalezas como de sus limitaciones.

Entiende que no es posible saberlo todo, y esta falta de conocimiento no impacta negativamente en su autoestima.

a. Paciencia: es un símbolo de resistencia. Representa la fuerza necesaria para controlar la ansiedad y pertenece a quien, al comprender el desarrollo natural de los eventos en cualquier circunstancia, puede aguardar serenamente su evolución por el tiempo que sea necesario.

b. Consistencia: se manifiesta cuando hay una correlación clara entre las palabras y acciones de una persona, cuando lo que comunica verbalmente y lo que realiza son coherentes entre sí. Esta característica no se adquiere fácilmente; por lo general, una persona es consistente porque refleja aspectos fundamentales de su personalidad, relacionados con su esencia.

c. Coherencia: Abarca actuar de manera consistente en el tiempo; es

decir, hoy, mañana y siempre. Es el desarrollar una actitud con principios, ayudando en la consolidación de los vínculos.

Según Martí et al. (2014) la responsabilidad se descompone en la capacidad de responder y en la habilidad de elegir cómo puede uno reaccionar. Por otra parte, Pasek de Pinto (2015) los individuos proactivos comprenden y asumen esta responsabilidad al dirigir sus acciones a través de elecciones que son previamente pensadas que se fundan por valores sólidos, no por el ambiente ni por el capricho del momento.

Cuando se permite que el ambiente o el contexto determinado nos domine, es permitir que estos factores ajenos al determinismo y voluntarismo, en este caso, sean el resultado de una decisión, en este caso, una decisión deliberada o de omisión.

Según Martínez (2016) las personas reactivas, en contraste, son en gran medida moldeadas por el entorno, el físico o el social, y de su bienestar y acciones dependen de estos factores. Sin embargo, Urzúa y Jarne (2008) afirman que las personas proactivas delimitan hábitos emocionales y éticos; el clima o el ingenio social no condicionan la calidad de vida ni la producción. Ellos guían sus acciones por valores profundos, no por impulsos o circunstancias.

Aunque los estímulos externos pueden afectar a las personas proactivas, su reacción ante estos estímulos se basa en una elección consciente alineada con sus valores, demostrando que incluso en la presencia de influencias externas, la clave está en cómo decidimos responder.

1.3.1.5. Competencias Relacionales.

Según Burin et al. (2016) reflejan la habilidad para navegar eficazmente en contextos sociales.

1.3.1.6. Inteligencia emocional:

Según Cano y Zea (2012) son factores que permiten no solo identificar y entender las emociones ajenas, sino también controlarlas por el bien de uno mismo y por el bienestar de un entorno positivo.

De acuerdo a Rosa et al. (2014) este concepto puede ser caracterizado como la sabiduría en las relaciones o, en otro nivel de análisis, como las competencias sociales más elementales.

Estas competencias abarcan cinco áreas principales: autoconocimiento

emocional, regulación de emociones, automotivación, empatía y habilidades para gestionar las relaciones interpersonales.

1.3.2. Las Relaciones Interpersonales

Según Nieto (2017) son vínculos relativos o emocionales y se desarrollan entre las personas en el marco de ocupaciones. Por otra parte, Pulido y Herrera (2017) afirman que se trata del momento de la vida en que uno comienza a interactuar estrechamente con otras personas, ya sea como amigos o colegas, mientras se presenta un respeto mutuo hacia las opiniones y una disposición a aceptar opiniones relevantes.

También, se destaca la habilidad de colaborar hacia metas comunes, transformando el trabajo de lo cotidiano a lo enriquecedor tanto para uno mismo como para aquellos que lo rodean. Incorpora la habilidad de ver y comunicarse con las personas en un nivel sofisticado y con respeto mutuo mientras se construyen lazos de comunicación sólidos (Cifuentes, 2002).

¿De qué manera se relaciona con las personas?

Gonzales (2017) afirma que la interacción con los demás siempre es a modo de intercambio, se quiere ofrecer asistencia, pero también se desea recibir asistencia, y también se quiere hablar y ser escuchados, se busca comprender y que las opiniones sean valoradas a cambio. Asimismo Rubio y Varela (2016) afirman que las barreras en estas interacciones a menudo provienen de un complejo de inferioridad. Por otra parte, Acosta y Hernández (2004) afirman que a menudo, las deficiencias de autoestima y los fracasos en la autoeficacia llevan a tales problemas y una forma de abordarlos es comprendiendo y abrazando las cualidades que uno mismo posee ante las demandas de los demás: trata a los demás como te gustaría ser tratado. Finalmente Dávila (2013) afirma que a lo largo de la vida, desde el día que se viene al mundo hasta el día que se fallece, se comienza a establecer diferentes relaciones dentro de cada contexto, y a cada relación establecida viene consigo un vínculo diferente con su propio sentido. Estos vínculos se pueden explicar además cómo:

1.3.2.1. La familia.

Según Lacunza y Contini (2009) esto comprende el primer círculo social al que se pertenece, en el que se aprende a expresarse, asimismo desarrollar habilidades de comunicación. Asimismo Razeto (2016) el entorno familiar influye en cómo en las relaciones interpersonales: un ambiente áspero puede enseñarnos a relacionarnos con miedo y agresión, pero uno cálido y respetuoso nos permite articular nuestras ideas y sentimientos sin reservas.

1.3.2.2. *Los amigos.*

De acuerdo a Delgado (2016) afirma que a través de los amigos se logra construir experiencias sentimentales y comunicativas que llegan a ser completamente diferentes de las que se tiene cumpliendo el rol familiar. Por lo general, Martínez et al. (2014) se termina construyendo esos lazos afectivos con amigos con los que se tiene confianza, donde se comparte ideas y experiencias, igualmente los amigos son como los hermanos que deseamos.

1.3.2.3. *La pareja:*

Daguerre (2014) lo destaca por ser única en relación a las establecidas con familiares y amigos. En ella, Cruz y Hernández afirman que se da expresión al deseo de querer vivir nuestra vida junto a otra persona, conocerla profundamente y embarcarnos en un viaje juntos que esté impulsado por el amor y la dedicación.

1.3.2.4. *La comunicación en las relaciones interpersonales.*

Gómez (2016) afirma que Comunicarse es crucial en las interacciones interpersonales, ya que facilita el intercambio de pensamientos, experiencias y valores, así como la articulación de emociones y actitudes o el enriquecimiento de la comprensión mutua. Según Ruiz (2009) desde el momento en que se nace en esta sociedad, todas las interacciones, como la supervivencia y la maduración, giran en torno a la capacidad de socializar y comunicarse bien.

Tejera y Cardoso (2015) afirman que ser competente en relaciones interpersonales significa poseer y aplicar habilidades comunicativas adecuadas en diferentes entornos sociales en los que se está involucrado. Por otra parte, Sánchez y Bódalo (2002) manifiestan que debido a la alta demanda del tiempo de otras personas, la mayoría de nuestras necesidades se satisfacen. De acuerdo a Mora (2011) la necesidad misma que requiere la calidad de la comunicación y el orden relacional es una expectativa de satisfacción completa en relación con la interacción entre las personas.

1.3.2.5. *Formas de comunicación: no verbal y verbal.*

a. *No verbal*

Fajardo (2009) afirma que se realiza a través de señales, sonidos y otros que no utilizan lenguaje, por lo que no cuentan con una organización de

elementos jerárquicos que se puedan descomponer para su análisis.

Por otra parte, Gutiérrez (2007) Los otros modos comunicacionales no verbales entre seres son el empleo de luces, imágenes, sonidos, gestos, colores, etc; que para las personas se aromatizan con sistemas de símbolos como señales, banderas o cualquier otro tipo de recurso técnico visual. Rodríguez y Ridaó (2013) afirman que estos sistemas de signos fueron diseñados por personas para facilitar la comunicación, por tanto, todos tienen que estar de acuerdo sobre el significado que se les da.

b. Comunicación verbal

Arguedas (2010) afirma que representa un método vital para involucrarse y vincularse con otras personas; se logra hablando y escribiendo. Asimismo Montes de Oca (2014) manifiesta que el primer paso para una comunicación efectiva es superar la vergüenza a la hora de compartir los sentimientos junto a las experiencias y percepciones. Esto implica organizar los pensamientos con anticipación para que se sepa qué se va a decir y cómo se va a decir.

Es importante prestar atención a lo que se dice hasta el punto en que realmente importa escuchar hasta el final.

Además, es importante tener en cuenta varias cosas cuando hablamos con otras personas:

- Estar dispuestos a decir las cosas de manera simple y directa.
- Mantener contacto visual con la persona con quien hablamos para reforzar el interés en la interacción.
- Asegurar coherencia entre lo hablado y lo que transmitimos con nuestro lenguaje corporal.
- Evitar juzgar o socavar la comunicación de otros a través del escarnio o la ridiculización.
- No pretender ser algo o alguien que no somos, o presumir de conocimientos que no poseemos.

1.3.2.6. Relaciones interpersonales en el entorno social.

Cantorín (2014) manifiesta que en un entorno se caracteriza por su constante evolución, rapidez y falta de personalización, establecer conexiones con los demás y encontrarse a sí mismo a través de las relaciones, representa un desafío significativo. A pesar de ello, el aspecto interpersonal se destaca como

un elemento recurrente en diversas teorías sobre la madurez psicológica sugeridas por varios expertos. Según Richaud y Mesurado (2016) se enfatiza en la importancia de lo emocional y la capacidad para empatizar; Gómez et al. (2016) afirman que la relevancia de mantener relaciones cercanas con otros; identifica la conexión emocional con otros, la auto objetivación, el autoconocimiento y el sentido del humor como indicadores clave de madurez personal; desde un enfoque evolutivo dimensional, resalta el alocentrismo como un atributo esencial.

"La comunicación interpersonal es integral para el bienestar de cualquier persona. Es tanto un estigma de ser humano como un medio para satisfacer una miríada de otras necesidades. La competencia para relacionarse con los demás de manera significativa no debería medirse solo desde la perspectiva de cómo aborda la necesidad de uno, sino también desde la necesidad que ayuda a otros a satisfacer."

García y González (2000) argumentan que las relaciones son centrales en la existencia humana, no sólo como medios para alcanzar ciertos objetivos, sino también como fines en sí mismos. Como tal, se puede decir que ignorar el aspecto de las relaciones interpersonales no es una opción.

En tiempos recientes ha surgido una nueva disciplina que estudia la educación emocional. Muchos estudios han evidenciado la importancia de lo emocional en el desarrollo humano. Por ejemplo, Macías (2002) que menciona a Gardner con su teoría de las inteligencias múltiples, y Alviárez y Pérez (2009) que mencionan a Goleman con su teoría de la inteligencia emocional, magnifican los aspectos emocionales de la personalidad. Así pues, subrayan que el éxito de las personas ya no se basa principalmente en la inteligencia lógico-matemática, sino en las habilidades que una persona posea para gestionar sus relaciones interpersonales.

López y Richaud (2014) afirman que si tal afirmación se confirma, como sugiere la evidencia empírica; la conclusión es clara: acerca de lo que sí conviene a las nuevas generaciones enseñar, que son la resolución de conflictos, empatía en las relaciones entre personas, control de emociones y sentimientos, cambio de perspectivas y estrategias de comunicación. De esta manera, se estará preparado para lograr el éxito, para llevar un mejor nivel de vida.

Orcasita y Uribe (2010) afirman que la educación emocional fortalece el

bienestar social y personal, e influye en el aprendizaje que permite el desarrollar las habilidades cognitivas y emocionales que son esenciales para una integración personal efectiva y un crecimiento completo. Garcia (2012) reitera al autor mencionado, la educación emocional consiste en tener una visión positiva hacia la vida, facilita el desarrollo de competencias sociales, fomenta la solidaridad, es un estimulador de recursos, actitudes y valores que tienden a resolver problemas, fracasos, decepciones y, en definitiva, a la asertividad que enmarca de forma constructiva, cooperativa y contribuye a crear espacios de bienestar social.

Adicionalmente, Cornejo (2011) manifiesta que las relaciones interpersonales se consideran el contacto con otras personas en determinadas circunstancias, contextos y particularidades. Como su nombre sugiere, estas relaciones surgen entre dos o más personas, esto implica que una persona interactúa, de tal manera que esa otra persona que se introduce a su vida, lo está haciendo al mismo tiempo en que él introduce a esa otra persona a su vida. Por el contrario, Méndez y Ryszard (2005) certifican que las relaciones intrapersonales son aquellas que una persona mantiene consigo misma, para autorreforzarse y mantener su esencia como individuo.

Además, Molina y Pérez (2006) opinan que es posible describir las relaciones interpersonales como uno de los elementos más destacados en la vida de las personas: la interacción con sus semejantes en diversas situaciones, contextos y particularidades. Tal como su nombre lo sugiere acorde a Bonilla (2013) estas conexiones se forman entre dos o más individuos, lo que significa que una persona entabla una interacción con otra u otras, permitiendo que ese otro individuo entre en su vida al mismo tiempo que él mismo entra en la vida del otro. En contraste con Maristany (2008) las relaciones intrapersonales se refieren a las que una persona mantiene consigo misma con el propósito de fortalecer su propio yo individual. Según Yañez et al. (2010) las relaciones interpersonales, por tanto, representan un elemento fundamental en nuestras vidas, sirviendo no sólo como un objetivo en sí mismas.

1.3.2.7. Comunicación

Según Ybarra (2012) es la transferencia de información de una entidad a otra. Los procesos comunicativos consisten en interacciones que hacen uso de signos entre al menos dos partes que comparten un conjunto común de símbolos

y se rigen por normas semióticas similares.

1.3.2.8. Manejo de conflictos.

Según Martínez (2016) es una actividad dirigida a prevenir o controlar la escalada de un conflicto, con el propósito principal de reducir su destructividad y, en última instancia, llegar a una situación en la que sea posible alcanzar un acuerdo o resolver el conflicto en sí.

Según Montes et al. (2014) el término "gestión de conflictos" ha desarrollado un significado específico. En el caso de la gestión, Según Peralta et al. (2012) lo que se da es una escalada controlada debido a una serie de condiciones externalistas. En contraste con Manrique (2016) la gestión no tiene como finalidad procurar el cambio de las condiciones estructurales que dan origen a recorridos conflictos, ya muy complejos ni largos, ni siquiera se ocupa en tratar con las causas de esos conflictos. Acorde con Miranda (2016) la gestión es un concepto utilizable y constitutivo en el interés que compartan las partes en conflicto al menos muy básicos valores o bien forjas.

Tal como se ha dicho, según Butt (2007) es necesario que todos acuerden tener un mismo objetivo que es administrar el enojo y esto se logra optimizando la gestión, ya que al basarse en quien molesta o tiene furia evita recorridos violentos y furtivos que pueden volver a generar daño. Según Fuquen (2003) este tipo de conflicto lleva a una ordenación en donde el mismo se endurece, o es muy dificultoso al control de la violencia, a una donde es posible abordarlo y solucionarlo por medios más comunes como procesos legales o técnicas alternas a la disputa, como las negociaciones y actos de mediación, diciendo así que me estás diciendo y no me estás ordenando. Asimismo Martínez y París (2006) afirman que las revoluciones están convencidas de las lecciones del pasado, tales transformaciones normalmente conllevan profundos cambios en las dinámicas: entre las partes necesitadas de reconocimiento de violencia y de existencia, por ejemplo, de las dominantes que no reconocen la existencia de grupos subalternos. No obstante, Checa (2011) revela que la efectividad para transformar un conflicto depende ampliamente de su nivel de desarrollo. Por otra parte, Uribe (2015) revela que un conflicto está listo para ser resuelto cuando las partes implicadas comprenden que no pueden alcanzar una victoria a un costo razonable, o sea, cuando llegan a un punto muerto que resulta ser más dañino que provechoso para todos los involucrados.

Asimismo León (2016) afirma que la prevención y gestión de conflictos engloba una serie de tácticas y acciones diseñadas para prevenir la escalada de tensiones y convertir las dinámicas de enfrentamiento en interacciones fundamentadas en la colaboración y la confianza, buscando fomentar una coexistencia pacífica, justa y equilibrada.

Se puede definir el conflicto como la discrepancia en opiniones e intereses entre las partes con respecto a una situación o tema específico, involucrando pensamientos y acciones de las personas implicadas.

El término conflicto se emplea para describir dos o más situaciones hipotéticas mutuamente excluyentes, es decir, que no pueden coexistir al mismo tiempo.

1.3.2.9. Valores y actitudes

Según Restrepo y Sepúlveda (2016) el concepto de "valor" hace referencia a las cualidades que ciertos objetos o acciones poseen, lo que las hace preferibles o más coherentes con nuestros principios morales. Por otra parte, Salazar y Herrera (2007) manifiestan que los valores representan atributos que nos facilitan moldear el mundo y convertirlo en un lugar apto para vivir.

En este sentido, un valor es algo que tiene importancia para nosotros. Siguiendo la perspectiva de Rueda y Campos (2016), los valores pueden ser comunes dentro de una sociedad, pero también personales, permitiendo que lo que una persona considera valioso, pueda no tener importancia para otra.

Según las ideas de Rueda y Campos, los valores morales influyen en las normas de conducta que guían nuestro comportamiento en diversas situaciones.

