



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Talleres de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la unidad educativa Dolores Sucre - Guayaquil, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Torres Atkinson Aurora Maribel (ORCID: 0000-0002-9220-3034)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

DEDICATORIA

A mi familia, quienes en cada momento me sirvieron de apoyo, pilar, refugio, durante la empinada ola en la que estaba embarcada.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

A mi Hacedor quien me permite ser y estar.

A mi madre, a quién le debo el quién soy, de quién en sus abundancias o limitaciones, no ha hecho más que apoyarme en cuanto meta me haya impuesto.

A mi esposo, hijos y nietos, quienes padecen, celebran y se regocijan de cada triunfo mío logrado.

A las autoridades y compañeros de la Unidad Educativa Dolores Sucre, por su colaboración y apoyo.

A mis maravilloso, sabios y doctos maestros en cada etapa de mi vida, quienes con paciencia, tenacidad y amor han sabido enseñarme a aprender, reaprender y coaprender para lograr mi crecimiento.

La Autora.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aurora Maribel Torres Atkinson; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificado(a) con DNI/CEDULA N° 0911099075, con la tesis titulada: “Talleres de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 05 de enero de 2020



Aurora Maribel Torres Atkinson
DNI/CEDULA N° 0911099075

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
<u> Página del Jurado</u>	<u>iv</u>
Declaratoria de autenticidad	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de las variables.....	20
2.3. Población, muestra y muestreo.....	22
<u> 2.4. Criterios de inclusión</u>	<u>22</u>
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.6. Procedimiento.....	24
2.7. Método de análisis de datos.....	24
2.8. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS:	26
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES:	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 2 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE INCLUSIÓN</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 3 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE CONTROL.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 4 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFECTO.....</i>	<i>29</i>
Tabla 5 ESTADÍSTICA PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	30
Tabla 6 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE INCLUSIÓN.....	31
Tabla 7 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE CONTROL.....	32
Tabla 8 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFECTO.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES.....	26
GRÁFICO 2 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE INCLUSIÓN.....	27
GRÁFICO 3 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE CONTROL.....	28
GRÁFICO 4 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFECTO.....	29

RESUMEN

La motivación para desarrollar la presente investigación fue el haber identificado que las relaciones interpersonales entre docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre no eran las más adecuadas; por este motivo, se planteó como objetivo general el determinar la influencia del taller de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

En el aspecto metodológico se concibió que el tipo de investigación sea el experimental porque se buscó aplicar un estímulo externo para modificar el nivel de relaciones interpersonales. Por otro lado, el diseño elegido para desarrollar el estudio fue el pre experimental, con un esquema de pre y pos test con un sólo grupo; precisamente, ese grupo estuvo conformado por 25 docentes, a ellos se les aplicó un cuestionario pre y pos test para recoger información relevante sobre la variable dependiente. El cuestionario fue previamente validado y sometido a confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, para contrastar las hipótesis se aplicó la T-Student.

Con los resultados sistematizados se pudo concluir que los talleres de comunicación asertiva tienen efectos significativos en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019 lo que se demuestra con una diferencia de medias de 39,44 puntos y una significancia bilateral $p < 0,05$ según la aplicación de la T-Student; en este caso, se determinó que los talleres son una buena posibilidad para mejorar las relaciones interpersonales.

PALABRAS CLAVE: COMUNICACIÓN ASERTIVA, RELACIONES INTERPERSONALES, INCLUSIÓN, CONTROL Y AFECTO.

ABSTRACT

The motivation to develop this research was to have identified that interpersonal relationships between teachers in the Dolores Sucre Educational Unit were not the most appropriate; for this reason, the general objective was to determine the influence of the assertive communication workshop in the improvement of interpersonal relationships between teachers in the Dolores Sucre Educational Unit, Guayaquil - Ecuador, 2019.

In the methodological aspect it was conceived that the type of research is experimental because it was sought to apply an external stimulus to modify the level of interpersonal relationships. On the other hand, the design chosen to develop the study was the pre-experimental, with a pre and post test scheme with a single group; precisely, that group was made up of 25 teachers, a pre and post test questionnaire was applied to collect relevant information about the dependent variable. The questionnaire was previously validated and submitted to reliability through Cronbach's Alpha, to test the hypotheses the T-Student was applied.

With the systematized results it was possible to conclude that assertive communication workshops have significant effects in the improvement of interpersonal relationships between teachers in the Educational Unit Dolores Sucre, Guayaquil - Ecuador, 2019, which is demonstrated with a mean difference of 39.44 points and a bilateral significance $p < 0.05$ according to the application of the T-Student; In this case, it was determined that workshops are a good possibility to improve interpersonal relationships..

Keywords: Assertive communication, interpersonal relationships, inclusion, control and affection.

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades son producto de las interrelaciones desarrolladas entre sus hombres y mujeres que de una u otra forma se han comunicado, manifestando sus sentires, necesidades, ambiciones, deseos, entre otros, pero así mismo la necesidad de planificar de crear estrategias que contribuyan en su desarrollo personal y del grupo.

Se puede decir que el éxito que se logra en la vida está a expensas de las relaciones interpersonales con quienes compartimos a diario, en ocasiones hacemos comentarios públicamente sobre otra persona de forma no muy halagadora y casi siempre cuando éstas están ausentes o al comunicarnos con las personas hacemos que la comunicación no sea la adecuada dejando espacio para prejuicios y malos entendidos, de ahí que se puede decir que la comunicación asertiva es necesaria para que existan buenas relaciones interpersonales. En el mundo tenemos grandes ejemplos de la falta de comunicación clara, respetuosa, directa, correcta y precisa que lleva a malas interpretaciones, tenemos ejemplos de gobernantes que se niegan al diálogo con respeto a los derechos de sus interlocutores, irrespetándolos así como hace comúnmente el presidente Trump, quién públicamente atropella los derechos de los que le rodean, en muchas ocasiones a mujeres, como cuando a la periodista latina Cecilia Vega, de la cadena ABC, de quien se burla públicamente, ridiculizándola con comentarios tales como “Sé que no está pensando”, afirmando luego “Nunca lo hace”. O las diferentes ocasiones que en el Ecuador algunos gobernantes de la misma manera en sus intervenciones públicas se han burlado de mujeres, periodistas y de sectores sociales, siendo que gobiernan a todo un país no aplicaron una comunicación asertiva, conllevando a ofensas, hiriendo a personas o sectores, ocasionando grandes problemas por la reacción del escucha. En el campo educativo la comunicación en cada uno de sus tipos y las relaciones interpersonales juegan un papel preponderante en las actividades a cumplir, por tanto, debe existir una comunicación asertiva, es decir, exponer ideas, criterios y análisis situacionales sin ser descalificados, recibir reproches o enfrentamientos ante lo expresado; todo esto se debe desarrollar en un ambiente en el que se pueda satisfacer la necesidad de

sentirse incluido, de tener control y sentir afecto. En este sentido, las relaciones interpersonales deben ayudar a que las personas se sientan respetadas y reconocidas; que su trabajo sea aceptado y apoyado.

La Unidad Educativa Dolores Sucre del cantón Guayaquil, reúne docentes, capacitados en su área, con habilidades en el proceso enseñanza aprendizaje, pero se han identificado falencias en las relaciones interpersonales en las diferentes dimensiones que ello implica, se evidenció desacuerdos y molestias ante disposiciones, que se consideran necesarias al desarrollo del proceso educativo; se generan divergencias en los grupos de trabajo que no permiten avanzar en cuanto a metas educativas, afectando el buen desarrollo de las relaciones interpersonales que deben existir entre compañeros y directivos; algunos trabajadores no se sienten parte del colectivo académico, es decir, se sienten excluidos o no tomados en cuenta. Por otro lado, se han minimizado las reuniones de reconocimiento y celebración de los logros de los compañeros o por fechas importantes, lo que trae consigo que haya muy pocas muestras de afecto.

Esta investigación buscó identificar la influencia de talleres de comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes por ser consideradas relevantes a la investigación por su innegable influencia en la mejora de las mismas. De igual manera, se consideró esta investigación relevante por la falta de estudios sobre el tema de interés a quienes se encuentran inmersos en el campo educativo. Se considera un importante aporte que sirve de guía a nuevas investigaciones que relacionen el asertividad y las relaciones interpersonales en todos los aspectos.

Para poder llevar adelante el estudio se tuvo que revisar varios trabajos que, por lo menos, hayan desarrollado una de las variables del presente; entre ellos, en el ámbito internacional se tiene el de Rivera (2016), Impacto de la asertividad en las habilidades de comunicación en la institución educativa Rodrigo de Triana. Es una investigación de corte Cualitativo que se aplicó en la institución IEDIT Rodrigo de Triana la población estuvo compuesta por 45 alumnos y 9 maestros. El objetivo principal era identificar el asertividad en las habilidades de comunicación. Se aplicó una encuesta para recabar la información, una vez analizada la misma se pudo

concluir que el asertividad es una habilidad comunicativa enfocada en hacer conocer y defender los derechos propios, pero respetando lo ajeno. Dentro de la investigación se conoció que los alumnos y docentes respetan el principio del derecho ajeno, tienen mucha habilidad para comunicarse y hacerse comprender, pero así mismo se encontraron aspectos impositivos como es irrespetar las ideas y propuestas de los demás, aunque haya sido en un mínimo porcentaje requiere de estrategias de atención. Es una investigación importante con relación a nuestro tema. Del mismo modo se tiene a Corrales, Quijano y Góngora (2017) Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. El presente trabajo muestra un contexto teórico, diseñado y aplicado a un programa de intervención cuyo objetivo general consistía en aplicar estilos de convivencia en la población seleccionada con la finalidad de practicar habilidades que les permita interrelacionarse en forma eficaz, evidenciando la asertividad, respetando el derecho de unos a otros. Se trabajó en la empatía y comunicación asertiva. Así mismo se atendió la empatía, los estilos asertivos y el cumplimiento de reglas implementadas en el grupo y demandadas por la institución educativa. Población 37 estudiantes de 13 y 16 años de edad de una unidad educativa situada en Mérida-México. Los resultados obtenidos de la investigación dictaban una disminución de conductas negativas al desarrollo de los grupos sociales considerando pertinente más estudios sobre el tema como también talleres con los que se logre mejorar la conducta de los adolescentes participantes del estudio.

En el Perú se han revisado investigaciones como la de Trillo (2018) cuyo tema fue la comunicación asertiva y las relaciones entre docentes que laboran en una institución educativa. Con el objetivo de señalar cómo el diálogo asertivo influye en la comunicación. La población la componían 80 docentes de la institución de Ocoruro, provincia de Espinar del departamento de Cusco. Se utilizó un instrumento conocido con el nombre de cuestionario de encuesta, el mismo medía con la escalas señaladas cada variable; concluida la investigación se determinó que la comunicación dentro del marco del respeto, coherencia y claridad influye con relevancia en el trato que hay y debe haber en el cuerpo de docentes de cualquier institución educativa, siendo así el dialogo es fácil entre los pares, y útil al compartir

conocimientos, experiencias que como docentes surgen en el diario vivir siendo esto de beneficio a la institución proyectando así una favorable imagen profesional. También se analizó el aporte de Álvarez (2018) la investigación tiene como tema la satisfacción laboral y la asertividad entre docentes. El objetivo principal era demostrar los tipos de comunicación que se proyectan en los grupos docentes por la necesidad de comprender y compartir mensajes. Se trató de un método hipotético, de tipo básica y correlacional, cualitativo. 80 docentes constituían la población de una Unidad Educativa de Lima-Perú, el instrumento una encuesta en la cual se registraron los datos obtenidos. Entre los resultados se evidencio que la comunicación reflejaba respeto tanto a la persona como al profesional a pesar de haber amistad se aplicaba protocolos de comunicación. Esto determina mayor colaboración de unos a otros como también asegura una buena imagen institucional-educativa. Así mismo Chávez y Licapa (2018) estos investigadores se enfocaron en una investigación sobre la comunicación asertiva en relación con el bienestar laboral. Fue realizado en la ciudad de Ayacucho-Perú, es una investigación descriptiva, cuantitativa, correlacional. Su población 80 maestros, el instrumento un cuestionario con preguntas que investigaban sobre la comunicación asertiva y otros bloques de preguntan sobre bienestar laboral los datos fueron procesados en un programa de Excel. Se pudo conocer que la comunicación con asertividad, respeto, consideración es la que afianza las relaciones laborales en la institución en estudio. El cuerpo docente expresa un bienestar que los refleja en los resultados laborales.

Para fundamentar la variable comunicación asertiva se ha revisado a teóricos como López (2015) “quien denomina el termino asertivo como sinónimo de afirmación, y aserto - “Assertus”, latín que quiere decir certeza de algo, y en el sentido etimológico ve al aserto como una declaración positiva enfocada en la verdad” (pág. 98). Por lo tanto, en cuanto al lenguaje al momento de ser transmitido debería ser selecto y estar libre de toda expresión que atente al respeto entre los hablantes.

La necesidad de estar en constante conexión en nuestra sociedad nace de nuestra naturaleza social, la esencia del entorno comunicativo en el cual la persona se desenvuelve cotidianamente dando lugar al crecimiento de nuevas formas de emitir

los mensajes para sacar provecho en pro de mejores relaciones interpersonales. En la búsqueda de caminos viales para mantener diálogos cordiales que lleven al individuo a crear y desarrollar la manera de llegar al perceptor de forma natural moviendo emociones, con movimientos bien gesticulados que comuniquen una señal amena y clara de lo que se desea comunicar.

Mientras que Sanchis (2005) dice “que la comunicación está constituida esencialmente por el conocimiento y en todo conocimiento se encuentra frente a frente con el individuo y el objeto. El saber es el conocimiento que surge de los dos elementos” (pág. 47). El correcto uso del lenguaje hará que las interacción del emisor y el receptor desencadenen en un óptimo intercambio de mensajes fluidos y bien conectados de manera que los interlocutores desarrollaran su dialogo de forma locuaz, eficaz e idónea. Un mensaje claro y conciso de parte del emisor transmitirá comprensión a su destinatario y automáticamente la retroalimentación se desarrollará como componente de una buena aceptación de parte y parte.

La sociedad está inmersa en diálogos que gestionan un correcto dominio del lenguaje lo que conlleva al desarrollo de una comunicación asertiva donde los elementos emisores y perceptores crean una labor trascendental en el uso del lenguaje, el apego al respeto, el movimiento corporal y todo lo que se deba considerar al momento de comunicarse de manera asertiva poniendo como base el desarrollo de las relaciones interpersonales que son punto importante en el buen desenlace de la transmisión del mensaje. En consecuencia, Hare (2003) dice que “El proceso de la comunicación asertiva tiene dos direcciones; Usted y yo con el espacio requerido. La decisión de continuar la comunicación depende del receptor” (pág. 16).

