

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
ESTRATEGICA**



TESIS

**“Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas
para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del
CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016”**

**Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación, con mención en Gerencia Educativa Estratégica.**

Investigadora: Chira Fernández Isabel Yolanda

Asesor : García Caballero Rafael Cristóbal

**Lambayeque, 20 de diciembre de 2024
Perú**

“Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016”

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

Chira Fernández, Isabel Yolanda
Investigador

Dr. Tafur Morán, Manuel
Presidente

Dr. Luis Pérez Cabrejos
Secretario

Mgtr. Milagros del Pilar Cabezas Martínez
Vocal

García Caballero, Rafael Cristóbal
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS **N° 597-2024**

Siendo las 8:00 horas, del día 20 de diciembre de 2024, mediante la modalidad online, a través del siguiente enlace: <https://meet.google.com/ipp-thux-etf>: por mandato de la **Resolución N°2307-2024-D-FACHSE** de fecha 11 de diciembre de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N°1592-2017-UP-D-FACHSE** de fecha **12 de diciembre de 2017**; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dr. Manuel Tafur Morán.
Secretario(a)	: Dra. Milagros del Pilar Cabezas Martínez.
Vocal	: Dr. Luis Pérez Cabrejos.
Asesor(es)	: Dr. Rafael Cristóbal García Caballero.



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): "**PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE ESTRATEGIAS INTERACTIVAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DEL CEP HOGAR SAN ANTONIO DE PIURA – 2016**". Presentada por **ISABEL YOLANDA CHIRA FERNÁNDEZ** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**.

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 QUINCE (15) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de REGULAR.**

Siendo las 9:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Manuel Tafur Morán
PRESIDENTE(A)

Mgtr. Milagros del Pilar Cabezas Martínez
SECRETARIO(A)

Dr. Luis Pérez Cabrejos
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 20º, 33º, 46º, 54º o 66º 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 VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **García Caballero Rafael Cristóbal**, usuario revisor de Tesis ☒ / Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ y/o Trabajo Académico ☐

Titulado: **Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016**

Cuyo autor (es): **Chira Fernández Isabel Yolanda**; con DNI N° 02609266; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 19%, verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

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

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

Lambayeque, agosto del 2026.



Dr. García Caballero Rafael Cristóbal
Asesor
Orcid: 0000-0002-0951-6826
DNI: 16423540

INFORME DE SIMILITUD DE TURNITIN

“Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016”

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	8%	1%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	17%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
5	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	<1%
6	proyectosytesis.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
7	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad de Cádiz Trabajo del estudiante	<1%

Dr. García Caballero Rafael Cristóbal
Asesor
Orcid: 0000-0002-0951-6826
DNI: 16423540

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. García Caballero Rafael Cristóbal
Asesor

Orcid: 0000-0002-0951-6826

DNI: 16423540

RECIBO DIGITAL DE SIMILITUD

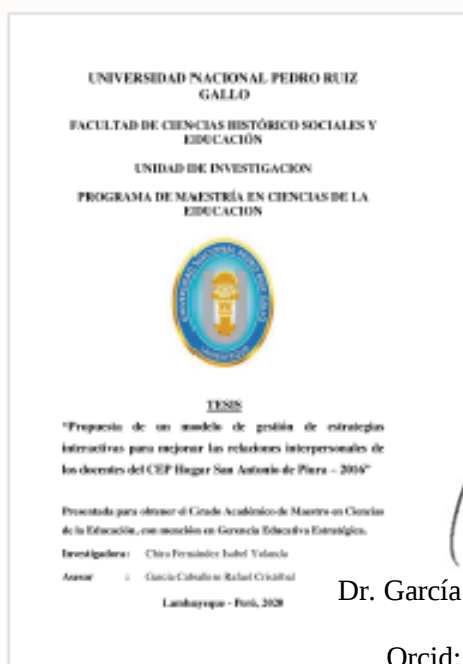


Recibo digital

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: Isabel Yolanda Chira Fernández
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: "Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivi...
Nombre del archivo: bajararchivo_-_2025-01-15T203531.197_2.docx
Tamaño del archivo: 5M
Total páginas: 80
Total de palabras: 14,989
Total de caracteres: 83,454
Fecha de entrega: 24-ene.-2025 10:31p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2571028614



Dr. García Caballero Rafael Cristóbal
Asesor
Orcid: 0000-0002-0951-6826
DNI: 16423540

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por el don inestimable de la vida. En mi familia, quiero expresar mi sincera gratitud a mi esposo Jorge y a mi hija Julia Roxana.

Isabel

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la escuela Hogar San Antonio por permitirme hacer mi investigación y a mi padre por apoyarme en todos mis esfuerzos profesionales.

Isabel

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	3
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	11
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO	16
1.1. Estado del Arte.	16
1.2. Antecedentes de la investigación.	17
1.3. Marco teórico.	21
1.3.1. Grupos interactivos (GI).	21
1.3.2. Trabajo en Equipo (TEE).	24
1.3.3. Relaciones Interpersonales (RI).	27
1.3.4. Habilidades sociales (HS).	29
1.4. Bases Conceptuales.	30
1.5. Modelo teórico	31
CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	32
2.1. Diseño de Investigación.	32

2.2. Población y muestra.	34
2.3. Materiales:	34
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
2.5. Procedimientos para la recolección de datos.	35
2.6. Análisis Estadístico de los Datos.	35
CAPITULO III. RESULTADOS	36
3.1. Resultados.	36
CAPITULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
CAPITULO V. PROPUESTA DE INTERVENCION	44
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro N° 1: Condición docente

Cuadro N° 2 Tiempo servicios

Cuadro N° 3: Nivel educativo.

.....

Tabla 1: Percepción del clima laboral

Tabla 2: Percepción compañeros/as

Tabla 3: Percepción de alumnos

Tabla 4: Factores influyen en las relaciones personales

Tabla 5. Importancia de las relaciones interpersonales

Tabla 6: Diferencias entre sus normas

Tabla 7: Relaciones familias alumnos/as

Tabla 8: Participación familias

Tabla 9: Enfrentamientos entre alumnos y docentes

Tabla 9-b: Malas contestaciones

Tabla 9.c: No se respetan las normas

Tabla 9.d: Los alumnos/as se insultan

Tabla 9.e: Los alumnos/as se pelean

Tabla 9.f: Hay grupitos que no se llevan bien

Tabla 9.g: Hay niños/as que no están integrados y se sienten solo

Tabla 9.h: Los profesores/as van cada uno a lo suyo

Tabla 9.i: Los alumnos/as piensan que los profesores no los entienden

Tabla 9.j: Los alumnos/as están desmotivados, se aburren.

Tabla 10: Situaciones que afectan

Tabla 11-a: Manera que le afectan

Tabla 12: Propuesta solución

Tabla 13: Responsables

Tabla 14: Actividad de desempeño personal

RESUMEN

En el proceso de gestión institucional del CEP Hogar San Antonio de Piura, se determinaron deficiencias en las relaciones interpersonales entre los docentes que influyen en el clima laboral. El objetivo de la investigación consiste en proponer un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del referido centro educativo. Teóricamente el informe se sustenta en los Grupos Interactivos y las Relaciones Interpersonales. El método de investigación es no experimental, cuantitativo y descriptivo prospectivo. Se aplicó una encuesta a 22 docentes para conocer su percepción sobre el clima laboral y las relaciones interpersonales. Se concluye que existe un deficiente clima laboral que influye negativamente en las relaciones interpersonales entre los docentes. El aporte teórico consiste en proponer estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016.

Palabras clave: Gestión, Clima escolar, Relaciones interpersonales.

ABSTRACT

In the institutional management process of the CEP Hogar San Antonio de Piura, deficiencies in interpersonal relationships between teachers that influence the work environment were determined. The objective of the research is to propose a management model of interactive strategies to improve interpersonal relationships of teachers of the referred educational center. Theoretically, the report is based on Interactive Groups and Interpersonal Relationships. The research method is non-experimental, quantitative and descriptive prospective. A survey was applied to 22 teachers in order to know their perception of the work environment and interpersonal relationships. It was concluded that there are deficient interpersonal relationships between teachers. The theoretical contribution consists of proposing interactive strategies to improve interpersonal relationships of teachers of the CEP Hogar San Antonio de Piura - 2016.

Keywords: Management, School climate, Interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis: "Modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del hogar CEP San Antonio de Piura - 2016" se ha planteado en relación con la gestión educativa y es un componente del Programa de Postgrado en Ciencias de la Educación y, determinándose que existen deficiencias en las relaciones interpersonales entre los docentes que influyen en el clima laboral del CEP Hogar San Antonio de Piura en el año 2016.

El objeto de estudio, a continuación, se exponen el objetivo general de la dirección institucional y los objetivos sugeridos: "Proponer un modelo de gestión interactivo para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del hogar CEP San Antonio de Piura con los siguientes objetivos particulares para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura: a) «Identificar las relaciones interpersonales de los docentes». b), «Fundamentar teóricamente la propuesta» junto con c) «Diseñar el modelo de gestión de estrategias interactivas».

En esta misma línea se propuso la hipótesis: La propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas, fortalecerá las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura.

El campo de acción está determinado por el modelo de gestión de estrategias interactivas.

El enfoque de gestión de estrategias interactivas es el principal énfasis del ámbito del estudio. Se emplea métodos de investigación no experimental, cuantitativo y descriptivo prospectivo. Veintidós educadores del CEP Hogar San Antonio de Piura conformaron la muestra de la investigación. Para recabar información, se entregó un cuestionario a los participantes sobre las relaciones entre compañeros de trabajo. Los factores investigados se vinculan con los fundamentos teóricos del estudio, que son los Grupos Interactivos y las Relaciones Interpersonales.

El Centro educativo Privado Hogar San Antonio de Piura, fue fundada por con sede en Sicilia, la Custodia del Santísimo Nombre de Jesús Misioneros Franciscanos en Italia. La primera vez que se vio el decreto en nuestra nación fue en octubre de 1948. En el Congreso Eucarístico Nacional del 24 de julio de 1960 se inauguró oficialmente la primera fase de la escuela.

La ampliación de la escuela secundaria se inició en 1997. El primer bloque de aulas se construyó cuando unos benefactores italianos reunieron los fondos necesarios mediante la donación de propiedades. Se dio la colocación de los cimientos de roca del edificio de la escuela secundaria ese mismo año bajo la supervisión Francisco Martín Palma Lama, administrador del distrito educativo.

La dirección del I. E. P. Hogar San Antonio es Av. San Martín 10 en Piura.

Dentro de su PEI contempla:

Visión: “Fomentar el desarrollo integral de agentes educativos para una nueva sociedad, encabezando una educación centrada en Cristo, mariana y franciscana, con una cultura organizativa excepcional”.

Misión: “Ofrecer una educación creativa y de alta calidad, centrada en los principios cristianos, con un equipo de profesionales cualificados y un entorno agradable”.

Y, dentro de sus objetivos institucionales:

Nº1. CGE Objetivos Institucionales. Con el fin de promover una educación integral que fomente una sana convivencia fundada en los ideales franciscanos, nos proponemos aplicar enfoques innovadores que apoyen el avance anual del aprendizaje de los alumnos.

No. 2: Ofrecer una instrucción académica de primera clase que aumente con éxito las tasas anuales de retención de alumnos mediante la utilización de técnicas de enseñanza de éxito desarrolladas por nuestros educadores que trabajan juntos en un espíritu de coexistencia pacífica, permitiendo a nuestros alumnos cumplir con las exigencias de una educación que sea intelectual, espiritual, cultural y personal.

Nº 3:Fomentar el desarrollo del calendario fijado al inicio del curso académico y poner en marcha programas y actividades que impliquen a todas las personas de la comunidad educativa.

Nº4: Fomentar la supervisión y orientación en la práctica educativa para desarrollar capacidades, lograr objetivos predeterminados, determinar razones, preferencias y talentos. Orientar sobre principios y mentalidades.

Nº5: Crear material que sea pertinente y útil a la vez que promueva un entorno de convivencia pacífica. Además de capacitar a los estudiantes para convertirse en aprendices activos y pensadores críticos sobre sus propias decisiones y acciones, esto impulsará su sentido de la autoestima, el respeto y la dedicación al bien común.

Por otro lado se debe precisar que actualmente, cuenta con 22 docentes, donde el 68% (15 docentes) son contratados/as, 27% (6) son nombrados, procedentes de distintas zonas de la región de Piura. Asimismo, se puede observar que un elevado porcentaje de docentes son contratados, lo que podría ser causa de insatisfacción e inestabilidad originado descontento y recelo; en consecuencia, una inadecuadas relaciones interpersonales en desmedro del buen clima laboral.

