



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del programa “Rimani Sumaqta” para mejorar la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra (o) en Administración de la Educación**

AUTORES:

Br. Cris Kely, HUETENDIA ALMEYDA
Br. Luis Aldo ARROYO OLANO

ASESOR:

Mg. Silvia, HUAMÁN MUNARRIZ

SECCIÓN:

Administración Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de la Calidad Educativa

PERÚ – 2018

A Dios por las bendiciones que derrama en mis momentos felices y tristes de mi vida; asimismo de manera especial a mi madre linda por todo el sacrificio y dedicación que hizo para realizarme profesionalmente, a ella expreso mi gran amor y dedicación.

Cris

A mi familia con quienes en la actualidad comparto toda mi felicidad; y a mis padres por su constancia y amor incondicional.

Aldo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera espiritual a Dios por bendecirnos nuestras vidas y habernos permitido culminar nuestros estudios.

Asimismo, agradecemos al líder de la de Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, quien estuvo al tanto en cada momento de la ejecución. También agradecemos a la Mg. Huamán Munarriz, Silvia, por brindarnos los conocimientos actualizados en temas de investigación.

Sobre todo manifestamos nuestros agradecimientos a nuestra casa superior de estudios la Universidad Cesar Vallejo, a su Escuela de Postgrado por brindarme la oportunidad de prepararme y perfeccionarme en la mención de la maestría que fui capacitada con todo sus profesionales idóneos.

Los autores.

PRESENTACIÓN

Con el debido respeto, señores jurados, presentamos la investigación titulada: “Influencia del programa “Rimani Sumaqta” para mejorar la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018”, con el objetivo: De determinar el Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico influencia del programa “Rimani Sumaqta” para mejorar la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018; a fin de cumplir con lo establecido dentro del Reglamento de Grados de Magíster, mención Administración de la Educación.

Se desarrolló actividades que les permitió poner en práctica la asertividad en la comunicación, con la finalidad de mejorar las relaciones entre los docentes durante las reuniones mensuales que la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli.

Toda vez que la investigación tomo en cuenta una secuencia metodología sistematizada que va de la siguiente manera: Capítulo I Introducción, Capítulo II método, Capítulo III resultados, discusión de resultados, conclusiones sugerencias o recomendaciones y finalmente se presenta las fuentes bibliográficas, según las normas del APA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y anexos.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Loa autores.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	¡Error! Marcador no definido.
Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	7
Índice	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCION	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema.....	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO	45
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Variables, operacionalización.....	47
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	48
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. PROPUESTA (obligatorio Doctorado)	¡Error! Marcador no definido.
VIII.REFERENCIAS	78

ANEXOS
Referencias

78

¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.	12
Tabla 2 Resultados de la gestión de la comunicación asertiva según dimensiones en el pre test.	12
Tabla 3 Resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el post test.	12
Tabla 4 Resultados de la gestión de la comunicación asertiva según dimensiones en post test.	12
Tabla 5 Resultados comparativos de la gestión de la comunicación asertiva en el pre y post test.	12
Tabla 6 Resultados del impacto del programa “Rimani Sumaḡta” en la gestión de la comunicación asertiva	15
Tabla 7 Estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas	16

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Diagrama de pescado para la relación de las variables y dimensión.	12
Gráfico 2 Diagrama de resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.	12
Gráfico 3 Diagrama de las de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.	12
Gráfico 4 Diagrama de resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el post test.	12
Gráfico 5 Estadísticas descriptivas en el pre test.	12
Gráfico 6 Estadísticas descriptivas en el post test.	12
Gráfico 7 Diagrama de cajas para determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en de la gestión de la comunicación asertiva.	12
Gráfico 8 Diagrama de la distribución “t” para $gl=8$.	12

RESUMEN

La investigación realizó talleres con técnicas eficaces en relaciones interpersonales a fin de mejorar la comunicación asertiva entre los docentes, con el objetivo de determinar la influencia del Programa “Rimani Sumaqta” para mejorar la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018; su hipótesis planteada fue el programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la mejora de la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018. Se trabajó con un muestreo censal de once docentes que laboran en dicha institución. La investigación emplea el método científico de tipo experimental, su diseño pre experimental; se empleó la técnica de una encuesta y un cuestionario como instrumento para medir el clima institucional validado a juicio de expertos. Seguidamente se recurrió a la prueba de la hipótesis con la prueba estadística de la “t” de Student. Después de haber procesado y analizado los resultados de determinó que el Programa “Rimani Sumaqta” influye de forma positiva en la gestión de la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018. La intensidad de la influencia es del 69% que resulta significativa al nivel del 0,05.