En el intercambio de diálogos los emisores se pertenecen entre si al demostrar la asertividad de la comunicación, ellos manejan el mismo código, los mismos símbolos, esto facilita la aceptación del mensaje de ambas partes, cuando un individuo se comunica asertivamente, también le corresponderán sin llegar a agresiones. Por lo tanto, mantener una comunicación asertiva ligada a las relaciones interpersonales es definirse como alguien expresivo que no rompe

barreras para llegar a un correcto y óptimo lenguaje para transmitir un mensaje donde primen los pensamientos, emociones, creencias, maneras viables y honestas de no dañar ni perjudicar los derechos de las otras personas. Así también Remor, (2013) indica que la comunicación asertiva implica los comportamientos que resultan efectivos para que el interlocutor exprese y muestre sus preocupaciones, objetivos, intereses, necesidades y valores personales. Se trata de la expresión honesta y legítima de los propios derechos, sentimientos, creencias e intereses sin violar o menospreciar los derechos de los demás. Así pues Vieira (2007) define a la conducta asertiva más “como un ser directo, transparente, claro y respetuoso en su interacción con otros. Todos tenemos derechos y a la vez los resultados o consecuencia de las decisiones adoptadas, esto implica el respeto mutuo” (pág. 50). Ser honestos en nuestras expresiones y naturalidad en decir lo que pensamos habla mucho de la personalidad y de cómo nos manejamos en el entorno en el que las personas se desenvuelven. Manifestarse a través de una actitud correcta ante los demás forma un buen precedente, la empatía que el emisor proyecte es importante ante el receptor, hará que sostengan un diálogo ameno y de respeto. La comunicación asertiva es muy importante en el diario vivir de las personas, en especial las que se manejan en un entorno educativo ya que un buen diálogo entre docentes y autoridades creará una atmósfera tolerante construyendo un acercamiento personal lo que empodera el entendimiento de forma. Mientras que Hofstadt (2005) indica que, “El ser humano dentro del grupo al que pertenece demuestra su propia forma de ser, es decir su estilo asertivo, demostrando que conoce sus manifestaciones usando con conciencia cada uno de sus elementos, lo que le da certeza en sus expresiones” (pág. 51)

La utilización de la asertividad es de suma importancia al comunicarnos, debido a que realizarla de manera adecuada conduce a la creación de un clima efectivo, lo cual se actúa pensando en el entorno y en sí mismo, si las personas forjarán un ambiente a favor para satisfacción de todos, el medio donde se desenvuelven sería una vía de transmisión idónea donde los sentimientos, opiniones, emociones junto a una personalidad empática llena de respeto y armonía. Las reacciones que deja un diálogo eficaz y oportuno desarrolla un buen contexto libre de confusiones poniendo a las relaciones interpersonales en un primer plano.

La comunicación funciona como la transmisión de pensamiento en el medio social, manifiesta sus pensamientos a través de códigos según su idioma, lo que crea una conexión propicia para que emisor y receptor interactúen de manera locuaz y sencilla. Según González (2019) “expresar tus ideas, conceptos, emociones y sentimientos con contundencia y amabilidad a la vez en el momento oportuno sin esperar a que estés furioso o desesperado, que lo deje fuera de casillas, con el equilibrio suficiente para decirlo sin ser ofensivo” (pág. 28)

El fundamento teórico para esta investigación se amparó en la Teoría de la asertividad de Alberti y Emmons (1978), citados por Viacava (2016) quienes definen como: “El comportamiento que sucede en un entorno interpersonal que se apasiona primordialmente por la transacción de pretensión de mejora personal y que disminuye la pérdida de soporte por fracción del (los) receptor (es) de la (s) conducta (s)”. (p.265). La conducta que adopta un individuo está basada en lo que considera necesario fundamentalmente: actúa apropiadamente o se muestra a la defensiva, se expresa con amabilidad; comunica sus sentimientos, ideas y emociones adecuadamente; reclama sus derechos sin atropellar los derechos del prójimo. De esta manera los autores demuestran que el individuo asertivo está enfocado principalmente en ser honestos en base a sus necesidades más primordiales, realizar lo coherente pensando en uno mismo, pero a la vez con esa conducta no dañe o violenta a los demás.

Considerando el tema, las dimensiones de la comunicación asertiva son los siguientes: Las estrategias de asertividad, las cuales surgen mediante la necesidad de crear maneras honestas y viables de interactuar entre individuos. En este proceso intervienen diálogos que tiene como objetivo la obtención de buenos resultados al instante de transmitir el mensaje contando con un lenguaje fluido, movimientos gestuales que proyecten respeto y que entre los interlocutores se despliegue un trato sincero y detallado de lo que se quiere expresar. Por tanto Castanyer (2014) señala que para ser asertivos se requiere estrategias internas, es así que aprenderá a sentir, manifestarse y demostrar conductas afables a la asertividad y una estrategia externa (conducta de afrontamiento asertivo), (pág. 6).

El solo hecho de comunicar adecuadamente nos pone a plantearnos estrategias claras y bien establecidas, las mismas que a la vez que nos permiten entablar un dialogo locuaz deje claro ante el destinatario que la transmisión del mensaje que se realizó satisfaga sus necesidades, que las ideas planteadas hayan sido de su agrado.

El manejo de la comunicación amerita establecer un orden con respeto al interrelacionarse maestros-autoridades y viceversa, el emisor además de buscar su satisfacción, debe pensar en los demás. Autoridades y docentes harán conocer sus emociones diversas sin ruidos u obstáculos en la comunicación del dialogo sincero y honesto se pueden rescatar mensajes propicios para entablar una comunicación con el uso del lenguaje apropiado un dialogo donde el emisor sea coherente con el destinatario. Así Garaigordobil (2003) sugiere que las “Estrategias asertivas enfrentan el problema y se plantea conducta de solución a fin que el objetivo no se frustre en forma no agresiva para lo cual se debe: diseñar y aplicar habilidades, expresar sus emociones, exigir respeto a sus derechos e ideas con su interlocutor” (pág. 120).

La aserción positiva considera que las estrategias son las técnicas de los docentes en el cumplimiento de sus funciones, demostrando la comunicación necesaria y exigida dentro de su profesionalismo, resaltando que es un maestro, afianzando estrategias las cuales predominen al momento de comunicarse entre compañeros y así lograr un mejor desempeño como educadores, aplicar una conducta emocional equilibrada demostrará la capacidad intelectual con la que cuentan los interlocutores. Según Bejarle (2012) “la aserción positiva valora y asume características positivas de nuestro comportamiento o personalidad sin sentir culpa o vergüenza tanto de lo que se nos está alabando, como para decidir asertivamente ante la petición del otro” (pág. 9).

Las conductas de otras personas sean buenas o malas no deben ser impedimento para hacer uso de un correcto lenguaje, al expresar directa y libremente su estima a través de un dialogo. Manifestar de forma verbal o no verbal lo que sentimos amerita un respeto y esto conlleva a actuar estratégicamente a la hora de decir

algo, la eficacia de las estrategias que utilicemos optimizará nuestro lenguaje y así mismo se crearán vías idóneas para realizar un adecuado diálogo donde las partes se sientan emocionalmente complacidos con lo que se le transmitió en su momento proyectando gratitud. Asimismo, se tiene la comunicación lingüística o gestual, que nos permite conectarnos a los demás y en ese afán utilizamos vías factibles para poder expresarnos de un modo idóneo como en este caso de forma lingüística gestual, la vida en sociedad demanda hacer buen uso de un lenguaje fluido y sencillo para la comprensión y entendimiento de los interlocutores, la necesidad de estar comunicados hace que el ser humano utilice y busque modos adecuados para informar y transmitir un mensaje a través de un diálogo organizado y honesto. Ser consciente de lo que se comunica significa informar con responsabilidad, hacerse escuchar sin obstáculos y a la vez en espera de ser comprendido.

Según Tucson (2003) “para la comunicación lingüística y para la comunicación gestual, táctil y olfativa. También es válido con pequeñas correcciones, para la comunicación no intencionada: las nubes no pretenden informar sobre la posibilidad de lluvia pero de hecho, los humanos nos convertimos en receptores y extraemos información de ellas”. (pág. 41). Comunicarnos con movimientos gesticulados forma parte del uso del lenguaje y no es menos importante por no ser de uso verbal o escrito, en todo caso se podría decir que es una de las formas más complejas y al mismo tiempo subjetiva porque combina los gestos, sentimientos y mezcla de actitudes que hablan de cómo se proyecta quien en su momento se dirige al receptor.

Actuar con empatía es nato del ser humano y esto lo hace manejarse con libertad al momento de mostrar sus emociones, manejarse con veracidad, dejando fluir su naturaleza agradable ansiedad, el lenguaje se realiza a través de códigos y de diferentes maneras tratamos de llegar a un fin. El hombre en su deseo de transmitir sus ideas y emociones se va perfeccionando ese rol de comunicar en el día a día en el entorno en el cual nos desenvolvemos.

Según Alborés (2005) hay varias formas de la comunicación interpersonal porque “Podemos determinar las comunicaciones interpersonales como el pilar

fundamental de una red de interacción entre individuos” (pág. 1). Mediante la comunicación nos podemos dirigir a determinado grupo social que maneja en muchas ocasiones el mismo código, un mismo tema y comparten hasta la misma actividad, esto ayuda a que el dialogo se mantenga en orden y se desarrolle la retroalimentación de forma elocuente, fluyan con facilidad los temas que en ese diálogo se estén tratando o llevando a cabo, ambos interlocutores interactúan con armonía al transmitirse los mensajes.

Las comunicaciones interpersonales junto a comunicarse con asertividad importante en la comunicación óptima. Ser asertivos nos define como personas capaces de desenvolvernos claramente en un determinado diálogo y estar preparados para mantener una actitud centrada que vaya acorde con el diálogo que se está realizando. Creemos como personas dentro de la sociedad o el grupo al que pertenecemos si hacemos una excelente comunicación y la proyectamos en el ámbito que nos desenvolvemos diariamente, las personas que han mantenido un diálogo podrán dar fe de la manera que nos manifestamos en el entorno donde nos desenvolvemos.

Según De Miguel (2006) “los transaccionistas al investigar la comunicación interpersonal utilizan el llamado análisis conciliatorio, El cual se trata de un instrumento de estudio de la personalidad y su actividad fundamentada en el análisis de la conciliación que pudiera existir entre dos miembros en litigio” (pág. 133)

En la comunicación interpersonal el constante respeto ante los diálogos que se transmitan es muy importante, la adecuada emisión de mensajes hará que permanezca una atmósfera de paz y armonía ante los interlocutores, la comunicación interpersonal fue creada para mantener ese equilibrio al momento de definirse un diálogo, una conversación con los códigos y personajes idóneos. También tenemos el estilo asertivo que es manejarse con asertividad donde fluyan los pensamientos, sentimientos y una conducta que demuestre que respetamos y que así mismo nos respetan, el valor que se le dé a la comunicación es el mismo valor que tienen las palabras que se expresan al momento de emitir un mensaje,

prestar la importancia debida a un diálogo que es impartido para poder responder de forma correcta y acertada, eso demuestra una actitud asertiva más aún si el trato es de docente a autoridades y viceversa. Así según Hofstadt (2006) Mediante este estilo es posible comunicar sentimientos, opiniones y a la vez defender derechos propios, respetando el de nuestro entorno (pág. 249)

Un estilo asertivo implica reaccionar con asertividad sin cólera ni frustraciones, así el destinatario corresponderá de la misma manera, se llevará un diálogo controlado, ameno, sutil, de respeto y siempre primando el autocontrol. Actuar con actitud pasiva habla de nuestra personalidad, de nuestra formación académica, el manejarse en un clima favorable activa las relaciones interpersonales dando libertad de expresión a quienes nos escuchan permitiéndose hasta intervenir en el dialogo que están entablando los interlocutores. Según Ruiz (2013) “La asertividad está definida como la capacidad de expresar en forma precisa ideas y pensamientos, sin lastimar al interlocutor. Una persona que se considere asertiva tiene la capacidad de defender sus opiniones expresándolas de manera clara, libre, sincera, sin temor a respuestas negativas que contradigan lo dicho (pág. 10).

Expresarse con libertad forma parte de ser asertivo dialogar transmitiendo puntualmente lo que dice con la firme convicción que no será interrumpido porque su plática más que amena será sincera y con sentido crítico, un diálogo limpio sin perjudicar a los demás una plática concreta y concisa a la altura de una persona con un nivel emocional amplio que desborda sentimiento y pensamiento acertado en sus definiciones. Con más razón si se trata de un diálogo entre autoridades y docentes se espera una plática de muy alto nivel donde el respeto y cordialidad son el soporte del mismo.

Si hay asertividad el entorno en el cual nos movemos juega a nuestro favor, todo se enrumba tomando un sentido adecuado frente a nuestros ojos, mejora el contexto en el cual nos desenvolvemos, también se cultivan más amistades, el entorno se torna atractivo a la vista. El asertividad te encamina a un mejor futuro, proyectándote a una vida más propicia donde manifestar los sentimientos,

emociones y necesidades se hace más fácil, y así mismo permite el ayudar a los demás en su crecimiento emocional.

Una perfecta comunicación es cuando nos respetamos y también a los demás, aplicando un tono de voz agradable, un diálogo con concordancia y respeto, cada uno tiene un estilo, una forma de comunicarse, demostremos al platicar nuestra inteligencia no las falencias eso hay que corregirlo sustancialmente al punto de llegar a ser nuestros propios maestros formadores de carácter y actitudes admirables ante los demás, demostrar empeño y capacidad de cambio para bien nuestro y el entorno que nos rodea.