Según Sanabria (2008) el ser humano nace en sociedad y sólo puede alcanzar su pleno desarrollo como persona en ese contexto. Por otra parte, Peña et al. (2017) la convivencia no es solo una necesidad, sino también una experiencia gratificante que permite a las personas compartir, comunicarse, expresar sus sentimientos y compartir sus deseos.

Para Vega y Dios (2006) ofrecer ayuda a los demás y ser conscientes de que no estamos aislados, teniendo la compañía de amigos, compañeros, colegas, hermanos y familiares con los que podemos establecer vínculos de variada intimidad, proporciona a las personas un sentido de optimismo y esperanza que les impulsa a seguir adelante en su trayectoria vital.

Castelo (2016) afirma que el mundo está lleno de personas maravillosas

y su presencia y proximidad crean una atmósfera de paz, pasión y optimismo. Tales individuos comparten su calma interior y ofrecen oportunidades de enseñanza.

Por otro lado, Carvajal y Caro (2009) manifiestan que la soledad y el silencio prolongado o la falta de comunicación destacan como una de las experiencias más difíciles para los humanos. Asimismo Vásquez y Núñez (2016) evidencian que la capacidad de convivir y comunicarse con otros es fundamental para el crecimiento personal, ya que este crecimiento está directamente relacionado con la capacidad de compartir.

1.3.2.10. Negociación

Velasco y de Gonzáles (2009) lo interpretan como el diálogo en el que se busca llegar a un acuerdo aunque se tengan necesidades conflictivas. Por otra parte, Parra (2012) asegura que ejercer la negociación va de la mano con crear un ambiente que promueva la cooperación y conexiones duraderas entre las partes involucradas. En cambio Aguirre (2017) menciona que abarca la capacidad de liderar, controlar una discusión, implementar planes y producir opciones que generen resultados beneficiosos.

Parra et al. (2010) manifiesta que la negociación resulta en un veredicto donde se tienen en cuenta con calma las opiniones propias y las de otros con el fin de cerrar acuerdos y obtener resultados preferidos mutuamente. Pérez (2009) lo describe como la capacidad de un líder para asistir cuando hay una diferencia de opinión o una idea entre las partes sugiriendo soluciones dentro de los límites de la autoridad y la equidad, actuando de acuerdo con las partes interesadas y desempeñando el papel de un negociador imparcial, evitando el efecto y el sesgo personal.

En esencia, Para Pérez (2015) la negociación implica el uso de procedimientos para resolver conflictos y crear entornos colaborativos con el fin de lograr acuerdos duraderos. Según Mejía (2012) las actividades involucradas en la negociación incluyen la preparación y planificación previas, el establecimiento de una dirección inicial y una relación inicial entre negociadores, la presentación de propuestas iniciales, el intercambio de información, la aproximación de posiciones divergentes y la conclusión de la negociación.

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Objetivo general

Demostrar que la aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Tabla 1

Contrastación de hipótesis

Estadística descriptiva de grupo					
RELACIONES INTERPERSONALES – 2017	prueba	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
	PreTest	67	67,72	2,366	,289
	PosTest	67	30,82	2,552	,312

2.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el pre experimental de un grupo intacto, utilizando para ello el pretest, la aplicación del programa y el postest.

Según Arias et al. (2015) es estrategia de investigación simple que busca evaluar el efecto de una intervención en un solo grupo (o individuos) sin un grupo de control, midiendo la variable antes (pretest) y después (postest) del tratamiento

GE O₁ X O₂

Dónde:

G.E. : Grupo experimental

O₁ : Pretest

X : Aplicación del Programa Pre experimental.

O₂ : Postest.

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

La población, conformado por 1050 participantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec San Marcos, Huari – 2017, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 2

Población

Cantidad	Participantes	Total
01	Director.	1050
01	Oficinista.	
01	Secretaria.	
506	Estudiantes	
477	Padres de Familia.	
04	Auxiliares de Educación.	
02	Auxiliar de Laboratorio.	
04	Personal de Servicios.	
37	Docentes por Horas.	
02	Docentes del Aula de Innovación	
01	Docente de Banda de Música	

2.3.2. Muestra

Estuvo conformada por 67 participantes, en el que se empleó el muestreo probabilístico, según la fórmula para hallar la muestra, se precisa que los estudiantes han sido representados por el Municipio Escolar (7), elegidos en votación universal; asimismo los padres de familia, representados por la Asociación (7), también elegidos por votación universal, para los demás integrantes de la comunidad educativa fueron considerados todos, por ser una menor cantidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Tamaño de Muestra
Unidad de análisis y muestra

Dónde:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$Z_{\alpha/2}^2 = 95\% = 1.96$$

$$e^2 = 5\% = 0.05$$

$$p = 50\% = 0.59 \text{ (Obtenido por muestra Piloto)}$$

$$1-p = Q = 0.41$$

$$N = 1050$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1050 \times 1.96 \times 0.59(0.41)}{(1050-1) 0.05^2 + 1.96 \times 0.59(0.41)} n = \frac{1050 \times 1.96 \times 0.59(0.41)}{(1050-1) 0.05^2 + 1.96 \times 0.59(0.41)} : 67$$

Tabla 3

Muestra

Cantidad	Participantes	Total
01	Director.	67
01	Oficinista.	
01	Secretaria.	
07	Estudiantes de Municipios Escolares.	
07	Padres de Familia.	
04	Auxiliares de Educación.	
02	Auxiliar de Laboratorio.	
04	Personal de Servicios.	
37	Docentes por Horas.	
02	Docentes del Aula de Innovación	
01	Docente de Banda de Música	

2.4. Materiales, técnicas e instrumentos

2.3.1. Materiales

A lo largo de la investigación se emplearon diferentes medios y materiales en dos fases, la primera fase que contempla la investigación de gabinete, se utilizó elementos como papel, bolígrafos, libros y revistas relacionadas con la investigación, así como una computadora e impresora. En la segunda fase, que consistía más en los actores del sistema, se usaron papelotes, plumones, cinta pegante, papel bond, cartulinas, etc.

2.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la Escala de Likert para evaluar actitudes en este estudio. Esta escala consta de un conjunto de enunciados o afirmaciones a los que se les solicita a los participantes su reacción.

2.3.3. Método de investigación

Se optó por un enfoque cuantitativo en este estudio, ya que la información crucial requerida se representa mediante valores numéricos. Para analizar estos datos de manera efectiva, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial para hallar relación entre las variables y presentar resultados sólidos y fiables. Durante la investigación, se emplearon los métodos científicos convencionales, incluyendo la inducción, deducción, análisis, síntesis, comparación e inferencia.

Sarduy (2007) manifiesta que la investigación cuantitativa recolecta y analiza los datos numéricos, sirve extraordinariamente bien para determinar tendencias y promedios, hacer estimaciones, establecer relaciones y llegar a conclusiones en torno a la población.

2.3.4. Tipo de investigación

Investigación aplicada: Según Ortiz (2015) esta investigación se centra la practicidad del conocimiento científico que ayuda a resolver problemas determinados que conllevan a mejorar los procesos o productos.

2.3.5. Nivel de investigación

Nivel explicativo: Se dice explicativo porque establece las causas de los fenómenos y está enfocado a responder las preguntas del ¿Por qué? y ¿Cómo? Según Díaz y Calzadilla (2016) el nivel explicativo busca precisar las causas del

problema y puede emplear diseños experimentales como no experimentales en los datos.

2.3.6. Procedimiento de captación de datos

La escala de Likert tiene 16 enunciados, con 5 opciones de respuesta: TDA (5), DE (4), I (3), ED (2), TED (1). Los ítems del 01 al 04 pertenecen a la dimensión de comunicación, del 05 al 08 a la dimensión de manejo de conflictos, del 09 al 12 a la dimensión de valores y actitudes y del 13 al 16 a la dimensión de negociación”, siendo su escala y baremo, aplicado de acuerdo al diseño de nuestra investigación, tal como consta en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Escalas valorativas

Escala	Comunicación	Manejo de Conflictos	Valores y Actitudes	Negociación
Bueno	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Regular	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Inicio	(0-3)	(0-3)	(0-3)	(0-3)

2.3.7. Análisis estadístico de datos

En la interpretación de la información, se utilizó la estadística descriptiva.

Esto incluye los siguientes pasos:

- Codificación de datos.
- Tabulación de datos.
- bases de datos.
- Diseño de tablas estadísticas.
- Gráfico de datos.

Para contrastar la hipótesis se aplicó la estadística inferencial, haciendo uso la prueba T de Student en el análisis de datos. Así, la referida prueba se realizó sobre los datos obtenidos después de aplicar el pre y postest a los integrantes de la I.E PACHACUTEC que eran parte de la muestra de estudio, con el objetivo de demostrar si la hipótesis planteada es válida.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

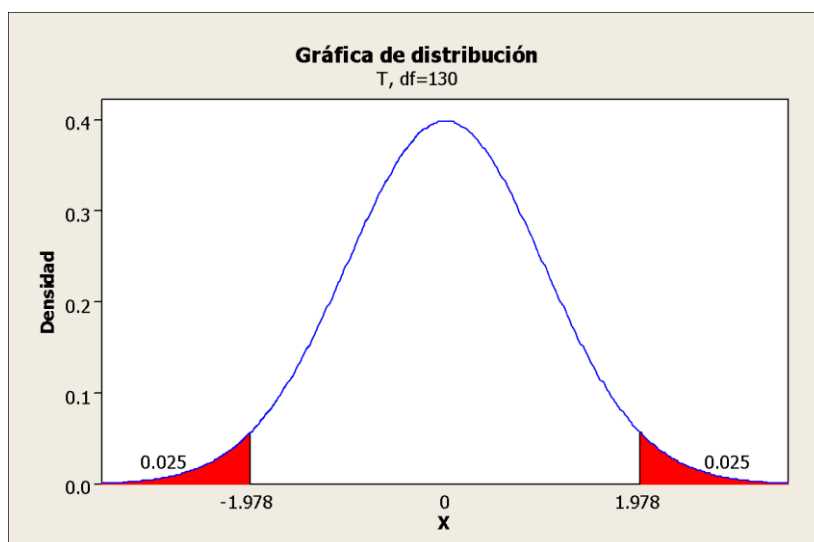
Objetivo General:

Demostrar que la aplicación del Coaching, influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Tabla 4

Prueba de muestras

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
RELACIONES INTERPERSONALES - 2017	Se asumen varianzas iguales	1,071	,303	86,77	132	,000	36,89	,425	36,05	37,73
	No se asumen varianzas iguales			86,77	131,25	,000	36,89	,425	36,05	37,73



Hipótesis Estadística del Modelo

Ho: La aplicación del coaching no influye significativamente las relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Ha: La aplicación del coaching influye significativamente las relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

Interpretación: La Tabla 4 muestra los resultados de la *prueba t* aplicada para determinar si la aplicación del Coaching influyó significativamente en la mejora de las relaciones interpersonales de los integrantes de la I.E. Pachacútec.

El resultado de la prueba de Levene ($F = 1.071$; Sig. = 0.303) indica que las varianzas son iguales, por lo que se asume homogeneidad. La prueba *t* arroja un valor $t = 36.89$ con $gl = 132$ y un *p*-valor (Sig. bilateral) = 0.000, el cual es menor que 0.05. Esto demuestra una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos comparados. El intervalo de confianza (95%) oscila entre 36.0 y 37.73, confirmando la existencia de un cambio positivo real. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. En conclusión, la aplicación del Coaching influyó significativamente en la mejora de las relaciones interpersonales de los participantes del estudio.

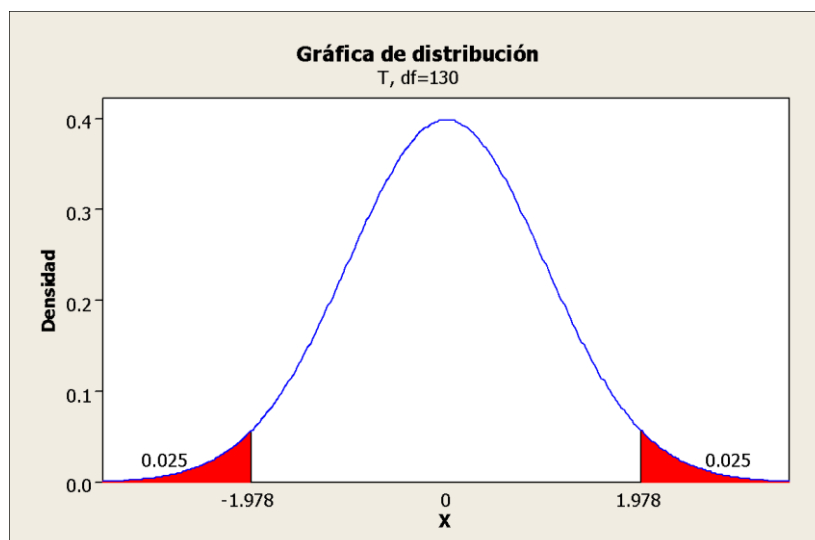
Objetivos Específicos:

Tabla 5
Prueba de Muestras

		Prueba de Levene de calidad de varianzas			Prueba t para la igualdad de medias				
		F	Sig.	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
COMUNICACIÓN	Se asumen varianzas iguales	87,061	,170	132	,009	11,343	,223	10,903	11,784
	No se asumen varianzas iguales			96,970	,006	11,343	,223	10,901	11,785
MANEJO DE CONFLICTOS	Se asumen varianzas iguales	5,869	,417	132	,007	5,313	,127	5,062	5,565
	No se asumen varianzas iguales			127,998	,009	5,313	,127	5,062	5,565
VALORES Y ACTITUDES	Se asumen varianzas iguales	82,551	,664	132	,007	11,090	,208	10,679	11,500
	No se asumen varianzas iguales			98,963	,009	11,090	,208	10,677	11,502
NEGOCIACIÓN	Se asumen varianzas iguales	,000	,996	132	,007	9,149	,161	8,831	9,468
	No se asumen varianzas iguales			131,914	,008	9,149	,161	8,831	9,468

O. Específico N° 01:

Aplicar el Coaching para la mejora de la Comunicación, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.



Hipótesis Estadística del Modelo

Ho: La aplicación del coaching no influye significativamente en la comunicación.

Ha: La aplicación del coaching influye significativamente en la comunicación

Interpretación: La dimensión comunicación obtuvo un valor $p = 0.009$ y una diferencia de medias de 11.343, lo que demuestra un cambio estadísticamente significativo tras la aplicación del Coaching.

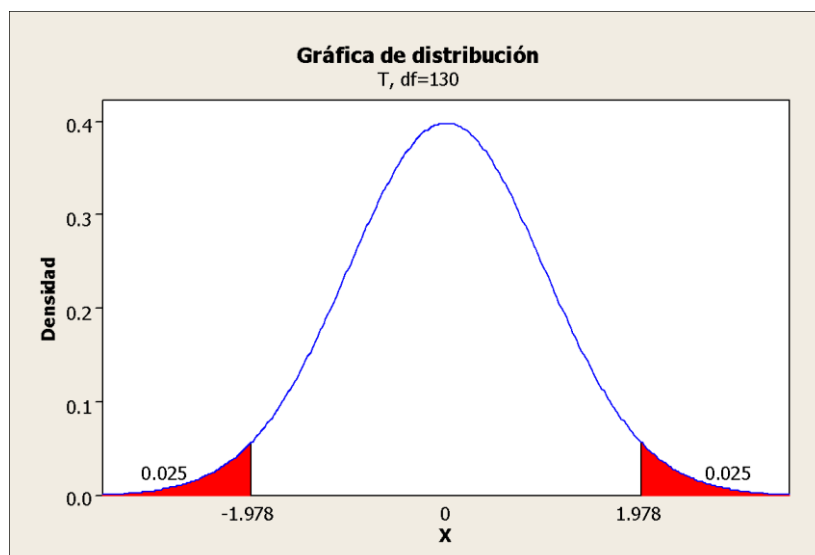
Esto indica que los participantes mejoraron su capacidad para expresar ideas, escuchar activamente y comprender a los demás.

El Coaching permitió desarrollar habilidades comunicativas asertivas, basadas en el respeto y la empatía.

El intervalo de confianza (10.903 – 11.785) confirma una mejora constante. Por tanto, se concluye que el Coaching fortaleció la interacción y el entendimiento interpersonal dentro del grupo.

O. Específico N° 02:

Aplicar el coaching para la mejora del Manejo de Conflictos, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.



Ho: La aplicación del coaching no influye en el manejo de conflictos de la Institución.

Ha: La aplicación del coaching influye en el manejo de conflictos.

Interpretación: Con un valor $p = 0.007$ y una diferencia de medias de 5.313, se evidencia que el Coaching generó una mejora significativa en el manejo de conflictos.

Los participantes aprendieron a afrontar desacuerdos de forma constructiva, evitando reacciones impulsivas o agresivas.