Palabras clave:

Programa “Rimani Sumaqta” y gestión en la comunicación asertiva

ABSTRACT

The research conducted workshops with effective techniques in interpersonal relationships in order to improve the institutional climate among teachers, with the objective of determining the influence of the "Rimani Sumaqta" Program to improve the management of assertive communication of teachers of the Educational Institution N ° 36118 Ambato Yauli - 2018; His hypothesis was the "Rimani Sumaqta" program, which significantly influences the improvement of assertive communication management by teachers of the Educational Institution N ° 36118 Ambato Yauli - 2018. A census sampling of eleven teachers working in said school was carried out. institution. The research uses the scientific method of experimental type, its pre experimental design; The technique of a survey and a questionnaire was used as an instrument to measure the institutional climate validated by experts. Subsequently, the test of the hypothesis was used with the statistical test of the Student "t". After having processed and analyzed the results determined that the "Rimani Sumaqta" Program has a positive influence on the management of the assertive communication of the teachers of the Educational Institution No. 36118 Ambato Yauli, 2018. The intensity of the influence is 69 % that is significant at the level of 0.05.

Keywords:

Program "Rimani Sumaqta" and management in assertive communication

I. INTRODUCCION.

1.1. Realidad problemática

Hoy en día las habilidades sociales y comunicativas llamada también la comunicación asertiva están en la actualidad en el centro de interés, como muestra la amplia difusión y profusión de obras sobre el tema tanto teóricas como de divulgación (Gismero, 2000). Es un axioma bien conocido que los seres humanos somos “animales sociales” y que pasamos gran parte de nuestras vidas en interacciones cara a cara con otras personas y en diferentes escenarios sociales (Caballo, 2002). La habilidad comunicativa es esencial en toda la actividad humana que te permite abrir espacios de relaciones con los demás.

Durante nuestras vidas está determinado, al menos parcialmente, por el rango de nuestras habilidades comunicativas (Caballo, 2002). La asertividad es un concepto restringido, un área, muy importante desde luego, que se integra dentro del concepto más amplio de habilidades sociales. La conducta asertiva es un aspecto de las habilidades sociales; es la forma como actuamos ante una situación y de ello trae consecuencias positivas o negativas en nuestra felicidad.

Existe un estudio que millones de personas en la sociedad occidental no son felices en su vida social. Por lo tanto, si no son felices en su vida social difícilmente lograrán ser felices en su vida en general. (Fordyce, 1984). Pues la infelicidad provoca diferentes dificultades personales desde la socialización hasta una buena relación con los demás.

Así como en otros países también en nuestro país existen problemas de conducta, de habilidades sociales y comunicativas que impiden una buena relación con los demás. Actualmente se observa que las personas no se relacionan de forma adecuada, observándose conductas y actitudes negativas que expresan pesimismo, agresividad, intransigencia, chismes, pleitos, entre otras actitudes que causan dificultades de

relacionarse con los demás y que estas dificultades afectan a nivel de toda la comunidad educativa de las instituciones educativas con problemas de comunicación entre los educadores generando un malestar emocional, físico y sobre todo llevar una calidad de vida inadecuada con todos. (Roca, 2014). Por lo tanto el hablar de habilidades comunicativas para relacionarse con los demás, es un reto en toda investigación y depende de propuestas saludables en temas de asertividad puesto que, en las reuniones de equipo laboral, o grupos de trabajo, comisiones, entre otros, se requiere comunicación y dialogo, y si no existen hábitos adecuados salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes. (Ararteko, 2010)

A nivel de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, se observa conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros. Por ejemplo en las reuniones entre los docentes tratan temas como el avance de los estudiantes, su rendimiento, metodologías a utilizar, entre otros constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana. Frente a esta situación se debe proponer estrategias o programas que ayuden a las personas a ser feliz con la práctica de técnicas como la asertividad, habilidades comunicativas, sociales, control emocional entre otros. En pocas palabras es realizar actividades para aprender a autogestionar y luego gestionar nuestra comunicación con los demás y deslumbrar con el trato interpersonal.