En la aserción efectiva, el aprecio se expresa de forma genuina y afectiva a las personas. La aserción efectiva detecta la buena vibra que existe en los demás, rescata de esos sentimientos y emociones lo mejor aflorando un aprecio mutuo, la demostración efectiva demuestra comprensión ante los pensamientos. Los docentes imparten sus conocimientos y comparten diálogos con las autoridades y por lo tanto el esfuerzo por buscar formas de expresar de buena manera sus emociones los llevará a priorizar el lenguaje que utilicen para una mejor comprensión de su contexto. Mientras que para González (1997) Quien recibe el mensaje del emisor, debe comprender los símbolos y completar así la acción de la comunicación. (pág. 28)

Una persona con conducta asertiva jamás irrespetará a los demás, sabrá ser cortés, amable y llegar a un entendimiento de las partes con tino, los interlocutores podrían discrepar, pero el asertivo reaccionará de manera inteligente y evitará llegar a un enfrentamiento. Las personas con aserción efectiva presentan sus apreciaciones y en su momento sabrán defenderlas con firmeza y educación el diálogo siempre debe desenvolverse en una atmósfera acogedora, no todo tema de conversación puede ser agradable siempre, pero por más complejo que sea la mejor forma asertiva de enfrentarlo es tomarlo con calma y educación. Así es que para De la Cruz (2012) la comunicación, es el proceso que implica un conjunto de factores culturales, ánimo en que se emite el mensaje y el contexto en el que se recibe. (pág. 32)

La asertividad juega un papel muy importante al momento de la retroalimentación entre los interlocutores, dependiendo del diálogo que se sostenga entre las partes se producirán las reacciones con respeto al dialogo que se está dando en ese momento, lo que se espera es que ambos interlocutores manejen sencilla y educadamente el dialogo que se esté desarrollando, así mismo en el caso de los docentes con sus autoridades el respeto al dialogo que se expone debe ser primordial, la fluidez del mensaje debe primar en escena para cordialidad de ambos. La Comunicación precisa es el acto de manejar con cuidado y profesionalismo un dialogo, una plática fluida dominando los mismos códigos, con la sencillez del lenguaje y la fluidez de las palabras de los movimientos adecuados la interacción del grupo social de los hablantes, el dominio de un buen diálogo hace la diferencia, la riqueza de un lenguaje amplio cautiva a quien perciba aquella comunicación. Así Naranjo (2008) nos dice “La asertividad o conducta precisa, no es característica de la persona, es una habilidad en el área de habilidades sociales. Siendo posible la autoafirmación y así mejorar nuestras habilidades dentro de la sociedad” (pág. 2). Cuando se dirige a otros es meritorio tener claro el mensaje que se va a manejar, su contenido y al contexto donde se va a exponer, hay que ser conciso, la destreza o actitud para comunicarse de forma oral y gestual debe ir acompañada de simpatía, que el mensaje capte la atención en la audiencia o de quienes estén escuchando. Preparar el tema del cual se va a tratar o que se quiera exponer facilitará y afianzará con seguridad el diálogo que se impartirá. Un profesional en especial de la educación debe manejar un diálogo y lenguaje adecuado ya que el docente trata con las autoridades, sus estudiantes y viceversa, su argumento debe proyectar seguridad y sinceridad, así mismo su diálogo y comportamiento será su carta de presentación en el entorno en el que se desenvuelve, manejarse de manera asertiva hará que exprese libremente sus emociones e inquietudes ante los demás demostrando seguridad emocional en todo lo que haga. En sus actividades se destaca porque maneja una acertada actitud ante sus compañeros, se notará su desempeño. La comunicación precisa en los diálogos que transmite denotará un cambio en su personalidad y su imagen como docente será óptima. Una preparación anticipada y organizada comunicará bien sobre lo que somos.

En la comunicación o al dar el mensaje debe haber fijación del emisor al receptor debe ser dirigido con sencillez, un dialogo de calidad habla de la capacidad intelectual de quien está dando el discurso o se está dirigiendo a los demás. Escuchar con esmero y respeto para construir relaciones positivas; el mensaje debe satisfacer a las partes no inquietar o dejar vacíos. Ser explícito en sus expresiones. Comunicar debida y oportunamente debería ser más que claro en las instituciones educativas, el diálogo entre docentes y autoridades debe ser fluido y bien canalizado nada ofensivo, es preciso que al momento de manifestar nuestras ideas expresadas sean claras y precisas con palabras sencillas, sinceras y honestas; tratemos de proyectar lo mejor de nosotros ante nuestros compañeros. Imitemos las buenas conductas eso nos ayudará a crecer profesionalmente y como seres humanos, seamos sensibles ante las agresiones verbales seamos mediadores de complejidades que surjan en nuestro entorno. Un comportamiento asertivo e inteligente no es motivo de arrogancia más bien de humildad, saberse poseedor de actitudes honestas que conllevan a caminos de éxito gracias a la forma sabia como nos proyectamos es más que excelente, el actuar con humildad ante una adecuada comunicación nos hace dignos de admiración y se reconocerá su actitud asertiva al comunicarse con los demás, actitud que no todos poseemos y que debemos aprender a cultivarla día a día con buenas costumbres y actitudes de las personas que desarrollan asertividad.

La variable Relaciones interpersonales se fundamenta con Estanqueiro (2006) para quien "Las relaciones interpersonales dependen mucho de la capacidad de prestar atención en cada momento, a las necesidades concretas de las personas con quienes tratamos" (pág. 37). Schütz citado por Fritzen (2013) indica que de las relaciones interpersonales nace del fundamento de crecer y vivir en armonía en una sociedad relacionándonos unos a otros, teniendo la libertad de expresar ideas, emociones, sentimientos y hasta las mismas necesidades.

La variable tiene como base la teoría de las "Necesidades Interpersonales", según Schütz, autor de la teoría, citado por Fritzen (2013), indica que "los miembros de un grupo no se integran sino a partir del momento en que ciertas necesidades fundamentales son satisfechas por el grupo". Esas necesidades, según Schütz, son fundamentales porque todo ser humano que se reúne en un grupo cualquiera, las

experimenta aunque en grados diversos. Por otro lado, esas necesidades son interpersonales en el sentido que sólo en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas adecuadamente. Según Bisquerra (2004), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

La necesidad de afecto es fundamental porque el afecto es una de las necesidades que el ser humano tiene como prioridad, expresar afecto ante los demás o de forma grupal es de suma importancia. Elogiarse mutuamente es una señal de que se está siendo recíproco y eso afianza la unión de las personas, satisfacer las necesidades de afecto nos reconforta y nos da seguridad en el entorno que nos desenvolvemos nos hace más seguros. (Schütz citado por Fritzen, 2003) Indica que, teniendo afecto adecuado, puesto que los seres humanos muestran sus emociones y crean una retroalimentación, donde la confianza crea reciprocidad entre compañeros. Y el afecto inadecuado, como fruto de la intercomunicación que no tiene límites, sin un comportamiento honesto y sincero no hay afecto y por lo tanto la comunicación no fluirá de manera adecuada. Sin la existencia de confianza entre quienes conforman un grupo la comunicación entre ellos no será clara ni concisa, los obstáculos entre los miembros del grupo no permitirán que un diálogo fluya con éxito.

La necesidad de inclusión, para Schütz citado por Fritzen (2013) el sentirnos incluidos en esta sociedad es muy importante, no se puede ignorar a ningún ser humano todos somos parte de este conglomerado y merecemos ser parte de las actividades que nuestra comunidad o país realice. Así tenemos la inclusión adecuada, una vez incluido se deberán realizar las actividades con responsabilidad y entrega, sin dejar de interactuar con los demás. Y la inclusión inadecuada que es aquella en la que escasea la ayuda, no se incluye en las tareas a realizarse sus objetivos no son claros por tanto se siente destituido del grupo.

El control, de acuerdo con Schütz citado por Fritzen (2013), es la etapa en que las personas necesitan del control para optimizar las actividades que su grupo va a desempeñar, cada uno es responsable de sus labores. Implica el Control adecuado,

en el que las personas se encarrilan tomando buenas y acertadas decisiones, tratando las problemáticas que surjan con tino y de manera abierta. Prima el liderazgo sin egoísmo. Y en el Control inadecuado las indecisiones se adueñan del entorno, y escasea el liderazgo, la atmósfera grupal se torna pasiva y se vuelven inalcanzable los objetivos. Demuestra pasividad, desinterés en los objetivos que persigue el grupo.

Las relaciones interpersonales, para Zabalza (2007) son básicas para gestionar adecuadamente las interrelaciones en el salón de clase y en el conjunto de actividades y escenarios en los que se desarrolla la docencia, no es ciertamente una cuestión sencilla para muchos profesores supone, sin duda, un quebradero de cabeza y un desgaste permanente de energías emocionales (pág. 120). Para López (2006) el agente externo es un profesional especializado en gestión de la diversidad en prevención de situaciones conflictivas y en gestionar las mismas, un recurso para las directivas y jefes del personal que se ven desbordados por la complejidad actual en las relaciones interpersonales.

Por los motivos expuestos es necesario plantear el siguiente problema de investigación: ¿Qué efectos tienen los talleres de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019?

Se justificó la investigación por lo siguiente; en el aspecto teórico se justifica por la necesidad de conocer la influencia de la asertividad en las relaciones interpersonales, buscando siempre las técnicas que logren mejorarlas y tener un grupo más consolidado de docentes cumpliendo con sus funciones dentro de su área laboral. De igual manera se buscó constatar las dimensiones de la asertividad y confirmar los estudios científicos en relación al tema.

De manera práctica quedó justificada porque es un tema del diario vivir, las relaciones interpersonales se practican donde se reúnen dos o más personas y es la razón de estudiar sus factores intervinientes ya que conviene toda institución que

su personal se interrelacione positivamente, lo cual será productivo a los objetivos y fines institucionales.

En el aspecto metodológico se justificó la metodología empleada en esta investigación por la necesidad de comprobar la hipótesis, formulada en las variables comunicación asertiva y la variable relaciones interpersonales. Con un enfoque cualitativo ya que se interpretó una realidad dentro de su contexto, información que se recogió en un instrumento conocido con el nombre de encuesta dirigida a la población docente identificada. Así mismo el método deductivo hipotético, que buscó responder a la hipótesis formulada. Por tanto se la consideró importante para investigaciones que se relacionen a este tema de gran importancia social al ser las relaciones interpersonales adecuadas las que fortalezcan los grupos sociales.

Para llevar adelante la investigación se plantearon los siguientes objetivos. De manera general se planteó Determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

Los objetivos específicos Establecer los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019. Establecer los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019. Determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Las hipótesis de la Investigación fueron las siguientes: De forma general se hipotetizó que los talleres de comunicación asertiva influyen significativamente en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

De manera específica se planteó como hipótesis que los talleres de comunicación asertiva tienen efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Los talleres de comunicación asertiva tienen efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Los talleres de comunicación asertiva tienen efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre. Guayaquil-Ecuador 2019.

II. MÉTODO

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue experimental porque de acuerdo con Hernández y otros (2014) este tipo de estudio fue más allá de identificar las características del problema, pues buscó aplicar un estímulo externo para poder modificar la realidad problematizada.

El presente estudio respondió a un diseño Pre experimental porque su grado de control es mínimo y consistió en trabajar con un solo grupo, de acuerdo a Hernández y otros (2014) en que “A un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental; después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al tratamiento”.

Por el esquema aplicado se denotó que el control de la variable fue mínimo y buscó medir la influencia del taller de comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución estudiada. Según Abanto (2014) tiene correspondencia con el tipo de investigación, con un esquema de pre y pos test y su diseño:

M: P₁ ----- X ----- P₂

Dónde:

M: Muestra (Grupo experimental)

P1: Pre test

X: Taller de Comunicación asertiva.

P2: Pos test.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

2.2.1. Variable Independiente: Taller de Comunicación Asertiva

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Taller de Comunicación Asertiva	<p>Siendo los talleres un conjunto de técnicas que nos permite compartir conocimiento en el que se juntan la ciencia y la habilidad de realizar lo aprendido, Pérez y Gardey (2010).</p> <p>Remor, (2013) indica que la comunicación asertiva; es el conjunto de comportamientos que resultan efectivos para que el interlocutor exprese y muestre sus preocupaciones, objetivos, intereses, necesidades y valores personales. Se trata de la expresión honesta y legítima de los propios derechos, sentimientos, creencias e intereses sin violar o menospreciar los derechos de los demás.</p>	<p>PLANIFICACIÓN DEL TALLER</p> <p>Es la etapa previa, de organización del taller y que se inicia con la fundamentación, previsión de objetivos, metodología y materiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación • Fundamentación • Objetivos • Metodológica • Materiales • Evaluación 	Numérica
		<p>EJECUCIÓN DEL TALLER</p> <p>Representa el momento de la aplicación de los contenidos del taller, por medio de las sesiones programadas, es decir, de la Comunicación precisa, el Respeto por los demás y por uno mismo, El arte de ser directo. El Valor de la honestidad, el Arte de ser apropiado y el Lenguaje corporal.</p>	<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación precisa • Respeto por los demás • Respeto por uno mismo • El arte de ser directo • Valor de la honestidad • Arte de ser apropiado • Lenguaje corporal • Lenguaje gestual 	
		<p>EVALUACIÓN DEL TALLER</p> <p>Es el proceso de valoración de cada una de las sesiones en relación a los objetivos previstos, y también el análisis o juicio de valor del taller en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De Inicio: Diagnóstico, pre test. • De proceso: Contenidos, estrategias, materiales, facilitadores. • De finalización: Logros, dificultades. Pos test. 	

2.2.2. Variable Dependiente: Relaciones Interpersonales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Relaciones Interpersonal	Schütz citado por Fritzen (2003) indica que las relaciones interpersonales son interacciones que nacen del fundamento de crecer y vivir en armonía en una sociedad relacionándonos unos a otros, teniendo la libertad de expresar ideas, emociones, sentimientos y hasta las mismas necesidades. Así mismo señala sus dimensiones: Necesidad de: Inclusión, Control y Afecto.	Dentro de la investigación la variable relaciones personales nos abre las dimensiones: necesidad inclusión, de control y de afecto fundamentales en la comunicación asertiva. Al ser identificadas en la comunicación nos permitirá valorar los grados de asertividad y por consiguiente la aplicación de un taller. El instrumento de medición es una encuesta, con 54 preguntas, dirigida a los docentes de la Unidad. Valorada con la Escala de Lickert. 5. Muy de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo	Necesidad de inclusión que implica aceptar que todos somos diferentes y es obligación respetar esas diferencias ya que es su derecho. Schütz citado por Fritzen (2003)	Inclusión expresada Inclusión deseada		Ordinal
			Necesidad de control es manejar el grupo pero respetando derechos de los integrantes del grupo sin imposición sino más bien consulta. Schütz citado por Fritzen (2003)	Control expresado Control deseado		
			Necesidad de afecto manifiesta comunicarse con cariño lo cual significa respetar, valorar cualidades de los miembros del grupo. Schütz citado por Fritzen (2003)	Afecto expresado Afecto deseado		

2.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN

De acuerdo con Di Rienso y Casanoves (2008) la población está constituida por los “elementos que comparten mismas características y se encuentran en el mismo espacio y tiempo, son propicios al estudio, sus características pueden ser medidas”. (pág. 1)

Los estudiosos antes anotados definen lo que es la población, estos deben compartir características semejantes, con interés a los objetivos que se investigan. En este caso, estuvo constituida por los 95 docentes de la jornada matutina en la unidad educativa Dolores Sucre de Guayaquil.