El modelo de gestión propuesto aborda varios retos, como el clima laboral, resolución de conflictos, trabajo cooperativo, diálogo asertivo y ambiente en la gestión de centros escolares.

Además, la investigación es conceptualmente justificable porque su fundamento teórico es “sugerencia de una estrategia de gestión interactiva orientada estrechar los lazos entre los profesores del CEP Hogar San Antonio de Piura.” se basa en las filosofías de la gestión escolar, la psicología de la educación y el lenguaje destacan la importancia de cultivar vínculos positivos entre profesores, padres y alumnos. Administración de organizaciones, psicología escolar y conceptos de comunicación destacan la importancia de establecer vínculos positivos entre profesores, padres y alumnos. Además, la incorporación de ideas como Relaciones Interpersonales y Grupos Interactivos contribuye al desarrollo de un plan integral que tiene la capacidad de alterar relaciones escolares.

En la práctica, las "hallazgos y desafíos encontrados en el CEP Hogar San Antonio de Piura" defienden esta noción. Los problemas de convivencia entre alumnos, la falta de compromiso de los padres y las tensiones entre profesores son algunos de los factores que afectan al entorno de aprendizaje. Un modelo de gestión de estrategias interactivas pretende resolver estos problemas empleando técnicas prácticas y eficaces. La estrategia lleva implícita una intervención que tiene el potencial de influir enormemente en el calibre de las conexiones interpersonales en el aula. “de la teoría a la práctica”.

Esta idea aborda la necesidad de crear un entorno educativo que favorezca el desarrollo social y académico de los alumnos, así como su desarrollo general. Además de fomentar el éxito académico, las relaciones positivas entre profesores, alumnos y padres también favorecen la salud emocional y social de la comunidad escolar. Aumentar el trabajo en equipo, la

comunicación y encontrando formas constructivas de resolver los desacuerdos, queremos mejorar la educación al tiempo que contribuimos a crear ciudadanos más comprometidos y justos.

La memoria de la tesis consta de cinco capítulos. En el primer capítulo se analiza el diseño teórico, haciendo hincapié en los grupos dinámicos y los vínculos interpersonales. El diseño metodológico, ocupa el segundo capítulo. El análisis exhaustivo de los resultados del estudio, comprende el tercer capítulo; el mismo que se presenta en tablas y figuras estadísticas. Los resultados se analizan en el cuarto capítulo, y el plan de intervención se presenta en el quinto. El final contiene los resultados de la investigación, recomendaciones, lista de referencias y anexos pertinentes.

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Estado del Arte.

Estudios recientes apoyan el énfasis de Bandura (1986) en el papel del entorno social en el aprendizaje observacional de comportamientos, actitudes y fobias. Bandura señala que las personas y las cosas de su entorno inmediato, ya sea en casa, en la escuela o en la calle, sirven de modelo para los jóvenes. Bandura subraya cómo las personas pueden aprender nuevos comportamientos y modificarlos con el tiempo, y cómo las interacciones sociales desempeñan un papel en este proceso. La capacidad de formar y romper hábitos en función de las circunstancias es un rasgo intrigante. Según Bandura, la caída de la economía y el examen de la calidad de vida de la sociedad industrial provocaron un auge del estudio de las relaciones interpersonales en las décadas de 1930 y 1940. Esto dio lugar a la aparición de teorías inesperadas sobre las relaciones interpersonales, entre ellas la de Horney en 1961.

Las esferas política, científica y comercial se concentraron en las consecuencias psicológicas al ser conscientes de esta verdad. Leary (1957) y Sullivan (1959) se desarrollaron como respuesta a las ideologías imperantes en Estados Unidos, en particular las ideas conductistas y el psicoanálisis, entre 1940 y 1950. En la segunda mitad del siglo XX se desarrollaron muchos ejemplos que hacían hincapié en las relaciones interpersonales, las actitudes humanistas hacia los empleados y los enfoques sociotécnicos que combinaban elementos sociales y tecnológicos. A estas orientaciones se añadieron otras perspectivas sobre gestión de recursos humanos, conciliación de la vida laboral y familiar, ETE y capital de los empleados, además de otras cuestiones que surgieron en las siguientes reuniones.

Según Dalton (2007), las conexiones entre las personas son diversas y variadas, y pueden surgir en diversos entornos personales y organizativos. También destaca cómo estas relaciones pueden ser oficiales o informales, cercanas o lejanas, cooperativas u hostiles, individuales o colectivas. En esencia, llama la atención sobre la riqueza y la diversidad inherentes a las relaciones interpersonales.

Soria (2005), por su parte, enfatiza cómo las interacciones interpersonales sirven como un cuerpo ordenado de conocimiento que siempre está en expansión. Destaca que predecir y explicar las actitudes y comportamientos de las personas es el objetivo de la comprensión de estos vínculos. Para construir una sociedad más satisfecha, justa y productiva, Soria hace hincapié en la necesidad de comprender y mejorar las conexiones interpersonales en el contexto de la globalización.

Bisquerra (2003) define las conexiones interpersonales como interacciones en persona entre personas en su contribución al debate. Destaca la utilidad de la interacción entre los alumnos en el aula, resaltando la importancia de estas conexiones interpersonales y haciendo hincapié en que tienen lugar a lo largo de todos los actos educativos.

1.2. Antecedentes de la investigación.

Bolaños, J. (2015). "Las relaciones interpersonales de los profesores y la gestión de las dificultades relacionadas con la educación " es el tema central de su tesis, en la que se exponen las variables que deben examinarse. Las conclusiones indican que el nivel de comunicación entre educadores y alumnos está positivamente correlacionada, y que estos últimos destacan por cualidades como la escucha, la tolerancia, el respeto y las relaciones agradables. A pesar de estos rasgos positivos, se cree que tienen un impacto pequeño pero controlable en la resolución de conflictos. Consideran el conflicto y el compromiso como opciones comparativamente malas, aunque se muestran receptivos al diálogo.

Los docentes de las escuelas cooperativas de educación básica de la región de Quetzaltenango presentaron altos niveles de RI, destacando características como excelente comunicación, perspectivas optimistas y relaciones cordiales y cooperativas. La visión positiva de la profesión docente y la importancia de la personalidad en las relaciones se vieron subrayadas por la observación de enfoques engañoso y dócil interpersonal, así como por la defensa no violenta de los derechos.

Los profesores trabajan juntos para aplicar estrategias de resolución de conflictos, como aceptar las normas básicas, llegar a un consenso y comunicarse educadamente para resolver las disputas. Se advierten distintas teorías de gestión de conflictos, pero la más

popular es el acuerdo mutuo, ya que ayuda a los profesores a sentirse más a gusto y fomenta la cooperación grupal en beneficio de los niños.

Como demuestran su rendimiento profesional, la eficacia de sus RI y la forma en que resuelven los conflictos en el aula, un gran número de educadores cooperativos respaldan su formación con un título universitario.

Con una duración media de uno a tres años, la antigüedad muestra que la mayoría de los profesores son recién contratados. Esto puede influir en su cautela a la hora de preservar los vínculos interpersonales, ya que son nuevos en la docencia y tienden a ser más precavidos en estas relaciones y a interesarse menos por la resolución de conflictos.

Por ello, se descubre que los profesores se relacionan mucho con otras personas.; sin embargo, se hace hincapié en que hay que esforzarse por mantener estas relaciones. Además, se ha observado que los profesores sin experiencia suelen rehuir debatir o abordar cuestiones relacionadas con la gestión de conflictos. Esto es preocupante, ya que descuidar estos aspectos de la resolución de conflictos puede tener graves consecuencias en el futuro.

En su investigación, Arce y Malvas (2014) crearon un estudio denominado "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA I.E. MANUEL GONZÁLEZ PRADA DE HUARI – 2013", examinó cómo se relacionan «las relaciones interpersonales y el clima

organizacional en la I.E. Manuel González Prada de Huari». ". Este estudio estuvo motivado por la falta en la institución de vínculos interpersonales adecuados y de un clima organizativo favorable. Se sostiene que, para que una organización funcione a pleno rendimiento, debe existir un clima organizativo positivo en el que los empleados se comprometan activamente con su entorno y lo contemplen.

A partir del análisis de los datos, pueden extraerse las siguientes conclusiones: En primer lugar, se descubrió una correlación sorprendentemente fuerte entre las variables. Los valores de ambos factores se sitúan en los rangos bueno, regular y bajo, lo que indica que el entorno organizativo y las relaciones interpersonales son suficientes. En segundo lugar, resultó evidente que las variables tenían una relación significativa y sólida entre sí. La correlación sustancial sugiere que el fortalecimiento de la institución en su conjunto puede resultar de la mejora del clima organizativo y de la utilización de las capacidades de comunicación.

Tercera. A pesar de que existía un vínculo débil pero notable entre “La característica de las relaciones interpersonales que afecta al compromiso y al clima organizativos”, los profesores valoraron favorablemente su dedicación a la empresa, aunque principalmente calificaron el ambiente organizativo de bueno, regular o bajo. La discrepancia en estas puntuaciones indicaría que los profesores son más propensos a dar opiniones interesadas.

Cuarta. Se hizo evidente que " El impacto de los estilos de liderazgo en las relaciones interpersonales y el clima organizativo " tenían una asociación grande pero moderada. Mientras que el clima organizativo se evalúa como bueno, regular y pésimo, los estilos de liderazgo se califican como un espectro entre regular y malo. La asociación moderada puede explicarse por estas diferencias.

El informe concluye destacando lo crucial que es mantener una gran cultura en el lugar de trabajo y cultivar relaciones estrechas con los compañeros para apoyar a la escuela. Para mejorar la relación entre estos elementos, también sugiere áreas específicas de atención, como las habilidades de comunicación y la dedicación organizativa.

Ordoñez, 2016. El editor de la tesis " Estudio de caso de una comunidad de aprendizaje sobre los grupos interactivos como método para mejorar la educación

" Con el fin de mejorar la calidad de la formación, (Ordoñez, 2016) sugiere analizar la estrategia, la aplicación y los resultados de las organizaciones dinámicas. La metodología de este estudio se centra en el uso de Grupos Interactivos y los objetivos de los instructores y personal de apoyo que emplean este enfoque en un entorno de educación superior que se asemeja a una comunidad de aprendizaje. Para tratar los objetivos de aprendizaje de forma colectiva, este método integra la participación dialógica y cooperativa de grupos pequeños y diversos de estudiantes, dirigidos por un adulto. En la muestra había 220 personas.

Según los resultados, los profesores dan a los alumnos un tiempo determinado para realizar las tareas de aprendizaje con el fin de maximizar la eficacia. Un porcentaje significativo de alumnos realiza terminar eficazmente las tareas encomendadas en el tiempo asignado, mostrando una mejora en su tenacidad, autocontrol y trabajo en equipo. Los resultados concuerdan con estudios mundiales que subrayan el valor de emplear métodos de enseñanza basados en el diálogo, cooperativos e interactivos para lograr mejoras en la educación inclusiva.

Andueza (2016). Ponencia con el título " El autor propuso que los juegos cooperativos influyen en las interacciones interpersonales. " Determinar cómo una unidad de programa de juego cooperativo (PU) afecta a la dinámica de grupo y a las diadas (aceptación y rechazo)". Participaron en el estudio 78 personas, de edades comprendidas entre los 7 y los 9 años, utilizando una metodología de investigación-acción. Para medir los efectos mencionados, se les entregó un cuestionario.

Los resultados demostraron que el JCoop se asoció a un aumento de las diadas de aceptación, especialmente entre las niñas, a pesar de que se observó rechazo entre los chicos. Además, tanto el ICG como el IDG aumentaron, lo que indica que se refuerza la cohesión del grupo y que disminuye el porcentaje de alumnos aislados. Según estos resultados, el software para juegos cooperativos puede ser una herramienta muy útil mejorar la colaboración entre grupos y la interacción entre grupos.

(2018) M. Montenegro. El objetivo de la tesis era identificar una relación entre las variables examinadas " En 2018, docentes de la Institución Educativa César Vallejo de La Victoria desarrollaron liderazgo gerencial transformador y alianzas

interpersonales". 110 instructores de los tres niveles de la RBE constituyeron la muestra censal. Los datos se recogieron mediante un cuestionario adaptado a los factores objeto de estudio. Los resultados del análisis descriptivo y de la correlación Tau_b de Kendall, que obtuvo una puntuación de 0,800, demostraron una fuerte asociación positiva entre las variables examinadas. El elevado índice de correlación muestra que las variables tienen una relación sustancial entre sí.