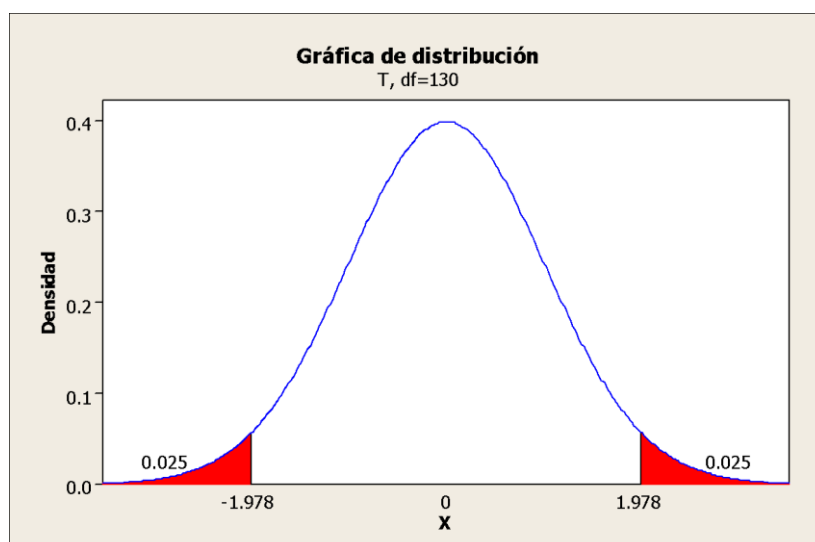
El proceso de Coaching promovió la empatía, la autorreflexión y el diálogo como medios para resolver problemas.

El intervalo de confianza (5.062 – 5.565) demuestra estabilidad en los resultados.

Se concluye que el programa ayudó a fortalecer el control emocional y la negociación positiva en situaciones de tensión.

Objetivo Específico N° 03:

Aplicar el Coaching para la mejora de la práctica de Valores y Actitudes, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.



Hipótesis Estadística del Modelo

H_0 : La aplicación del coaching no influye en la práctica y actitudes.

H_a : La aplicación del coaching influye en la práctica y actitudes.

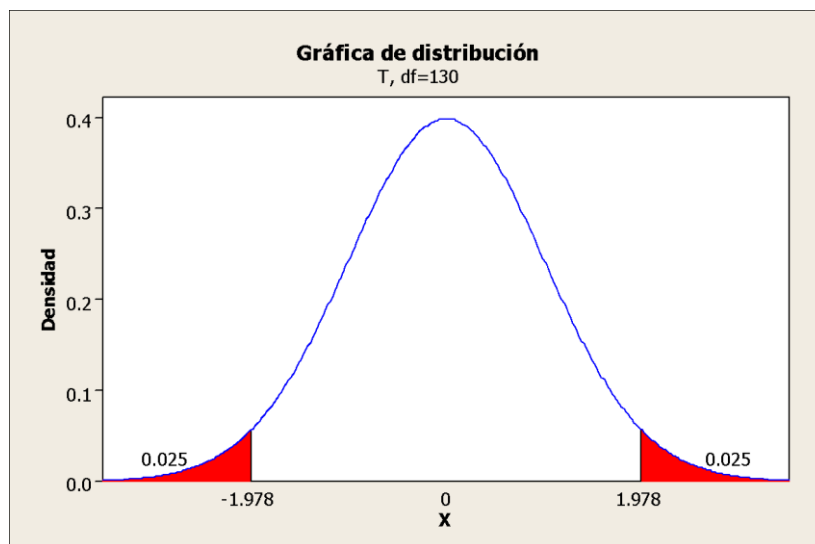
Interpretación: En esta dimensión, el valor $p = 0.007$ y la diferencia de medias = 11.090 reflejan un cambio altamente significativo. Los integrantes desarrollaron actitudes más cooperativas, éticas y solidarias, promoviendo relaciones basadas en el respeto mutuo.

El Coaching permitió internalizar valores como la honestidad, responsabilidad y tolerancia, esenciales para la convivencia escolar.

El intervalo (10.679 – 11.500) confirma la consistencia del avance obtenido. Por ello, se concluye que el Coaching influyó positivamente en la formación de valores personales y sociales de los participantes.

O. Específico N° 04:

Aplicar el Coaching para la mejora de la Negociación, en los Integrantes de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.



Hipótesis Estadística del Modelo

H_0 : La aplicación del coaching no influye en la negociación.

H_a : La aplicación del coaching influye en la negociación.

Interpretación: La dimensión negociación presentó un valor $p = 0.007$ y una diferencia de medias de 9.149, lo que indica una mejora significativa.

Esto demuestra que los participantes aprendieron a buscar acuerdos y soluciones justas, priorizando el entendimiento mutuo.

El Coaching fortaleció la escucha activa, la empatía y la cooperación como herramientas de negociación efectiva.

El intervalo (8.831 – 9.468) confirma la estabilidad del efecto logrado.

Se concluye que el Coaching potenció la capacidad de resolver discrepancias de manera pacífica y colaborativa.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación cuantitativa dentro de la I.E Pachacútec demostró que la utilización de la técnica de coaching mejoró en alto grado las relaciones interpersonales entre los miembros. Todos los datos anteriores nos permiten concluir que la diferencia de medias (36.89) se encuentra dentro del intervalo de aceptación (36.05 y 37.73) y como resultado, se tienen comprobadas las hipótesis donde se sostiene que el coaching tiene efecto positivo en las relaciones interpersonales en dicho contexto. Estos datos son importantes porque muestran el nivel de desarrollo del coaching en el ámbito educativo.

Estos hallazgos se alinean con la revisión de la literatura mencionada y otros estudios que han demostrado que el coaching mejora los indicadores en diversos contextos. Sime (2007) encontró que la actividad de coaching mejora la comunicación y la conducción de conflictos en las organizaciones. Del mismo modo, Goldsmith. (2007) apuntaron que las relaciones interpersonales y habilidades de negociación podrían ser mejoradas por el coaching. Dado el enfoque diferente de este estudio, se proporciona evidencia empírica concreta en el área de recuerdos, que muestra cuán importante y adecuado es el uso del coaching para mejorar la efectividad de la dinámica escolar.

La mejora de la comunicación fue uno de los aspectos que más se destacó en este estudio. Los participantes afirmaron que existió mayor claridad y efectividad en las interacciones de rutina. La comunicación efectiva es importante en el contexto educativo porque ayuda a entender mejor, a minimizar confusiones y a llevar a cabo tareas en grupo. Esto indica que el coaching puede ayudar a los educadores y a los estudiantes a tener más recursos para comunicar ideas y resolver problemas de manera más positiva.

El coaching también ayudó a mejorar sus técnicas de manejo de conflictos. La constructividad en la gestión de desacuerdos es importante para garantizar que haya un entorno propicio para el aprendizaje. Los resultados mostraron que los participantes podían ir más allá de los desacuerdos y podían buscar acuerdos que benefician a todos, este tipo de acciones ayudan a disminuir la tensión y favorecen la cohesión.

La presente muestra que el coaching contribuye a promover los valores, actitudes, respeto, empatía y la responsabilidad, las cuales son importantes en la constitución de una

comunidad educativa sana y digna. Fomentar actitudes que son deseables puede permitir la mejoría de un clima que resulta ser más acogedor y orientado al apoyo para que cada uno se sienta apreciado.

La negociación mostró una mejora significativa entre los participantes. Este entorno educativo requiere manejo de conflictos y elaboración de acuerdos, lo que requiere habilidades de negociación. Esta área de mejora podría significar que el coaching fue efectivo para ayudar a los participantes a desarrollar estrategias de manejo de conflictos.

Las implicaciones de los hallazgos en este estudio tienen consecuencias prácticas. Por ejemplo, en entornos educativos, un programa de coaching puede ayudar a perfeccionar las relaciones interpersonales y el clima escolar. Esto podría hacerse en muchas áreas, incluyendo el gozo y la tranquilidad de docentes y estudiantes, el rendimiento académico y el éxito de la escuela. Las instituciones educativas también podrían querer ofrecer coaching como parte de sus programas de desarrollo profesional y bienestar.

Desafiante como pueda parecer, este estudio tiene implicaciones para futuras investigaciones. La muestra fue considerable, pero estuvo limitada a una institución educativa y, por lo tanto, puede limitar la transferencia de los resultados. Además, el diseño pre-experimental no permite hacer afirmaciones definitivas sobre la causalidad, aunque se considera un enfoque de regresión. El tamaño de la muestra indica que hay una necesidad de investigación cuantitativa en esta área.

Investigaciones futuras podrían extender este estudio a otras instituciones educativas y a otros entornos para verificar la precisión de estos hallazgos. Además, sería interesante estudiar el impacto potencial del coaching en las relaciones interpersonales a largo plazo y ver cómo diversas formas de coaching podrían adaptarse a diferentes necesidades educativas. Más ampliamente, la investigación podría mejorarse introduciendo métodos mixtos con el fin de producir comprensiones más ricas de los procesos y mecanismos que median los efectos del coaching.

Para resumir, el uso del coaching ha demostrado ser un recurso valioso para promover relaciones interpersonales en la comunidad educativa. Estos hallazgos apoyan el argumento a favor de la introducción de programas de coaching como parte de las estrategias de desarrollo institucional y profesional en el sector educativo. Al mejorar la

comunicación, el manejo de conflictos, los valores y las habilidades de negociación, el coaching puede contribuir significativamente a crear un ambiente escolar más positivo y productivo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: PROGRAMA EXPERIMENTAL COACHING PERSONAL

I. PARTE INFORMATIVA:

1.1.Unidad de Gestión Educativa Local – Huari.

1.2.Institución Educativa : Pachacútec

1.3.Lugar : Huaraz

1.4.Nivel : Secundario

1.5.Responsable : Edward Francis Maldonado De La Cruz

1.6.Año : 2017

1.7. Número de sesiones : 10 sesiones

1.8. Tiempo de duración de cada sesión : 90 minutos

II. FUNDAMENTACION:

El propósito del programa es hacer que los participantes noten la importancia del coaching, tengan un autoconcepto adecuado y utilicen técnicas para fortalecerlo, se reconozcan a sí mismos, aceptando sus debilidades y limitaciones como un requisito para su desarrollo profesional y personal, y se den cuenta y apliquen adecuadamente sus sentimientos con una actitud positiva hacia en sus vidas diarias. Además, ayuda a promover la autoconfianza y la confianza. Elevar su autoestima y promover la confianza y el valor propio de cada participante, finalmente haciendo que los participantes identifiquen qué objetivos les gustaría lograr, así como entender por qué establecer objetivos es vital para el éxito.

III. OBJETIVOS:

3.1. General:

Reconocer la importancia del coaching con el fin de conseguir la imagen personal adecuada, aplicando herramientas orientadas a mejorar el crecimiento personal y profesional.

3.2. Específicos:

- Descubrir las bases teóricas e importancia del coaching.
- Aprender a identificar los pensamientos incorrectos y cómo superarlos.
- Promover una visión positiva y realista de uno mismo y sus propias posibilidades.
- Practicar la autoconciencia y la autorrevelación a los demás.
- Propiciar la aceptación de las debilidades y fortalezas para reconstruir la autoestima.
- Promover y ofrecer valor en la confianza de cada uno de los participantes.

IV. MATRIZ DE CAPACIDADES:

VARIABLES	SUJETO	CAPACIDADES	CONOCIMIENTOS	VALORES
Coaching	Integrantes de la Comunidad Educativa “Pachacútec” – San Marcos.	● Reconoce la importancia del coaching. ● Identifica sus debilidades y fortalezas para reconstruir su autoestima. ● Reconoce la seguridad y la autoconfianza, así como la confianza en los demás. ● Promueve la confianza y valoración personal. ● Identifica los objetivos a alcanzar. ● Reconoce la relevancia de trazar metas para lograr el éxito.	<u>Coaching</u> ● Definición ● Autoestima positiva y negativa. ● Tipos: ● Componentes ● Importancia ● Influencias ● Familiares ● Sociales ● Escolares ● Indicadores de autoestima <u>Metas</u> ● Motivación personal ● Involucramiento ● Capacidad de cambio ● Gestión emocional ● Gestión ● Pasos para lograr los objetivos con éxito.	● Respeto: ● Cumple las normas de convivencia. ● Responsabilidad: ● Sentido de organización. ● Solidaridad: ● Disposición mutua y colaborativa. ● Tolerancia: ● Disposición asertiva y empática.

V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

ACCIÓN ESTRATÉGICA	DIMENSIONES	SESIONES	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA									
TALLERES “Coaching”	Valores y actitudes	“Conociéndome”	Reconocer la importancia de reconocerse a sí mismo.	Prueba de entrada “AUT” Conocimiento de sí mismo.	90min	Edward Francis Maldonado De La Cruz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							x									
	Manejo de conflictos	“Descubriendo pensamientos erróneos”	Aprender a desenmascarar los pensamientos erróneos y cómo vencerlos.	Una hoja “Los 10 mecanismos para crear pensamientos erróneos” Hojas de casos (cambiando mis pensamientos erróneos).	90min	Edward Francis Maldonado De La Cruz		x								
	Valores y actitudes	“El autoconcepto”	Fomentar una visión realista y positiva de sí mismo / a y de las propias posibilidades.	Hojas “El autoconcepto” para cada participante.	90min	Edward Francis Maldonado De La Cruz			x							
	Valores y actitudes	“Aceptación de la figura corporal”	Identificar el grado de aceptación de la figura corporal y de sus partes.	Hojas “Aceptación de la figura corporal”	90min	Edward Francis Maldonado De La Cruz				x						
	Comunicación	“Anuncio publicitario de uno mismo”	Ejercitar la autorrevelación hacia los demás.	Reflexiones finales” “Anuncio publicitario de uno mismo”.	90min	Edward Francis Maldonado De La Cruz					x					

VI. ESTRATEGIAS:

- Técnicas de participación: propuesta de ideas y escenificación.
- Presentaciones orales.

VII. EVALUACION:

7.1. De objetivos:

❖ Ejecución de prueba de entrada y salida “AUT”, con los siguientes indicadores:

- Autoaceptación
- Expresión de resentimientos
- Fortalecimiento
- Metas,

❖ Criterios de exclusión:

- Inasistencia a más de dos sesiones.
- No realiza las tareas dejadas en casa.
- Falta de participación durante la sesión.
- No cumplimiento de las reglas del grupo.

7.2. De actitudes del participante:

- ❖ Ser puntual, participativo durante todas las sesiones y solidaridad entre los integrantes del grupo.

VIII. RECOMENDACIONES:

atender las necesidades de los participantes para alcanzar su mejor rendimiento. Ejercer control evaluativo de los participantes en las sesiones.

SESION N° 1:
“CONOCIENDONOS”

1. PRESENTACIÓN: El presentador facilita una técnica introductoria que permite a cada participante presentarse de la manera en que les gustaría ser presentados.
2. ¿CUÁLES SON LAS EXPECTATIVAS DEL TALLER?: Plantean sus expectativas.
3. REGLAS A SEGUIR DEL GRUPO: Se les explica la necesidad de contar con reglas en el grupo, para evitar malas interpretaciones, lo referente al horario, las asistencias, el cumplimiento de actividades, entre otros aspectos.
4. EL REFRÁN: se realiza la dinámica “los refranes”
5. APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTRADA
6. GENERACIÓN DE IDEAS: los participantes propondrán sus propias ideas sobre el tema (autoestima).
7. EXPOSICIÓN: breve descripción el tema
8. TÉCNICA: CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO: Esto implica repartir hojas en las que cada uno responde según las pautas dadas.
El facilitador reparte un cuestionario autoexplicativo a los encuestados denominado "conociéndome" y solicita que completen de manera honesta e individual. Luego, el guía los divide en grupos pequeños de 4 y les pide que expliquen sus emociones y opiniones detrás de su respuesta anterior. Después de esto, el facilitador recopila la retroalimentación de los grupos pequeños y lleva a cabo una discusión de resumen sobre el objetivo del trabajo.
9. RELATO-VIVENCIA: Se comparte el relato de lo que escribe en su hoja, asimismo dirán las dificultades en la parte de preguntas de autoconocimiento. El facilitador utilizará la técnica participativa y/o humanista de acuerdo con lo particular.
10. CONCLUSIONES: después de experimentarlo, el equipo plantea las ideas mediante las intervenciones de los demás.
11. TAREAS - PARA CASA: se solicita que escriban en un papel, 4 cualidades que poseen y 3 defectos.



DINÁMICA EL REFRAN

Materiales:

Cartillas con fragmentos de refranes populares, es decir, cada refrán se divide en dos cartas, una tiene el principio y la otra el final.

Desarrollo:

Esta dinámica se utiliza junto con una presentación en parejas. Las cartillas se distribuyen entre los participantes y buscan a la persona que posea la otra parte del refrán, de modo que se dividan y se transmitan información mutuamente, por ejemplo: el nombre del otro, la edad, alguna cualidad de uno mismo, miedos, etc.

Ejemplo:



EXPOSICIÓN BREVE: ¿A QUÉ LLAMAMOS AUTOESTIMA?



- Es el juicio de la persona hacia uno mismo.
- Cada persona se tiene que tener en cuenta y evaluarse a sí misma. Todos nosotros tenemos, por ejemplo, una autoestima suficiente o deficiente, una autoestima de igualitarismo de la que ni siquiera somos conscientes.
- Es importante desarrollarla de la manera más honesta y constructiva posible para que seamos capaces de entender y valorarnos adecuadamente, así como nuestras debilidades, aceptarlas y tratar de superarlas tanto como sea posible.

¿CONOCE EL AUTOESTIMA?