Como investigadores observamos la necesidad para proponer un diseño y ejecución de un programa titulado “Rimani Sumaqta” para mejorar la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli – 2018.

1.2. Trabajos previos

Trabajos Internacionales

Figuroa & Navarrete, (2012), realizaron la investigación titulada: *Análisis exploratorio – descriptivo sobre la asertividad en población estudiantil de colegios municipalizados en la Provincia de Ñuble. Universidad Bio-Bio. Facultad de Educación y Humanidades.* Cuyo objetivo describir la asertividad en población estudiantil de colegios municipalizados en la Provincia de Ñuble fue Departamento de Ciencias Sociales Escuela de Psicología. Chillán. Quienes llegaron a las siguientes conclusiones con respecto al estudio realizado:

(a) el factor autenticidad en la interacción se encuentra en la categoría casi siempre, indicando que el comportamiento asertivo referente a este factor, se presenta con mayor frecuencia en la población de estudio. Visto desde una perspectiva social, el apogeo de los movimientos sociales actuales, ha permitido la liberación de la persona en su cotidianidad, brindándole mayor seguridad y confianza para hacer valer sus derechos y expresar sus puntos de vista; convirtiéndose en una persona reflexiva sobre sí misma y lo que sucede a su alrededor; y (b) por su parte, el factor capacidad de superación personal se encuentra en la categoría “casi nunca”. Una explicación posible para este fenómeno, está relacionada con la composición de la población de estudio, la cual está compuesta en un 70% por alumnos del nivel socioeconómico más vulnerable.

González, (2015), en su Tesis para optar el grado de Magister Scientiarum en Administración de la Educación Básica titulado, *“Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la*

educación media general”, el presente trabajo de investigación fue realizada en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela. La presente investigación tiene como propósito analizar la incidencia entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en las instituciones de educación media general ubicadas en la parroquia Alonso de Ojeda, municipio Lagunillas del estado Zulia. La metodología utilizada fue de naturaleza descriptiva, con diseño de campo, transaccional, no experimental. La población estuvo conformada por 07 directivos y 121 profesores seleccionándose muestra para el profesorado quedando 93 unidades aplicándose un muestreo estratificado. Como técnica de recolección de datos se consideró la encuesta con un cuestionario de escala múltiple, el primero conformado por 33 ítems. La validez se determinó mediante el juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo por el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.9178.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una correlación alta positiva, indicando la existencia de una relación alta, estadísticamente significativa entre las mismas, lo cual implica que cuando aumentan los valores de la variable comunicación asertiva se incrementa de forma alta y positiva los de las relaciones interpersonales. Se recomienda a los directivos expresarse sin ansiedad, pensar antes de emitir los mensajes, evitar el lenguaje coloquial.

Ríos, López, & López, (2015), desarrolló su trabajo de investigación, para obtener el grado de maestría titulado *Ética y calidad laboral, impacto en el desempeño empresarial un estudio empírico*. La presente investigación fue realizada en la Universidad de Guanajuato México. En el ámbito de la responsabilidad social (RS), la ética y la calidad laboral se consideran dos elementos imprescindibles en el actuar de las empresas. El primero implica conducirse de manera digna y congruente tanto a lo interno como a lo externo del negocio y la calidad laboral es el trato digno que tiene la empresa grande, no implica que las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) no puedan implementarla, de hecho, están

conscientes de su compromiso moral con la sociedad, sus empleados y medio ambiente. En este sentido, el objetivo de este trabajo de investigación es analizar la relación que tiene el comportamiento ético y la calidad laboral de las organizaciones, con el desempeño empresarial de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Celaya, Guanajuato, México. Con una muestra de 296 empresas, se realizó un análisis a través de tablas de contingencia,

Encontrando que existe una relación positiva y significativa entre el comportamiento ético y el desempeño empresarial, y entre la calidad laboral y el desempeño empresarial.