Pablo Ortega. La tesis " Grupos interactivos: una técnica de vanguardia " destacó las ventajas de equipos interactivos como herramienta pedagógica de vanguardia. En sus publicaciones, ilustró cómo este método no sólo ofrece un nuevo punto de vista sobre la gestión de las aulas, sino que también proporciona ventajas adicionales para el crecimiento holístico de los individuos, cumpliendo uno de los principales objetivos de la educación y del marco educativo en general. A través de grupos participativos, se enseñaban y practicaban valores a los niños. Esta táctica fomentó la paz, la tolerancia y el respeto entre personas con opiniones diferentes.

El autor también destacó cómo los grupos interactivos aportaron una solución a situaciones en las que la segregación habría sido necesaria en el sistema educativo ordinario y ayudaron a implicar a todos los alumnos. Esta técnica hizo posible que todos los alumnos

colaboraran y aprendieran unos de otros sin que a los que necesitan ayuda de educación especial se les llamara «el diferente».» El enfoque de grupo interactivo comparte similitudes con el concepto de comunidades de aprendizaje, que pretenden transformar la sociedad fuera de los límites de las escuelas. Cuando los voluntarios empezaron a ayudar a los alumnos y a abrir la escuela a la comunidad, la visión de la escuela por y para todos se hizo realidad.

Asimismo, afirmó que, En determinados contextos educativos, la resistencia al cambio y los obstáculos a la innovación existen a pesar de los aparentes beneficios de la innovación. Subrayó que estos obstáculos deben eliminarse para que se produzca una auténtica reforma educativa y que el verdadero enriquecimiento debe producirse en todas las fases del proceso, no sólo al final.

1.3. Marco teórico.

1.3.1. Grupos interactivos (GI).

El aprendizaje no puede examinarse en el vacío, porque está inextricablemente ligada al contexto de factores sociales y culturales de los alumnos. Así pues, es esencial integrar la educación con aprendizaje que se produce en el contexto social y cultural del niño. Este método se basa en la noción de que la educación y la psicología han ampliado sus concepciones del aprendizaje y el desarrollo para incluir un componente social más extenso. Se hace hincapié en elementos como el género, la clase social y la diversidad cultural.

La interacción entre iguales es un componente crucial del proceso educativo. Todo entorno escolar en el que los alumnos participan en interacciones lingüísticas muestra mejora de la colaboración en grupos y del conocimiento. Este planteamiento está respaldado según las investigaciones de Racionero et al. (2012), Aubert et al. (2008), y Racionero y Padrós (2010) que han destacado la importancia de la conexión social para ayudar a los alumnos a lograr avances académicos.

Combinados, los puntos anteriores apoyan un punto de vista educativo que considera el mundo más amplio en el que viven y aprenden los alumnos, además del aula y el entorno escolar. Los profesores pueden desarrollar enfoques pedagógicos más eficaces y adaptados a las necesidades de sus alumnos si comprenden mejor los componentes

sociales y culturales de la educación. Esto conduce a una mayor colaboración entre los alumnos y un aprendizaje más útil.

El enfoque de la I.G., que se fundamenta en teorías básicas bien reconocidas en las ciencias sociales y educativas, se utiliza en el programa de Comunidades de Aprendizaje (CA) de Flecha (2009). Destacados psicólogos como Vygotsky, que propuso alterar el entorno para fomentar el desarrollo de la cognición, y Bruner, que propuso el aprendizaje mutuo y el andamiaje, han influido significativamente en la I.G.

Desde del ángulo de la educación, el modelo de la I.G. integra la idea de dialogicidad de Freire y las creencias de Dewey sobre aprender haciendo. Sus raíces sociológicas pueden rastrearse en las teorías de Chomsky sobre el aprendizaje del lenguaje natural y en los conceptos de competencia comunicativa de Habermas.

Motivado por las teorías de Freire, el investigador Bruner presentó en 1996 los principios interaccionales como fundamento de una pedagogía intersubjetiva. Bruner utiliza la expresión «subcomunidades de aprendizaje mutuo» para describir situaciones en las que el conocimiento se crea a través de interacciones dialógicas entre alumnos, familiares y otros residentes locales. Según esta perspectiva, cualquiera puede ofrecer argumentos basados en sus conocimientos, recursos culturales y experiencias.

Al dividir la clase en grupos pequeños y diversos, el enfoque G.I. fomenta cooperación mediante el diálogo entre los estudiantes y la asistencia externa. Involucrar a los adultos mayores en el trabajo voluntario familiar y comunitario se ha relacionado con una mayor comunicación, mejora del aprendizaje recíproco y del apoyo entre compañeros, según varias investigaciones (Flecha, 2009; Flecha, García, Gómez y Latorre, 2009). En el contexto de la educación, este enfoque destaca como una técnica de inclusión eficaz.

Los profesores deciden previamente los puntos clave de las actividades en los Grupos Interactivos (GI); no es necesario que los voluntarios realicen esta tarea porque los profesores lo hacen durante las horas no asignadas a los GI.

Los voluntarios facilitan interacciones que mejoran el aprendizaje instrumental de los alumnos y la cooperación intercultural en el aula (Flecha, 2009). También fomentan la

participación y la solidaridad de los alumnos. Este planteamiento pone de manifiesto la importancia del voluntariado en el aula como forma de promover la cooperación y la convivencia intercultural a la vez que actúa como apoyo a la educación.

Los G.I. se ofrecen como método para completar las tareas educativas, haciendo hincapié en la visión del aprendizaje de Vygotsky, que pone más énfasis en la cooperación en grupo que en el esfuerzo individual. En el continente europeo, este enfoque de organización del aula ha resultado eficaz para abordar cuestiones como el fracaso escolar y la convivencia. La sustitución de las actividades comunicativas dialógicas que confieren a las aulas típicas su fuerza comunicativa es un componente crucial del éxito de I.G., según los académicos Oliver y Gatt (2010).

Los alumnos interiorizan la noción de que son capaces de aprender, sobre todo ayudando y recibiendo ayuda de sus compañeros, utilizando como base el discurso igualitario. Los alumnos que antes no se creían capaces de aprender y tener éxito académico se sienten motivados por este cambio en la percepción de sí mismos, que se ve reforzado por las actividades comunicativas dialógicas.

Una cantidad considerable de investigaciones respalda el marco de la GI en el aula como método beneficioso e interactivo que altera la dinámica de la clase, aumenta la inspiración, acelera la educación y disminuye la probabilidad de disputas y exclusión entre estudiantes. Además, según Elboj y Niemelä (2010), este enfoque minimiza los «tiempos muertos» que pueden producirse cuando determinados alumnos terminan los proyectos antes que los demás.

1.3.2. Trabajo en Equipo (TEE).

El Trabajo en Equipo Eficaz (TEE), tal y como lo define Acuña M. (2015), p. 2, es un estilo interacción sincronizada cuando los miembros respetan mutuamente sus obligaciones y deberes, intercambian experiencias y cooperan para realizar tareas en conjunto. Es crucial diferenciar entre un equipo y un grupo, como subraya Acosta J. (2011, p. 21). Si las personas tienen un interés pasajero o efímero entre sí, pueden formar un grupo sin un objetivo común ni conexiones personales. En cambio, un equipo se caracteriza por tener una visión común, una causa, intenciones, objetivos y

meta relacionados que promueven tanto el desarrollo individual de los miembros del grupo, además de la realización de la tarea.

Antes de establecer un equipo operativo, todos los participantes deben acordar un objetivo claro. También deben establecerse normas y procedimientos para evitar futuros desacuerdos y garantizar que todos los miembros se comprometen plenamente a llevar a cabo los objetivos y las actividades.

Autocontrol adecuado y múltiples aspectos de habilidades o competencias son necesarias para garantizar que el equipo esté compuesto por individuos con un conjunto de hechos, informaciones, conocimientos y capacidades complementarios pero diferentes. En pocas palabras, el trabajo en equipo consiste en asociarse y cooperar unos con otros teniendo siempre en cuenta los intereses del grupo.

Percepciones.

La percepción en el contexto del Trabajo en Equipo Eficaz (ETW) incluye cómo cada individuo se ve a sí mismo, cómo ve a los demás y cómo es realmente durante las interacciones interpersonales. Este proceso incluye la interpretación de entradas sensoriales además del registro receptivo cerebral de detalles y datos.

La percepción, según Vargas L. (2012), es una interacción constante de mecanismos en los que tanto la sociedad como el individuo participan activamente en el desarrollo de percepciones específicas del grupo. No es un procedimiento que aplique a una persona una línea recta de estímulo y respuesta.

(2015, p. 78) Salazar, Montero, Muñoz, Sánchez, Santoro y Villegas afirman a partir de la definición psicológica convencional de la percepción como el acto de recibir estímulos, se ha ampliado para abarcar creación, evaluación, interpretación y toma de decisiones de las teorías. Durante este proceso pueden filtrarse, amplificarse o reducirse aspectos del estímulo. La percepción se ve influida por una serie de características humanas temporales o permanentes, así como por la emoción, la educación y el impulso. Además, el contexto temporal y espacial en el que actúa una persona afecta a sus perspectivas únicas sobre el cosmo.

Valores Morales.

Según Estrada (2014), los valores son los elementos estructurales de una mente moral que son evaluados por un grupo de personas o por la sociedad y que rigen el comportamiento y la proyección de una persona. Son fuente de

identidad personal para quien los utiliza, además de modelo de comportamiento humano. Los intereses, defectos, creencias y motivaciones personales están fuertemente ligados a estos valores.

Dado que establecen una dirección común y un conjunto de normas de conducta en la vida cotidiana, los valores son cruciales para la cultura corporativa en las empresas (Gilli, 2011). Cuando las personas se comportan de forma coherente, se forma un sistema de valores. El comportamiento puede abstraerse o modelarse para proporcionar valores. Este sistema regula las acciones de las personas, sobre todo cuando toman decisiones y las llevan a cabo tras evaluar cuidadosamente las ventajas y desventajas, las opciones disponibles y otros factores.

Garrigue O. (2009, p. 33) distingue entre dos tipos de valores: tanto por separado como en colaboración. Los valores individuales son las apreciaciones de las personas sobre las cualidades, rasgos o elementos de un objeto, ocasión o situación que combinan elementos cognitivos y emotivos. Por otra parte, las interacciones entre individuos con valores diferentes dan lugar al desarrollo de valores colectivos. Todos los empleados de la organización se adhieren al mismo conjunto de valores, que sirven de guía para alcanzar los objetivos generales de una compañía.

Comunicación.

Según Wolgeschaffen G. (2012), la comunicación es la forma natural que tienen las personas de establecer y profundizar relaciones en un contexto de grupo. También les permite recopilar y compartir información sobre su entorno. Las personas la utilizan como medio de comunicación en diversas relaciones, como las que afectan a seres queridos, colegas, compañeros de clase, clientes y parejas sentimentales. El objetivo principal de la comunicación es la transferencia o recepción de ideas, información o datos.

La comunicación, según Wolgeschaffen G. (2012), que cita a Chiavenato (2005), es el intercambio de información entre dos personas que transforma un mensaje en algo que

se comparte. Este proceso es esencial para la experiencia humana y la organización de la sociedad. Este método subraya la importancia de la comunicación para fomentar el trabajo en equipo. Las personas se sienten bien consigo mismas y con los demás, conectan emocionalmente entre sí y cooperan para alcanzar objetivos comunes cuando se desarrollan valores compartidos.

Prado, C. (2014) divide los impedimentos a la comunicación en tres categorías: semánticos, físicos y personales. Derribar estas barreras es esencial para establecer una buena relación y comunicación entre compañeros y fomentar el diálogo productivo en el trabajo.

Liderazgo.

Según Pomalaza, Mejía, Vásquez y Machaca (2015), el liderazgo es la dirección que una persona conocida proporciona para influir en sus admiradores. Se afirma que la persona que ejerce la autoridad posee talentos, experiencia y atributos de carácter particulares (p. 1). Flores, Tapia y Salazar (2011) describen el liderazgo como la capacidad de influir en los demás en una situación de manera personal, promover el contacto interpersonal para alcanzar uno o varios objetivos concretos. Ese efecto se materializa cuando un líder motiva a su gente.