- a) El autoconcepto (imagen personal de sí mismo y el mundo que lo acompaña) tiene dos dimensiones según yo: ser competente (ser capaz de atender sus propias necesidades) y ser sexual (involucrarse sexualmente con otros individuos).
- b) La autoaceptación (tener un yo del cual no se debe sentir vergüenza ni ocultar, implica disposición para rechazar la negación.).

EFFECTO PYGMALIÓN

Interacción social que refleja las expectativas positivas o negativas de una persona que tiene influencia sobre otra con la cual interactúa. El efecto culmina en la autoevaluación, debido a las expectativas positivas o negativas; participarán en la comunicación del Pigmalión el receptor, y si el receptor considera y acepta las evaluaciones, a menudo recibe refuerzo positivo o negativo de su autoevaluación, que a su vez es eficaz en el desarrollo de la persona.

¿CÓMO INFLUYE LA AUTOESTIMA EN LA VIDA COTIDIANA?

1. En pensamientos, sentimientos y acciones que emprendemos.
2. En el comportamiento.
3. En el aprendizaje.
4. En las relaciones y su influencia en éstas.
5. En la creación y la experimentación.

SEÑALES DE BAJA AUTOESTIMA

1. Aprender con poco esfuerzo, porque se dice a sí mismo que no puede o el reto es demasiado grande.
2. Piensa que no tiene lo necesario para afrontar determinadas experiencias y entornos de enseñanza que le resultan complejos.
3. Desde un lugar de victimización, obtiene costumbres de criticar a otros, de sentir envidia y de insatisfechos.
4. Cuando se presenta un inconveniente, traslada la responsabilidad a las circunstancias, a las otras personas y siempre encuentra excusas ante sí mismo.
5. Desconfía de enfrentarse a la crítica externa.

6. Excesiva autocrítica, tendiente a generar un estado en el tiempo de desposesión al aplicar la crítica.
7. Respuesta desmesurada a la crítica, que le genera una vivencia de malestar y provoca sentimientos duraderos contra quienes le critican.
8. Indecisión de tipo crónico, no por situación de poca información, sino por temor a equivocarse.
9. Exceso de anhelos por satisfacer a otros; 'no' es una palabra que no dice porque no quiere desagradar y perder el favor del solicitante.
10. Autoexigencia de hacer "todo" casi siempre a la perfección, y aquellas cosas que los intenta no lo logran en la perfección deseada, de la culpa se siente mal.
11. Culpabilidad neurótica: es alguien que actúa con una moralidad neo absurda como en otras palabras, se culpa en exceso por hacer las cosas mal y nunca se perdona completamente.
12. Hostilidad generalizada, sentimientos que están clínicamente irritados tanto que se puede explotar fácilmente por cuestiones triviales.
13. Actitud supercrítica: es raro que alguien evite la complacencia ingrata.
14. Sentimiento depresivo: una fuerte tendencia a ver lo peor en todo, incluyendo la vida, el futuro y uno mismo, junto con una disminución general del placer en vivir y estar vivo.



CONOCIENDOME

FÍSICO:

Mencionar 5 cosas que me gustan:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Mencionar 5 cosas que no me gustan:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....



PSICOLÓGICO:

¿Las situaciones en las que demuestro mis conocimientos?

-
-
-
-

¿Mis miedos?

-
-
-
-

ESPIRITUAL:

¿Instante en que he comprendido mi esencia no material?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Instante en que he conectado con mi ser interior?

.....

.....

.....

.....

.....

¿Momento de paz, felicidad y plenitud?

.....

.....

.....

.....

.....

SOCIAL:

¿Forma en la que muestro mi disposición a colaborar?

.....

.....

.....

.....

¿Prejuicios en mis relaciones?

.....

.....

.....

.....

¿Personas que me molestan?

PROFESIONAL:

Dos experiencias con éxito alguno:

.....

.....

.....

.....

.....

Dos experiencias sin éxito:

.....

.....

.....

.....

¿Trabajo grupal o individual?

.....

.....

.....

.....

.....

SESION N° 2

DESCUBRIENDO PENSAMIENTOS ERRÓNEOS

1. **TAREA:** Se presenta la tarea en consecuencia y luego harán comentarios. Esto será seguido de un comentario sobre el objetivo de la lección.
2. **DINÁMICA:** “yo soy así”
3. **MECANISMOS EQUÍVOCOS:** Se informa al grupo sobre la hoja de trabajo y se les menciona que será traducida al inglés. Para ello, se dividen en equipos de trabajo. Cada equipo recibe una hoja de caso y en esa hoja intentan encontrar cualquier suposición falsa que se presente con diferentes escenarios, escribiendo en cada burbuja de diálogo una suposición positiva alternativa.
4. **RELATAR VIVENCIA:** Ahora cada persona compartirá su experiencia sobre lo que escribe en el papel y dirán cuántos tuvieron un inconveniente y cuántos no.
5. **CONCLUSIONES:** Después de que el grupo haya tenido su experiencia, describirán sus conclusiones a través de la actividad de lluvia de ideas.

DINÁMICA: “YO SOY ASI”

MATERIALES:

Papel, lápiz, lápiz de color, tijera, goma, revista, periódico, etc.

TIEMPO: 30 minutos

PROCEDIMIENTO:

El facilitador provee a cada asistente del material necesario y se les solicita que realicen un afiche en donde pongan dibujos, frases, figuras, etc. O cualquier otra cosa que la imaginación les pueda permitir, en el que se representen cómo persona. La descripción será acompañada por los siguientes rasgos: la personalidad, intereses, preferencias, pasatiempos, habilidades, valores, etc.

Al finalizar la actividad, los afiches son presentados al grupo y se establece una discusión sobre los mismos.

RECOMENDACIONES:

Es relevante que durante la muestra de los afiches, el presentador genera ambiente de confianza y respeto, en la que se destacan las virtudes de todos los participantes y se tomen las debilidades de manera positiva.

MECANISMOS PARA CREAR PENSAMIENTOS ERRÓNEOS

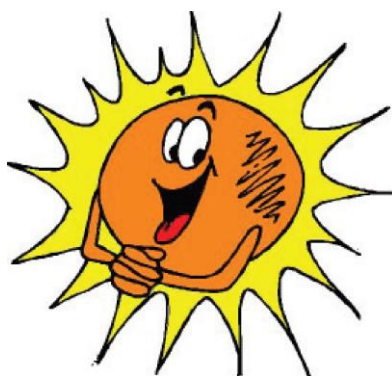
Mecanismos	Definiciones	Postulados
Generalización apresurada.	Generar suposiciones erróneas a partir de un hecho específico.	Todo el mundo.. Siempre.. Nadie...
Designación .	Llevar a cabo afirmaciones para generar autorreflexión distorsionada.	Soy un.. Soy muy...
Negatividad.	Ver las cosas fijándose en la parte negativa.	Esto no es correcto....
Pensamiento polarizado	Ver las cosas buenas o malas.	Soy por completo.. Es por completo...
Autoculpa.	Sentirse culpable o no	Siempre lo malogro todo...
Personalización	Creer que hay un impacto personal.	Seguro que ha hablado de mí...
Planificación	Los otros ven cosas diferentes como si fuera yo.	Por qué no trabajamos...,
Exceso de control.	Creer tener todo bajo control.	Puedo con todo...
Falta de control.	Creer que no tengo control.	No puedo hacer nada...
Juicio emocional	Valorar la realidad según el sentimiento	No me gusta para nada...

Cómo superarlos:

- Usar frases despectivas como: no, mentira, cállate, para este disparate y no es cierto... para romper la opinión considerada.
- Exponer el mecanismo.
- Hacer análisis realistas e integrados que consideren el realismo en sus aspectos universales y los factores motivadores que dan forma y producen esa realidad.
- Pensamiento positivo, buscando interpretaciones positivas de los eventos.
- Autoafirmación realista pero optimista de nuestro valor personal y nuestras habilidades.

CAMBIANDO MIS PENSAMIENTOS ERRONEOS

- 1) Me he entretenido en decir que he empapado a mi compañera Sofía con harta cantidad de Coca Cola en una fiesta mientras me quedo callado en el fondo a no participar. Soy un gafo porque la verdad me incorporé y estropeo todo lo que toco.
- 2) Efectivamente, esa es mi clase y estilo de contabilidad. Pero para suspender tres asignaturas, uno tiene que luchar. Nunca conseguiré hacer algo si a los profesores les caigo mal.
- 3) Los tiempos han cambiado, recuerdo suplicar que no revelaran mi secreto y ahora llega a todos los rincones del universo en cuestión de segundos.
- 4) He solicitado apoyo para el trabajo y me dijo que no hay disponibilidad.
- 5) Los muchachos me molestan y tolero para no ser golpeado. No sé qué hacer.. No me siento bien
- 6) Mi nariz es grande y horrible, ¿Qué chico me mirara con ese defecto?
- 7) Esta vez no paso la evaluación. Soy una pérdida y no me acuerdo de nada. Ya ves que no pasa.
- 8) Pedro se rió de mí. Parezco un payasin. Nadie deja de burlarse de mí.
- 9) Soy hermosa y me siguen los chicos. El placer sexual no me gusta. Seguro que engordas y no se fijarán en mí. Así nunca podré hacer “guarrerías” con los muchachos.
- 10) No pude resolver los problemas de “matemática”. No sé desarrollar los ejercicios.



SESION N° 3 EL AUTOCONCEPTO

1. DINÁMICA: “como me ven, como me veo”
2. EL AUTOCONCEPTO: Cada integrante tiene que expresar en una cara de la hoja “El autoconcepto” y escribir cómo se perciben a sí mismos. Ellos leen estas oraciones a cada uno de sus compañeros, los cuales intentan encontrar algunas creencias incorrectas, mostrarles algunos atributos positivos y fortalecer sus características.
3. RELATO DE VIVENCIA: el participante relata su experiencia de lo que sintió en ese momento y el impacto que tuvo en él.
4. CONCLUSIONES: se darán las conclusiones según las ideas de los participantes.



DINÁMICA: “COMO ME VEN, COMO ME VEO”

MATERIALES:

Hoja en blanco, lápices y cinta adhesiva.

PROCEDIMIENTO:

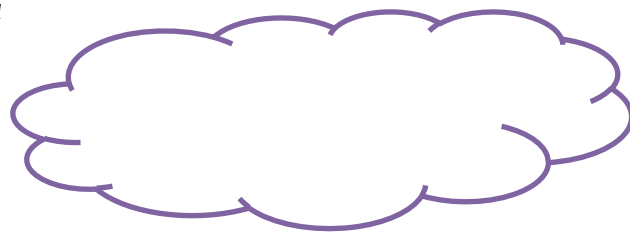
El facilitador pasa dos hojas de papel a cada jugador. En la primera hoja les pide que enumeren tres cualidades que los describan. La segunda página debe estar pegada a la espalda. Cada persona tiene que escribir una característica de otras personas en la hoja que deben pegar en su espalda. Cuando todos terminen esto, se les pide que miren lo que escribieron en sus papeles y evalúen si alguna de estas cualidades los describe, mirando la búsqueda de ser lo que describieron sobre sí mismos. Después de eso, los participantes hablan sobre la experiencia del ejercicio..

RECOMENDACIONES:

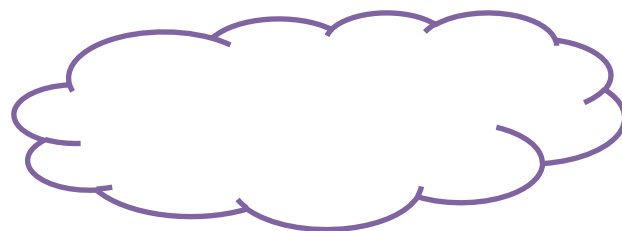
El guía debe observar que, lo que se escriba en la hoja de los participantes sea positivo.

EL AUTOCONCEPTO

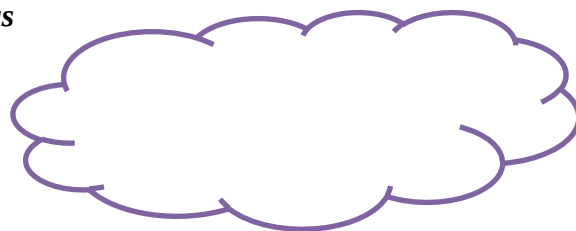
*Como es mi relacion
con mi familia*



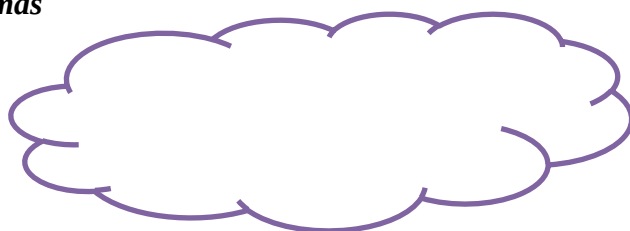
*Como me siento
en la escuela*



*Como intercatuo
con las personas*

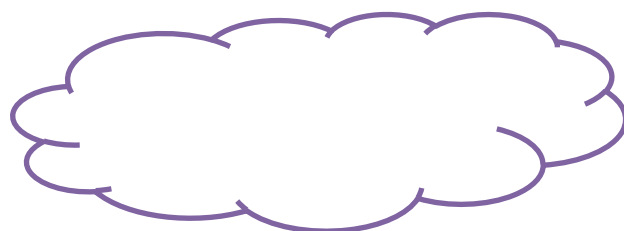


*Como
me ven los demás*

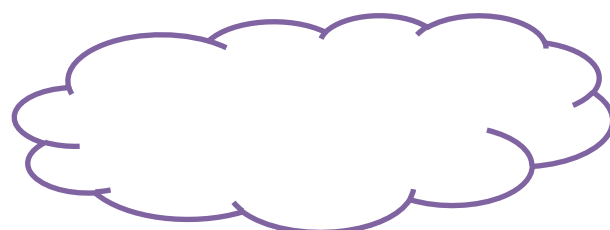


Cosas de mi que me

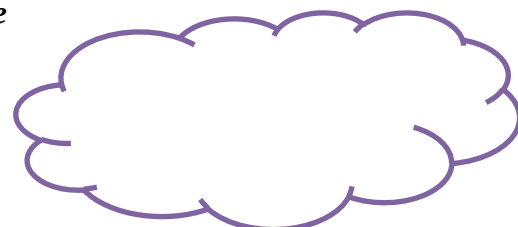
desagradan



*Cualidades que aprecio
en mi*



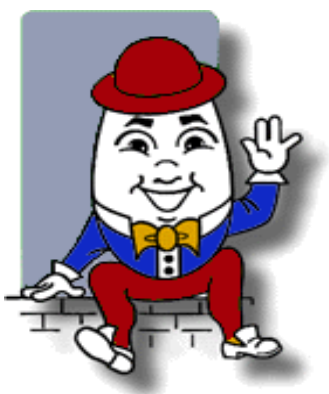
*En relación con mi presente
y futuro*



SESION N° 4

ACEPTAR LA FIGURA CORPORAL

1. **ACEPTACIÓN:** Explicación breve de la figura corporal.
2. **EJERCICIO:** se les entregará la hoja de “aceptar la figura corporal” y se les dará todo el tiempo necesario para que lo llenen.
3. **LLUVIA DE IDEAS:** se les pedirá que comenten si se les hizo muy fácil llenarlo o si fue muy difícil y que es lo que sintieron al darle un valor a cada parte de su cuerpo.
4. **CONCLUSIONES:** el facilitador dará a conocer cuán importante es todo nuestro cuerpo y que pasaría si nos faltara algún miembro físico que poseemos.
5. **TAREA-CASA:** A cada participante se le pide que realice un ejercicio en casa: Observarse y explorarse el cuerpo desnudo frente al espejo del baño y evaluar del 1 al 10, la aceptación de las partes del cuerpo, para que puedan compararlo con lo que llenaron en casa (¿Habrá diferencias al verse en el espejo?).



ACEPTACIÓN DE LA FIGURA CORPORAL

Tras exploración táctil y observación en el espejo:

1) Respondo las siguientes preguntas:

- ¿Soy alto o bajo?
- ¿Mi espalda y perfil es?
- ¿Mi cabello tiene?
- ¿Mi cuello tiene?
- ¿Mis hombros y pechos son?
- ¿Mi abdomen es?
- ¿Mis genitales tienen?

2) Del 1 al 10. Nivel de aceptación de las partes de la figura corporal:

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Ojo									
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Hombro									
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

SESION N° 5

“ANUNCIO PUBLICITARIO DE UNO MISMO”

- 1) VERIFICACIÓN DE LA TAREA: Cada participante comenzará presentando su tarea y después dará un breve comentario.
- 2) PUESTA: Reforzamiento de las acciones con sentido positivo. Se explica la hoja del ejercicio
- 3) EJERCICIO: Cada participante será invitado a escribir un anuncio sobre sí mismo basado en las cualidades positivas requeridas e impresionar a los jueces con sus capacidades y habilidades.
- 4) LLUVIA DE IDEAS: cada participante leerá en voz alta su anuncio.
- 5) RELATO DE VIVENCIA: los participantes manifestaron cómo se sintieron, si se les hizo muy fácil o difícil. Y qué dificultades tuvieron.
- 6) CONCLUSIONES

EJERCICIO DE ACEPTACIÓN DE LA FIGURA CORPORAL: REFLEXIONES FINALES

Reflexión 1:

A los que se preocupan de su imagen, tienen un concepto positivo de sí mismas, porque además de esa imagen, su respeto hacia sí mismos es mucho mayor por el fenotipo tan hermoso. Siendo así, su autoestima se complementa y se exalta incluso hasta dos veces; es más, sentirán que son merecedores de más. Siéntase bien durante el día, vaya a dar una vuelta, corra, coma frutas y verduras, tómese una ducha, lávese la cabeza, use pasta y un cepillo de dientes, mire su cuerpo desnudo en el espejo, goce del tiempo, siéntase acompañado, busque entre la multitud y, tranquilamente, toque su piel para comprender qué es.