Zambrano (2015) En su tesis para optar el grado de maestría titulado *“Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria” realizada en la Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela*. La misma se centró en las líneas de investigación de Supervisión Educativa y se contextualizó en las áreas del conocimiento de comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación primaria en la parroquia Tomare en el municipio Mara del estado Zulia. La población estuvo constituida por 04 directivos y 56 docentes para un total de 60 sujetos. Para la recolección de datos se diseñó un instrumento tipo cuestionario versionado para ambas poblaciones conformado por 30 ítems con cinco alternativas de respuestas, según la escala Likert. Fue validado por cinco expertos. Para su confiabilidad se realizó prueba piloto a 20 sujetos con las mismas características de la población, resultando de la fórmula Alpha de Cronbach 0.776 para la variable Comunicación asertiva y para la variable Manejo de Conflictos Laborales con un 0.800.

Los resultados fueron analizados bajo la estadística descriptiva correlacional, según la fórmula Rho de Spearman con un 0.616, a un nivel de significancia de 0.01 lo cual indica que hay una relación positiva media concluyendo que a medida que aumentan los valores de la variable Comunicación asertiva aumentan de forma positiva media los valores de la variable Manejo de conflictos laborales en las instituciones objeto de

estudio o viceversa.

Coromas, (2014), realizó la investigación titulada: *Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.* Cuyo objetivo fue determinar cuáles son las estrategias de asertividad que utilizan los docentes como herramientas para la transformación del conflicto en el aula. Para medir éstas, se utilizó un cuestionario tipo Escala de Likert que respondía a los indicadores de diálogo, escucha activa, asertividad y mediación. Los sujetos que se seleccionaron para realizar el estudio fueron 32 docentes de ambos géneros y grupos étnicos que constituyen la totalidad de la población que conforma el Programa Educativo “Mejorada la Formación Ciudadana y la Educación para la Paz en la comunidad educativa en 5 municipios del departamento de Totonicapán”. El presente estudio es de tipo Cuantitativo – Descriptivo, como herramientas para el análisis de datos se utilizaron las Medidas de Tendencia Central de la Estadística Descriptiva. Para la presentación de resultados se utilizaron gráficas y tablas. Los resultados obtenidos evidencian que:

Los docentes conocen y utilizan estrategias de asertividad ante situaciones de conflicto; éstas se multiplican a los estudiantes, quienes podrán mediar conflictos entre pares y en otros ámbitos, utilizándolas como base y propiciando la convivencia pacífica y transformación de conflictos.

Alvarado, (2010), realizó la investigación titulada: *La aplicación de un programa en comunicación asertiva mejora las habilidades sociales en un grupo de adolescentes que presentan agresividad entre iguales.* Se realizó una investigación de tipo Cuasi- experimental; el diseño utilizado fue el pre-test y post- test con grupo control y experimental. Se realizó la pre-selección de los sujetos de estudio a través de una lista de cotejo, a 42 estudiantes de primero básico. Se seleccionaron 24 estudiantes que cumplían con los requisitos de inclusión: De la muestra se asignaron de forma aleatoria a 12 sujetos para constituir el grupo experimental y 12

sujetos para el grupo control (uno de los sujetos no se presentó al pre-test). Al inicio, los resultados del pre-test demostraron que los grupos eran equitativos y que el nivel de habilidades sociales que se presentaban en ambos grupos era similar. Se aplicó el programa de Comunicación Asertiva de 12 sesiones al grupo experimental. Ésta les brindó un espacio creativo y de interrelación. Se observaron cambios en la actitud, ya que como grupo se logró integración y apoyo mutuo. Asimismo, facilitó que los sujetos expresaran sus sentimientos, opiniones y pensamientos de manera apropiada respetando los derechos de los demás, lo cual contribuyó a que disminuyeran las conductas agresivas. En conclusión:

Se comprobó que existe diferencia estadísticamente significativa en la escala 2, luego de aplicado el programa de comunicación asertiva en el grupo experimental, entre el pre-test y pos-test, el 86% de los sujetos, aprendió a defender sus derechos; sin embargo, debido a factores ajenos a la investigación, en las demás escalas no existió un cambio significativo; el grupo experimental logró los mismos niveles con respecto al grupo control.