El liderazgo en un contexto organizativo se refiere a la dirección que un directivo o líder educativo proporciona en los centros escolares. El líder actúa como motivador y guía para apoyar a la empresa en el cumplimiento de sus objetivos y misiones. El líder demuestra rasgos personales además de capacidades profesionales que le permiten establecer fuertes vínculos con los miembros de su equipo. Además, los principios morales son transmitidos y encarnados por el líder (Flores, Tapia y Salazar, 2011, p. 6). El liderazgo efectivo en cualquier organización es producto de una combinación de valores morales, conocimientos especializados y cualidades personales.

1.3.3. Relaciones Interpersonales (RI).

La capacidad de conectar y comprometerse con otras personas de la comunidad, tanto en contextos familiares como profesionales, se conoce como relaciones interpersonales o RI. Como señala Moyano A. (2014), Kurt Lewin afirma que estas conexiones reflejan nuestras habilidades para comprometernos unos con otros y construir una

presencia en nuestra comunidad. Debido a que el comportamiento humano responde tanto a factores motivadores como limitantes, trabajan conjuntamente con el marco ambiental y psicológico para modificar los comportamientos en circunstancias habituales, el desarrollo de estas capacidades tiene un impacto tanto en el cambio organizacional como a nivel individual (Moyano A., 2014, p. 6).

Según Del ángel, Aparicio y Martínez (2012), Bisquerra (2003) citó, las RI se definen como intercambios entre dos o más individuos. Esta definición enfatiza la importancia de las RI tanto en contextos personales como organizacionales que tratan incluye una variedad de intrincadas conexiones humanas. Estos elementos son esenciales para comprender y juzgar plenamente la evolución de las RI.

Un buen rendimiento y la salud mental de los empleados dependen de un entorno de trabajo saludable. Su productividad se ve directamente afectada por un ambiente saludable. La creación de fuertes vínculos interpersonales resulta esencial para alcanzar los objetivos de la empresa y aprovechar al máximo el tiempo y los recursos. Para lograr estos beneficios, los empleados deben ser capaces de crear y mantener buenas conexiones continuas (Bisquerra, 2003 citado en Del ángel, Aparicio, y Martínez, 2012, p. 499).

Alvarado y Bohórquez (2014) presentan las RI como un instrumento crucial que fomenta la armonía, la cohesión del grupo y la concentración en los fines corporativos. Pacheco, citado por Peinado y Vallejo (2005), afirma que son la capacidad de un individuo para relacionarse con miembros de su misma especie en diversos contextos, como la amistad, la familia y el lugar de trabajo. Este tipo de interacciones positivas contribuyen a reducir los conflictos y a promover mejoras orientadas a la consecución de objetivos en familias, organizaciones y agrupaciones sociales (Pacheco, 2005, p. 55).

El significado de la identidad personal, que Beljard (2004) caracteriza como un proceso de creación interactivo que combina elementos sociales

(referencias y pertenencias colectivas) y subjetivos (pasado personal), se pone de relieve en el ámbito educativo para promover una IR excelente. En este sentido, la identidad profesional de una persona se conforma a partir de sus interacciones con los

demás y de los activos grupales que adquiere a través de la IR a medida que crece desde la infancia hasta la madurez (Beljard, 2004).

Para que una institución educativa aplique unas ND eficaces, es esencial la autonomía del líder. Según Dayol et al. (1992), la autonomía es un proceso en el que una persona establece sus propias normas desde el nacimiento hasta la edad adulta. Esto implica desarrollar la autonomía en la resolución de problemas a través de relaciones interpersonales positivas, así como el autorrespeto y la autoconciencia a nivel personal y social (Dayol et al., 1992).

Un componente clave para fomentar conexiones interpersonales armoniosas en un entorno educativo es el respeto. Se describe como un homenaje que, a pesar de su manifestación externa, encarna un sentimiento interior que es esencial para establecer un entorno social y psicológico en el que se forme la propia visión y la de los demás (Botella, 2008).

En resumen, el éxito del trabajo en equipo y de la convivencia depende en gran medida de las interacciones humanas. Chiavenato (2000) afirma que la interacción entre un individuo y su entorno es lo que le impulsa a cumplir sus objetivos. Según Bisquerra (2003), las relaciones interpersonales son intercambios entre dos o más individuos que se ven afectados por estructuras y normas de interacción social. Mientras que la identidad personal está vinculada a las relaciones interpersonales basadas en el comportamiento individual, la identidad social está influida por la pertenencia a un grupo y las interacciones entre grupos hipótesis, que se basan en la autocategorización y la comparación social.

1.3.4. Habilidades sociales (HS).

Dado que permiten a las personas interactuar y comunicarse con los demás de forma constructiva y positiva, las habilidades interpersonales son cruciales para que las personas se desarrollen y prosperen. Según Muñoz, Crespí y Angrehs (2011), estas habilidades son esenciales para la toma de decisiones eficaz, el trabajo en equipo, la empatía, la escucha activa, el liderazgo, la resolución de problemas y la comunicación asertiva.

El término «habilidad» se refiere a comportamientos aprendidos más que a características innatas de la personalidad de los individuos. Según Peñafiel y Serrano

(2010), existen tres tipos principales de competencias: psicológicas, sociales y técnicas. Estas intrincadas series de acciones son necesarias para la participación social.

Peñafiel y Serrano (2010) utilizan el enfoque de clasificación de Goldstein et al. Para dividir habilidades sociales en dos niveles: básico y avanzado. Mientras que las habilidades instrumentales tienen una finalidad práctica, como la planificación, las emocionales se concentran en la expresión y regulación de las emociones. Dado que las habilidades sociales promueven relaciones interpersonales agradables y mejorar la salud mental y física de las personas, que es crucial para el éxito en diversas esferas de la vida.

Como ya se ha dicho, las relaciones son un difícil conjunto de actividades que incluyen elementos verbales y no verbales. Para que estas habilidades se realicen correctamente, es necesaria la comunicación verbal y no verbal, así como procesos cognitivos que incluyan sentimientos, pensamientos y autorregulación. Es importante destacar que las habilidades sociales son un proceso de interacción que integra diferentes cualidades individuales en circunstancias ambientales en constante cambio, en lugar de reducirse a la totalidad de los elementos verbales y no verbales de los procesos mentales (Peñafiel y Serrano, 2010).

1.4. Bases Conceptuales.

Relaciones interpersonales.

(Bisquerra 2003), las define como la interacción recíproca entre dos o más personas.

Grupos interactivos.

Es la forma de organización del aula que hoy en día proporciona los mejores resultados en cuanto a la mejora del aprendizaje y la convivencia. A través de los grupos interactivos, se multiplican y diversifican las interacciones a la vez que aumenta el tiempo de trabajo efectivo: Trabajo en equipo, Percepciones, comunicación, valores, liderazgo

1.5. Modelo teórico

GRUPOS INTERACTIVOS

- Trabajo en equipo
- Percepciones
- Comunicación.
- Valores
- Liderazgo

RELACIONES INTERPERSONALES

Inteligencias múltiples
IE



Operacionalización de las variables

V. Dependiente	Dimensión conceptual	Dimensión operacional	Indicadores	Sub indicadores	Técnica
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal (Bustamante y Anticona, 2018). Según Méndez y Ryszard (2005),	La variable relaciones interpersonales se obtendrá aplicando una encuesta a los docentes del CEP San Antonio	Clima laboral	-Regular -Malo	Encuesta
			Percepción compañeros/as	-Muy positive -Ni Buena ni mala -No me conocen realmente -No responde	
			Percepción de alumnos	-Muy positiva -Ni buena ni mala	
			Factores influyen en las relaciones personales	-La Cultura -El personal -La comunicación -Todas	
			Importancia de las relaciones interpersonales	-De suma importancia -Regular importancia	
			Diferencias entre sus normas	-Muchas -Algunas poca importantes -Ninguna -No se	

			Relaciones familias alumnos/as Participación familias	-Buena -Muy buena -Atención a resultados académicos -Si su hijo va mal -En los planes de convivencia -Si son llamados -Atención a los resultados académicos y planes de convivencia -Todas	
			Enfrentamientos entre alumnos y docentes	-Nada -Poco -Regular	
			Malas contestaciones	-Mucho -Nada -Poco -Regular	
			No se respetan las normas	-Nada -Poco -Regular -Mucho	

CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Investigación.

El trabajo de investigación titulado " Propuesta del CEP Hogar San Antonio de Piura 2016 de un modelo de gestión de técnicas interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes" se apoya en dos argumentos. Como educador y miembro activo de la sociedad pedagógica, participo personalmente en la administración institucional. Considerado desde una perspectiva práctica, este trabajo supone un avance significativo en la gestión institucional.

En consecuencia:

- Dado que los resultados se presentan en forma de cifras y porcentajes en tablas y gráficos estadísticos, el estudio es de carácter cuantitativo.
- Es de naturaleza descriptiva y se centra más en el «qué» de la cuestión investigada que en el «por qué», dado el grado del estudio. En lugar de intentar explicar por qué se produce el tema de investigación, intenta describirlo y aclararlo, como su propio nombre indica.
- El enfoque de la investigación es no experimental, ya que no se aplicarán los métodos para mejorar las RI, que en este caso son la propuesta teórica.

Las variables en estudio son:

VI: Modelo de gestión de estrategias interactivas

La clase se divide en varios grupos en función de las características culturales, de género, de velocidad de aprendizaje y de capacidad de atención, con el fin de gestionar los enfoques interactivos, especialmente Instagram. Habrá cuatro o cinco alumnos además de un colaborador, que puede ser un miembro de la población local. ajena a la escuela o relacionada con ella, componen cada grupo

Como profesor de aula y participante activo en la comunidad educativa, tengo un interés personal en la administración institucional. La idea del «aprendizaje dialógico»

se aplica en este estudio fomentando el entendimiento mutuo entre los alumnos, lo que mejora significativamente gestión institucional desde una perspectiva pragmática.

Estos GI suelen celebrarse en instituciones educativas que han adoptado la idea de Comunidades de Aprendizaje, un proyecto centrado en el cambio educativo y social. En este sentido, las GI se consideran actividades de aprendizaje que fomentan la unidad y la cooperación entre los estudiantes, así como instancias de solidaridad entre iguales. Cada miembro del grupo considera el éxito académico del grupo como un objetivo personal. En consonancia con las ideas de Bandura y L. Vygotsky, que apoyan el desarrollo del aprendizaje social y el liderazgo, los GI se ofrecen así como un método que los profesores pueden utilizar para promover el trabajo en equipo y colaborativo.

BD: Relaciones Interpersonales

Utilizando el experimento Hawthorne de Elton Mayo, el autor Reyes (1995) defiende que la productividad de un empleado se ve influida tanto por su integración en el grupo social dentro de la empresa como por sus capacidades físicas o fisiológicas, así como por su capacidad para moverse con eficacia. Los resultados del experimento subrayan la relación entre productividad e integración en grupos sociales, destacando la importancia de las relaciones interpersonales y del trabajo en equipo. Con su énfasis en circunstancias de trabajo, horarios y preferencias y exigencias de los empleados, este punto de vista humanista marca un cambio sustancial con respecto a los puntos de vista exclusivamente productivistas. En resumen, reconoce la importancia de la integración social y las interacciones interpersonales en el lugar de trabajo, que afectan directamente a la productividad y salud mental de los empleados (Reyes, 1995).

2.2. Población y muestra.

Debido a su reducido número, la muestra completa está conformada por los 22 profesores que laboran en el CEP Hogar San Antonio de Piura. El tamaño de la muestra está determinado por el conocimiento específico de la población o el objetivo del estudio, que en este caso es el número exacto de profesores del CEP Hogar San Antonio de Piura, se empleará un enfoque intencional, crítico o de juicio.

- *Población:* El equipo está formado por veintidós educadores del CEP Hogar San Antonio de Piura.
- *Muestra:* 22 instructores del CEP Hogar San Antonio de Piura conformarán esta pequeña muestra.

2.3. Materiales:

Se utilizará un ordenador portátil, un escáner de documentos y una máquina para imprimir.

También se incluyen libros y otros artículos de papelería (Papel bond, hojas de papel, mensajes, folletos y duplicados, películas, etc.).

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

A la muestra elegida se le entregó un cuestionario para que lo rellenara como parte del procedimiento de recogida de datos. En consecuencia, se empleó el método de la encuesta, que consiste en formular una serie de preguntas a una muestra representativa de personas. Las encuestas revelan las opiniones, actitudes y comportamientos de los participantes.