Reflexión 2:

Los medios de comunicación ofrecen un tipo de figura que muchos no tienen y, en consecuencia, enfrentan una crisis. No incurras en esa falacia. La humanidad, después de todo, tiene distintas preferencias, lo que asegura que muchos a quien le agrada su figura haya. Siempre habrá alguien que pueda encontrar tu aspecto atractivo y puede llegar a amarte.

Reflexión 3:

Es importante tener en cuenta que las figuras físicas son significativas cuando las personas se están conociendo por primera vez. Sin embargo, cuando las personas están juntas, sus figuras físicas no son tan importantes en absoluto.

Reflexión 4:

Lo que cuenta no es solo el cuerpo humano, sino la belleza que lo rodea o se pone dentro de él. Utiliza tu cuerpo como una expresión.

ANUNCIO PUBLICITARIO DE UNO MISMO

1) Enlista 5 cualidades positivas (físicas, personales, intelectuales, socioculturales, interpersonales, como familiar o perteneciente a un grupo, aptitudes, competencias,...) y 5 aspectos destacables en su vida. En caso de no llegar a 5, consulte los ejemplos.

EJEMPLOS		
• Determinación • Tenacidad • Vitalidad • Emprendimiento • Bondad • Legítimo • Amable • Autónomo • Fraternal • Guardar secretos • Interpretar lo leído • Manualidad • Danzar • Ojos enormes • Capacidad para tener intimidad.	• Afectividad • Sentido del humor • Feliz • Comunicativo • Elocuente • Ecuánime • Franqueza • Honesto • Trabajador • Creativo • Hacer goles • Capacidad para hablar en público • Solucionar problemas • Controlar mis impulsos • Encestar canastas • Tener fe • Escribir poesías, poemas, etc.	• Fervor • Atrevimiento • Respeto • Calma • Gozo • Tolerante • Prudente • Entusiasta • Capacidad para concentrarse • Altruismo • Flexible • Franco • Constante • Innovador • Enamorar • Escribir correctamente • Aprender las lecciones • Entonar • Colaborar con los demás • Coherencia y consecuencia

2) De la lista proporcionada, destaca tus logros y fortalezas y luego escribe un anuncio buscando venderte. El objetivo es comercializar y demostrar cualidades y logros de los que te sientas orgulloso. Sé asertivo en este aspecto. Si te resulta más fácil, utiliza dibujos, un lema o incluso un jingle de radio para ayudarte.

Consejo: Repítelo en voz baja cada vez que quieras motivarte. Y cuéntaselo a las personas en las que confías.

SESION N° 6

CONOCIENDOME Y ACEPTÁNDOME

- 1) **APLICACIÓN DE LA EXPERIENCIA EXISTENCIAL:** los participantes contestan las preguntas de forma detallada e individual; ya contestada las preguntas; el guía forma grupos de 5 o 6 personas, para luego narrar sus historias.
- 2) **ACEPTANDO LAS DIFICULTADES:** Los participantes escriben tres o cuatro cosas que les molesta sobre sí mismos. Cada participante elige un compañero y habla sobre lo que escribió, con una actitud asertiva. Los participantes dirán su debilidad, luego cada persona expresa cómo puede transformar su debilidad en logro.
- 3) **QUIEN SOY:** el facilitador pide a los participantes contestar en forma individual “¿Quién soy?”. Contestan la pregunta para luego hacer la reflexión sobre lo que contestan cuando se les pregunta ¿Quién eres?
- 4) **ES FÁCIL O DIFÍCIL VIVIR CONTIGO:** el facilitador proporcionará una hoja de trabajo “es fácil o difícil vivir conmigo.
- 5) **CONCLUSIONES:** sobre la sesión realizada
- 6) **TAREA PARA CASA:** Se sugiere a los participantes comunicar si es difícil o fácil expresar lo que se siente o piensa.

HISTORIA EXISTENCIAL:

- a. En torno a las circunstancias del nacimiento; ¿Qué hay de lo que han podido saber?:**

Comenta lo más grato que recuerda y lo que no le ha gustado:

.....

.....

.....

.....

.....

- b. En el punto medio de los años que ha vivido**

¿Cuál de ellos resultó una experiencia muy placentera? Y ¿Cuál de ellos no resultó una experiencia no muy placentera?

.....

.....

.....

.....

.....

c. Hoy en día:

Expreso aquello que más valoro de la vida

.....

.....

.....

.....

.....

Expreso aquello que no me agrada de la vida

.....

.....

.....

.....

d. Considerando el número limitado de años de vida y los que podría vivir.

Comento lo qué quiero lograr

.....

.....

.....

.....

Explica las cosas que no te gustaría que pasaran en tu vida.

.....

e. En la hora de morir:

Comento de qué manera deseo partir de este mundo

.....

.....

.....

.....

.....

Comentó cómo no quisiera que fuera el final de mi vida

.....

.....

.....

.....

¿QUIEN SOY?

Como ser humano:

1. Mi.....preferido es:.....
2. De tener la oportunidad de pedir un deseo sería:.....
3. Me siento satisfecho, complacido, bien en paz cuando:.....
4. Me siento triste en el momento que:.....
5. Siento algo especial cuando:.....
6. Mi interrogante sobre la vida es:.....
7. Me molesto cuando:.....
8. Mi fantasía más deseada es:.....
9. Lo que ocupa mi pensamiento es:.....
10. Cuando me irrito:.....
11. En mis momentos de tristeza, yo:.....
12. Cuando el miedo me invade, yo:.....
13. Me alarmo cuando:.....
14. Algo que deseo, pero no me atrevo a pedirlo, es:.....
15. Sentí valentía cuando:.....

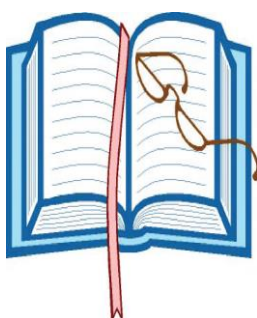
3. ¿QUIENES SE SIENTEN CÓMODOS AL VIVIR CONMIGO? ¿POR QUÉ?

4. ¿QUIENES TIENEN DIFICULTADES PARA CONVIVIR CONMIGO? ¿POR QUÉ?

SESION N° 7

APRENDIENDO A MOSTRAR LOS SENTIMIENTOS

1. **REVISIÓN - TAREA:** Los participantes mencionan las conclusiones de la tarea y el facilitador aplicará los enfoques humanistas según sea apropiado para la respectiva percepción del paciente.
2. **EXPLICACIÓN:** Se reflexionará sobre la ausencia de emociones, por ejemplo, el bloquear los sentimientos.
3. **LOS BEBÉS:** el facilitador menciona la forma en que los bebés manifiestan sus emociones y sentimientos, luego se les dice a los participantes que reproduzcan el comportamiento de un bebe. Se les dan 8 a 10 minutos para la experiencia y se pasa a discutirla.
4. **VIVENCIA:** Los participantes narran su experiencia.
5. **ENCUENTRO:** el facilitador solicita dos participantes para que se miren y estén en silencio mirándose a los ojos. caminan de forma lenta con música lenta. Sin planear algo, Luego, los dos participantes expresaran lo que no pudieron hacer. Terminado la actividad, prosigue, con otros participantes.
6. **AUTOMENSAJES NEGATIVOS:** el facilitador reparte un papel y lápiz a los participantes para que escriban situaciones desagradables o hechos que les hayan causado tristeza. Luego leen y analizan, comentan lo que han escrito con el fin de quemar el papel, mientras los demás participantes observan, luego se comparte la experiencia.
7. **RELATO DE LA VIVENCIA:** los participantes comentan los recuerdos amargos, tristes y temerosos. También mencionan si fue un desafío plasmar todo en el papel, en cuyo caso el guía aplicará técnicas de intervención.
8. **CONCLUSIONES:** las conclusiones se extraen después de la experiencia, el grupo hará sus conclusiones para compartirlas luego.
9. **TAREA-CASA:** En la semana, los participantes expresarán emociones y lo escriben en un papel.



SESIÓN N° 8: “ME FORTALEZCO”

1. **VERIFICACIÓN DE LA TAREA:** Los participantes indicarán si pudo o no completar la tarea que se les asignó, es decir, si pudo expresar sus emociones y las formas en que lo hizo. El guía interviene siempre que lo considere necesario.
2. **CARICIAS:** Los participantes se colocan uno al frente del otro con una persona que no haya mucha confianza, cierran los ojos y empiezan a tocarse el rostro de forma suave, luego se tocan los hombros, después se dirán palabras bonitas, etc.
3. **VIVENCIA:** cada participante expresara lo que sintió durante la actividad.
4. **REGALO-ALEGRÍA:** el guía conforma grupos de tres o cuatro personas, asimismo proporcionará papel a los participantes para escribir un mensaje. El mensaje debe dar diferentes reacciones a los participantes (solo mensajes positivos). Luego el participante envía su mensaje a los miembros del grupo. Escritos los mensajes, se procede a colocar en la espalda de cada participante.
5. **VIVENCIA:** Después de presentar la actividad a los participantes, el facilitador escuchará sus pensamientos sobre la actividad. El objetivo es hacer que los participantes reflexionen sobre si ya sabían que tenían las cualidades que se utilizaron en la actividad o no.
6. **CONCLUSIONES:** Como siguiente paso, se hacen comentarios sobre las reacciones de cada participante.
7. **TAREA PARA CASA:** Elaborar un texto en donde se argumente la aportación que lo aprendido le brinda a su vida cotidiana.



SESION N° 9: “FORTALEZCO MI AUTOESTIMA”

1. **VERIFICACIÓN DE LA TAREA:** se comprobará la tarea que se asignó en la sesión 8.
2. **CORAZÓN:** Los participantes reciben figuras de papel en forma de corazón, y les y en él buscan cuatro de sus “amores”. Luego los escriben en la figura, el corazón se divide en cuatro partes. A cada amor se le asegura un espacio. El tamaño variará según la importancia que tengan. Los participantes completan su corazón en silencio. Luego, los participantes muestran su corazón y explican sus respuestas.
3. **RECUERDO DE MI INFANCIA:** Se trabaja con la hoja de trabajo titulada “recuerdo más bonito de mi vida”, después, se solicita que dibujen un círculo, y se invita a los participantes a hablar sobre el recuerdo.
4. **CONCLUSIONES:** los participantes mencionan cómo se sienten con el ejercicio propuesto.

RECUERDO MÁS BONITO DE MI VIDA

TÍTULO:.....

¿CUÁL FUE EL RECUERDO?

.....

.....

.....

.....

¿POR QUÉ ESOS RECUERDOS FUERON BONITOS?

.....

.....

.....

.....

¿QUÉ ACCIONES PUEDES REALIZAR PARA QUE OTRAS PERSONAS PUEDAN CONMEMORAR DE MANERA POSITIVA?

.....

.....

.....

.....

SESION N° 10: “TRAZANDO MIS METAS”

1. **IDEAS:** Se pregunta a los participantes qué son metas.
2. **CONCEPTO DE METAS:** se da un breve concepto.
3. **MI SITUACIÓN ACTUAL:** Se trabaja con el papel y se responde a la pregunta ¿Cómo es mi situación actual?, cada participante escribe cómo está su situación según las áreas planteadas.
4. **RELATO DE LA VIVENCIA**
5. **EN BUSCA DE METAS:** Se presenta la importancia de trazarse metas
6. **DINÁMICA DE CIERRE:**
7. **CONCLUSIONES FINALES:** Cada participante expresa sus opiniones sobre el taller, qué cambios se les han hecho y qué cambios han observado en sus colegas.
8. **APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE SALIDA:** se aplica para evaluar los cambios que han tenido lugar durante el transcurso del taller.
9. **DESPEDIDA:** Al final, se otorgará un diploma acreditativo a cada concursante y se realizará una pequeña actividad de compartir en grupos con los participantes, ayudando en el intercambio de experiencias entre los participantes.



EXPOSICIÓN SOBRE LAS “METAS”: METAS Y EL ÉXITO

**"Las metas en la vida
son esos faros que nos
iluminan en las noches"**

¿Cómo vas por la vida?

¿Sabes con claridad hacia dónde va tu vida?

¿Cuál es el rumbo que quieres tomar?

**¿O simplemente sigues la dirección que la sociedad a la que perteneces
va, actuando y respondiendo a lo que se presenta?**

Las metas establecen los parámetros de a dónde deseamos ir.

Cosas que deseamos lograr.

Una meta es algo que aún no hemos completado.

Por lo tanto, nos esforzarnos para lograrlo.

Cuando tenemos metas en la vida, tenemos energía, optimismo y

**Para lograr metas se
necesita:**

**Automoti
vación**

**Comprom
iso**

**Pasos para conseguir el éxito
al establecer nuestras metas.**

¿Qué objetivos deseo alcanzar?

Potencia tu confianza

Comprométete firmemente contigo mismo

Asume tu parte de la responsabilidad

Escribe el objetivo que te propones lograr.

Analiza a profundidad.

Di en voz alta cada mañana y cada noche.

Consolidar tu situación.

**Programa los objetivos en metas más pequeñas o a corto y medio
plazo que te ayudarán a alcanzar los objetivos a largo plazo.**

**Establece simultáneamente una fecha de finalización para el
objetivo final y otras fechas para diagnosticar tu progreso y hacer
reparaciones si es necesario**

**Especifica las habilidades y conocimientos que necesitarás para
sortear las barreras a fin de alcanzar tus objetivos: recursos físicos,
apoyo emocional, tiempo, información, asistencia de personas, etc.**

Elabora el plan para lograrlo, en un enfoque paso a paso.

**Imagina la búsqueda de los objetivos de manera realista
constantemente.**

Cuéntale a una persona de confianza tu objetivo visualizado.

**Revisa regularmente el objetivo para poder ver el impacto realizado
y hacer ajustes si es necesario.**

desarrolla una expectativa más realista de lo que se debe lograr.

Realiza una acción diaria para alcanzar el objetivo.

MI SITUACIÓN ACTUAL

1. Reflexiono sobre mi vida y quién soy

.....

.....

.....

.....

2. Reflexiono sobre mi vida y mi familia

.....

.....

.....

.....

3. Reflexiono sobre mi vida y mis estudios

.....

.....

.....

.....

4. Reflexionar sobre mi vida y el mundo que me rodea

.....

.....

.....

.....

5. ¿Cómo se conectan los cuatro comentarios anteriores?

.....

.....

.....

.....

DINAMICA DE CIERRE

“LA CAJA MÁGICA”

MATERIALES:

Una caja con un espejo en su interior y construida de tal manera que cuando la caja es abierta por una persona, ésta verá su rostro en ella.

PROCEDIMIENTO:

Los participantes responden: “¿Quién piensas que es la persona más importante para ti?”, luego se les dice: “bueno, hoy tengo una caja mágica en la que ustedes verán y descubrirán a la persona más importante del mundo. Es alguien especial porque tiene muchas cualidades, hace muchas cosas, muchas personas la quieren, etc.”

Luego, los participantes miran dentro de la caja, cada participante guarda silencio sobre lo que vio. Una vez que todos los participantes descubren la curiosidad de la caja, se les hacen las siguientes preguntas:

- ¿Quién en el mundo consideras la persona más significativa y especial?
- ¿Están asombrados?
- ¿Cómo te sentiste al verte a ti mismo?
- ¿Por qué crees que cada uno de nosotros es especial?

Por último, se evalúa la relevancia de la caja mágica y los aprendizajes que esta les ha brindado.

VARIANTES:

Cuando los participantes empiezan, por turno, a mirar dentro de la caja, se les puede pedir que describan a la persona cuya imagen observan dentro de ella, de tal manera que el resto adivina de quién se trata, al final se revela el secreto.



“AUT”

“ESCALA AUT”

Apellidos y Nombres:

Edad:

Sexo:

Fecha:

INSTRUCCIONES: En el siguiente, se hacen una serie de preguntas que responderá, primero lea con atención y luego marque con un “X” en la columna que dice verdadero (V), si se trata de como usted normalmente se siente y piensa y (F) en la columna de falso.

Ejemplo:

ITEMS	V	F
1. Tengo una pobre opinión de mí mismo.		