Gaeta & Galvanovskis, (2009), realizó el estudio sobre: Asertividad: Un Análisis Teórico-Empírico. En la ciudad de México. La suposición principal de este trabajo es que si la asertividad es una variable con propia capacidad explicativa, al realizar un análisis factorial de los reactivos de los instrumentos que miden la asertividad, así como de las variables relacionadas, estos deberían agruparse en conjuntos separados, correspondientes a cada una de las variables medidas. Participaron en el estudio 300 estudiantes de licenciatura de una universidad privada a quienes se aplicaron diversos instrumentos.

(a) Los resultados manifiestan que los reactivos de los instrumentos que miden la asertividad se agrupan con los reactivos de otros instrumentos, principalmente con los que miden las habilidades sociales; y (b) esto induce a concluir que la asertividad no se manifiesta como una variable independiente, no por lo menos medida de esta manera.

Del Carmez & Camargo, (2013), realizaron el estudio titulado: Comunicación Asertiva entre docentes y estudiantes en la Institución Educativa. Bogotá. En este trabajo de investigación se establece el estado del conocimiento alcanzado en los procesos de comunicación entre docentes y estudiantes haciendo énfasis en la comunicación asertiva. Abordar la comunicación asertiva entendida como la habilidad para recibir y transmitir mensajes, sentimientos, propios o ajenos de una manera respetuosa y oportuna permite lograr una comunicación que favorezca las relaciones interpersonales entre docentes-estudiantes; a través de asumir una actitud crítica frente al proceso comunicativo.

Castaño, Heno, & Martínez, (2016), realizaron la investigación titulada: *“Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción”*, de la Universidad De San Buenaventura Medellín, cuyo objetivo fue contribuir en la mejora de las relaciones interpersonales, que redundará en el ambiente armónico y clima laboral. Para ello se realizaron entrevistas a profundidad desde el enfoque de Lanigan, que es utilizado en las investigaciones cualitativas, “por ser una herramienta que aporta mayor información sobre los acontecimientos de la experiencia humana”. Por lo tanto dichos autores concluyen lo siguiente:

(a) que los docentes de la institución educativa estudiada perciben que existe una comunicación asertiva por el adecuado flujo de mensajes, lo que promueve actitudes favorables en los colaboradores de la institución y que genera un ambiente laboral armonioso que facilita las interacciones con los compañeros de trabajo; y (b) las relaciones interpersonales fortalecen el rol docente de las personas que hacen parte del colegio, en la medida en que estos aspectos incrementan continuamente la eficacia, el desempeño y el desarrollo de sus labores.

Trabajos Nacionales

Cavero, (2015), en su tesis para optar en grado de magister titulado “La percepción de la ética y comunicación asertiva en el personal profesional de la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral, Lima, 2015”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la percepción de la ética y la comunicación asertiva en el personal profesional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Lima. La población estuvo conformada por 120 participantes de los trabajadores profesionales de la SUNAFIL, y se consideró a los 120 participantes como muestra para el estudio, empleándose las variables: percepción de la ética y Comunicación asertiva. El método que se empleó en la investigación fue el hipotético - deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional; cuyos resultados:

Los trabajadores el 27.50% de los trabajadores profesionales presentan una ética de nivel alto, el 53.30% presentan un nivel medio y un 19.17% un nivel bajo. Por otro lado, el 23.33% de los trabajadores profesionales presentan una comunicación asertiva de nivel eficaz, el 55.83% presentan un nivel regular y un 20.83% un nivel ineficaz; finalmente se concluyó que la percepción de la ética está relacionada directa y positivamente con la variable comunicación asertiva, según la correlación de Spearman de 0,537 representado este resultado como moderado con una significancia de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05.

Aguinaga, (2015), realizó la investigación titulada: *Relación entre el juego de roles y desarrollo de la asertividad en la asignatura de ventas y atención al cliente. Universidad San Martín de Porres. Perú.* El Método y objetivo: La investigación es descriptiva correlacional y mediante fórmulas establecidas se obtuvo un muestreo probabilístico simple de 91 estudiantes y la opinión de 15 profesores en el distrito de Surco. Se investigó si existe relación entre el juego de roles y el desarrollo asertivo en los estudiantes de la asignatura: “ventas y atención al cliente” del I

ciclo semestre 2014-II de la carrera administración bancaria de la sede principal IFB CERTUS. Los resultados son los siguientes:

Se encontró que los valores de correlación entre la variable “juego de roles” y las dimensiones “habilidades sociales”, “comunicación verbal” y “comunicación no verbal” fueron aceptables respectivamente, por lo que se confirmó la veracidad de cada una de las hipótesis específicas. De igual manera, el valor de significancia obtenido a partir de la evaluación de correlación entre las variables “juego de roles” y “desarrollo de la asertividad” fue aceptable, por lo que se confirmó la veracidad de la hipótesis general.