MUESTRA

Según Vivanco (2005) “Es una parte de la población, precisa en la estimación de los valores, agiliza el proceso de la investigación” (pág. 19)

Cuando las poblaciones son grandes se hace difícil su manipulación, además de ser más costosa en tiempo y en recursos. Por esa razón se toma una parte. Por lo que se trabajó con una muestra de 25 docentes de la jornada matutina en la unidad educativa Dolores Sucre de Guayaquil, pertenecientes a dos áreas, matemáticas y ciencias naturales.

MUESTREO.

Se toma como muestra a los docentes de las áreas de trabajo de matemáticas y ciencias naturales, siendo un muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

La muestra debía ser parte de los docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre

de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

La muestra debía pertenecer a la jornada matutina de los docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre.

La muestra debía pertenecer a las áreas de trabajo de ciencias y/o matemáticas.

2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Las técnicas a aplicar fueron la encuesta y el análisis documental.

Los instrumentos fueron el cuestionario, para recoger información sobre las relaciones interpersonales y, para el taller de comunicación asertiva se aplicó una rúbrica.

Como instrumento se eligió el FIRO-B porque es una herramienta confiable para que las personas puedan comprender su comportamiento y el comportamiento de los demás; además es amigable, porque no genera ansiedad en la persona que lo desarrolla.

De acuerdo con Kerlinger (2009) la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. La validación se obtendrá por medio del juicio de expertos, en el caso que se ocupa, la realizaron expertos en metodología de la investigación científica, en contenido y en constructo de los instrumentos.

Por otro lado, la confiabilidad es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir que, su repetida aplicación al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. Kerlinger (2009).

La confiabilidad se obtuvo con la aplicación del alfa de Cronbach a los resultados de una aplicación piloto.

El Test Firo-B alcanza 0,908 de confiabilidad

2. 6. PROCEDIMIENTO

Primero se coordinó con el equipo directivo de la institución educativa para que otorgue el permiso correspondiente y poder desarrollar el estudio. A ellos se les presentará un plan de trabajo.

Luego de tener la autorización institucional para aplicar los talleres, se convocó a los docentes para poder informarles del objetivo de los mismos y recoger su asentimiento para participar de los talleres.

Luego se aplicó la encuesta del pre test, previendo un espacio en el que todos los docentes pudieron responder el test en un solo momento.

A partir de los resultados se empezó a aplicar los talleres de comunicación para mejorar las relaciones interpersonales para que se ajuste a las necesidades encontradas.

Luego de concluir con los talleres de comunicación asertiva, se procedió a aplicar ella encuesta pos test.

Más adelante se procedió a comparar los valores del pre y pos test para determinar las conclusiones.

2.7. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Siendo una investigación cuantitativa, los datos que se obtuvieron fueron sistematizados, recurriendo al programa Microsoft Excel para obtener tablas y gráficos varios de la estadística descriptiva. Para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba estadística denominada coeficiente de correlación de Pearson.

2.8. ASPECTOS ÉTICOS

En la aplicación del presente estudio se asumió el compromiso de tener en cuenta el asentimiento informado de los docentes participantes; en la misma línea se

respetó el carácter de anónimo y la confidencialidad en la aplicación del instrumento y en el manejo de la información recogida; con referencia a los derechos de autor y la veracidad de los datos, el respeto fue irrestricto.

III. RESULTADOS:

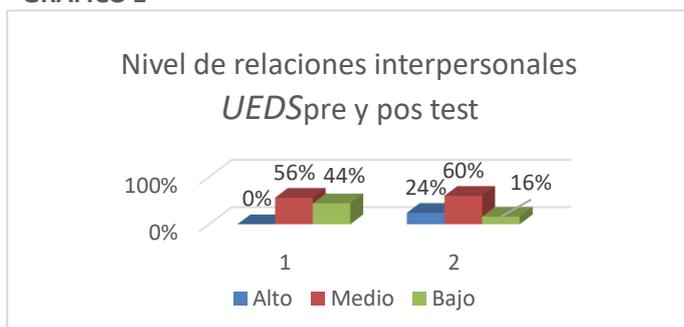
Determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

Nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, antes y después de la aplicación del taller de comunicación asertiva.

Tabla 1 NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.	Pre test			Pos test		
	Frecuencia	Porcentaje	Mediana	Frecuencia	Porcentaje	Mediana
Alto	0	0%		6	24%	
Medio	14	56%		15	60%	
Bajo	11	44%	158,3	4	16%	197,7
Total	25	100%	2	25	100%	6

GRÁFICO 1



Interpretación:

En la tabla 1 y en el gráfico 1 se observa que en el pre test el 56% indicó que el nivel de relaciones interpersonales era medio y el 44% lo consideró bajo. En el pos test, el 60% indicó que el nivel era medio, el 24% llegó a alto y 16% se quedó en bajo. La diferencia de medias, en la que se reflejan los efectos de los talleres, fue de 39,44 puntos.

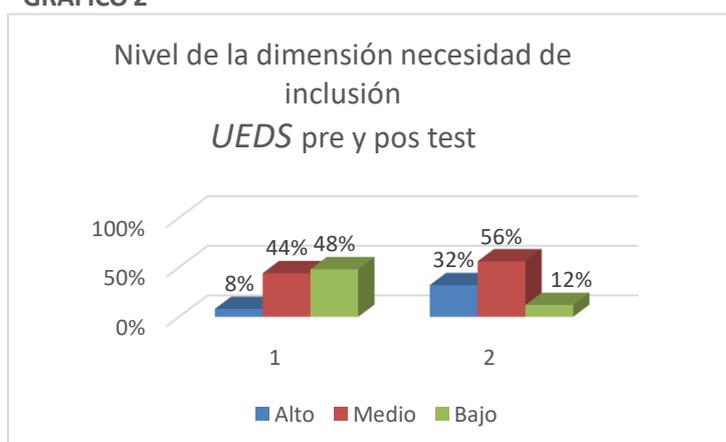
Establecer los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Nivel de la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, antes y después de la aplicación del taller de comunicación asertiva.

Tabla 2 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE INCLUSIÓN

Escala	Pre test			Pos test		
	Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
Alto	2	8%	54,68	8	32%	66,84
Medio	11	44%		14	56%	
Bajo	12	48%		3	12%	
Total	25	100%		25	100%	

GRÁFICO 2



Interpretación:

En la tabla 2 y el gráfico 2 se observó que, en el pre test el 48% considera que la necesidad de inclusión era baja, el 44% la consideró media y el 8% la percibió alta. En el pos test el 56% consideró que la necesidad de inclusión era media, el 32% lo percibió alta y el 12% lo consideró bajo. La diferencia de medias es de 12,16 puntos, lo que indicó un efecto positivo de los talleres.

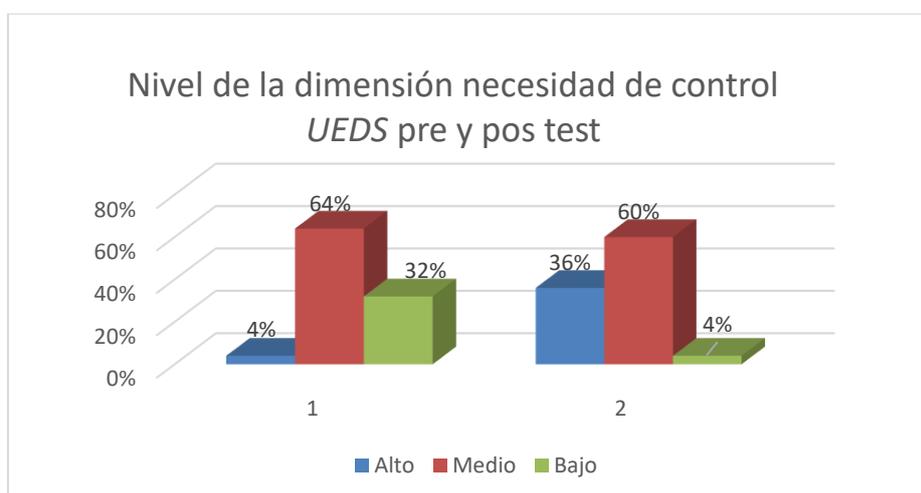
Establecer los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Nivel de la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, antes y después de la aplicación del taller de comunicación asertiva.

Tabla 3 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE CONTROL

Escala	Pre test			Pos test		
	Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
Alto	1	4%	52,36	9	36%	65,08
Medio	16	64%		15	60%	
Bajo	8	32%		1	4%	
Total	25	100%		25	100%	

GRÁFICO 3



Interpretación:

En la tabla 3 y el gráfico 3 se observó que, en el pre test el 64% consideró que la necesidad de control era media, el 32% la consideró baja y el 4% la percibió alta. En el pos test el 60% consideró que la necesidad de control era media, el 36% lo percibió alta y el 4% lo consideró bajo. La diferencia de medias es de 12,72 puntos, lo que indicó efectos positivos de los talleres.

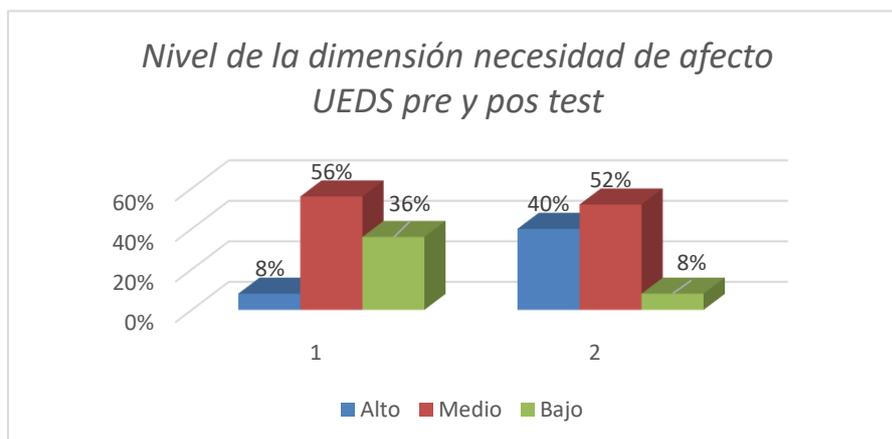
Determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Nivel de la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, antes y después de la aplicación del taller de comunicación asertiva.

Tabla 4 NIVEL DE LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFECTO

Escala	Pre test			Pos test		
	Frecuencia	Porcentaje	Media	Frecuencia	Porcentaje	Media
Alto	2	8%	51,28	10	40%	65,84
Medio	14	56%		13	52%	
Bajo	9	36%		2	8%	
Total	25	100%		25	100%	

GRÁFICO 4



Interpretación.

En la tabla 4 y el gráfico 4 se observó que, en el pre test el 56% consideró que la necesidad de afecto era media, el 36% la consideró baja y el 8% la percibió alta. En el pos test el 52% consideró que la necesidad de afecto era media, el 40% lo percibió alta y el 8% lo consideró bajo. La diferencia de medias es de 14,56 puntos, lo que indicó efectos positivos de los talleres.

Efectos de los talleres de comunicación asertiva en las relaciones de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

Tabla 5 ESTADÍSTICA PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Estadísticas de muestras emparejadas									
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar				
Par 1	VAR00001	158,3200	25	15,58771	3,11754				
	VAR00002	197,7600	25	32,07969	6,41594				

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	VAR00001 & VAR00002	25	,064	,762

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	VAR00001 - VAR00002	-39,44000	34,76238	6,95248	-53,78921	-25,09079	-5,673	24	,000

En la tabla 5 se observa el resultado de la aplicación de la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar la influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres han sido significativos; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir que los talleres de comunicación asertiva influyeron significativamente en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

TABLA 6

Efecto de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

Tabla 6 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE INCLUSIÓN

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	VAR00003	54,6800	25	6,25646	1,25129
	VAR00004	66,8400	25	9,84750	1,96950

Correlaciones de muestras emparejadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	VAR00003 & VAR00004	25	,160	,445

1. Prueba de muestras emparejadas									
2. Diferencias emparejadas									
		1. Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	VAR00003								
1	-	-12,16000	10,78842	2,15768	-16,61324	-7,70676	-5,636	24	,000
	VAR00004								

En la tabla 6 se observa el resultado de la aplicación de la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres han sido significativos; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

TABLA 7

Efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

Tabla 7 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE CONTROL

Estadísticas de muestras emparejadas									
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar				
Par 1	VAR00005	52,3600	25	4,99900	,99980				
	VAR00006	66,8400	25	9,84750	1,96950				

Correlaciones de muestras emparejadas									
			N	Correlación	Sig.				
Par 1	VAR00005 & VAR00006		25	,031	,884				

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Par 1	VAR00005	-	10,90535	2,18107	-18,98151	-9,97849	-6,639	24	,000
	VAR00006	14,48000							

En la tabla 7 se observó el resultado de la aplicación de la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral es menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres han sido significativos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

TABLA 8

Efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

Tabla 8 ESTADÍSTICA PARA DETERMINARLOS EFECTOS DE LOS TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFECTO

Estadísticas de muestras emparejadas									
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar				
Par 1	VAR00007	51,2800	25	4,79166	,95833				
	VAR00008	65,8400	25	12,12669	2,42534				
Correlaciones de muestras emparejadas									
		N	Correlación	Sig.					
Par 1	VAR00007 & VAR00008	25	-,006	,979					
Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
		Media	Desviación estándar	Desviación error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	VAR00007	-	-	13,06420	Inferior	Superior	-	24	,000
	VAR00008	14,5600	13,06420	2,61284	19,95264	-9,16736	5,572		

En la tabla 8 se observó el resultado de la aplicación de la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral es menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres fueron significativos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en en la Unidad Educativa Dolores Sucre. Guayaquil-Ecuador 2019.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado se analizaron, por objetivos, los resultados obtenidos en este estudio confrontándolos con los que, en trabajos similares o en bases científicas, se hayan presentado. En el objetivo general se propuso determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019; en cuanto a las relaciones interpersonales, antes de la aplicación del taller de comunicación asertiva, se observó que el 56% indicó que el nivel de relaciones interpersonales es medio y el 44% lo consideró bajo. En el pos test, el 60% se indicó que el nivel es medio, el 24% llegó a alto y 16% se quedó en bajo. Un dato importante es que la diferencia de medias es de 39,44 puntos lo que mostró un cambio producido por el estímulo externo. Por otro lado, el resultado de la aplicación de la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se puede identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres han sido significativos. Confrontando los resultados con los de investigaciones similares se encontró similitud con Chávez y Licapa (2018) con quien se puede conocer que la comunicación con asertividad, respeto, consideración es la que afianza las relaciones laborales en la institución en estudio, el cuerpo docente expresó un bienestar que los refleja en los resultados laborales.