ITEM	V	F
1. Me cuesta un poco hablar de mis emociones.		
2. Pienso que tengo la fuerza para salir adelante		
3. Puedo establecer objetivos con relativa facilidad.		
4. Desearía tener una identidad diferente.		
5. Hay muchos aspectos de mí que me gustaría cambiar.		
6. Es muy difícil para mí transmitir mis sentimientos.		
7. Soy demasiado crítico con mis habilidades, así como con mis defectos.		
8. A veces me siento desanimado cuando mis intentos no tienen éxito.		
9. Siento que me sentiré mejor después de expresar lo que estoy sintiendo.		
10. He estado sintiéndome más significativo que antes, últimamente.		
11. Creo que no es importante establecer objetivos para uno mismo, ya que causan ansiedad.		
12. Generalmente hablo sin dudar siempre que se me requiere agregar algo.		
13. Me veo de manera negativa.		
14. Se puede contar conmigo, y lo merezco.		
TOTAL		

PLANILLA DE CORRECCIÓN

De acuerdo con la planilla, cada respuesta es 1 punto, en donde ciertas marcas de puntaje muestran una categoría mientras que los indicadores muestran deficiencias también:

Puntajes: 0 – 4

5 – 9

10 – 14

Asimismo, se reflejan deficiencias en los indicadores:

- ❖ Autoaceptación, ítems: 4, 5, 7 y 13. Restamos dos alternativas correctas: Gran dificultad para aceptarse a sí mismo.
- ❖ Resentimientos muy nombrados, ítems: 1, 6, 9 y 12. Restamos dos alternativas correctas: alta dificultad para expresarse.
- ❖ Fortalecimiento, ítems: 2, 14 y 10. Restamos dos alternativas: baja autoestima y no se puede fortalecer.
- ❖ Metas, ítems: 3, 8, 11. Restamos dos alternativas correctas: dificultad en trazar metas.

ITEM	V	F
1. Me cuesta un poco hablar de mis emociones.		X
2. Pienso que tengo la fuerza para salir adelante	X	
3. Puedo establecer objetivos con relativa facilidad.	X	
4. Desearía tener una identidad diferente.		X
5. Hay muchos aspectos de mí que me gustaría cambiar.		X
6. Es muy difícil para mí transmitir mis sentimientos.		X
7. Soy demasiado crítico con mis habilidades, así como con mis defectos.		X
8. A veces me siento desanimado cuando mis intentos no tienen éxito.		X
9. Siento que me sentiré mejor después de expresar lo que estoy sintiendo.		X
10. He estado sintiéndome más significativo que antes, últimamente.		X
11. Creo que no es importante establecer objetivos para uno mismo, ya que causan ansiedad.		X
12. Generalmente hablo sin dudar siempre que se me requiere agregar algo.	X	
13. Me veo de manera negativa.		X
14. Se puede contar conmigo, y lo merezco.	X	

INTERPRETACIÓN:

La evaluación se realizó, de forma independiente como en grupos. Se determinarán los cambios individuales en cuanto a la autoestima de los participantes; se necesitan valores grupales, así como valores absolutos y porcentajes para medir el aumento porcentual en la autoestima con el objetivo de un incremento del 40%. (es la diferencia entre el pre y pos test).

CONCLUSIONES

La aplicación del coaching mejora significativamente las relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017, ya que la diferencia de medias 36.89 se encuentra en el intervalo 36.05 y 37.73, lo cual indica que se encuentra en la región de aceptación. Se ha demostrado que la aplicación del coaching tiene un impacto significativo y positivo en la mejora de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa.

La aplicación del coaching mejora significativamente la comunicación de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017, ya que la diferencia de medias 11.343 se encuentra en el intervalo 10.903 y 11.784, lo cual indica que se encuentra en la región de aceptación. La práctica del coaching ha permitido mejorar la comunicación entre los miembros de la comunidad. Todos los participantes han ejercido sus ideas y emociones de forma más directa y clara, haciendo que hayan disminuido los posibles malentendidos, lo que ha generado un ambiente colaborativo y de confianza.

El uso del coaching, por ejemplo, contribuye significativamente al manejo de conflictos de la comunidad educativa de la institución educativa Pachacútec, San Marcos, Huari - 2017, puesto que su diferencia de medias 5.313 está en el rango 5.062 y 5.565, lo cual señala que pertenece a la zona de confianza. El coaching ha proporcionado herramientas y estrategias para la resolución constructiva de conflictos. Los miembros de la comunidad educativa ahora son capaces de atacar las diferencias de opinión, los desacuerdos de una manera mucho más tranquila y racional y que busquen por los intereses de todas las partes.

La inserción del coaching genera un impacto positivo en la práctica y actitud de los miembros de la comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos,

Huari – 2017, dado que la diferencia de medias 11.090 se ubica en el intervalo 10.679 y 11.500 lo que corresponde a la zona de aceptación. La práctica del coaching ha contribuido en la construcción y fortalecimiento de valores de respeto, empatía y responsabilidad. Los participantes han incrementado el uso de actitudes positivas en su práctica, lo que ha favorecido el clima escolar y la práctica de interacciones sanas y respetuosas entre las personas.

El coaching mejora la negociación para los miembros de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari - 2017 aproximadamente en 9.149 porque el número de medios está dentro del intervalo 8.831 y 9.468, haciendo evidente que se encuentra en la región de aceptación. Las habilidades de negociación que les permiten resolver diferencias son habilidades que, a través del coaching, los miembros de la comunidad educativa han adquirido. Han aprendido a escuchar activamente y a buscar compromisos que satisfagan las necesidades de todos los involucrados, lo que ha contribuido a una mayor cohesión y cooperación dentro del grupo.

Los resultados estadísticos obtenidos a través del test de t de Student confirman que las diferencias observadas en las relaciones interpersonales antes y después de la aplicación del coaching son significativas. La diferencia de medias de 36.89, situada en el intervalo de confianza de 36.05 a 37.73, reafirma la hipótesis de que el coaching influye positivamente en las relaciones interpersonales de los integrantes de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al personal directivo y jerárquico de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari; implementar un programa de desarrollo personal estratégico, en la mejora de las relaciones interpersonales, a partir de la formulación de un proyecto de vida personal, profesional y familiar, a nivel de sus integrantes.

Se sugiere que la Dirección de la Institución Educativa Pachacútec en San Marcos, Huari, colabore con la Asociación de Padres de Familia (APAFA) y el Consejo Educativo Institucional (CONEI) para llevar a cabo la creación de un sistema de reconocimientos y recompensas. Este sistema tendría como objetivo destacar el desempeño excepcional de los miembros de la comunidad educativa, motivando los logros individuales y profesionales en la consecución de las metas de la organización.

Se recomienda a la Dirección Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari; conformar círculos de mejora, que permita implementar a nivel institucional un programa de habilidades sociales para fortalecer su autoestima y proactividad y preferentemente su vocación de servicio y compromiso con la organización y la educación.

Se recomienda a la Dirección y personal jerárquico Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari; implementar jornadas de interaprendizaje y de reflexión que permita vivenciar la disposición de trabajar en equipo, la comunicación, liderazgo y el trabajo cooperativo para su autorrealización personal y profesional, condiciones necesarias para los cambios que plantee la organización a nivel estructural y funcional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Padrón, R., & Hernández, J. A. (2004). La autoestima en la educación. *Límite. Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 1(11), 82–95. <https://www.redalyc.org/pdf/836/83601104.pdf>
- Aguirre León, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. Recuperado de <http://www.scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alviárez, L., & Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Laurus*, 15(30), 94–117. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76120651005.pdf>
- Amengual, G. (2007). El concepto de experiencia: De Kant a Hegel. *Tópicos*, (15), 1–20. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1666-485X2007000100001
- Arango Serna, M. D., Ruiz Moreno, S., Ortiz Vásquez, L. F., & Zapata Cortes, J. A. (2016). Modelo conceptual para la administración de los recursos operacionales en las empresas transportadoras de carga terrestre en Colombia. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 20(79), 75–86. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212016000200003
- Ardila, R. (2011). Inteligencia: ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar? *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 35(134), 97–103. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-39082011000100009
- Arguedas Negrini, I. (2010). Involucramiento de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(1), 63–78. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55113489005.pdf>

- Arias-Nava, E. H., Ríos-Lira, A. J., Vázquez-López, J. A., & Pérez-González, R. (2015). Estudio comparativo entre los enfoques de diseño experimental robusto de Taguchi y tradicional en presencia de interacciones de control por control. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 16(1), 131–142. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-77432015000100013
- Baraona, J. (2013). Coaching educacional: Una estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/2888>
- Bécart, A. (2015). Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida: Un estudio de caso en el Caribe colombiano (Tesis de maestría). Universidad Pablo de Olavide. <https://rio.upo.es/entities/publication/73aac12d-b3a2-4f41-a563-f93c25e79800>
- Benavides Paz, O. H. (2014). Alcances motivacionales de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en las organizaciones. *Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – Universidad de Nariño*, 15(1), 63-77. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4820646>
- Bonilla, E. (2013). Influencia mental a distancia sobre los organismos vivientes. *Investigación Clínica*, 54(4), 427–454. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332013000400009
- Burin, D., Coccimiglio, Y., González, F., & Bulla, J. (2016). Desarrollos recientes sobre habilidades digitales y comprensión lectora en entornos digitales. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 6(1), 191–206. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262016000100009

- Butts Griggs, T. (2007). Manejando la ira en la mediación: Conceptos y estrategias. *Portularia*, 7(1-2), 17-38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161017323002.pdf>
- Cano Murcia, S. R., & Zea Jiménez, M. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 4(1), 58-67. <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751763003.pdf>
- Cantorín Curty, R. M. (2014). *El desempeño docente en Matemática y su significado en el proceso escolar de la región Junín PRONAFCAP 2012-2013*. Horizonte de la Ciencia, 4(6), 59-66. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/210>
- Carvajal-Carrasca, G., & Caro-Castillo, C. V. (2009). Soledad en la adolescencia: Análisis del concepto. *Aquichan*, 9(3), 281-296. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972009000300008
- Castelo Heymann, S. (2016). Un análisis de las narrativas biográficas en las estrategias de participación política juvenil en Chile [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/673028/tsch.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifuentes, E. (2002). *Alcances motivacionales de los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño, en las organizaciones*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=342941>
- Colorado Laguna, R. J., & Corcino Marrero, L. (2014). Percepción y receptividad al proceso de coaching como componente de un programa de desarrollo profesional para maestros de escuela primaria. *Paradigma*, 35(1), 79-102. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512014000100004
- Cornejo, M. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet.

Fundamentos en Humanidades, 12, 219-229. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920010.pdf>

Cruz-Santacruz, R., & Hernández, G. (2017). Información y realidad en la deshumanización o humanización de la atención médica. En *La humanización de la salud: conceptos, críticas y perspectivas* (pp. 67-89). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. https://www.academia.edu/68562188/Informaci%C3%B3n_y_realidad_en_la_deshumanizaci%C3%B3n_o_humanizaci%C3%B3n_de_la_atenci%C3%B3n_m%C3%A9dica

Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del *coaching* empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140–161. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007&lng=en&tlng=es

Checa-Hidalgo, D. (2011). Intervenciones internacionales noviolentas: Herramientas para la transformación de conflictos. *Convergencia*, 18(56), 87–109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352011000200004

Daguerre, M. (2010). Sobre el valor de la amistad y su conflicto potencial con la moral: Una revisión del debate contemporáneo. *Diánoia*, 55(64), 47–69. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502010000100003

Dávila Heitmann, D. (2013). “Aprendizaje a lo largo de la vida”. Antecedentes y desafíos para la universidad de hoy. *Ciencia y Cultura*, (30), 87–101. <https://www.redalyc.org/pdf/4258/425839843005.pdf>

De la Torre, S. (2024). *Teoría del aprendizaje social de Bandura*. isEazy. <https://www.iseazy.com/es/blog/teoria-del-aprendizaje-social-de-bandura/>

Delgado Lombana, C. A. (2016). La amistad como una experiencia de encuentro

con los otros. *Universitas Philosophica*, 33(66), 171–192.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.uph33-66.aeeo>

Díaz-Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista de Ciencias de la Salud*, 14(1), 115–121.
<https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

Fajardo Uribe, L. A. (2009). A propósito de la comunicación verbal. *Forma y Función*, 22(2), 121–142.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-338X2009000200006

Fuquen Alvarado, M. E. (2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. *Tabula Rasa*, (1), 265–278. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

García-Naveira Vaamonde, A. (2013). Aplicación profesional del coaching en el deporte: Un estudio de caso único. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 101–112.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232013000200011

García-Viniegras, C. R., & González-Benítez, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586–592. Recuperado de
http://www.scielo.org.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010

Gasbarrino, S. (2023). *Modelo de cambio de Kurt Lewin: definición, etapas y ejemplo*. HubSpot. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-modelo-kurt-lewin>

Goldsmith, M. (Ed.). (2007). *Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de
https://biblioteca.bcrp.gob.pe/discovery/fulldisplay?docid=alma991000452039709006&context=L&vid=51BCDRDP_INST:51BCDRDP2&lang=es&ad

[aotor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=creator%2Cequals%2CGoldsmith%2C%20Marshall%2CAND&mode=advanced&offset=0](#)

Gómez, F. S. J. (2016). La comunicación. *Salus*, 20(3), 5–6. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002

Gómez-Campos, R., Arruda, M., Luarte-Rocha, C., Urra Albornoz, C., Almonacid Fierro, A., & Cossio-Bolaños, M. (2016). Enfoque teórico del crecimiento físico de niños y adolescentes. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 20(3), 244-253. <https://dx.doi.org/10.14306/renhyd.20.3.198>

González Monteagudo, C. (2017). La interacción en el camino hacia una comunicología. *Alcance*, 6(13), 142–172. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2411-99702017000200007

Gorrochotegui-Martell, A., Vicente-Mendoza, I., & Torres-Escobar, G. (2014). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. *Educación y Educadores*, 17(1), 111–131. <https://doi.org/10.5294/edu.2014.17.1.6>

Guerra Morales, E., & Forero Baena, C. (2015). Estrategias para el desarrollo de la comprensión de textos académicos. *Zona Próxima*, (22), 33–55. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442015000100004

Guzmán Gómez, C., & Saucedo Ramos, C. L. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios: Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(67), 1019–1054. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400002

Lacunza, A. B., & Contini de González, N. (2009). Las habilidades sociales en

niños preescolares en contextos de pobreza. *Ciencias Psicológicas*, 3(1), 57–66. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212009000100006

León Garrido, C. A. (2016). La gestión del conflicto en las organizaciones complejas [Trabajo académico, Universidad Internacional de Andalucía]. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf

López, M. B., Arán Filippetti, V., & Richaud, M. C. (2014). Empatía: Desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 37–51. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/799/79929780004.pdf>

Lozano Correa, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (63), 127–137. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>

Macías, M. A. (2002). Las múltiples inteligencias. *Psicología desde el Caribe*, (10), 27–38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301003.pdf>

Manaure, C. (2014). *Estrategias gerenciales para la mejora del clima organizacional que favorezca el desempeño laboral del personal docente de la Escuela Bolivariana Estatal Elia Márquez de Espinoza* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta de San José de Barlovento, Caracas, Venezuela. <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39133.pdf>

Manrique López, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento & Gestión*, (40), 129–158. <https://doi.org/10.14482/pege.40.8808>

Manrique Tisnés, H. (2008). Saber y conocimiento: Una aproximación plural. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 89–100. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552008000200009

Maristany, M. (2008). Diagnóstico y evaluación de las relaciones interpersonales y

sus perturbaciones. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVII(1), 19–36. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921796002.pdf>

Martí Noguera, J. J., Martí-Vilar, M., & Almerich, G. (2014). Responsabilidad social universitaria: Influencia de valores y empatía en la autoatribución de comportamientos socialmente responsables. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(3), 160–168. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342014000300003

Martínez González, J. A. (2011). Coaching y liderazgo. Escuela de Turismo de la ULL / Escuela Superior de Management. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9971607.pdf>

Martínez Guzmán, V., & París Albert, S. (2006). Nuevas formas de resolución de conflictos: Transformación, empoderamiento y reconocimiento. *Revista Katálisis*, 9(1), 27–37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1796/179616280003.pdf>

Martínez Lirola, M. (2016). Hacia una resolución efectiva de conflictos en las aulas universitarias: Ejemplos a través del debate cooperativo. *Zona Próxima*, (24), 103–114. <https://doi.org/10.14482/zp.24.8723>

Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Política y Cultura*, 46, 7-31. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200007

Martínez-Álvarez, J. L., Fuertes-Martín, A., Orgaz-Baz, B., Vicario-Molina, I., & González-Ortega, E. (2014). Vínculos afectivos en la infancia y calidad en las relaciones de pareja de jóvenes adultos: El efecto mediador del apego actual. *Anales de Psicología*, 30(1), 211–220. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.135051>

McClelland, D. C. (1965). *Achievement motivation can be developed*. *Harvard Business Review*, 43, 6–25. <https://www.scribd.com/document/539106376/1->

3-Achievement-Motivation-Can-Be-Developed

- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea Ediciones.
- Mejía, S. E. (2012). Negociación y solución de situaciones para líderes organizacionales. *Scientia et Technica*, XVII(51). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84923910009.pdf>
- Méndez Cruz, I., & Ryszard, D. M. (2005). El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: Una aportación del enfoque centrado en la persona [Tesis de grado, Universidad Iberoamericana]. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: Un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562–589. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562
- Molina de Colmenares, N., & Pérez de Maldonado, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula: Un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193–219. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010
- Montes, C., Rodríguez, D., & Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Anales de Psicología*, 30(1), 238–246. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.135171>
- Montes de Oca, A., & Rizk, M. (2014). La comunicación para la salud y el desafío del enfoque ecosistémico. *Comunidad y Salud*, 12(2, Supl. Supl), 28–35. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932014000300006