Cuando se intenta resolver un problema concreto, validar una teoría y organizar la interpretación del testimonio de acuerdo con los objetivos predeterminados, las encuestas pueden resultar útiles. En nuestro caso, se entregó el cuestionario a los 22 instructores del CEP Hogar San Antonio de Piura. Unos conjuntos de preguntas presentadas en un orden determinado conforman este instrumento, que se describe como una herramienta cuantitativa adquisición de datos.

2.5. Procedimientos para la recolección de datos.

Tras consultar a la dirección de la institución educativa y a los profesores correspondientes, se distribuyó un cuestionario de encuesta a los profesores del CEP Hogar San Antonio de Piura con el fin de recabar información.

2.6. Análisis Estadístico de los Datos.

Tras la cumplimentación del cuestionario por parte de los profesores, se realizó un análisis estadístico de la información recopilada.

SPSS fue el sistema de tratamiento estadístico utilizado. Mediante tablas y gráficos estadísticos, se examinó el contenido tanto cuantitativa como cualitativamente.

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados.

Los resultados responden a los objetivos de la investigación.

OE1: Diagnosticar las relaciones interpersonales entre los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura – 2016.

Tabla 1:

Percepción del clima laboral

¿Cómo considera el ambiente en el que trabajan los profesores de nuestra Institución Educativa?

Clima laboral entre docentes		
Categoría	Frequency	Percent
Regular	10	45
Mala	12	55
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

De la tabla 1, se observa que un 55% (12 docentes) considera que el clima laboral en el Centro educativo es malo, 45% (10) lo califican de regular. En consecuencia, existe un deficiente clima laboral, que influye negativamente en las relaciones interpersonales.

Tabla 2:

Percepción compañeros/as

¿Qué impresión crees que tienen de ti tus compañeros? ¿Cuál crees que es la percepción que tienen de ti?

Percepción de compañeros

Categoría	Frequency	Percent
Muy positiva	12	55
Ni buena ni mala	5	23
No me conocen realmente	3	14
No responde	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Al preguntárseles: ¿ Cómo cree que le ven sus compañeros de trabajo? ¿Qué impresión cree que tienen los demás de usted? El 55% de los encuestados respondió «sí», el 23% dijo «ni bien ni mal», el 14% dijo que no me conocía bien y el 9% no respondió.

Si bien es cierto los docentes consideran que sus pares tienen buena impresión respecto de ellos, llama la atención las afirmaciones “Ni buna ni mala” y “no me conocen realmente”, lo que nos lleva a inducir que, un alto porcentaje no se relacionan o interactúan en el centro de trabajo, por consiguiente, no se conocen, en consecuencia no tienen confianza entre sus pares.

Tabla 4:

Factores influyen en las relaciones personales

¿Qué factores consideras influyen en el clima laboral y en las relaciones interpersonales de la I.E.?

Factores que influyen		
Categoría	Frequency	Percent
La cultura	5	23
El personal	10	45
La comunicación	7	32
Todas		
Total	22	100

Preguntados los docentes qué factores consideran influyen en las interacciones interpersonales y, en consecuencia, el lugar de trabajo.; el 45% (10 docentes) dijeron factores personales, 32% (7) la comunicación, 23% (5) la cultura.

Los seres humanos somos producto de factores biológicos, psicológicos y sociales que nos diferencian y nos individualizan del resto. En una organización como es una institución educativa, se puede percibir como cada uno, aporta positivamente o negativamente al clima laboral. Sin embargo, el centro educativo, en su PEI y normatividad interna dispone la visión, misión objetivos estratégicos y valores a practicar para un clima armonioso entre sus miembros.

Tabla 5.

Importancia de las relaciones interpersonales

¿Usted considera de importancia las relaciones interpersonales de los docentes del Centro educativo?

Importancia de relaciones interpersonales		
Categoría	Frequency	Percent
De suma importancia	15	68
Regular importancia	7	32
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Preguntados los docentes sobre la importancia de las relaciones interpersonales de los docentes en el centro educativo; el 68% (15 docentes) consideran de suma importancia y 32% (7) dijeron regular importancia. Las relaciones interpersonales es un elemento gravitante del buen clima laboral.

OE2: Fundamentos teóricos de la propuesta.

La propuesta se sustenta en las teorías:

Relaciones interpersonales.

Según Moyano A. (2014), quien cita a Kurt Lewin, las personas pueden desarrollar y construir relaciones con otros miembros de la sociedad utilizando talentos de interacción humana (RI). Para lograr el cambio organizacional,

destaca cómo el desarrollo de estas habilidades puede impactar en el comportamiento humano a través de variables motivadoras y restrictivas comprometerse con las circunstancias ambientales y psicológicas. La capacidad de ajustar el comportamiento en respuesta a situaciones comunes es muy valorada en este enfoque.

En referencia a Bisquerra (2003), Del ángel, Aparicio y Martínez (2012) definen las conexiones interpersonales como intercambios entre dos o más individuos. Destacan la importancia de estas conexiones a nivel individual y organizacional y reconocen su complejidad, derivada de la variedad humana y de la heterogeneidad de los grupos. Se subraya lo crucial que es evaluar los elementos que inciden en ellos y afectan a su desarrollo.

En conclusión, se considera que la socialización, la comunicación eficaz, la asertividad y la empatía dependen del crecimiento de las conexiones interpersonales. Estas habilidades facilitan una comunicación eficaz con amigos, familiares, compañeros de trabajo y otras personas en las interacciones cotidianas.

Grupos interactivos. (GI)

Los Grupos Interactivos (GI) son un componente del programa Comunidades de Aprendizaje (CoL), que se basa en conceptos transdisciplinarios de los estudios sociales y la pedagogía que cuentan con el apoyo de la comunidad científica mundial (Flecha, 2009). Destacados psicólogos como Vygotsky, que promovió modificaciones ambientales para promover el crecimiento cognitivo, y Bruner, conocido por sus teorías sobre la estructuración y el aprendizaje interactivo, se incorporan a este punto de vista integrado.

Además, al adoptar las teorías de Dewey sobre el conocer haciendo o instrumentalismo, así como la dialógica de Freire (1997), la pedagogía potencia el CdA. El análisis de Chomsky (1985) sobre la función de las destrezas lingüísticas en el aprendizaje y las teorías de Habermas sobre la competencia comunicativa son dos conceptos sociológicos en los que se basa el CdA.

Dado que las instituciones educativas están compuestas por grupos humanos, la consecución de los objetivos institucionales requiere una comunicación

continua entre estos grupos. Esta técnica implica una educación continua y una ampliación de la comunicación en todas sus formas debido a la función crucial que desempeña el lenguaje como facilitador de estas conexiones.

OE3: Propuesta de intervención

El estilo de la propuesta, incluye métodos interactivos:

“Estrategias 1: Clima escolar”.

Las relaciones construidas entre sus participantes y las sensaciones de aceptación y desaprobación experimentadas por cada uno ayudan a evaluar el grado del ambiente educativo. Un clima escolar propicio fomenta la convivencia y la buena resolución de conflictos, lo que repercute inmediatamente en el nivel de instrucción.

“Estrategias 2: Relaciones interpersonales”.

- Demuestra a la otra persona tu auténtica preocupación por ella y tu comprensión de sus necesidades.
- Crea relaciones con personas que beneficien a ambas partes.
- En el trabajo, abstente de jugar el papel de perseguidor, de objetivo o de salvador.
- Evita provocar temor tanto en ti mismo como en los demás.
- En lugar de recordar las dificultades, ofrezca soluciones.
- Utiliza sus nombres cuando te dirijas a ellos.
- Fomente el humor y la sonrisa.

“Estrategias 3: Comunicación asertiva”.

Esta forma de comunicación nos permite expresar nuestros puntos de vista sin molestar a nadie e intercambiar ideas de forma tranquila y pacífica.

“Estrategias 4: Resolución de conflictos”.

Proceso en el que dos o más personas colaboran para resolver un problema de forma aceptable para ambas. Las personas pueden hablar entre sí, ya sean amigos, familiares,

compañeros de trabajo, clientes y consumidores. Una gestión ineficaz de los conflictos en el lugar de trabajo puede tener graves consecuencias negativas para la organización.

“Estrategias 5: Trabajo colaborativo”.

El proceso por el que dos o más individuos colaboran para lograr un objetivo común está más estrechamente relacionado con la ETE.

Ver Capítulo V: Propuesta de intervención

CAPITULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Sobre la variable dependiente “relaciones interpersonales”, Los vínculos entre el profesorado y el personal son esenciales para el funcionamiento académico, administrativo y social de una institución educativa. La figura 1 muestra que, si bien una cantidad razonable de profesores considera que sus compañeros de trabajo son correctos, la mayoría afirma tener escasos vínculos interpersonales con ellos, lo que indica un entorno de trabajo poco armonioso.

A la pregunta: *«¿Cómo crees que te perciben tus compañeros? ¿Qué visión crees que tienen de ti?»* el 55% de los encuestados respondió «muy favorable», el 23% «ni buena ni negativa», el 14% «no la conozco bien» y el 9% no respondió. Si bien es cierto los docentes consideran que sus pares tienen buena impresión respecto de ellos, llama la atención las respuestas “Ni buena ni mala” y “no me conocen realmente”, lo que nos lleva a inducir que, un alto porcentaje no se relacionan o interactúan en el centro de trabajo, por consiguiente, no se conocen, en consecuencia no tienen confianza entre sus pares.

A pesar de que un porcentaje constante indica que la conexión es normal, los alumnos afirman que se llevan bien con la mayoría de ellos. El 77% de los profesores cree que sus alumnos tienen una opinión muy positiva de ellos, mientras que el 23% opina que no es ni buena ni mala. A pesar de ello, las relaciones de los alumnos no son ideales; hay discusiones, burlas, peleas, incumplimiento de las normas y alumnos solitarios y desmotivados.

Los docentes opinan que para fomentar mejores relaciones dentro de la comunidad educativa del CEP Hogar San Antonio de Piura, se deberían planificar talleres, jornadas de reflexión y otras actividades. Asimismo, enfatizan lo importante que es que los padres participen regular y activamente en los planes de convivencia y en todas las actividades propuestas.

Las relaciones interpersonales Estas capacidades permiten a las personas conectar con los demás en diversos entornos, como el lugar de trabajo, la familia y la vida cotidiana. Incluyen la capacidad de comunicarse, socializar, ser agresivo y demostrar empatía.

Para cumplir los objetivos de una organización compuesta por grupos humanos, para una organización de aprendizaje es esencial que exista una comunicación constante entre sus participantes La evolución de todas las etapas de la conexión lingüística y el aprendizaje continuo son sugeridos por esta dinámica, que se conoce como Grupos Interactivos (GI).

Siete tácticas que mejoran las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa objeto de estudio conforman el diseño de la propuesta teórica.

- El entorno de la escuela.
- Las relaciones humanas.
- El uso del lenguaje es descarado.
- Gestión de conflictos.
- La colaboración entre los miembros del equipo.
- El método de enseñanza.

CAPITULO V. PROPUESTA DE INTERVENCION

Título:

“Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio de Piura”.

Presentación:

Los vínculos interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa desempeñan un papel fundamental en la construcción de un ambiente escolar favorable a una administración institucional eficaz.

Los educadores comprenden que hay problemas en la escuela, que los alumnos se sienten aburridos y desmotivados y que sus profesores no les entienden, que infringen las normas, que se ofenden, que discuten y que se distraen con sus propios asuntos. Estas cuestiones deben ser tratadas por especialistas del Ministerio de Educación.

Algunas de las estrategias interactivas sugeridas como técnica de gestión para mejorar las interacciones interpersonales incluyen la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, las conexiones interpersonales, el ambiente escolar, eficacia de los instructores y resolución de litigios. El instructor a cargo de esta propuesta deberá supervisar la implementación de estas estrategias con la asistencia de un especialista calificado en relaciones laborales.

Objetivos:

“Mejorar las relaciones entre los instructores del CEP San Antonio de Piura”.

Fundamentos teóricos.

- Grupos interactivos.

La conexión entre el GI y el proyecto del CdA se basa en hipótesis creíbles procedentes de las ciencias sociales y de la educación. Según Flecha (2009), estos métodos tienen una sólida base teórica. El término «forman parte de» sugiere que Instagram y el esfuerzo más amplio de las

Comunidades de Aprendizaje están estrechamente relacionados y fuertemente integrados.