En el primer objetivo específico se buscó establecer los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019; en relación a la necesidad de inclusión, antes de la aplicación del taller de comunicación asertiva, se observó que el 48% consideraba que la necesidad de inclusión es baja, 44% la consideró media y 8% la percibe alta. En el pos test el 56% consideró que la necesidad de inclusión era media, 32% lo percibió alta y el 12% lo consideró bajo. La diferencia de medias fue de 12,16 puntos. Cuando se

recurrió a la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que la influencia del taller fue significativa. Schütz citado por Fritzen (2013) nos dice que el sentirnos incluidos en esta sociedad es muy importante, no se puede ignorar a ningún ser humano todos somos parte de este conglomerado y merecemos ser parte de las actividades que nuestra comunidad o país realice a pesar de nuestras diferencias.

En el segundo objetivo específico se planteó identificar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019 y, en este caso, al analizar la necesidad de control, antes de la aplicación del taller de comunicación asertiva, se observó que el 64% consideró que la necesidad de control era media, el 32% la consideró baja y el 4% la percibió alta. En el pos test el 60% consideró que la necesidad de control es media, el 36% lo percibió alta y el 4% lo consideró bajo. La diferencia de medias fue de 12,72 puntos. Al recurrir a la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los talleres han tenido efectos significativos. En este aspecto se coincidió con Schütz citado por Fritzen (2013), que nos dice manejar el grupo pero respetando los derechos de los integrantes del mismo sin imposición sino más bien consulta, es decir para mejorar las actividades de equipo.

En el tercer objetivo específico se buscó determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la mejora de la dimensión afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019; en este caso, en cuanto a la necesidad de afecto se observó que,

antes de la aplicación del taller de comunicación asertiva, el 56% consideró que la necesidad de afecto era media, el 36% la consideró baja y 8% la percibió alta. En el pos test el 52% consideró que la necesidad de afecto era media, 40% lo percibió alta y el 8% lo consideró bajo. La diferencia de medias fue de 14,56 puntos. Por otro lado, la estadística inferencial, específicamente del estadístico T-Student para determinar los efectos de los talleres de comunicación asertiva en la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019, se pudo identificar que la significancia bilateral era menor a 0,05 (5% de margen de error) por lo que se concluyó que los efectos de los talleres han sido significativos. En este caso se concuerda con Schütz citado por Fritzen, (2003) quien nos indica que los elogiarse mutuamente es una señal de que se está siendo recíproco y eso afianza la unión de las personas, satisfacer las necesidades de afecto nos reconforta y nos da seguridad, en el entorno que nos desenvolvemos nos hace más seguros.

V. CONCLUSIONES:

Se estableció que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019 lo que se demuestra con una diferencia de medias de 39,44 puntos y una significancia bilateral $p < 0,05$ según la aplicación de la T-Student; en este caso, se determinó que los talleres de comunicación asertiva son una buena posibilidad para mejorar las relaciones interpersonales.

Se determinó que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de inclusión de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019 lo que se demuestra con una diferencia de medias de 12,16 puntos y una significancia bilateral $p < 0,05$ de acuerdo a la aplicación de la T-Student; con lo que quedó establecido que la aplicación de los talleres de comunicación asertiva surten efectos positivos en las relaciones interpersonales.

Se determinó que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de control de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019 lo que se evidenció con una diferencia de medias de 12,72 puntos y una significancia bilateral de $p < 0,05$, según la aplicación de la T-Student; en este caso, quedó identificado que la aplicación de los talleres de comunicación asertiva tienen efectos positivos en las relaciones interpersonales .

Se determinó que los talleres de comunicación asertiva tuvieron efectos significativos en la mejora de la dimensión necesidad de afecto de las relaciones interpersonales de los docentes en la Unidad Educativa Dolores Sucre. Guayaquil- Ecuador 2019, lo que se demostró con una diferencia de medias de 14,56 puntos y una significancia bilateral de $p < 0,05$, según la aplicación de la T-Student; con esto se estableció que aplicar los talleres es positivo para las relaciones interpersonales.

VI. RECOMENDACIONES

Habiéndose establecido que los talleres de comunicación asertiva influyeron significativamente en la mejora de las relaciones interpersonales, se alcanzan las siguientes recomendaciones:

Que los directivos de la Unidad Educativa Dolores Sucre, de Guayaquil busquen los mecanismos para que la mejora de las relaciones interpersonales producida por los talleres se siga fortaleciendo, con miras a que el clima en el que se desarrolla el trabajo educativo sea cada vez más armonioso.

Que el colectivo académico de la Unidad Educativa Dolores Sucre de Guayaquil aproveche la mejora que el taller ha producido en el factor de sentirse incluidos o sentirse parte importante de la institución en la muestra, permitiendo compartirlo con la población, con la finalidad de que este sentimiento los integre y les permita poner a disposición, de la unidad educativa, toda su capacidad profesional y personal.

Que los directivos de la Unidad Educativa Dolores Sucre de Guayaquil empiecen a ejercer un control respetuoso y que sea trasladado a todos los miembros de la comunidad educativa, con el propósito de que todos se sientan comprometidos en controlar los bienes, las acciones y las relaciones en la Unidad Educativa.

Que los docentes se reúnan y analicen los resultados de la aplicación de los talleres, con la finalidad de que arriben a consensos en cuanto a la necesidad de ser más afectuosos, entre ellos y con los demás miembros de la unidad educativa.

VII. REFERENCIAS

- Aguilarte; Calcurián y Ramírez. (2010), La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes. Universidad Central de Venezuela.
- Álvarez (2018) Satisfacción laboral y la asertividad entre docentes. Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Anderson, N. y West, M. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258. Recuperado de <http://www.psychwiki.com/dms/other/labgroup/Measufsdfsdbger345resWeek1/Danika/Andersen1998.pdf>.
- Antaki, C., Billig, M., Potter, J., Edwards, D. (2003). El Análisis del discurso implica analizar: Crítica de seis atajos analíticos. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, primavera, 14-35.
- Ardila V. y Gómez, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano. *Análisis Económico*, vol. XX, núm. 43, 2005, pp. 147-165 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco Distrito Federal, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/413/41304307/>.
- Ares Parra, A. (1986). Asertividad. Entrenamiento en habilidades sociales. (ebook) Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Arteaga, (2005). Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Ávila, L., Ortega, E. y Serna, J. (2011), Importancia e influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente. Universidad Autónoma de Chihuahua. México.
- Ayestarán, S. (1999). Formación de equipos de trabajo, conductas de manejo de conflicto y cambio cultural en las organizaciones. *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol. 52, nº 2-3, pp. 203-217. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2498320.pdf>.

- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Editorial Revista España: Debolsillo, 2008, c1976.
- Bisquerra. (2003). Bases teóricas y relaciones interpersonales En eumed.net. Recuperado el 12 de 05 del 2018, de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html.
- Briola, M. (2010). El trabajo en equipo y su impacto en la organización. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/281254481/El-Trabajo-en-Equipo-Y-SulImpacto-en-La-Organizaci-n-1>.
- Cárcamo, M (1968). Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.
- Castanyer, O. (2014) Aplicaciones de la asertividad. (ebook) Bilbao, España, Editorial Desclée Brouwer.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Informe 45.IPP.Lima-Perú.
- Chóliz, M. (2004). Psicología de los motivos sociales. Valencia: Universidad de Valencia. Recuperado de <https://www.uv.es/=cholz/Motivos%20sociales.pdf>.
- De la Cruz, L. (2008). Diccionario de educación. Lima –Perú.
- Delgado, M. (2003). El éxito de los grupos organizativos como manifestación del encaje entre factores de contexto, estructura y proceso: un análisis empírico. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.
- Egúsqiza Pereda, O. (2014). LA ASERTIVIDAD: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. Quipukamayoc, [S.I.], v. 7, n. 14, p. 119-129, mar. 2014. ISSN 1609-8196. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5704>.
- Fadiman, J y Frager, R. (2001). Teorías de la personalidad. México: Oxford.

- Fensterheim, H., & Baer, J. (2004). No diga sí cuando quiera decir no. Barcelona, Fritzen, S. (2003). Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias. Buenos Aires. Lumen. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-relaciones-humanas-interpersonales/9789507243103/914817>.
- García, M. (2000). Formación de equipos de trabajo. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México.
- Godio, J. (2001), Sociología del trabajo y política, Buenos Aires: Corregidor.
- Goleman, D. (2011). Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. España: Ediciones B, S. A.
- González-Romá, V (2008). La innovación en los equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 32-40. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Madrid, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829105.pdf>.
- Grefa, B. (2013). Las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Fisco Misional Mons. Alberto Zambrano Palacios – Proyecto encuentro de la ciudad del Puyo durante el año 2011 – 2012. Universidad Técnica Equinoccial. Quito – Ecuador.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- La Muralla, S.A. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002519.pdf>.
- Marqués, F. (2010). Estadística descriptiva a través de Excel. México: Alfa omega.
- Marroquín, R. (2012). Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Martínez, M., & Moncada, S. (2012). Relación entre los niveles de agresión y la convivencia en el aula en los estudiantes de cuarto grado de educación primaria. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Mesías, (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela Pedro Vicente Maldonado del Cantón de Pujulí, Provincia de

Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.

Monroy, (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Universidad de Carabobo.

Naranjo Pereira, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas. Costa Rica: Revista electrónica.

Okun, B. (2001). Ayudar de forma efectiva. Counseling; técnicas de terapia y entrevista. México: Paidós.

Pérez y Gardey (2010). Definición de taller. Definicion.de, (<https://definicion.de/taller/>)

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson

Rogers, C. (1985). Terapia, personalidad y relaciones interpersonales. Buenos Aires. Editorial Nueva visión.

Stainback, W. (2001). Aulas Inclusivas, un nuevo modelo para enfocar y vivir el currículo. Ediciones Narcea. Madrid – España.

Viacava, E (2016) Administración de la educación. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Departamento de educación, Lima.

ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO

INSTRUMENTO

Test Firo-B

Ficha Técnica:

Está diseñado para predecir las interacciones que puedan existir entre varias personas, calificando a cada uno de ellos en tres aspectos como: la necesidad de inclusión, el control y el afecto. Al aplicar esta herramienta se pueden proponer los grupos de trabajo de acuerdo a las afinidades, complementariedad y motivaciones que se detecten en los grupos involucrados.

Esta herramienta sirve para evaluar y entender el comportamiento de cada uno de las personas que forman los equipos de trabajo en una organización. Los resultados obtenidos de la ejecución de la aplicación del Firo-B ayuda a maximizar el impacto de las decisiones y acciones tomadas, identifica alternativas para aumentar la satisfacción en el trabajo, trabajar las zonas de tensión y las de compatibilidad, toma de decisiones eficiente, formas de liderazgo, confianza y comunicación, para generar productividad y explorar nuevas formas de lograr los objetivos planteados.

Nivel de confiabilidad del Test:

Según el Alfa de Cronbach se obtiene una confiabilidad de ,908; es decir una muy alta confiabilidad. **La validación** se realizó de forma estadística ítem por ítem.

Los resultados nos pueden ayudar a:

- Planificar el desarrollo profesional.
- Aumentar la satisfacción laboral.
- Mejorar la eficacia en los equipos de trabajo.
- Identificar las fortalezas y debilidades del estilo de liderazgo de cada uno.
- Estar consciente de los comportamientos interpersonales.
- Administrar el impacto de los comportamientos.
- Mejorar las relaciones interpersonales y profesionales entre los miembros de un equipo.
- Saber cómo contribuye cada miembro en un equipo de trabajo.
- Entender cuáles son las prioridades en cuanto a necesidades interpersonales

frente al profesionalismo y la eficiencia.

Además, determina el papel de la inclusión, el control y el afecto en la formación y desarrollo de las relaciones interpersonales en el contexto laboral o en la vida personal.

Tabla 9

Frases que describen la conducta Expresada y Deseada de la escala FIRO-B.

DIMENSIÓN	CONDUCTA EXPRESADA	CONDUCTA DESEADA
INCLUSIÓN (I)	Iniciar interacción con la gente	Desea ser incluido
CONTROL (C)	Controlar a la gente	Desea ser controlado
AFECTO (A)	Cercano y personal con la gente	Desea una relación y personal con la gente

Fuente: Cultura Organizacional y Liderazgo Sanos (2011)

Tabla 10

Distribución de preguntas del test Firo-B de acuerdo al tipo de conducta

Muestra la distribución de preguntas de acuerdo al tipo de conducta expresada o deseada y a las necesidades de inclusión, control o afecto están distribuidas de la siguiente manera:

Distribución de preguntas de acuerdo al tipo de conducta

CONDUCTA	NÚMERO DE PREGUNTA
Inclusión expresada	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 y 16
Control expresado	30, 33, 36, 41, 44, 47, 50, 53 y 54
Afecto expresado	4, 8, 12, 17, 19, 21, 23, 25 y 27
Inclusión deseada	28, 31, 34, 37, 39, 42, 45, 48 y 51
Control deseado	2, 6, 10, 14, 18, 20, 22, 24 y 26
Afecto deseado	29, 32, 35, 38, 40, 43, 46, 49 y 52

Fuente: Schutz (1958)

El cuestionario consta de 54 preguntas, todas son preguntas cerradas, las opciones de respuesta a cada ítem pueden ser:

1. Nunca
2. Rara vez
3. Ocasionalmente
4. A veces
5. Frecuentemente
6. Siempre

Interpretación del test FIRO-B

Todos los perfiles del FIRO-B, en las tres dimensiones (inclusión, control y afecto, en sus dos partes, expresada y deseada) están representados en los diferentes cuadros (nueve prototipos para inclusión y afecto y 10 para control), lo que en su totalidad representa 300 combinaciones clínicas de las puntuaciones expresadas y deseadas.

El procedimiento consiste en localizar las puntuaciones expresadas (e) y deseadas (d) obtenidas en la escala en cada una de las tres tablas de inclusión, control y afecto.

Con esto se consigue un prototipo de conducta interpersonal (del 1 al 9 en inclusión y afecto y del 1 al 10 en control). Los prototipos son:

A. Prototipos de inclusión

Solitario, ahora lo ves-ahora no lo ves, tan pronto lo ves-como tan pronto no lo ves, conversador, gente acumuladora, inhibido oculto, inhibido, asociación cautelosa, flexibilidad social. Ryan, L. (1977).