- Mora Contreras, C. E. (2011). La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. *Revista Brasileira de Marketing*, 10(2), 146–162. <https://doi.org/10.5585/remark.v10i2.2212>
- Muñoz Maya, C. M., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). El coaching y la transformación organizacional: Una oportunidad para las empresas y los coaches. *Suma de Negocios*, 5(spe11), 62–69. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70020-5](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70020-5)
- Muñoz Quezada, M. T., Saavedra G., E., & Villalta P., M. (2007). Percepciones y significados sobre la convivencia y violencia escolar de estudiantes de cuarto medio de un liceo municipal de Chile. *Revista de Pedagogía*, 28(82), 197–224. Recuperado el 9 de noviembre de 2025, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922007000200003
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nieto Calleja, R. (2017). Trabajos emocionales y labores afectivas. *Alteridades*, 27(53), 35–46. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172017000100035
- Orcasita Pineda, L. T., & Uribe Rodríguez, A. F. (2010). La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 4(2), 69–82. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862010000200007
- Ortiz Torres, E. A. (2015). La evaluación del impacto científico en las investigaciones educativas a través de un estudio de caso. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(2), 89–100.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000200007

Parra Sepúlveda, D. A. (2012). La negociación cooperativa: Una aproximación al modelo Harvard de negociación. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 3(2), 253-271. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4095172.pdf>

Parra V., J. B., Santiago J., E., Murillo M., M., & Atonal N., C. (2010). Estrategias para negociaciones exitosas. *e-Gnosis*, 8, 1–13. <https://www.redalyc.org/pdf/730/73013006009.pdf>

Pasek de Pinto, E., Ávila de Vanegas, N., & Matos de Rojas, Y. (2015). Concepciones sobre participación social que poseen los actores educativos y sus implicaciones. *Paradigma*, 36(2), 99–121. Recuperado el 5 de noviembre de 2025, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000200006

Peña Figueroa, P. P., Sánchez Prada, J., & Ramírez Sánchez, J. (2017). La convivencia en la escuela: Entre el deber ser y la realidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 13(1), 129–152. <https://doi.org/10.17151/rlee.2017.13.1.7>

Peralta, N. S., Roselli, N. D., & Borgobello, A. (2012). El conflicto sociocognitivo como instrumento de aprendizaje en contextos colaborativos. *Interdisciplinaria*, 29(2), 271–286. Recuperado el 5 de noviembre de 2025, de https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272012000200008

Pérez, R. (2017). Estrategias de coaching para mejorar las relaciones interpersonales en los niños y niñas del tercer grado de la institución educativa N.º 16509 José Carlos Mariátegui del distrito de Namballe, San Ignacio – 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16850>

Pérez Ariza, K., & Hernández Sánchez, J. E. (2014). Aprendizaje y comprensión:

Una mirada desde las humanidades. *Humanidades Médicas*, 14(3), 699–709.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202014000300010

Pérez Hasbun, D. (2009). Las competencias: Elemento clave del líder en el proceso de resolución de conflictos y negociación en la Pyme. *Multiciencias*, 9(2), 176–184. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90411687009.pdf>

Pérez Saucedo, J. B. (2015). Cultura de paz y resolución de conflictos: La importancia de la mediación en la construcción de un estado de paz. *Ra Ximhai*, 11(1), 109–131. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46139401006.pdf>

Pulido Acosta, F., & Herrera Clavero, F. (2017). La influencia de las emociones sobre el rendimiento académico. *Ciencias Psicológicas*, 11(1), 29–39.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1344>

Razeto, A. (2016). El involucramiento de las familias en la educación de los niños: Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y escuelas. *Páginas de Educación*, 9(2), 184–201.
https://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682016000200007

Restrepo Londoño, A. L., & Sepúlveda Rivillas, C. I. (2016). Caracterización financiera de las empresas generadoras de energía colombianas (2005–2012). *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 63–84. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/909/90947653005/90947653005.pdf>

Ribes Iñesta, E. (2009). Reflexiones sobre la aplicación del conocimiento psicológico: ¿Qué aplicar o cómo aplicar? *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 35(1), 3–17. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-45342009000100001

Richaud, M. C., & Mesurado, B. (2016). Las emociones positivas y la empatía como

promotores de las conductas prosociales e inhibidores de las conductas agresivas. *Acción Psicológica*, 13(2), 31–42.
<https://doi.org/10.5944/ap.13.2.17808>

Rodríguez Muñoz, F., & Rida Rodríguez, S. (2013). Los signos de puntuación en español: cuestiones de uso y errores frecuentes. *Boletín de Filología*, 48(1), 147–169. <https://doi.org/10.4067/S0718-93032013000100007>

Rojas Vera, L. R., Díaz, B., Arapé Copello, E., Rojas, A., & Rojas, R. (2006). Percepción de comunicación, conflictos y cultura de paz en grupos de estudiantes universitarios. *Opción*, 22(51), 50–67.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-15872006000300004

Rosa, G., Navarro-Segura, L., & López, P. (2014). El aprendizaje de las habilidades sociales en la universidad: Análisis de una experiencia formativa en los grados de Educación Social y Trabajo Social. *Formación Universitaria*, 7(4), 25–38. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062014000400004>

Rosa, G., Ribera, G., Navarro-Segura, L., & Vilar, J. (2015). El coaching como herramienta de trabajo de la competencia emocional en la formación de estudiantes de Educación Social y Trabajo Social de la Universidad Ramón Llull, España. *Formación Universitaria*, 8(5), 77–90.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062015000500009>

Rubio Henao, R. F., & Varela Arévalo, M. T. (2016). Barreras percibidas en jóvenes universitarios para realizar actividad física. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 61–69. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100007

Rueda, Fabián J. M., & de Campos, María Isabel. (2016). VALORES ORGANIZACIONALES: EVIDENCIAS DE VALIDEZ PARA UN INSTRUMENTO DE MEDIDA. *Ciencias Psicológicas*, 10(2), 209–219.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000200010&lng=es&tlng=es.

- Ruiz Tafur, P. (2009). La investigación en el tema de socialización. *Psicogente*, 12(22), 326–340. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552354006.pdf>
- Salazar, M. V., & Herrera, M. T. (2007). La representación social de los valores en el ámbito educativo. *Investigación y Postgrado*, 22(1), 261–305. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000100011
- Sanabria González, H. J. (2008). El ser humano, modelo de un ser. *Educere*, 12(42), 471–480. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102008000300007
- Sánchez Mirón, B., & Boronat Mundina, J. (2014). Coaching educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XX1*, 17(1), 221–242. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Sánchez Vera, P., & Bódalo Lozano, E. (2002). Necesidades, tiempo y consumo. El consumidor mayor. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (9), 333–358. <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135018332018.pdf>
- Sánchez-Teruel, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: Innovando procesos. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 15(2), 171–191. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>
- Sarduy Domínguez, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020
- Serrano González-Tejero, José Manuel, & Pons Parra, Rosa María. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13(1), 1-27. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000100001&lng=es&tlng=es.

- Sevilla, P. (2015). Pirámide de Maslow: Explicación, Cómo funciona y Ejemplos. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Sime Poma, L. (2007). Las relaciones interpersonales en la educación desde el paradigma de la convivencia. *Educación*, 16(30), 41–52. <https://doi.org/10.18800/educacion.200701.002>
- Sixto Fuentes, S., & Márquez Marrero, L. (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(3), 138–147. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020
- Tejera Concepción, J. F., & Cardoso Sarduy, M. A. (2015). Tratamiento de las habilidades comunicativas en el contexto universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 168–172. Recuperado el 4 de noviembre de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000200024
- Uribe, O. (2015). *Los conflictos: No dejes para mañana lo que debes hacer hoy*. *Estrategia*, (36), 40–43. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/download/18188/18431/72094>
- Urzúa Morales, A., & Jarne Esparcia, A. (2008). Calidad de vida y estilos de afrontamiento en personas con patologías crónicas. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 151–160. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100016
- Vázquez Fernández, M. E., & Núñez Jiménez, C. (2016). Trabajando las habilidades de comunicación con las familias. *Pediatría Atención Primaria*, 18(Supl. 25), 99–104. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-

[76322016000500015](http://www.scielo.org/pe/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdf)

Vega Rodríguez, M. T., & Dios de Dios, M. Y. de. (2006). Beneficios psicosociales de los grupos de apoyo: Su influencia en los estilos de socialización familiar. *Psychosocial Intervention*, 15(2), 233–244. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592006000200008

Velasco Castro, A., & de González, L. A. (2009). *Una síntesis de la teoría del diálogo*. Argos, 26(50), 100–114. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-16372009000100006

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193–202. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009

Ybarra Guillén, S. (2012). Introducción a la semiótica de la comunicación. *Letras*, 54(87), 130–133. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0459-12832012000200009

Zegarra Huamán, R. J., & Velázquez Tejeda, M. E. (2016). El coaching: Una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Perfiles Educativos*, 9(2), 129-144. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdf>

ANEXO N° 01

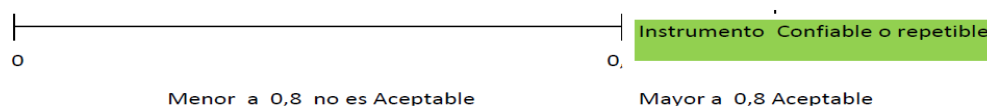
INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA

Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa
Gonzáles Prada, Huari– 2017

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left| 1 - \frac{\Sigma Var}{VarTotal} \right|$$

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,866	16

**Interpretación:**

Observamos que el estadístico Alpha de Cronbach es de 0.866 y es mayor de 0.800 lo cual indica que el instrumento de investigación es confiable o fiable y produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones (estabilidad o reproducibilidad (replica)).

ANEXO 02

Evaluación de expertos

Problema:

¿Cómo la aplicación del Coaching, influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017?

El instrumento aplicado a los jueces de juicio de expertos se basa a 8 aspectos que se describen a continuación.

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento persigue los fines del objetivo general.			
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.			
3. La hipótesis es atingente al problema y a los objetivos planteados.			
4. Los ítems que cubre cada dimensión es el correcto.			
5. El número de ítems que cubre cada dimensión es el correcto.			
6. Los ítems despiertan ambigüedades en el entrevistado.			
7. El instrumento a aplicarse llega a la comprobación de hipótesis.			
8. La hipótesis está formulada correctamente.			

PUNTUACIÓN:

SI: 1

NO: 0

ANEXO 03

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS MEDIANTE LA PRUEBA BINOMIAL

Problema:

¿Cómo la aplicación del Coaching, influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017?

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías definidas por Juez 01 se producen con las probabilidades especificadas.	Prueba binomial para una muestra	,000 ¹	Rechace la hipótesis nula.
2	Las categorías definidas por Juez 02 se producen con las probabilidades especificadas.	Prueba binomial para una muestra	,000 ¹	Rechace la hipótesis nula.
3	Las categorías definidas por Juez 03 = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,021 ¹	Rechace la hipótesis nula.
4	Las categorías definidas por Juez 04 = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,004 ¹	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

¹Se muestra la significación exacta para esta prueba.

Como $P_{\text{promedio de Significancia}} = 0.005$ es < 0.05 ,

Lo que demuestra el instrumento realmente mide lo que pretende medir y que el instrumento de observación es válido.

ANEXO 04

EVALUACIÓN EN EL SOFTWARE SPSS V 22

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ay

7:

	Juez01	Juez02	Juez03	Juez04	var	var	var	var	var
1	1	1	1	1					
2	1	1	1	1					
3	1	2	1	1					
4	1	1	1	1					
5	1	1	1	1					
6	1	1	1	1					
7	1	1	1	1					
8	1	1	1	1					
9									
10									

Archivo Editar Ver Datos Transformar **Analizar** Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

7:

	Juez01	Juez02	Juez03	Juez04
1	1	1	1	
2	1	1	1	
3	1	2	1	
4	1	1	1	
5	1	1	1	
6	1	1	1	
7	1	1	1	
8	1	1	1	
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				

- Informes
- Estadísticos descriptivos
- Tablas
- Comparar medias
- Modelo lineal general
- Modelos lineales generalizados
- Modelos mixtos
- Correlaciones
- Regresión
- Loglineal
- Redes neuronales
- Clasificar
- Reducción de dimensiones
- Escala
- Pruebas no paramétricas**
 - Una muestra...
 - Muestras independientes...**
 - Muestras relacionadas...
 - Cuadros de diálogo antiguos
- Previsiones
- Supervivencia
- Respuesta múltiple
- Análisis de valores perdidos...
- Imputación múltiple
- Muestras complejas
- Simulación...
- Control de calidad
- Curva COR...
- IBM SPSS Amos...

Vista de datos Vista de variables

Pruebas no paramétricas

ANEXO 05

ESCALA DE LIKERT

I. Datos Informativos:

Unidad de Gestión Educativa Local – Huari		Fecha:
Región: Ancash	Provincia: Huari	Distrito: Huari
Condición: (N) (C) (D)		Tiempo Servicios: Años
Cargo: Dir. () Doc. () Adm. () PF () Est. () Aux. ()	Sexo: M () F ()	Duración: 20 minutos

II. Propósito: El presente tiene por finalidad recoger información sobre las Relaciones Interpersonales, a nivel de los Integrantes de la Comunidad Educativa, de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari - 2017.

Estimado Compañero(a): Lea detenidamente cada pregunta que a continuación presentamos, de tal manera que pueda marcar la alternativa que considera correcta.

N°	Ítems	<u>Opción de Respuesta</u>				
		TA	DA	I	ED	TED
01	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.					
02	Se evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado.					
03	Se muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.					
04	Se trata de ponernos en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.					
05	Se maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.					
06	Se muestra sentimientos de afecto y consideración entre los integrantes de la comunidad educativa.					
07	Se maneja un conjunto de estrategias y/o mecanismos en situaciones difíciles y/o complejas.					
08	Se percibe que las personas afectan negativamente a las demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.					
09	Se actúa de acuerdo a los principios institucionales, así los demás no estén de acuerdo.					

10	Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.					
11	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática institucional.					
12	Se promueve la práctica de valores y actitudes para una convivencia armoniosa.					
13	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los integrantes de la comunidad educativa.					
14	La comunicación funciona como una alternativa que permite expresar nuestros sentimientos y formas de pensar.					
15	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de los aprendizajes.					
16	Se establece convenios y/o alianzas estratégicas en la mejora de la gestión educativa y calidad de aprendizajes.					

Gracias...

Leyenda

TA = Totalmente de acuerdo
 DA= De acuerdo
 I= Indiferente
 ED = En desacuerdo
 TED = Totalmente en desacuerdo

Anexo 6

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del Instrumento	Escala de Likert.
2. Autor	Edward Francis MALDONADO DE LA CRUZ
3. Adaptado por	Edward Francis MALDONADO DE LA CRUZ
4. Año	2017.
5. Tipo de Instrumento	Escala de Likert.
6. Clase de Cuestionario	-----
7. Tipo de reactivos	Ítems Cerrados.
8. Validación del Instrumento	03 juicio de Expertos.
9. Muestra Piloto	Aplicación del instrumento a 45 integrantes de la Comunidad Educativa, de la I.E. Gonzales Prada – Huari - 2017.
10. Administración	Individual.
11. Aplicación	I.E. Pachacútec – Huari - 2017.
12. Duración	20 minutos.
13. Tipificación	Instrumento Cuantitativo.
14. Materiales	Impreso de 01 página. Lápiz.
15. Objeto a evaluar	Personal Directivo, Docente, Administrativo, de Servicio, Auxiliares, Estudiantes y Padres de Familia.
16. Aspecto a evaluar	Dimensiones de la Variable.
17. Significancia	El instrumento consta de 16 ítems.