Partiendo de una perspectiva interdisciplinar, destacados estudiosos de psicología, sociología y educación, como Vygotsky (1979), cuya teoría se centra en la alteración del entorno para promover el desarrollo cognitivo, y Bruner (1988, 2012), conocido por sus teorías sobre el aprendizaje mutuo y el andamiaje. Además, el enfoque dialógico de la enseñanza propuesto por Freire (1997) combina los conceptos de instrumentalismo y aprendizaje práctico de Dewey. Las nociones de competencia comunicativa y de capacidad innata para aprender idiomas, estudiadas por Chomsky (1985), son citadas por los sociólogos. Esta diversidad de perspectivas pone de relieve la amplitud del enfoque multidisciplinar que sirve de base al libro.

– Relaciones interpersonales.

Del Ángel, Aparicio y Martínez (2012, p. 499) citan a Bisquerra (2003) en los siguientes términos, " comunicación recíproca entre dos o más individuos " es la idea que subyace a las RI. Se enfatiza su importancia tanto a escala privada como organizativa, destacando la necesidad de evaluar los elementos que afectan a su evolución, ya que la varianza de los grupos humanos está relacionada con la complejidad del proceso.

Adicionalmente, Contreras, Díaz y Hernández (2012, p. 46) citan a Fernández (2003), enfatizando el valor de trabajar en un ambiente ideal. La cita destaca cómo un ambiente de trabajo saludable tiene un impacto directo en el rendimiento y el bienestar mental del empleado. Este enfoque hace hincapié en la conexión entre el entorno de trabajo y estos factores, apoyando la idea que muchos aspectos del rendimiento y la satisfacción de los empleados se ven afectados significativamente por un entorno de trabajo favorable.

Estrategias Interactivas.

Estrategias 1: Clima escolar.

Destacar el valor del entorno educativo, que viene determinado por el grado en que se preservan conexiones entre los participantes del grupo académico. En el que el clima escolar depende en gran medida de la forma en que los individuos creen que han sido seleccionados o rechazados. Una atmósfera que promueva un clima escolar positivo facilita la convivencia y aumenta la capacidad escolar de resolución de conflictos. También se hace hincapié en que este elemento afecta al clima social de la escuela y repercute directamente en el nivel de la enseñanza impartida.

- El ambiente escolar es uno de los mejores predictores del rendimiento académico de los alumnos.
- El ambiente escolar sirve de indicador de la calidad de vida de quienes asisten a él.
- El ambiente escolar se refiere a la percepción que tienen las personas del RI que aprenden en un aula.

El ambiente escolar tiene tres parámetros:

A. LA INSTITUCIONAL:

- Las normas que existen en armonía
- Técnicas de gestión
-
- Responsabilidad de la comunidad educativa

B. LA DEL SALÓN DE CLASES:

- Relaciones alumno-profesor.
- Limpieza y orden.
- Metodología de la enseñanza.
- Relaciones con los compañeros.

C. LA INTRAPERSONAL.

- Valores y creencias.
- Expectativas de los demás.
- Percepción que los alumnos y los profesores tienen de sí mismos
- Motivos individuales.

ACTIVIDADES:

Para mejorar el entorno escolar, es necesario:

- Hablar de los problemas
- Gestionar la confianza
- Construir el capital simbólico de la escuela.

Estrategias 2: Relaciones interpersonales.

1. Escucha atentamente y esfuérzate por entender lo que requiere de tila otra persona.

La escucha activa es una habilidad que está menos extendida de lo que imaginas, pero que debes practicar.

2. Establezca conexiones interpersonales en las que ambas personas salgan beneficiadas.

En lugar de quedarse atrapados en desacuerdos, es más productivo centrarse en los intereses compartidos y en lo que nos une. Generar confianza y lealtad se logra mejor ayudando a los demás a alcanzar objetivos que sean compatibles con los propios.

3. En el trabajo, absténgase de interpretar los papeles de víctima, salvador o perseguidor.

Como a veces las personas se ven atrapadas en un círculo vicioso sin salida, no es raro que las conexiones profesionales degeneren en vínculos dañinos que causan una importante tensión emocional en los implicados.

4. Evita causar ansiedad, tanto en ti mismo como en tu entorno.

Es común que en cualquier empresa haya un departamento donde la tensión se sienta en el ambiente. Para evitar causar angustia a uno mismo o a quienes nos rodean, es crucial ser consciente de nuestras propias capacidades y no imponernos exigencias inalcanzables. Establecer metas demasiado altas solo conduce a la frustración y la ansiedad.

5. Ofrece soluciones en lugar de señalar problemas.

Las personas proactivas que buscan soluciones en lugar de centrarse solo en los problemas son apreciadas por todos. Mantener una actitud positiva

y motivar a los demás es una estrategia efectiva para mejorar las relaciones humanas en el entorno laboral.

6. Utiliza el nombre de las personas al dirigirte a ellas.

El uso del nombre personal es una práctica que crea un ambiente más cálido y cercano en la comunicación. A menudo, las personas tienen asociaciones emocionales con su nombre, y llamarlas por él les brinda un sentido de reconocimiento y importancia. Además, utilizar el nombre es una señal de proximidad y muestra interés genuino por parte del interlocutor hacia la otra persona. Evita la frialdad y establece una conexión más personal en las RI.

7. Muestra una sonrisa y cultiva el sentido del humor.

Dos herramientas esenciales del IR son una sonrisa y un sentido del humor decente. Una sonrisa transmite calidez y franqueza, lo que hace que el ambiente sea agradable. La comedia también tiene la capacidad de reforzar los lazos entre las personas y reducir la tensión en situaciones difíciles. Muestra humildad y fomenta un sentimiento positivo de autoestima al ser capaz de reírse de uno mismo. En

resumen, tener sentido del humor y sonreír son cruciales para mejorar y fortalecer las relaciones con los demás.

Estrategias 3: Comunicación asertiva y resiliente.

1. Repetición persistente

Hace hincapié en reiterar las metas y objetivos propios y en expresar opiniones y sentimientos con regularidad. Los objetivos son asegurarse de que la otra persona entiende su postura y ayudar a alcanzar una solución mutuamente aceptable. Esta estrategia es especialmente útil cuando hay que comunicar un punto crucial o cuando alguien cree que no se reconocen sus derechos. Es esencial que la petición realizada a través de este enfoque sea justa y equitativa.

2. Aceptación de crítica

Aceptar que la crítica es aceptable o tiene algo de verdad es necesario para conseguir que la persona que la hace cambie de opinión. Esta estrategia se utilizará cuando uno esté seguro que, en todo o en parte, las críticas que ha escuchado son razonables. En lugar de defenderse automáticamente, la persona adopta una posición receptiva, mostrando que está dispuesta a reflexionar sobre críticas y, si es necesario, modificar sus acciones o puntos de vista. Asumir eficazmente las críticas es una estrategia que fomenta un debate fructífero y puede mejorar las RI.

3. Crear dudas

Es una estrategia destinada a hacer que el crítico se sienta inseguro, sobre todo cuando está claro que la crítica carece de fundamento. Esta estrategia busca dejar perpleja a la otra persona hasta el punto de que empiece a cuestionar la exactitud o validez de sus afirmaciones. Al poner en duda tus argumentos, esperas que el crítico se dé cuenta de lo débiles o incoherentes que son, lo que puede

llevarle a reconsiderar su postura. Para evitar malentendidos innecesarios, es imprescindible utilizar esta táctica con ética y consideración.

4. Pregunta aclaratoria.

Esta estrategia que consiste en responder a las críticas solicitando aclaraciones o información adicional. Se emplea cuando crees que alguien está intentando criticar o comunicar, pero no lo está intentando en absoluto o sólo lo hace sutilmente. Así podrás conocer mejor la crítica o el comentario y comprender mejor el punto de vista del interlocutor solicitando más información. Empleando esta estrategia, puedes abordar más eficazmente las cuestiones planteadas y promover una conversación más abierta y fructífera. Esta táctica es crucial para promover la claridad en la conversación y el entendimiento entre las partes.

Resiliencia:

Constituye la capacidad de una persona, un sistema o una sociedad para experimentar incidentes o acontecimientos violentos, traumáticos o

desafiantes sin alterar de forma permanente (y especialmente perjudicial) su estructura o forma de ser.

..la resiliencia en la comunicación se refiere a la capacidad de adaptarse y recuperarse de las adversidades

Estrategias 4: Resolución de conflictos. Kenneth Thomas y Raph Kilman.

1. Reconozca el problema en lugar de evitarlo. Para evitar futuros puntos de disputa, afróntalo de frente. Diciembre
2. Para empezar, averigua tu estilo innato de resolución de conflictos. Piensa en cómo has manejado los desacuerdos en el pasado de forma honesta durante el examen.
3. Una vez que hayas terminado el trabajo del paso anterior y hayas tomado conciencia de tu comportamiento, afronta las situaciones difíciles con serenidad y paciencia. Ten en cuenta a la otra persona y escucha atentamente lo que tiene que decir. Alguien que tiene una opinión diferente a la tuya no siempre tiene por qué ser antagónico o desfavorable.
4. Tras atender a la etapa anterior y ser consciente de tu comportamiento, afronta las nuevas situaciones difíciles con dignidad y compostura. Presta toda tu atención a la otra persona y muéstrale consideración. El simple hecho de que alguien tenga una perspectiva diferente a la tuya no le convierte en desagradable o antipático.
5. A medida que avancéis, crecerá la comprensión, la confianza y la compenetración entre vosotros, lo que simplificará la resolución de conflictos y el manejo de cualquier problema que aún pueda surgir.
6. Evite la confrontación y céntrese en el problema actual en lugar de en la otra persona para resolver los problemas. Esto evitará que un asunto sencillo se convierta en un acalorado debate.

Estrategias 5: Trabajo colaborativo.

1. Co-creación de materiales instructivos y secuencias didácticas.
2. Seguimiento y registro de las lecciones utilizando estrategias didácticas creadas en colaboración.
3. Registro de experiencias de aprendizaje.
4. Sesiones de trabajo para compartir experiencias.
5. Colaboración profesional mutuamente beneficiosa entre compañeros de trabajo.

ESTRATEGIAS: Responsable y temporalidad. Las estrategias propuestas ser

Estrategia N°	Denominación	Responsable	Programación temporalidad
1	Clima escolar.	Especialista en RR HH	Abril
2	Relaciones interpersonales.	Especialista en RR HH	Mayo Junio
3	Comunicación asertiva.	Especialista en RR HH	Junio Julio
4	Resolución de conflictos.	Especialista en RR HH	Julio agosto
5	Trabajo colaborativo.	Especialista en RR HH	Agosto sept
6	Desempeño docente	Especialista en RR HH	Septiembre

EVALUACION DEL LOGRO DE LAS ESTRATEGIAS PROPUESTAS

Estrategia	Nivel Inicio	Nivel de proceso	Nivel bueno	Nivel logro
Clima escolar.				
Relaciones interpersonales.				
Comunicación asertiva.				
Resolución de conflictos.				
Trabajo colaborativo.				
Desempeño docente				

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

De la hipótesis los objetivos, el reto de la investigación y los procedimientos operativos se extrajeron las siguientes conclusiones:

1. El diagnóstico arrojó que relaciones entre instructores del Centro de Educación Particular Hogar San Antonio de Piura son deficientes, lo mismo sobre su percepción del clima laboral; lo cual confirma la hipótesis de trabajo.
2. La fundamentación teórica del estudio se basa en la relaciones interpersonales y grupos interactivos.
3. La aplicación de la propuesta de estrategias interactivas sugeridas, posiblemente mejoraría la relación interpersonal de los docentes del Centro de Educación Particular Hogar San Antonio de Piura.

RECOMENDACIONES

- A la dirección del CEP Hogar San Antonio de Piura, implementar la propuesta de estrategias interactivas reforzar las relaciones entre los instructores de dicha entidad.
- Planificar la asistencia de los padres de familia, docentes y directivos de la institución educativa de la escuela acoge jornadas de contemplación y conferencias sobre la convivencia.
- Establecer pautas de convivencia para promover mejores relaciones entre los distintos niveles educativos.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). Proyecto de Investigación Científica (5ta.ed). Caracas Epitímeto
- Andueza, (2017). “Incidencia de los juegos cooperativos en las relaciones interpersonales”
- Aubert, A., Duque, E., Fisas, M., & Valls, R. (2004). Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI. Barcelona: Graó.
- Aubert, A.; Flecha, A.; García, C.; Flecha, R. & Racionero, S. (2008). Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información. Barcelona: Hipatia Editorial.
- Aubert, A., Duque, E., Fisas, M., & Valls, R. (2004). Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI. Barcelona: Graó.
- Aubert, A.; Flecha, A.; García, C.; Flecha, R. & Racionero, S. (2008). Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información. Barcelona: Hipatia Editorial.
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Consultores Asociados Caracas.
- Bateman, T y Snell, S. (2004). Administración. Una ventana competitiva México Irving McGraw Hill.
- Botella, J (2008). Papeles para el progreso Número 36, pag. 6. [Documento en línea]: Disponible en: <http://www.papelesparaelprogreso.com/numero36/3606.html>. [Consulta: 2015, julio 11]
- Bermejo, (2010). “Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía (España)”
- Bruner, J. (1988). Desarrollo cognitivo y educación. Madrid: Morata.
- Bruner, J. (1996). The culture of education. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bruner, J. (2012). What Psychology Should Study. *International Journal of Educational Psychology*, 1(1), 5-13. doi: 10.4471/ijep.2012.01

Chávez, W. (2007). Metodología www.es.scribd.com/doc. Tesis completa.