B. Prototipos de control

Rebelde, autoconfianza, misión imposible, misión imposible con tendencias narcisistas, conflicto dependencia/independencia, tomando un descanso, dependiente, lugarteniente, verificador, emparejado. Ryan, L. (1977).

C. Prototipos de afecto

Pesimista, tendencia a una imagen de intimidad, imagen de intimidad, viviendo a las expectativas, optimista, amigo prudente con disfraz, amigo prudente, moderadamente prudente, cálido. Ryan, L. (1977).

Test Firo-B

Instrucciones:

Para cada afirmación elija una de las siguientes opciones:

Nunca

Rara vez

Ocasionalmente

A veces

Frecuentemente

Siempre

1		Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	A veces	Frecuentemente	Siempre
2	Intento estar con la gente						
3	Dejo que otros decidan por mí qué hacer						
4	Me integro en grupos						
5	Intento mantener relaciones estrechas con la gente						
6	Tiendo a unirme a organizaciones sociales cuando tengo la posibilidad						
7	Permito que los demás influyan en mis actividades						
8	Intento que me incluyan en actividades de carácter social						

9	Procuro mantener relaciones cercanas y estrechas con la gente						
10	Intento incluir a otras personas en mis planes						
11	Dejo que otras personas controlen mis acciones						
12	Procuro estar rodeado/a de gente						
13	Procuro ser amistoso/a con los demás						
14	Cuando la gente hace algo junta intento unirme						
15	Me dejo influir fácilmente por la gente						
16	Evito quedarme solo/a						
17	Intento participar en actividades grupales						
18	Intento ser amistoso/a						
19	Dejo que otros decidan qué hacer						
20	Mis relaciones personales son frías y distantes						
21	Permito que otros se encarguen de hacer las cosas						

22	Intento mantener relaciones amistosas con la gente						
23	Dejo a los demás influir en mis acciones						
24	Intento ser cercano y personal						
25	Permito que controlen mis acciones						
26	Actúo de forma fría e impersonal						
27	Me dejo guiar fácilmente						
28	Procuro mantener relaciones personales muy cercanas						
29	Me gusta que me inviten						
30	Me gusta que actúen de forma cercana y personal conmigo						
31	Intento influir en las acciones de los demás						
32	Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades						
33	Me gusta que los demás se relacionen conmigo amistosamente						

34	Procuro hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente						
35	Me gusta que la gente me incluya en sus actividades						
36	Me gusta que la gente se relacione conmigo de forma fría y distante						
37	Intento que los demás hagan las cosas como yo he dicho						
38	Me gusta que la gente me pida participar en sus conversaciones						
39	Me gusta que la gente actúe amistosamente conmigo						
40	Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades						
41	Prefiero que la gente actúe de forma impersonal conmigo						
42	Procuro ser una persona dominante cuando estoy con la gente						
43	Me gusta que la gente me invite						

44	Me gusta que la gente se relacione de forma cercana para conmigo						
45	Intento que los demás hagan las cosas que yo deseo						
46	Me gusta que los demás me inviten a participar en sus actividades						
47	Me gusta que la gente actúe de forma fría y distante hacia mi persona						
48	Intento influir en las conductas de los demás						
49	Me gusta que la gente me incluya en sus actividades						
50	Me gusta que los demás se porten amistosamente conmigo						
51	Procuro hacerme cargo de las cosas cuando estoy con los demás						
52	Me encanta que los demás me llamen para estar con ellos						
53	Me gusta que la gente se relacione de forma distante conmigo						

1	Intento que los demás hagan las cosas tal y como yo quiero						
2	Cuando estoy con los demás prefiero estar al cargo de lo que se trate						

CONFIABILIDAD (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100
	Excluido	0	0
	Total	6	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	54

Rúbrica para evaluar el Taller

DIMENSIÓN/ INDICADOR	3	2	1	0	Puntaje total
Planificación					
Fundamentación	La fundamentación se apoya en elementos teóricos y evidencias	La fundamentación se apoya en elementos teóricos	Parte de la fundamentación se apoya en elementos teóricos	No fundamenta el Programa	
Objetivos	Los objetivos son precisos y alcanzables.	Los objetivos tienen cierta precisión y son alcanzables.	Los objetivos tienen escasa precisión	No contiene objetivos	
Metodológica	Se precisa las estrategias metodológicas para cada uno de los talleres	Algunas estrategias metodológicas se precisan	Se precisa pocas estrategias metodológicas	No cuenta con estrategias metodológicas	
Materiales	Los materiales son pertinentes para las	Algunos materiales son pertinentes para las	Los materiales no son pertinentes para	No se indican los materiales a utilizar	

	actividades de los talleres.	actividades de los talleres.	las actividades de los talleres.		
Ejecución					
Comunicación precisa	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.	Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.	El contenido y la secuencia son inadecuados.	
Respeto por los demás y por uno mismo	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.	Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.	El contenido y la secuencia son inadecuados.	
El arte de ser directo	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.	Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.	El contenido y la secuencia son inadecuados.	
Valor de la honestidad	El contenido y la secuencia son adecuados, según los	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los	Pocos aspectos de contenido y secuencia son	El contenido y la secuencia son inadecuados.	

	objetivos.	objetivos.	adecuados según los objetivos.		
Arte de ser apropiado	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.	Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.	El contenido y la secuencia son inadecuados.	
Lenguaje corporal	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.	Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.	El contenido y la secuencia son inadecuados.	
Evaluación					
De proceso	En todas las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.	En la mayoría de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.	En pocas sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.	En ninguna de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores	

De finalización	Se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.	En varios aspectos de la aplicación del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.	En pocos aspectos del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.	No se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.	
Puntaje Total					

Variable Dependiente: Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Indicadores	%	N° Ítems	Ítems	Valoración	Instrumento
Inclusión	Iniciar interacción con la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento estar con la gente - Me integro en grupos -Tiendo a unirme a organizaciones sociales cuando tengo la posibilidad - Intento que me incluyan en actividades de carácter social - Intento incluir a otras personas en mis planes - Procuro estar rodeado/a de gente - Cuando la gente hace algo junta intento unirme - Evito quedarme solo/a - Intento ser amistoso/a 	1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre	Cuestionario
	Desea ser incluido.		9	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta que me inviten - Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me incluya en sus actividades 	1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente	

				<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta que la gente me pida participar en sus conversaciones - Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me invite - Me gusta que los demás me inviten a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me incluya en sus actividades - Me encanta que los demás me llamen para estar con ellos 	<p>4. A veces</p> <p>5. Frecuentemente</p> <p>6. Siempre</p>	
Control	Controlar a la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento influir en las acciones de los demás - Procuero hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente - Intento que los demás hagan las cosas como yo he dicho - Procuero ser una persona dominante cuando estoy con la gente - Intento que los demás hagan las cosas que yo deseo - Intento influir en las conductas de los demás - Procuero hacerme cargo de las cosas cuando estoy con los demás 	<p>1. Nunca</p> <p>2. Rara vez</p> <p>3. Ocasionalmente</p> <p>4. A veces</p> <p>5. Frecuentemente</p> <p>6. Siempre</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> - Intento que los demás hagan las cosas tal y como yo quiero - Cuando estoy con los demás prefiero estar al cargo de lo que se trate 		
	Desear ser controlado		9	<ul style="list-style-type: none"> - Dejo que otros decidan por mí qué hacer - Permito que los demás influyan en mis actividades - Dejo que otras personas controlen mis acciones - Me dejo influir fácilmente por la gente - Dejo que otros decidan qué hacer - Permito que otros se encarguen de hacer las cosas - Dejo a los demás influir en mis acciones - Permito que controlen mis acciones - Me dejo guiar fácilmente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	
Afecto	Cercano y personal con la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento mantener relaciones estrechas con la gente - Procuero mantener relaciones cercanas y estrechas con la gente - Procuero ser amistoso/a con los demás - Intento ser amistoso/a - Mis relaciones personales son frías y distantes - Intento mantener relaciones amistosas con la gente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Intento ser cercano y personal - Actúo de forma fría e impersonal - Procuero mantener relaciones personales muy cercanas 	6. Siempre	
	<p>Desear una relación y personal con la gente</p>		9	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta que actúen de forma cercana y personal conmigo -Me gusta que los demás se relaciones conmigo amistosamente - Me gusta que le gente se relacione conmigo de forma fría y distante - Me gusta que la gente actúe amistosamente conmigo - Prefiero que la gente actúe de forma impersonal conmigo - Me gusta que la gente se relacione de forma cercana para conmigo - Me gusta que la gente actúe de forma fría y distante hacia mi persona -Me gusta que los demás se porten amistosamente conmigo - Me gusta que la gente se relaciones de forma distante conmigo 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TITULO: “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de la competencia docente según el método Montessori de la escuela de educación básica, Loja -2019”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
	Planificación	Fundamentación	La fundamentación se apoya en elementos teóricos y evidencias											
			La fundamentación se apoya en elementos teóricos											
			Parte de la fundamentación se apoya en elementos teóricos											
			No fundamenta el Taller											
		Objetivos	Los objetivos son precisos y alcanzables.											
			Los objetivos tienen cierta precisión y son alcanzables.											
			Los objetivos tienen escasa precisión											
			No contiene objetivos											
		Metodológica	Se precisa las estrategias metodológicas para cada uno de los talleres											
			Algunas estrategias metodológicas se precisan											

Ejecución			Se precisa pocas estrategias metodológicas																		
			No cuenta con estrategias metodológicas																		
		Materiales		Los materiales son pertinentes para las actividades de los talleres.																	
				Algunos materiales son pertinentes para las actividades de los talleres.																	
				Los materiales no son pertinentes para las actividades de los talleres.																	
			No se indican los materiales a utilizar																		
	Comunicación precisa		El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																		
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																		
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																		
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																		
		Respeto por los demás y por uno mismo		El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																	
				El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																	
				Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																	
				El contenido y la secuencia son inadecuados.																	
	El arte de ser directo		El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																		
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																		

			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																					
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																					
		Valor de la honestidad	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																					
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																					
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																					
		Arte de ser apropiado	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																					
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																					
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																					
		Lenguaje corporal	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																					
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																					
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																					
			El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					

Evaluación	De proceso	En todas las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																			
		En la mayoría de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																			
		En pocas sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																			
		En ninguna de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																			
	De finalización	Se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.																			
		En varios aspectos de la aplicación del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.																			
		En pocos aspectos del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.																			
		No se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.																			



Dr. Mario N. Briones Mendez
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIJUF

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rúbrica para evaluar el taller de comunicación asertiva

OBJETIVO: Evaluar la pertinencia estructural y de contenido del taller de comunicación asertiva.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza, Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente



Dr. Mario N. Briones Mendez

DOC. INVESTIGACIÓN

EPG UVC - PLUS

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE

TITULO: Taller de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Logrado	Casi logrado	En proceso	En inicio	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
								3	2	1	0	Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
Planificación: Es la etapa previa, de organización del taller y que se inicia con la fundamentación, previsión de	Fundamentación:		La fundamentación se apoya en elementos teóricos y evidencias																		
			La fundamentación se apoya en elementos teóricos																		
			Parte de la fundamentación se apoya en elementos teóricos																		
			No fundamenta el Taller																		
	Objetivos		Los objetivos son precisos y alcanzables.																		
			Los objetivos tienen cierta precisión y son alcanzables.																		

Ejecución: Representa el momento de la aplicación de los contenidos del taller, por medio de los contenidos seleccionados.	Metodológica	Los objetivos tienen escasa precisión																			
		No contiene objetivos																			
		Se precisan las estrategias metodológicas para cada uno de los talleres																			
		Algunas estrategias metodológicas se precisan																			
		Se precisan pocas estrategias metodológicas																			
		No cuenta con estrategias metodológicas																			
		Materiales	Los materiales son pertinentes para las actividades de los talleres.																		
			Algunos materiales son pertinentes para las actividades de los talleres.																		
	Los materiales no son pertinentes para las actividades de los talleres.																				
	No se indican los materiales a utilizar																				
	Comunicación precisa	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
		El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
		Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
		El contenido y la secuencia son inadecuados.																			
El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					

	Respeto por los demás	El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
		Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
		El contenido y la secuencia son inadecuados.																			
	Respeto por uno mismo	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
		El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
		Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
	El arte de ser directo	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
		El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
		Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
		El contenido y la secuencia son inadecuados.																			
	Valor de la honestidad	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
		El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																					
El contenido y la secuencia son inadecuados.																					

	Arte de ser apropiado	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																				
		El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																				
		Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																				
		El contenido y la secuencia son inadecuados.																				
		Lenguaje corporal	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
			El contenido y la secuencia son inadecuados.																			
			El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
		Lenguaje gestual	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																			
			El contenido y algunos procedimientos son adecuados, según los objetivos.																			
			Pocos aspectos de contenido y secuencia son adecuados según los objetivos.																			
	El contenido y la secuencia son inadecuados.																					
	El contenido y la secuencia son adecuados, según los objetivos.																					
	Evaluación: Es el	De proceso	En todas las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																			

		En la mayoría de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																	
		En pocas sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores.																	
		En ninguna de las sesiones se ha evaluado pertinencia de contenidos, estrategias, materiales y facilitadores																	
	De finalización	Se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.																	
		En varios aspectos de la aplicación del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.																	
		En pocos aspectos del taller se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades.																	
		No se ha podido arribar a conclusiones, logros y dificultades de la aplicación del taller.																	



Dr. Mario N. Briones Mendez
 DOC. INVESTIGACION
 EPG UVC - PIUF

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rúbrica para evaluar el taller de comunicación asertiva

OBJETIVO: Evaluar la pertinencia estructural y de contenido del taller de comunicación asertiva.

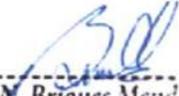
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Briones Mendoza, Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Excelente	Bueno	Regular	Deficiente



Dr. Mario N. Briones Mendez

DOC. INVESTIGACIÓN

EPG UVC - P.I.I.P.

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 2. TALLERES

TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

I. DATOS GENERALES:

- a. Institución: Unidad Educativa Dolores Sucre.
- b. Ubicación: Guayaquil - Ecuador
- c. Población beneficiaria: Docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre
- d. Aplicación: Octubre - Diciembre de 2019
- e. Responsable: Dra. Aurora Maribel Torres Atkinson

II. JUSTIFICACIÓN.

En la Unidad Educativa Dolores Sucre del cantón Guayaquil, se cuenta con un equipo docente muy capaz, pero cada uno en su área, con habilidades en el proceso enseñanza aprendizaje; sin embargo, se evidencia desacuerdos y molestias ante disposiciones directivas; se generan desacuerdos en los grupos de trabajo que no permite avanzar en alcanzar metas educativas y afecta el buen desarrollo de las relaciones interpersonales que deben existir entre compañeros y directivos.