ANEXO 7
I.E. PACHACUTEC – C.A.P. 2017
SAN MARCOS – HUARI – ANCASH

Nº Ord	Apellidos y Nombres	Código Modular	Carg o	TÍTULO PROFESIONAL / ESPECIALIDAD	CONDICI ÓN
	CAMILO OROPEZA Robinson	31606637	DIR.	Matemática - Física	Nombrado
	RIOS ALARCON Gina		P X H	Matemática	Nombrado
	MALVAS ROJAS Yony	32305004	P X H	Lengua v Literatura	Nombrado
	RODRÍGUEZ ARCE Dora Isabel	08588084	P X H	Biología v Ouímica	Nombrada
	DIAZ ZERPA Mercet Félix	32304202	P X	Biología v Ouímica	Nombrado
	CUEVA DOMÍNGUEZ Luisa	32289581	P X	Historia v Geografía	Nombrada
	LEIVA MOGOLLÓN Isabel	31651135	P X H	Lengua v Literatura	Nombrada
	VARGAS RODRÍGUEZ José	32287869	P X H	Educación Religiosa	Nombrado
	SALAZAR TREJO Pedro	32290199	P X H	Historia v Geografía	Nombrado
0	ARAINGA BLAS Eusebio	32280891	P X H	Ciencias Sociales	Nombrado
1	MAZA RUBINA Marco Antonio	31658303	P X H	Matemática	Nombrado
2	MAGUIÑA HUERTA Francisca	31652828	P X H	Artes Plásticas	Nombrada
3	ESPINOZA FLORES, Viviano	32285477	P X H	Matemática	Nombrado
4	OSORIO ANTÚNEZ Gucepe	31654501	P X H	Física - Matemática	Nombrado
5	CASTROMONTE MEJÍA Wilder	31665598	P X H	Educación Física	Nombrado
6	MELGAREJO MELGAREJO	32299485	P X H	Matemática	Nombrado
7	ANGELES TARAZONA Luis	31662805	P X H	Historia v Geografía	Nombrado
8	VARGAS COCHACHIN Edgar	31679052	P X H	Educación Física	Nombrado
9	SALAS ABALOS Edith	32290785	P X H	Lengua v Literatura	Nombrada
0	JUSTINIANO ROSAS Hilario	31670296	P X H	Educación Artística	Nombrado
1	CASTILLO HUERTA Edgar	32306451	P X H	Comunicación	Nombrado
2	AGUIRRE ROMERO Víctor Foel	40704189	P X H	Historia v Geografía	Nombrado
3	CUADROS MEJIA Manuel	41458476	P X H	Ciencias Naturales	Nombrado
4	VASQUEZ ASENCIOS Eustracio	32287231	P X H	Ciencias Sociales	Nombrado
5	GUTIERREZ VEGA Emiliano.	08457679	P X H	Communication	Nombrado
6	DOMINGUEZ VELASQUEZ	44545103	P X H	Computación e	Nombrada
7	MALLOUI SOMOZA Raúl	40563881	P X H	Computación e	Nombrado
8	MORY ARAUJO Jesús Manuel	32297121	P X H	Historia v Geografía	Contratado
9	SHUAN ABAD Juan Antonio	29655792	P X H	Comunicación	Contratado
0	MALDONADO DE LA CRUZ	43428177	P X H	Lengua Extranjera -	Contratado
1	MAUTINO PEREZ Zarela	40470761	P X H	Lengua e Inglés	Contratada
2	ESPINOZA CASTRO Nilton	40034658	P X H	Matemática e	Contratado
3	SOTOMAYOR AQUINO Giomar	42586012	P X H	Física - Ouímica	Contratado
4	FUENTES ESPINOZA Edith	32278631	P X H	Lengua v Literatura	Contratada
5	SANTILLAN ALBORNOZ	32298468	P X H	Historia v	Contratado
6	CASTRO RODRIGUEZ Fidel	40137412	P X H	Matemática	Contratado
7	SALDAÑA VARGAS Violeta del	32613529	P X H	Educación Religiosa	Contratada
8	VILLACORTA ARIAS JUAN	31667498	P X H	Ciencias Naturales	Contratado
9	AMADO AMADO María Goret	32295699	A.I.	Historia v	Nombrada
0	ASENCIOS REQUELME Elva	42591510	A.I.	Computación e	Nombrada
1	ASENCIO HENOSTROZA Elías	31775070	P. de	Música	Apovo
2	JARA AYALA Humberto Moisés	32287512	A. Ed.	Historia v	Nombrado
3	PENADILLO ZORRILLA Juan	32302623	A. Ed.	Matemática	Nombrado
4	MARQUEZ CASTILLO Luis	32304388	A. Ed.	Historia v Geografía	Nombrado
5	MENDEZ HERNAN, José	3167459	A. Ed.	Artes Plásticas	Apovo
6	ALBINO HUANEY Juana Regina	3167230	Sec.II	Secretariado	Nombrada
7	TRUJILLO SALAS Betsi Elena	07648983	Ofic. I	Lengua v Literatura	Nombrada
8	MARQUEZ CASTILLO Sonia	32287553	A.	Ninguno	Nombrada

9	MEZA ESPINOZA Magno	32296766	A.	Ninguno	Nombrado
0	PANTOJA FLORES Ernesto	32297608	T.S. I	Ninguno	Nombrado
1	CANARES LEIVA Ignacia	32290732	T.S. I	Ninguno	Nombrada
2	HUERTA ZORRILLA Jorge	32265011	T.S. I	Ninguno	Nombrado
3	FIERRO SOTO Andrés Pedro	32295634	T.S.II	Ninguno	Nombrado

ANEXO 8

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Escala de Likert”

2. Autor:

- Edward Francis Maldonado De La Cruz.

3. Expertos que Validaron:

- Taípe Espinoza Ada Victoria
- López Cocha Dora Angelina.
- Mejía Montes Eustaquio Moisés.

4. Objetivo:

Analizar la información referente a la aplicación de la escala de Likert sobre las relaciones interpersonales, en la I.E. Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

5. Descripción:

La escala de Likert consta de 16 enunciados, con 5 opciones de respuesta: TDA (5), DE (4), I (3), ED (2), TED (1). Los ítems del 01 al 04 corresponden a la dimensión de comunicación, del 05 al 08 a la dimensión de manejo de conflictos, del 09 al 12 a la dimensión de valores y actitudes y del 13 al 16 a la dimensión de negociación”.

6. Usuarios:

Integrantes de la Comunidad Educativa de la I.E. Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

7. Forma de Aplicación:

En forma colectiva.

8. Organización:

Escala	Comunicación	Manejo de Conflictos	Valores y Actitudes	Negociación
Bueno	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Regular	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Inicio	(0-3)	(0-3)	(0-3)	(0-3)

Fuente: Autor de la tesis de investigación.

9. Tiempo de Aplicación

30 minutos.

10. Materiales:

- Prueba impresa
- Lápiz o lapicero

11. Interpretación de Escalas:

Escala	Interpretación	Comunicación
Bueno	El participante promueve y practica una cultura de buen trato y es empático y asertivo en todas las situaciones presentadas.	(11-20)
Regular	El participante promueve y practica una cultura de buen trato y es empático y asertivo en algunas situaciones presentadas.	(4-10)
Inicio	El participante es indiferente a la promoción y práctica de una cultura de buen trato, no cuenta con actitudes empáticas y asertivas.	(0-3)

Escala	Interpretación	Manejo de Conflictos
Bueno	El participante controla sus emociones y soluciona sus problemas en todas las situaciones presentadas.	(11-20)
Regular	El participante controla sus emociones y soluciona sus problemas en algunas situaciones presentadas.	(4-10)

Inicio	El participante muestra dificultades en el control de sus emociones y solución de sus problemas.	(0-3)
--------	--	-------

Escala	Interpretación	Valores y Actitudes
Bueno	El participante promueve y practica valores y actitudes para una convivencia armoniosa en todas las situaciones presentadas.	(11-20)
Regular	El participante promueve y practica valores y actitudes para una convivencia armoniosa en algunas situaciones presentadas.	(4-10)
Inicio	El participante es indiferente a la promoción y práctica de valores y actitudes, no siendo notorio una convivencia armoniosa.	(0-3)

Escala	Interpretación	Negociación
Bueno	El participante promueve y practica el diálogo y la concertación en todas las situaciones presentadas.	(11-20)
Regular	El participante promueve y practica el diálogo y la concertación en algunas situaciones presentadas.	(4-10)
Inicio	El participante es indiferente al diálogo y concertación en cualquier acontecimiento.	(0-3)

Huaraz, febrero de 2017.

ANEXO 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Aplicación del Coaching en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION MUESTRA
¿Cómo la aplicación del Coaching, influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución	GENERAL: Demostrar que la aplicación del Coaching, influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.	GENERAL: . La aplicación del Coaching, mejora significativamente las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.	VI Coaching	Coaching	Tipo: Aplicado Diseño: Pre Experimental Gráfico: GU 01 X 02	La población estará constituida por 1050 Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos de, Huari – 2017 y la
	ESPECÍFICOS - Aplicar el Coaching para mejorar la Comunicación, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la	ESPECÍFICAS - La aplicación del Coaching mejora la Comunicación, en los Integrantes de la Comunidad	VD Relaciones Interpersona	Relaciones Interpersonal	Dónde: GU: Grupo Único.	

Educativa Pachacútec, San Marcos, ¿Huari – 2017?	Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - Aplicar el Coaching para fortalecer el Manejo de Conflictos, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - Aplicar el Coaching para mejorar la práctica de Valores y Actitudes, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - Aplicar el programa de Coaching para mejorar la Negociación, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.	Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - La aplicación del Coaching fortalece el Manejo de Conflictos, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - La aplicación del Coaching mejora la práctica de Valores y Actitudes, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017. - La aplicación del programa de Coaching mejora la Negociación, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos – Huari, 2017.	les	es	O1: Pre test. O2: Pos test. X: Programa Experimental	muestra estará conformada por 67 Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec San Marcos, Huari – 2017, seleccionados de manera no probabilística, a juicio y criterio del investigador.
---	--	---	-----	----	---	---

ANEXO 10

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Propuesta de Coaching	Autoconocimiento	Conocimiento de sí mismo	Escala	ALTO 10 - 14
		Pensamientos erróneos		
	Autoconcepto	Visión de sí mismo		
		Aceptación personal		
	Conocimiento y autoaceptación	Autorrevelación		MEDIO 5 - 9
		Fortalezas y debilidades		
	Sentimientos y emociones	Predisposición y/o actitud		BAJO 0 - 4
		Seguridad y confianza		
	Metas y objetivos	Valoración personal		
		Autorealización		
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cultura de buen trato	Escala de Likert	BUENAS 41 - 80
		Empatía y asertividad		
	Manejo de conflictos	Control de emociones		REGULARES 9 - 40
		Solución de problemas		
	Valores y actitudes	Convivencia armoniosa		MALAS 0 - 8
		Práctica y/o aplicación		

	Negociación	Dialogo		
		Concertación		
UNIDAD DE ANÁLISIS				
Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.				

ANEXO 11

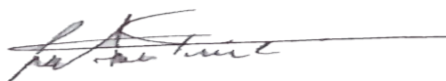
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Datos Informativos

1. Nombre del instrumento : Escala de Likert.
2. Tipo de Instrumento : Escala.
3. Nivel de Aplicación : Individual.
4. Título de la tesis : Aplicación del Coaching en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
5. Objetivo : Demostrar que la aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
6. Autor (Tesista) : Edward Francis MALDONADO DE LA CRUZ

II. Evaluador:

1. Nombre y Apellidos : López Cocha Dora Angelina
2. Grado Académico : Mg. en Administración de la Educación



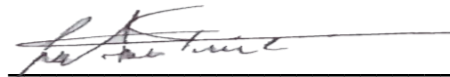
López Cocha Dora Angelina
Mg. en Administración de la Educación
DNI N° 42262434

III. Matriz de Validación de Instrumento

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales	Comunicación	Cultura de buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.		X		X		X		X		
			Se evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado.		X		X		X		X		
		Asertividad y empatía	Se muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.		X		X		X		X		
			Se trata de ponernos en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.		X		X		X		X		
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Se maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.		X		X		X		X		
			Se muestra sentimientos de afecto y consideración entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
		Solución de problemas	Se maneja un conjunto de estrategias y/o mecanismos en situaciones difíciles y/o complejas.		X		X		X		X		

			Se percibe que las personas afectan negativamente a las demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.		X		X		X		X		
	Valores y actitudes	Convivencia armoniosa	Se actúa de acuerdo a los principios institucionales, así los demás no estén de acuerdo.		X		X		X		X		
			Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.		X		X		X		X		
		Practica y/o aplicación	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática institucional.		X		X		X		X		
			Se promueve la práctica de valores y actitudes para una convivencia armoniosa.		X		X		X		X		
	Negociación	Dialogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
			La comunicación funciona como una alternativa que expresar nuestros sentimientos y formas de pensar.		X		X		X		X		
		Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de los aprendizajes.		X		X		X		X		
			Se establece convenios y/o alianzas estratégicas en la mejora de la gestión educativa y calidad de aprendizajes.		X		X		X		X		

Observaciones:



López Cocha Dora Angelina
Mg. en Administración de la Educación
DNI N° 42262434

ANEXO 11

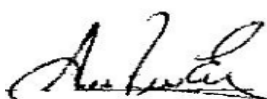
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Datos Informativos

1. Nombre del instrumento : Escala de Likert.
2. Tipo de Instrumento : Escala.
3. Nivel de Aplicación : Individual.
4. Título de la tesis : Aplicación del Coaching en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
5. Objetivo : Demostrar que la aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
6. Autor (Tesista) : Edward Francis MALDONADO DE LA CRUZ

II. Evaluador:

1. Nombre y Apellidos : Taipe Espinoza Ada Victoria
2. Grado Académico : Mg. en Psicología Educativa



Ada Victoria Taipe Espinoza
Mg. en Psicología Educativa
DNI N° 43893941

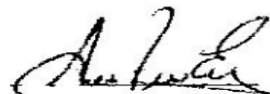
III. Matriz de Validación de Instrumento

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales	Comunicación	Cultura de buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.		X		X		X		X		
			Se evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado.		X		X		X		X		
		Asertividad y empatía	Se muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.		X		X		X		X		
			Se trata de ponernos en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.		X		X		X		X		
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Se maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.		X		X		X		X		
			Se muestra sentimientos de afecto y consideración entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
		Solución de problemas	Se maneja un conjunto de estrategias y/o mecanismos en situaciones difíciles y/o complejas.		X		X		X		X		

			Se percibe que las personas afectan negativamente a las demás, por lograr objetivos contrarios a los planteados por la institución.		X		X		X		X		
Valores y actitudes	Convivencia armoniosa		Se actúa de acuerdo a los principios institucionales, así los demás no estén de acuerdo.		X		X		X		X		
			Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.		X		X		X		X		
		Practica y/o aplicación	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática institucional.		X		X		X		X		
			Se promueve la práctica de valores y actitudes para una convivencia armoniosa.		X		X		X		X		
	Negociación	Dialogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
			La comunicación funciona como una alternativa que expresar nuestros sentimientos y formas de pensar.		X		X		X		X		
		Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de los aprendizajes.		X		X		X		X		
			Se establece convenios y/o alianzas estratégicas en la mejora de la gestión educativa y calidad de aprendizajes.		X		X		X		X		

Observaciones:

Febrero de 2017


Ada Victoria Taipe Espinoza
Mg. en Psicología Educativa
DNI N° 43893941

ANEXO 11

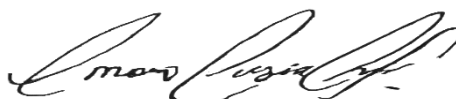
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Datos Informativos

1. Nombre del instrumento : Escala de Likert.
2. Tipo de Instrumento : Escala.
3. Nivel de Aplicación : Individual.
4. Título de la tesis : Aplicación del Coaching en la mejora de las Relaciones Interpersonales en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
5. Objetivo : Demostrar que la aplicación del Coaching influye en la mejora de las Relaciones Interpersonales, en los Integrantes de la Comunidad Educativa de la Institución Educativa Pachacútec, San Marcos, Huari – 2017.
6. Autor (Tesista) : Edward Francis MALDONADO DE LA CRUZ

II. Evaluador

1. Nombre y Apellidos : Eustaquio Moisés Mejía Montes
2. Grado Académico : Mg. en Administración de la Educación



Eustaquio Moisés Mejía Montes
Mg. en Administración de la Educación
DNI N° 09742147

III. Matriz de Validación de Instrumento

Variable	Dimensión	Indicadore s	Ítems	Opción de respues ta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherenc ia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales	Comunicación	Cultura de buen trato	Se promueve y practica los derechos humanos que evite la discriminación social.		X		X		X		X		
			Se evita lastimar los sentimientos de otras personas aun cuando nos hayan molestado.		X		X		X		X		
		Asertivida d y empatía	Se muestra niveles de tolerancia expresados por su disposición asertiva y empática.		X		X		X		X		
			Se trata de ponernos en el lugar de la otra persona para saber lo que piensa y siente.		X		X		X		X		
	Manejo de conflictos	Control de emociones	Se maneja en forma adecuada las emociones en diferentes situaciones problemáticas.		X		X		X		X		
			Se muestra sentimientos de afecto y consideración entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
		Solución de problemas	Se maneja un conjunto de estrategias y/o mecanismos en situaciones difíciles y/o complejas.		X		X		X		X		
			Se percibe que las personas afectan negativamente a las demás, por lograr		X		X		X		X		

			objetivos contrarios a los planteados por la institución.										
	Valores y actitudes	Convivencia armoniosa	Se actúa de acuerdo a los principios institucionales, así los demás no estén de acuerdo.		X		X		X		X		
			Cuando una persona tiene problemas y/o dificultades, le hago saber que cuenta conmigo.		X		X		X		X		
		Practica y/o aplicación	Se han priorizado valores y actitudes para ser abordados de acuerdo a la problemática institucional.		X		X		X		X		
			Se promueve la práctica de valores y actitudes para una convivencia armoniosa.		X		X		X		X		
	Negociación	Dialogo	Existe un diálogo y/o comunicación fluida entre los integrantes de la comunidad educativa.		X		X		X		X		
			La comunicación funciona como una alternativa que expresar nuestros sentimientos y formas de pensar.		X		X		X		X		
		Concertación	Se demuestra actitudes de participación y concertación en la mejora de los aprendizajes.		X		X		X		X		
			Se establece convenios y/o alianzas estratégicas en la mejora de la gestión educativa y calidad de aprendizajes.		X		X		X		X		

Observaciones:

Febrero de 2017


Eustaquio Moisés Mejía Montes
Mg. en Administración de la Educación
DNI N° 09742147