Chiavenato, A. (2000) Motivación Documento en línea: Disponible en: www.motivacióngrupoblogs.com. Htln. Consultado: 2016, enero 20.

Davis y Newstron. (2003) Comportamiento Humano en el trabajo. México. MC. Gram Hill.

Davis, K. (2003). Liderazgo y empresa México. Tercera Edición. Editorial Trines.

Dayol E. y Gough (1992) Proceso y necesidades de desarrollo durante la Infancia. Universidad de Sevilla.

Dulvin, A. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. Australia Thomson.

Elboj, C., Puigdemívol, I., Soler, M., & Valls, R. (2002). Comunidades de aprendizaje. Transformarla educación. Barcelona: Graó.

Elboj, C., & Niemelä, R. (2010). Sub-Communities of Mutual Learners in the Classroom: The case of Interactive Groups. *Revista de Psicodidáctica*, 15(2), 177-189.

Flecha, R. (1997). Compartiendo Palabras: el aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo. Barcelona: Paidós.

Flecha, R. (2009). Cambio, inclusión y calidad en las comunidades de aprendizaje. *Cultura y Educación*, 21(2), 157-169. doi: 10.1174/113564009788345835

- Flecha, A., García, R., Gómez, A., & Latorre, A. (2009). Participación en escuelas de éxito: una investigación comunicativa del proyecto Includ-ed. *Cultura y Educación*, 21(2), 183-196. doi: 10.1174/113564009788345899
- Flecha, R. (2015) (Ed.) *Successful Educational Actions for inclusión and Social Cohesion in Europe*. Springer Books. doi: 10.1007/978-3-319-11176-6
- Freire, P. (1997). *A la sombra de este árbol*. Barcelona: El Roure Ciencia.
- García-Carrión, R., & Díez-Palomar, J. (2015). Learning communities: Pathways for educational success and social transformation through interactive groups in mathematics *European Educational Research Journal*, 14(2), 151-166. doi: 10.1177/1474904115571793
- Gómez, A., Puigvert, L., & Flecha, R. (2011). Critical Communicative Methodology: Informing real social transformation through research. *Qualitative Inquiry*, 17(3), 235- 245. doi: 10.1177/1077800410397802
- Hung, H. L., Altschuld, J. W., & Lee, Y. (2008). Methodological and conceptual issues confronting a cross-country Delphi study of educational program evaluation. *Evaluation and Program Planning*, 31, 191–198. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2008.02.005
- INCLUD-ED Consortium. (2009). *Actions for success in schools in Europe*. Brussels: European Commission.
- INCLUD-ED Consortium (2011). *Actuaciones de éxito en las escuelas europeas [colección Estudios CREADe, n.º 9]*. Madrid: Secretaría General Técnica. Ministerio de Educación.
- Iturbe, X. (2012). La escuela inclusiva tiene nombre propio: comunidades de aprendizaje. Una experiencia de más de 10 años en el CEIP de Lekeitio. *Tendencias Pedagógicas*, 19, 43-66. 86 Rosario Ordóñez-Sierra, Margarita Rodríguez-Gallego y

- Muntaner, J. J., Pinya, C., & De la Iglesia, B. (2015). Evaluación de los grupos interactivos desde el paradigma de la educación inclusiva. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(1), 141-159.
- Ordoñez, (2017). “Grupos interactivos como estrategia para la mejora educativa: estudio de casos en una comunidad de aprendizaje”.
- Pacheco, A. (2005). Clima Laboral y desempeño Docente- valido Scribd
- Pérez & Díaz, (2017). “Acciones gerenciales para la mejora de las relaciones interpersonales entre directivo y docente desde el liderazgo transformacional”.
- Rodríguez, L. (2006) Tipos y estilos de Relaciones interpersonales sept. 2012. Slide share
- Tajfel y Turner . (1979) Comunicación y Relaciones interpersonales en la Empresa.
- Tajfel, H. (1984) Grupos Humanos y categorías Sociales. Estudios de Psicología Social. Herder. Barcelona.
- Vygotsky, L. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Crítica..

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
Unidad de Posgrado



ANEXO 01: “CUESTIONARIO PARA EL PROFESORADO”

Distinguidos colegas: Agradecería su ayuda para responder al siguiente cuestionario sobre las habilidades de relación interpersonal en nuestra institución educativa					
INFORMACIÓN GENERAL					
Condición:		Nombrado		Contratado	
Tiempo de servicio:					
Nivel educativo:		Bachiller		Licenciado	
		Magister		Doctor	
RELACIONES INTERPERSONALES					
01.	<i>¿Cómo consideras el clima laboral de nuestra Institución Educativa?</i>				
02.	<i>¿Cómo crees que te perciben tus compañeros/as? ¿Qué visión crees que tienen de ti?</i>				
	Muy positiva		Ni bien ni mal		No me conocen
					Mal
03.	<i>“¿Y con los alumnos y alumnas?”</i>				
	Normal		Bien		Regular
					Mal
04.	<i>“¿Cómo crees que te perciben tus compañeros/as? ¿Qué visión crees que tienen de ti?”</i>				
	Muy positiva		Ni buena ni mala		
	No me conocen realmente		Creo que tiene mala imagen de mí		
04.	<i>¿Qué factores consideras influyen en el clima laboral y las relaciones interpersonales?</i>				
	Personales		La comunicación		
	La cultura		Todas		
05.	<i>“¿Crees que hay diferencias entre tus normas de clases y las de otros profesores?”</i>				
	Muchas.		Algunas, poco importantes.		
	Ninguna.		No sé.		
06.	<i>“¿Cómo es tu relación con las familias de tus alumnos y alumnas?”</i>				
	Muy buena		Buena		
	Regular		Mala		
	Inexistente				
07.	<i>“En qué medida crees que las familias deben participar en la convivencia del centro?”</i>				

	En la APA		Atención a resultados académicos			
	Si su hijo/a va mal		En cosas complementarias			
	En los planes de convivencia		Si son llamados.....			
08.	<i>“En tu opinión, ¿Cuánto se repiten las siguientes situaciones en tu centro?”</i>					
a.	Enfrenamientos entre los grupos de alumnos/as y el profesor/a.	Nada	Poco	Regular	Mucho	
a.	Enfrenamientos entre los grupos de alumnos/as y el profesor/a.					
b.	Malas contestaciones en clase.”					
c.	No se respetan las normas.					
d.	Los alumnos/as se insultan.					
f.	Los alumnos/as se pelean.					
g.	Hay grupitos que no se llevan bien.					
h.	Hay niños/as que no están integrados y se sienten solos.					
i.	Los profesores/as van cada uno a lo suyo.					
j.	Los alumnos/as piensan que los profesores no los entienden.					
k.	Los alumnos/as están desmotivados, se aburren					
09.	<i>“¿De las situaciones anteriores cuáles y de qué manera te afectan personalmente?”</i>					
10.	<i>“¿Qué propuestas o actividades sugerirías que se realizarán en el centro para mejorar las relaciones entre todos?”</i>					
11.	<i>“¿Quién las llevaría a cabo?”</i>					
12.	<i>“¿En qué actividades te involucrarías tú personalmente?”</i>					

ANEXO 2: ENCUESTA A DOCENTES

Las encuestas fueron aplicadas a 22 docentes, de los cuales el 27% son nombrados y 15 contratados.

Cuadro N° 1:

Condición docente

Condición	Frequency	Percent
Nombrado	6	27
Contratado	15	68
No responde	1	5
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora

De los 22 docentes, el 68% (15) son contratados/as, 27% (6) son nombrados. Se puede observar que un elevado porcentaje de docentes son contratados, lo que podría ser causa de insatisfacción e inestabilidad originado descontento y recelo; en consecuencia, una inadecuadas relaciones interpersonales en desmedro del buen clima laboral.

Cuadro N° 2

Tiempo servicios

Tiempo de servicio	Frequency	Percent
0-5	2	9
6-11	5	23
12-17	3	14
18-23	3	14
24-29	4	18
36-41	1	5
No responde	4	18
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora

Los docentes encuestados el 23% (5) tienen entre seis a once años de servicios, 18% (4) tienen entre 24 a 29 años; 14% (3) entre 12 a 17 años y 18 a 23 años. El 9% (2) tienen entre 0 a cinco años de servicios.

Se aprecia que hay una mayoría de docentes que tienen una gran experiencia y docentes que se encuentran iniciando su carrera docente.

Cuadro N° 3:

Nivel educativo.

Nivel educativo	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Bachiller	2	9
Licenciado	17	77
Magister	3	14
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora

En la tabla 3, encontramos que el 77% (17 docentes) tienen licenciatura, 9% (2) tienen bachillerato y 14% (3) estudios de posgrado.

Esta información nos indica que los docentes en su mayoría son licenciados o bachilleres, contra un pequeño porcentaje con estudios de posgrado.

Tabla 1:

Percepción del clima laboral

¿Cómo considera el clima laboral entre los docentes de nuestra Institución Educativa?

Clima laboral entre docentes		
Categoría	Frequency	Percent
Regular	10	45
Mala	12	55
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

De la tabla 1, se observa que un 55% (12 docentes) considera que el clima laboral en el Centro educativo es malo, 45% (10) lo califican de regular. En consecuencia, existe un deficiente clima

laboral, que influye negativamente en las relaciones interpersonales.

Tabla 2:

Percepción compañeros/as

¿Cómo crees que te perciben tus compañeros/as? ¿Qué visión crees que tienen de ti?

Percepción de compañeros

Categoría	Frequency	Percent
Muy positiva	12	55
Ni buena ni mala	5	23
No me conocen realmente	3	14
No responde	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Más o menos: ¿Qué impresión crees que tienen de ti tus compañeros? ¿Qué imagen mental de usted cree que tiene la gente? El 55% respondió afirmativamente, el 23% dijo que no era ni buena ni mala, el 14% afirmó que no me conocía realmente y el 9% no respondió.

Muchos de ellos creen que sus compañeros los ven con buenos ojos, aunque una proporción consistente los describió como "ni buenos ni malos" y una parte considerable declaró que no los conocen de verdad.

Tabla 3:

Percepción de alumnos

¿Y tus alumnos/as?

Percepción de alumnos

Categoría	Frequency	Percent
Muy positiva	17	77
Ni buena ni mala	5	23
Total	22	100

Ref. elaborado por la

investigadora.

Los profesores, el 77% (17) cree que sus alumnos tienen una percepción muy positiva de ellos, y el 23% cree que no es ni buena ni mala.

La mayoría cree que sus alumnos les perciben favorablemente y que una parte considerable no es ni buena ni mala.

Tabla 4:

Factores influyen en las relaciones personales

¿Qué factores consideras influyen en el clima laboral y en las relaciones interpersonales de la I.E.?

Factores que influyen		
Categoría	Frequency	Percent
La cultura	5	23
El personal	10	45
La comunicación	7	32
Todas		
Total	22	100

Preguntados los docentes qué factores consideran influyen en las relaciones interpersonales y por ende en el clima laboral; el 45% (10 docentes) dijeron factores personales, 32% (7) la comunicación, 23% (5) la cultura.

Los seres humanos somos producto de factores biológicos, psicológicos y sociales que nos diferencian y nos individualizan del resto. En una organización como es una institución educativa, se puede percibir como cada uno, aporta positivamente o negativamente al clima laboral. Sin embargo, el centro educativo, en su PEI y normatividad interna dispone la visión, misión objetivos estratégicos y valores a practicar para un clima armonioso entre sus miembros.

Tabla 5.

Importancia de las relaciones interpersonales

¿Usted considera de importancia las relaciones interpersonales de los docentes del Centro educativo?