La realización de los talleres de comunicación asertiva se justifica porque la comunicación asertiva implica una convivencia armónica en que todos los integrantes deben trabajar de manera armónica para mejorar, cada día, la comunicación organizacional y, de esta forma, tender a la calidad del servicio educativo que brindan a la comunidad.

La comunicación entre los diferentes estamentos institucionales se nota afectada por elementos distractores, barreras o ruidos comunicacionales que no permiten que la comunicación sea fluida, a tal punto que se nota la formación de grupos encontrados, con diferencia de posiciones que no hacen ningún bien al trabajo educativo. Para Edinger (2012) esta habilidad de comunicación es necesaria en los líderes educativos, él menciona que no es solo porque tienen un buen trato con las

personas (pares, directivos, alumnos, padres de familia), sino porque esta habilidad resalta las demás habilidades y fortalezas del docente.

III. FUNDAMENTACIÓN:

La Comunicación es un elemento abierto, dado que siempre se puede aprender y mejorar, como también empeorar. Por eso, es importante que reformulemos nuestra manera de comunicarnos según sea las circunstancias de nuestra vida y la experiencia que vamos acumulando.

En el aspecto psicológico se fundamenta porque el asertividad en el ámbito laboral ayuda a que los empleados identifiquen y expresen claramente sus necesidades dentro de la organización, a dejar establecido claramente las prioridades que tienen para sí mismos, para la misma organización y para con quienes trabajan, expresarlas en forma clara, directa y apropiada a la situación; a través de un comportamiento donde los individuos se reafirman a sí mismos como personas y como colaboradores. (Naranjo, 2008)

Por tanto, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales se traducen en primer lugar a un beneficio dentro de la institución educativa, como objeto de estudio por cuanto destaca la calidad de la comunicación que debe existir, favoreciendo el clima institucional y beneficiando el desempeño de las actividades de los docentes, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de los objetivos institucionales. A su vez la propuesta contribuye a fomentar la comunicación asertiva a fin de que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción, en un ambiente educativo armónico.

En el ámbito laboral, Egúsqiza (2014) observa que las personas asertivas, aun siendo adultos mayores, pueden desempeñarse eficientemente, son activas, tienen buenas relaciones interpersonales, saben negociar; por el contrario, las personas no asertivas, se quejan mucho, son indisciplinadas o se encasillan en sus actividades, lo que se traduce en malos resultados.

Desde el punto de vista educativo, la andragogía indica que es muy difícil cambiar los esquemas o patrones de comportamiento de personas adultas, pero, si se aplican estrategias de participación activa y de autoevaluación reflexiva, es posible que, en este caso los docentes, mejoren su nivel de asertividad y entablen mejores comunicaciones; además es importante hacerles ver que el cambio redundará en su bienestar y el del equipo laboral al que pertenece.

Lo que se persigue es mejorar las relaciones interpersonales a través de talleres de comunicación asertiva entre los miembros de la institución educativa, con la responsabilidad de que cada uno de los miembros asuma comprometidamente, el rol que le toca desempeñar.

Socialmente está fundamentado porque la relación existente en los docentes, entre ellos mismos y con su director es percibido dentro de lo que se llama el clima escolar cuyo fundamento son las relaciones interpersonales, de ahí que como afirman Cornejo y Redondo (2001) las relaciones interpersonales son "...la percepción que tienen los sujetos acerca de las características relacionales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

De acuerdo con lo anterior es que la mezcla de las interpretaciones y percepciones que los docentes hacen en una organización escolar de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros son las que definen el clima y solo a partir de esas percepciones se puede conocer y determinar las características del mismo.

IV. OBJETIVOS:

a. OBJETIVO GENERAL:

Mejorar las relaciones interpersonales en docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre, Guayaquil – Ecuador, 2019

b. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- i. Reflexionar sobre la importancia de las relaciones basadas en el respeto entre los docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa Dolores Sucre de Guayaquil.
- ii. Establecer la importancia de entablar relaciones apropiadas entre los docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre.
- iii. Identificar lo fundamental que significa el manejar adecuadamente el cuerpo como medio de comunicación asertiva entre los docentes de la Unidad Educativa Dolores Sucre.

V. ORGANIZACIÓN DE LOS TALLERES:

PROGRAMA LÍNEA TEMÁTICA TALLERES FECHAS DE IMPARTICIÓN

PROGRAMA	LÍNEA TEMÁTICA	TALLERES	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Talleres de comunicación asertiva	Relaciones respetuosas	• Comunicación precisa	01 de octubre del 2019.
		• Respeto por los demás	08 de octubre del 2019.
		• Respeto por uno mismo	22 de octubre del 2019.
	Relaciones apropiadas	• El arte de ser directo	05 de noviembre del 2019.
		• Valor de la honestidad	12 de noviembre del 2019.
		• Arte de ser apropiado	19 de noviembre del 2019
Lenguaje asertivo	• Lenguaje corporal	26 de noviembre del 2019.	
	• Lenguaje gestual	03 de diciembre del 2019	

VI. ESTRATEGIA:

Los talleres se desarrollarán teniendo en cuenta que su principal estrategia didáctica es la de taller de comunicación donde se prioriza la participación activa de los integrantes del taller para que construyan su propio aprendizaje. En la misma línea, el taller prioriza las mejoras de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la Unidad Educativa.

VII. METODOLOGÍA:

Los talleres están basados en competencias para fortalecer las competencias de comunicación asertiva y mejoras de las relaciones interpersonales de docentes de la institución, Se aplicaron ocho sesiones de cuatro horas cada una y con una frecuencia de una vez por semana. Las sesiones fueron con estrategias interactivas, participativas y vivenciales.

Cada sesión incluyó tres momentos: inicio, desarrollo y cierre. En la primera se presentaba el tema y se vinculaba con las experiencias previas de los participantes. Se generaba conflicto cognitivo a través de preguntas estratégicas y dinámicas lúdicas para que descubran nuevas respuestas. En la segunda parte, el desarrollo constituye la experiencia central, en ella se generaba situaciones problema recogidos de su labor cotidiana y relacionada con la comunicación interna y externa; así como actividades de dramatización, juego de roles y otras para ejercitar el trabajo en equipo, en los que se demandaba que los resuelvan en grupo y luego lo socializaban.

Finalmente, en el cierre se promovía la metacognición sobre los procesos que habían seguido para desarrollar la nueva habilidad; así como las situaciones laborales y personales en las que podían aplicarlas para lograr mejor comunicación y mejores relaciones interpersonales. Todo lo aprendido practicaban y recibían retroalimentación de líderes de cada grupo y respondían la autoevaluación.

VIII. MATERIALES Y RECURSOS:

Serán proveídos por la organizadora y por la institución educativa aliada.

Se usará el salón Rosalía para la realización de los talleres.

De la misma forma se tendrá acceso a los equipos institucionales.

En cada sesión se entregará a los participantes fichas con el tema desarrollado.

En cada taller se aplicará una ficha de evaluación directa de los participantes.

IX. AGENTES RESPONSABLES:

El equipo responsable de la ejecución estará conformado por:

Dra. AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON.

Psi. Alejandra Abril

X. EVALUACIÓN

La evaluación se realiza en tres etapas:

1. Evaluación inicial: Basada en el diagnóstico institucional y se determinará el nivel del grupo experimental mediante la aplicación del pre – test.
2. Evaluación Continua: se recogerá información durante el proceso de aplicación de los talleres.
3. Evaluación Final: Se realizará mediante la aplicación del post - Test experimental.

XI. BIBLIOGRAFÍA:

Ares Parra, A. (1986). Asertividad. Entrenamiento en habilidades sociales. (ebook)
Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

- Antaki, C., Billig, M., Potter, J., Edwards, D. (2003). El Análisis del discurso implica analizar: Crítica de seis atajos analíticos. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, primavera, 14-35
- Castanyer, O. (2014) Aplicaciones de la asertividad. (ebook) Bilbao, España, Editorial Desclée Brouwer
- Egúsquiza Pereda, O. (2014). LA ASERTIVIDAD: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. Quipukamayoc, [S.l.], v. 7, n. 14, p. 119-129, mar. 2014. ISSN 1609-8196. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5704>
- Fensterheim, H., & Baer, J. (2004). No diga sí cuando quiera decir no. Barcelona, España: Debolsillo, 2004, c1976.
- Goleman, D. (2011). Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional. España: Ediciones B, S. A
- Naranjo Pereira, M. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas. Costa Rica: Revista electrónica, Revista Actualidades Investigativas en Educación; Vol 8, No 1, pp. 1-27 (Enero - Abril). Universidad de Costa Rica. Recuperado de:
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9315>
- Okun, B. (2001). Ayudar de forma efectiva. Counseling; técnicas de terapia y entrevista. México: Paidós.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson
- Rogers, C. (1985). Terapia, personalidad y relaciones interpersonales. Buenos Aires. Editorial Nueva visión

TALLER 1 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

“La Comunicación precisa”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 01 de octubre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Reconoce la importancia de la precisión en la comunicación en el mundo laboral y en las relaciones interpersonales
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
<ul style="list-style-type: none">• En esta estrategia la docente facilitadora, en plenaria, recuerda los elementos de la comunicación y su importancia en la convivencia.• La facilitadora pregunta: Cuándo ves un comportamiento que consideras inadecuado en un compañero. ¿Lo haces? ¿Qué haces? ¿Qué dices? ¿Cómo lo haces? ¿Cómo te sientes?
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none">• La facilitadora propone visionar el video precisión de los mensajes que tiene una duración de dos minutos y nueve segundos. Ver enlace https://www.youtube.com/watch?v=BdyVCvr81UA• Después del visionado, orienta el análisis de cada caso presentado:• Se presenta la comunicación de estilo agresivo.• Los participantes precisan las características.• Se presenta el estilo pasivo.• Los participantes toman nota de las características.• Se presenta el estilo de comunicación asertiva precisa.• Terminada esta actividad, se entrega a los participantes un texto sobre los estilos de la comunicación.
CIERRE:
<ul style="list-style-type: none">• La facilitadora consulta y se pide sinceridad en la respuesta: De lo que se ha visto en este taller ¿Qué te agrada, qué no te agrada? ¿Qué pedirías cambiar o mantener?
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none">• presentaciones o diapositivas• Hojas• cartulinas
Materiales
<ul style="list-style-type: none">• Proyector• Pizarra
EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• La facilitadora evaluará de forma holística la participación de los docentes, mediante la aplicación de una rúbrica.

TALLER 2 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

“ Respeto por los demás”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 08 de octubre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Identifica el valor de respetar a los demás para la convivencia pacífica en el ambiente de trabajo.
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
<ul style="list-style-type: none">• La facilitadora divide a los participantes en grupos iguales, e indica que se tomen de los brazos y hagan un círculo mirando hacia fuera.• Otro grupo tomado de las manos rodean al primero haciendo un círculo mirando hacia adentro, quedando los estudiantes frente a frente.• Indica a los participantes que a voz de tres y mientras suene la música, los círculos giren en direcciones opuestas el grupo de adentro girara hacia la izquierda y el otro girara hacia la derecha.• La facilitadora indicará a los grupos que a la señal se detengan y que aquellas personas que queden frente a frente se presentarán indicando su nombre, color favorito, los miembros de su familia, con quien se lleva mejor dentro de la unidad Educativa y con quien se lleva menos.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none">• Luego de la dinámica se consulta cómo se sintieron y cómo catalogan la participación de los otros.• Se exponen situaciones cotidianas en la vida personal y laboral que suelen generar sentir que no se nos respeta y, entre todos, se resuelven a través del diálogo asertivo.• Otros comentarios: puede realizarse primero en subgrupos o de manera individual y después, resolver y debatir las situaciones con el resto de compañeros.
CIERRE:
Luego de escuchar las apreciaciones se pide que cada uno abrace a los demás y les diga, mirándolo a los ojos, “eres una persona digna, a la que respeto mucho”
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none">• Hojas• Dinámica
Materiales
<ul style="list-style-type: none">• Reproductor• Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación se realizará considerando todas las etapas del proceso de construcción en el taller y las intervenciones de los participantes.

TALLER 3 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA
“Respeto por uno mismo”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 22 de octubre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Identifica la importancia de respetarse uno mismo en las relaciones interpersonales
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
La facilitadora del grupo pide que cada integrante del grupo, de manera individual, escriba en un folio los derechos que considera que tienen en el ámbito familiar, el laboral y dentro de la sociedad y la manera en que buscan que se les respete dichos derechos.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none"> • Se divide el grupo en subgrupos, en función del número de participantes y se les pide que identifiquen cinco derechos que tengan en común en las áreas mencionadas anteriormente (familia, trabajo y sociedad). ¿Por qué sienten que esos son derechos suyos? ¿Quién es el primero que debe respetar esos derechos? • Pasado el tiempo que hayan acordado previamente, cada grupo expone sus conclusiones. Se propicia el debate en grupo. • El facilitador les pide que, de nuevo, se pongan por grupos y piensen cómo con el respeto a nosotros mismos mostramos que somos dignos de ser respetados por los demás.
CIERRE:
Una a vez que hayan finalizado, se debate cómo se puede respetar a los demás, haciéndonos respetar y respetándonos nosotros mismos.
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas de color • Marcadores • Colores
Materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación se realizará de forma integral considerando todas las etapas de la ejecución.

TALLER 4 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

“El arte de ser directo”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 05 de noviembre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Valora la importancia de comunicarse en base a mensajes respetuosos pero directos
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
Se introducen distintas situaciones del día a día en las que puede ocurrir que realmente no nos apetezca acudir. Por ejemplo: acompañar a un amigo a comprar los regalos de Navidad una tarde en la que el centro comercial estará lleno de gente.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none">• De manera individual, los integrantes del grupo redactan cómo actuarían en esa situación y qué le dirían a su interlocutor.• Luego, dialogan sobre si lo que dijeron podría ser entendido fácilmente, pero sin que la persona se sienta herida.• La facilitadora presenta varias situaciones hipotéticas y los participantes responden de forma directa.• Entre todos, bajo la supervisión del facilitador, elaboran qué podrían decir en esas situaciones.
CIERRE:
Se produce un debate sobre la necesidad de ser directos, pero de, al mismo tiempo, mostrar respeto por los demás.
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos <ul style="list-style-type: none">• Diálogo• Marcadores• Hojas de papel
Materiales <ul style="list-style-type: none">• Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación implicará una autoevaluación sobre si realmente saben responder de manera directa.

TALLER 5 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

“ Valor de la honestidad”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 12 de noviembre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Ejercita un tipo de comunicación basado en el valor de la honestidad
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
¿No te ha pasado alguna vez que dices "si" cuando en realidad querías decir no; qué haces algo que no quieres o no te apetece y, por miedo a decir "no", por lo que puedan decir o pensar los demás, o porque no te atreves o te "da palo", terminas haciéndolo? Otras veces, también puede ocurrirnos lo contrario: que digamos "no" de manera poco cortés o "agresiva", y dejando a nuestro interlocutor tambaleante con pocas ganas de volver a acercarse a nosotros. ¿Por qué nos cuesta ser honestos al contestar?
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none">• La facilitadora divide a todos los jugadores en parejas. Uno de ellos tendrá los ojos vendados y navegara por una pista de obstáculos siguiendo las instrucciones que le da en voz alta el otro jugador.• El juego de los ojos vendados funciona porque crea confianza, capacidad de escucha y habilidad de instrucción. La confianza entre los miembros del equipo es crucial para una comunicación eficaz y honesta, ya que fomenta la cooperación y el trabajo en equipo exitoso. La falta de honestidad, por el contrario,, genera sospechas e impide la aceptación del otro.• Se busca consenso sobre la necesidad de ser honestos en la comunicación que entablemos con los demás.
CIERRE:
Se produce un debate sobre " Nuestro problema al comunicarnos amigos es que tenemos una alusión al entendimiento. Acercarse a alguien parece crear más una ilusión de entendimiento que una comprensión real ", según Nicholas Epley.
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos <ul style="list-style-type: none">• Diálogo• Marcadores• Hojas de papel
Materiales <ul style="list-style-type: none">• Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación implicará registrar la participación pertinente en el proceso, especialmente en el debate.

TALLER 6 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA “Arte de ser apropiado”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 19 de noviembre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES

APRENDIZAJE ESPERADO
Valora la importancia de comunicarse en base a mensajes ajustados a las circunstancias y a los hechos
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
La facilitadora dispone que se formen equipos de dos personas que deben sentarse espalda con espalda. La primera persona tiene un objeto y debe describirlo (sin decir explícitamente qué objeto es) a la persona B. La persona B debe entonces dibujarlo basándose en las descripciones de la persona A.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none"> • Al criticar a otra persona, hablar de lo que hace, no de lo que es. Las etiquetas no ayudan a que la persona cambie, sino que refuerzan sus defensas. Hablar de lo que es una persona sería: "te has vuelto a olvidar de sacar la basura. Eres un desastre"; mientras que hablar de lo que hace sería: "te has vuelto a olvidar de sacar la basura. Últimamente te olvidas mucho de las cosas". • ¿Cuál de las dos formas anteriores es apropiada para el caso? • La facilitadora incita a participar activamente.
CIERRE:
Se reflexiona sobre que un buen estilo comunicativo, un modelo coherente o un contenido adecuado pueden irse al traste si no hemos elegido el momento adecuado para transmitirlo o entablar una relación. Es importante cuidar algunos aspectos que se refieren al momento en el que se quiere establecer la comunicación: El ambiente: el lugar, el ruido que exista, el nivel de intimidad... Si vamos a criticar o pedir explicaciones debemos esperar a estar a solas con nuestro interlocutor. Si vamos a elogiarlo, será bueno que esté con su grupo u otras personas significativas. Si ha comenzado una discusión y vemos que se nos escapa de las manos o que no es el momento apropiado utilizaremos frases como: "si no te importa podemos seguir discutiendo esto en... más tarde".
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Marcadores • Hojas de papel
Materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación implicará una autoevaluación sobre si algunas veces se han expresado de forma inapropiada. Asumir el compromiso de mejorar este aspecto de nuestras comunicaciones.

TALLER 7 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA “Lenguaje corporal”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 26 de noviembre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Reconoce que cuando hablamos, los mensajes lingüísticos van acompañados de un lenguaje corporal inherente al proceso comunicativo
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
En una sala de personas sentadas, sólo cuatro pueden estar de pie a la vez. Los cuatro sólo pueden permanecer de pie durante 10 segundos antes de sentarse y ser reemplazados inmediatamente por otra persona. Sin embargo, el truco es que no es permitido hablar durante el juego. Toda la comunicación sobre quién se pondrá de pie o quién se sentará debe ser no verbal. El objetivo es mantener el juego el mayor tiempo posible.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none"> • e les pide que se levanten todos y actúen de un lado al otro del aula o salón con una actitud sumisa, utilizando exclusivamente el lenguaje no verbal. • El facilitador les pide que se queden quietos, como estatuas, adoptando gesto sumiso. Va comentando y tomando nota de cómo el grupo ha caracterizado este comportamiento. • A continuación, se cambia de comportamiento sumiso a agresivo. Previamente, han de escribir de manera individual las características de la comunicación agresiva. • De nuevo, han de quedarse paralizados y el facilitador irá comentando y pidiendo la colaboración del grupo para tomar nota. • Otra vez, han de moverse por el aula tomando una actitud asertiva y en silencio. El facilitador repite el pedirles que se queden como estatuas y tomar nota del comportamiento corporal.
CIERRE:
Los integrantes del grupo van tomando asiento y elaboran, en grupo, una lista de comportamientos de una persona asertiva, sobre todo en relación a la conducta no verbal.
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Marcadores • Hojas de papel
Materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación implicará una autoevaluación sobre si realmente saben responder de manera directa.

TALLER 8 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

“Lenguaje gestual”

DATOS INFORMATIVOS

1. **Institución Educativa:** Unidad Educativa Dolores Sucre
2. **Participantes:** Docentes de la Unidad Educativa
3. **Duración:** 240 minutos
4. **Fecha:** 3 de diciembre del 2019.
5. **Temática:** Relaciones respetuosas
6. **Facilitadora:** AURORA MARIBEL TORRES ATINSON

APRENDIZAJE ESPERADO
Valora la gran carga de contenido que tienen los gestos en el mensaje que transmitimos
SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO:
La facilitadora introduce la dinámica explicando que tienen que pensar en situaciones en las que no se han sentidos satisfechos con una conversación o proceso comunicativo.
DESARROLLO:
<ul style="list-style-type: none"> • Los forma en grupos de trabajo y cada persona comparte con el grupo y, entre todos, se identifican qué elementos o situaciones condujeron al fracaso de ese proceso comunicativo. • A la par dialogan sobre la importancia de los gestos en el mensaje que transmitimos. • A continuación, se representa con mímica alguno de los ejemplos expuestos. Puede ser de manera individual o grupal. • La persona cuyo ejemplo se está realizando, debe alterar el estado de las figuras hacia la comunicación asertiva.
CIERRE:
Para finalizar, se realiza un debate en el que cada uno pueda expresar su opinión y sentimientos.
MATERIALES Y RECURSOS
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo • Marcadores • Hojas de papel
Materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra
EVALUACIÓN
La evaluación implicará una autoevaluación sobre si realmente saben responder de manera directa.

FOTO N°1. TALLER 4 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA:

“El arte ser directo”

Se presenta un caso para analizar en grupo.



FOTO N°2 TALLER 5 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA:

“Valor de la honestidad”



FOTO N°3. TALLER 6 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA:
“Arte de ser apropiado”



FOTO N°4. TALLER 8 DE COMUNICACIÓN ASERTIVA:
“Lenguaje gestual”



FOTO N°5. DOCENTES
ÁREAS CIENCIAS Y MATEMÁTICAS



ANEXO 3. FICHA PARA LA EVALUACIÓN



FICHA PARA LA EVALUACIÓN DEL TALLER

NOMBRE DEL PROGRAMA: TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA MAESTRISTA:
Dra. AURORA MARIBEL TORRES ATKINSON

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.	NOMBRE DEL TALLER: El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.									50											
2.	PROBLEMÁTICA DETECTADA: Describe claramente el problema y sus variables causales.																80				
3.	FUNDAMENTACIÓN: La fundamentación explica porque es necesario realizar el programa.													70							
4.	OBJETIVO GENERAL: Están formulados con claridad y precisión.															75					
5.	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																			90	
6.	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.																80				
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Están escritos en verbo infinitivo.																			90	
8.	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																			85	
9.	COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA: Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.								40												
10.	EN CUANTO A LOS AGENTES RESPONSABLES: Precisa con claridad al personal directo e indirecto que se beneficiará del programa.															75					


 Dr. Mario N. Briones Mendo
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIUR

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.												65								
12.	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.													70							
13.	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.												65								
14.	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.											60									
15.	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.											60									
16.	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.											60									
17.	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.											60									
18.	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.													75							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

CALIFICACIÓN: 7.18

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dr. Mario N. Briones Mendoza
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

LUGAR: Piura

FECHA: 19 – 09 – 2019

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.													65							
12. EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.														70						
13. EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.													65							
14. EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.												60								
15. EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.												60								
16. EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.												60								
17. EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.												60								
18. EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.														75						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe el programa. Deberá colocar la calificación

SUGERENCIAS:

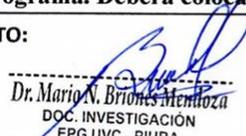
.....

.....

.....

CALIFICACIÓN: 7.18

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



Dr. Mario N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

LUGAR: Piura FECHA: 19 - 09 - 2019

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.												65								
12.	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.													70							
13.	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.												65								
14.	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.											60									
15.	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.											60									
16.	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.											60									
17.	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.											60									
18.	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.													75							

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación

SUGERENCIAS:

.....

.....

CALIFICACIÓN: 7.18

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

Dr. Mario N. Briones Mendoza

DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

LUGAR: Piura FECHA: 19 - 09 - 2019

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11.	EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER: Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.												65								
12.	EN CUANTO A LOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS: Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.													70							
13.	EN CUANTO A LA ESTRATEGIA: Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.												65								
14.	EN CUANTO A LA METODOLOGÍA: Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.											60									
15.	EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES: Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.											60									
16.	EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa.											60									
17.	EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA: Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.											60									
18.	EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL: Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.														75						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación

SUGERENCIAS:

.....

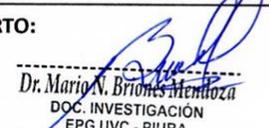
.....

.....

.....

CALIFICACIÓN: 7.18

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



Dr. Marión N. Briones Mendoza
DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PIURA

LUGAR: Piura FECHA: 19 - 09 - 2019

Variable Dependiente: Relaciones Interpersonales (Test Firo-B estandarizado)

Dimensiones	Indicadores	%	N° Ítems	Ítems	Valoración	Instrumento
Inclusión	Iniciar interacción con la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento estar con la gente - Me integro en grupos -Tiendo a unirme a organizaciones sociales cuando tengo la posibilidad - Intento que me incluyan en actividades de carácter social - Intento incluir a otras personas en mis planes - Procuro estar rodeado/a de gente - Cuando la gente hace algo junta intento unirme - Evito quedarme solo/a - Intento ser amistoso/a 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	Cuestionario
	Desea ser incluido.		9	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta que me inviten - Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me incluya en sus actividades - Me gusta que la gente me pida participar en sus conversaciones - Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me invite 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta que los demás me inviten a participar en sus actividades - Me gusta que la gente me incluya en sus actividades - Me encanta que los demás me llamen para estar con ellos 		
Control	Controlar a la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento influir en las acciones de los demás - Procuero hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente - Intento que los demás hagan las cosas como yo he dicho - Procuero ser una persona dominante cuando estoy con la gente - Intento que los demás hagan las cosas que yo deseo - Intento influir en las conductas de los demás - Procuero hacerme cargo de las cosas cuando estoy con los demás - Intento que los demás hagan las cosas tal y como yo quiero - Cuando estoy con los demás prefiero estar al cargo de lo que se trate 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	

	Desear ser controlado		9	<ul style="list-style-type: none"> - Dejo que otros decidan por mí qué hacer - Permito que los demás influyan en mis actividades - Dejo que otras personas controlen mis acciones - Me dejo influir fácilmente por la gente - Dejo que otros decidan qué hacer - Permito que otros se encarguen de hacer las cosas - Dejo a los demás influir en mis acciones - Permito que controlen mis acciones - Me dejo guiar fácilmente 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	
Afecto	Cercano y personal con la gente		9	<ul style="list-style-type: none"> - Intento mantener relaciones estrechas con la gente - Procuero mantener relaciones cercanas y estrechas con la gente - Procuero ser amistoso/a con los demás - Intento ser amistoso/a - Mis relaciones personales son frías y distantes - Intento mantener relaciones amistosas con la gente - Intento ser cercano y personal - Actúo de forma fría e impersonal - Procuero mantener relaciones personales muy cercanas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Rara vez 3. Ocasionalmente 4. A veces 5. Frecuentemente 6. Siempre 	

ANEXO 4. FICHA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Guayaquil, 28 de octubre de 2019

Para: Msc. María Magdalena Bernal Tigse
Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Dolores Sucre"

De: Dra. Aurora Maribel Torres Atkinson

Asunto: Solicitud carta de consentimiento y autorización

De mis consideraciones:

Señora rectora reciba usted un cordial saludo, deseándole éxitos en sus funciones, por medio de la presente solicito el permiso para poder llevar a cabo todas las actividades programadas por la Escuela de Posgrado de Educación e Idiomas de la Universidad César Vallejo de Piura-Perú. Con la finalidad de la realización de la memoria de prácticas y para la elaboración del Trabajo de Investigación para Maestría.

Son tres las tareas fundamentales:

- a. Aplicación de un pre test de relaciones interpersonales dirigido a docentes de la Institución.
- b. Aplicación de talleres de comunicación asertiva a docentes.
- c. Aplicación de un pos test e relaciones interpersonales a docentes de la institución.

Toda la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y me comprometo a mantener el anonimato y confidencialidad de los datos..

En caso de querer contactarme pongo a vuestra consideración mi correo electrónico personal y mi número de celular:

- amartamsud@hotmail.com
- 0991733644


Dra. Aurora M. Torres A.

Así, para que quede constancia de que ha sido informado el procedimiento, de las condiciones de participación y que usted está dispuesta a autorizar a la docente para realizar cada una de las tareas, por favor firme donde correspondía:

En Guayaquil, 28 de octubre de 2019, yo **Magdalena Bernal Tigse**, con número de cédula de identidad **0907742829** Rectora de la Unidad Educativa Dolores Sucre, autorizo a la Dra. Aurora Maribel Torres Atkinson realizar todas aquellas tareas necesarias en el establecimiento educativo que estén relacionados con su formación como docente y a desarrollar el Trabajo Investigativo sobre talleres de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Dolores Sucre.


Msc. María Magdalena Bernal Tigse