Importancia de relaciones interpersonales		
Categoría	Frequency	Percent
De suma importancia	15	68
Regular importancia	7	32
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Preguntados los docentes sobre la importancia de las relaciones interpersonales de los docentes en el centro educativo; el 68% (15 docentes) consideran de suma importancia y 32% (7) dijeron regular importancia. Las relaciones interpersonales es un elemento gravitante del buen clima laboral.

Tabla 6:
Diferencias entre sus normas

Diferencias entre tus normas de clase y las de otros profesores

Categoría	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Muchas	4	18
Algunas, poco importante	11	50
Ninguna	4	18
No sé	3	14
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Encuestados: ¿Cree que las normas de su aula y las de otros educadores difieren entre sí? El 50% de los encuestados respondió que algunas, poco significativas; el 18%, que muchas, ninguna, y el 14%, que no lo sabía.

La mayoría -un porcentaje regular- pensaba que había algunas diferencias entre las normas de su aula y las de sus colegas.

Dentro de una organización, las diferencias son razonables, dado que hay normas que se aplican a todos.

Tabla 7:

Relaciones familias alumnos/as

¿Cómo es tu relación con las familias de tus alumnos y alumnas?

Categoría	Frequency	Percent
Muy buena	5	23
Buena	17	77
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Los que respondieron: ¿Qué tipo de relación mantiene con las familias de sus alumnos? Fue evaluada como buena por el 77% y como muy buena por el 23%.

La mayoría se lleva bien con sus padres. circunstancias favorables como resultado de la ayuda de las PPFF a sus hijos y profesores.

Tabla 8:

Participación familias

¿En qué medida crees que las familias deben participar en la convivencia del centro?

Participación de las familias		
Categoría	Frequency	Percent
En la APAFA	1	5
Atención a resultados académicos	3	14
Si su hijo va mal	1	5
En los planes de convivencia	10	45
Si son llamados	1	5
Atención a los resultados académicos y en los planes de convivencia	2	9
Todas	4	18
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Los que respondieron: ¿En qué medida cree que las familias deben participar en la convivencia de la escuela?

45% en los planes de convivencia, 18% en general, 14% centrados en el rendimiento académico, y 5% APAFA, en caso de que su hijo obtenga malos resultados, deberían ponerse en contacto con ellos, en 2 y 3.

La mayoría sugirió que los padres deberían implicarse más en todas las actividades sugeridas y en los planes de convivencia. Es fundamental que el centro educativo haga uso de estas declaraciones de los padres para obtener ayuda en la administración institucional.

Tabla 9:

Enfrentamientos entre alumnos y docentes

En tu opinión, ¿Cuánto se repiten las siguientes situaciones en tu escuela?

9. a. Enfrentamientos entre los grupos de alumnos/as y el profesor/a

Enfrentamientos entre alumnos y profesor

Categoría	Frequency	Percent
Nada	5	23
Poco	5	23
Regular	10	45
Mucho	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

En respuesta a la pregunta ¿Con qué frecuencia cree que se dan en su centro las siguientes situaciones?

El 45% afirmó que había conflictos entre alumnos y profesores con regular frecuencia, el 23% afirmó que poco, y nada respectivamente y, el 9% dijo que hay muchos.

Se pudo establecer que si hay ciertos conflictos entre los grupos de alumnos y los docentes.

Tabla 9-b.

Malas contestaciones

Malas contestaciones en clase

Categoría	Frequency	Percent
Nada	4	18
Poco	16	73
Regular	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Según el 73% de los encuestados, casi nunca se habla mal en clase, el 18% nunca y el 9% a menudo.

Aunque es un porcentaje menor, la mayoría afirma que hay poco mal comportamiento por parte de los alumnos hacia los profesores.

Una vez más, para evitar que aumente y garantizar el mantenimiento de la autoridad de los instructores, es preciso abordar esta cuestión en el aula.

Tabla 9.c.

No se respetan las normas

Respeto de normas

Categoría	Frequency	Percent
Nada	3	14
Poco	8	36
Regular	9	41
Mucho	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

El 41% de los educadores opinó que seguir las normas es justo, el 36% un poco, el 14% nada y el 9% mucho.

La mayoría dijo que seguir las normas es rutinario, mientras que una parte más pequeña no opinaba lo mismo. El hecho de que los niños se comporten de esta manera es preocupante, ya que puede dar lugar a falta de control e indisciplina.

Tabla 9.d.

Los alumnos/as se insultan

Insultos

Categoría	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Nada	3	14
Poco	11	50
Regular	6	27
Mucho	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Preguntados: los alumnos/as se insultan

El 50% declaró que poco, el 27% que regular, el 14% que mucho y el 0% que nada. La mayoría lo consideró poco, regular y nada.

Hay que trabajar en ello ya que puede derivar en indisciplina, que puede dar lugar a acoso entre alumnos, y hace imposible mantener un clima escolar positivo

Tabla 9.e.

Los alumnos/as se pelean

Peleas

Categoría	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Nada	3	14
Poco	16	73
Regular	1	5
Mucho	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

El 73% de los encuestados dijeron que discuten poco, el 14% nada, el 9% mucho y el 5% regularmente.

Los instructores informaron de que los alumnos se pelean ocasionalmente, nada y mucho. Cabe mencionar que las peleas entre alumnos pueden degenerar en abusos y violencia.

Tabla 9.f.

Hay grupitos que no se llevan bien

Enemistad de grupos

Categoría	Frequency	Percent
Nada	6	27
Poco	13	59
Regular	2	9
Mucho	1	5
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Se preguntó si alguna camarilla es antagónica: Un poco (59%), Nada (27%), Regular (9%) y Mucho (5%).

Según la mayoría de los profesores, hay pocas, nada, frecuentes y numerosas camarillas que no se llevan bien.

Es habitual que los alumnos establezcan grupos basados en afinidades e intereses compartidos, pero es crucial vigilarlos y asegurarse de que mantienen el rumbo para cumplir los objetivos de aprendizaje.

Tabla 9.g.

Hay niños/as que no están integrados y se sienten solos

Niños no integrados y solos

Categoría	Frequency	Percent
Nada	7	32
Poco	15	68
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Respecto a: Los niños que no están integrados y experimentan soledad-68% declararon Poco, 32% Nada.

Según los profesores, hay un pequeño número de jóvenes aislados y no integrados, y luego ninguno.

Estos niños deben ser apoyados en su crecimiento pedagógico y personal por el área de tutoría.

Tabla 9.h.

Los profesores/as van cada uno a lo suyo

Profesores van cada uno a lo suyo		
Categoría	Frequency	Percent
Nada	2	9
Poco	11	50
Regular	9	41
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Encuestados: Los instructores siguen su propio camino. El 41% contestó que sí, el 9% dijo que poco. Poco.

Los profesores siguen poco su propio camino, según la mayoría de los encuestados, seguidos de poco y nada.

Los profesores podrían participar en actividades y objetivos relacionados con su profesión y la institución educativa mediante el fomento del trabajo en equipo por parte de la administración.

Tabla 9.i.

Los alumnos/as piensan que los profesores no los entienden

Categoría	Frequency	Percent
Nada	5	23
Poco	11	50
Regular	5	23
Mucho	1	5
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

En respuesta a la pregunta: Los alumnos creen que sus profesores no les entienden. El 50% dijo "poco", el 23% "nada" y "regular", y el 5% "mucho".

Según la mayoría de los encuestados, los chicos creen que sus profesores no les prestan mucha atención, seguidos de regular y mucho.

Los educadores deberían centrarse en supervisar las técnicas didácticas que permiten a los alumnos adquirir los elementos teóricos y conceptuales y los principios para una convivencia más

armoniosa.

Tabla 9.j.

Los alumnos/as están desmotivados, se aburren.

Desmotivación de alumnos

Categoría	Frequency	Percent
Nada	3	14
Poco	14	64
Regular	5	23
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Los docentes preguntan: Los alumnos parecen aburridos y faltos de motivación. El 64% opina que poco, el 23% que regular y el 14% que nada.

La mayoría de los educadores cree que los alumnos no están extremadamente desmotivados, y una proporción constante afirma que los alumnos no están ni muy desmotivados ni nada desmotivados. Dado que estas respuestas están relacionadas con la pregunta anterior, es responsabilidad del instructor identificar estrategias que le permitan conectar con los alumnos e inspirarles a estudiar.

Tabla 10:

Situaciones que afectan

¿De las situaciones anteriores cuáles y de qué manera te afectan personalmente?

Categoría	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
No se respetan las normas	1	5
Los alumnos se insultan	4	18
Los alumnos se pelean	1	5
Los profesores van cada uno a lo suyo	2	9
Los alumnos piensan que los profesores no los entienden	1	5
Los alumnos están desmotivados, se aburren	6	27
No responde	7	32
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Encuestados: ¿Cuál de las circunstancias mencionadas le afecta más directamente, y cómo?

El 32% de los alumnos no respondió, el 27% afirmó que los alumnos se aburren y están desmotivados, el 18% afirmó que los alumnos se burlan unos de otros, el 9% afirmó que los profesores siguen su propia agenda, el 5% afirmó que se incumplen las normas y los alumnos creen que los profesores no les comprenden.

Muchos creen que los alumnos se aburren y carecen de motivación por diversas razones.

Estos comentarios nos obligan a reconsiderar el papel que desempeñan los profesores a la hora de guiar a sus alumnos y a centrar nuestros planteamientos y estrategias didácticas en despertar su interés.

Tabla 11-a:

Manera que afectan

Manera en la que afecta

Categoría	<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Emocionalmente	1	5
No me afecta	2	9
No responde	19	86
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Preguntas planteadas: ¿Cómo les impacta?

El 5% respondió emocionalmente, el 9% no me impacta y el 86% no respondió.

Una minoría respondió emocionalmente, pero la mayoría no respondió a las preguntas sobre cómo les afectan estas situaciones.

Llama la atención que los educadores se nieguen a discutir cómo les afecta su propia desmotivación, el aburrimiento, los profesores que van por caminos separados, el desconocimiento de las normas de convivencia y las quejas de los estudiantes de que los profesores no los atienden.

Dado que contradice a la administración institucional, esta circunstancia debe tenerse en cuenta.

Tabla 12:

Propuesta solución

¿Qué propuestas o actividades sugerirías que se realizarán en el centro para mejorar las relaciones entre todos?

Propuestas

Categoría	Frequency	Percent
Talleres y jornadas de reflexión	14	64
Escuela de padres	1	5
Áreas de recreación	4	18
Ser mas prácticos	1	5
No responde	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Pregunta: ¿Qué ideas o iniciativas recomendaría poner en marcha en el centro para estrechar lazos entre todas las partes implicadas?

Los talleres y jornadas de reflexión fueron mencionados por el 64% de los encuestados, seguidos de los espacios de recreo (18%), las escuelas de padres (5) y ser más realistas (9%).

Los instructores afirmaron que, para fomentar mejores relaciones entre todos los miembros de la comunidad, son necesarios talleres, jornadas de reflexión y otros eventos.

Los instructores entienden que es necesario mejorar las relaciones y el clima institucional, y

también saben que hay cuestiones que comprometen un ambiente de trabajo positivo.

Tabla 13:
Responsables

¿Quién las llevaría a cabo? Responsables

Categoría	Frequency	Percent
Especialistas	7	32
Ministerio de Educación	1	5
Institución	6	27
Tutores	3	14
Docentes	2	9
Docentes y alumnos	1	5
Todos	2	9
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Consultados: Quienes las llevaría a cabo.

El 32% de los encuestados menciona a los especialistas, seguidos del centro educativo (27%), los tutores (14%), los profesores y todos (9%), y MED y profesores y alumnos (5%).

Los profesores reconocen que existen problemas y que la dirección del centro, en colaboración con los expertos, los tutores y otros, debería abordarlos.

Tabla 14:

Actividad de desempeño personal

En qué actividades te involucrarías tú personalmente.

Categoría	Frequency	Percent
Aspecto espiritual	3	14
Talleres y charlas	9	41
Integración de niños	1	5
Áreas de recreación	3	14
Todos	2	9
Cualquiera	1	5
No responde	3	14
Total	22	100

Ref. elaborado por la investigadora.

Preguntados: En qué actividades te involucrarías tú personalmente

Los talleres y debates fueron mencionados por el 41%, mientras que la espiritualidad, los lugares de recreo y ninguna respuesta fueron mencionados por el 14%. El 9% de todas las actividades, el 5% de la integración de los niños y cualquier actividad, en ese orden.

Los profesores creen que pueden apoyar la resolución de las diversas crisis que ocurren en la institución participando en diversas actividades.