Gonzales & Huamán, (2016), realizaron la investigación titulada: *Influencia del programa “Habilidades Socioemocionales” para mejorar el clima laboral en los docentes de la institución educativa N° 30175 Huamanmarca – chilca 2016*. La investigación se ejecutó con el propósito de mejorar el clima laboral basado en talleres sobre habilidades socioemocionales, se planteó el objetivo: Determinar la influencia del programa “habilidades socioemocionales” en la mejora del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016, su hipótesis: El programa “habilidades socioemocionales” influiría positivamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016. Se utilizó el método científico, tipo de investigación experimental, diseño pre experimental; con una población y muestra de 12 docentes, elegido con el muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica fue la encuesta, el instrumento dos cuestionarios sobre habilidades socioemocionales y clima laboral, dichos instrumentos recibieron la validez y confiabilidad a través de juicio de expertos con la prueba de V de Ayken y KR.20 de Richardson, los resultados fueron procesados con el programa estadístico SPSS 21, Word y Excel 2010.

Se concluyó que el programa “habilidades socioemocionales” influye significativamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca.

Trabajos locales

Belito, (2006), realizó la investigación titulada Relación entre el nivel de asertividad y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de enfermería de la UNH – 2005. El estudio fue realizado en los estudiantes de la Facultad de Enfermería, con una población de 388 estudiantes y una muestra de 151, extraída probabilísticamente con un muestreo de tipo estratificado. Los investigadores concluyeron en lo siguiente:

(a) el 54.9% (83) estudiantes se encuentran en un nivel de asertividad bajo, seguido del 25.2% (38) en un nivel medio y el 19.9% (30) en un nivel alto; (b) con respecto al rendimiento académico el 62% (94) estudiantes evidencian un rendimiento académico regular, el 35.8 (54), un rendimiento académico bajo y el 1.9 (3) un rendimiento académico alto; (c) en cuanto a la relación entre ambas variables, del 100% (151), el 54.9% (83), se encuentran en nivel de asertividad bajo, de los cuales el 0.6% (1), tiene rendimiento académico alto y el 39.1% (59) rendimiento académico regular y el 15.2% (23) rendimiento académico bajo; (d) el 25.2% (38), nivel de asertividad medio, de los cuales el 1.3% (2) tiene un rendimiento académico alto, el 10.6% (16), regular y el 13.3% (20) bajo. El 19.9% (30) nivel de asertividad alto, de los cuales el 0% (0), evidencia rendimiento académico alto, el 12.6% (19) regular y el 7.3% (11), bajo; (e) no existe relación significativa positiva entre el nivel de asertividad y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – 2005; y (f) el nivel de asertividad predominante en la Facultad de Enfermería es bajo con un rendimiento académico regular con tendencia a bajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Definición y sustento del programa

La (OMS, 2004, pág. 17), define a un programa como un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos de salud mental, relacionados y coordinados entre sí.

Desde un enfoque similar, Riart (1996) citado por (Huaman & Gonzalez, 2016), entiende que programa, es una planificación y ejecución en determinados períodos de unos contenidos, encaminados a lograr unos objetivos establecidos a partir de las necesidades de las personas, grupos o instituciones inmersas en un contexto espaciotemporal determinado.

En el ámbito de la enseñanza, Morrill (1990) citado por (Huaman & Gonzalez, 2016), expresa que el programa, es una experiencia de aprendizaje planificada, estructurada, y diseñada para satisfacer las necesidades de los estudiantes.

Desde un enfoque más centrado en la orientación, para Rodríguez (1999) citado por (Huaman & Gonzalez, 2016), un programa es un instrumento rector de principios que contiene en su estructura elementos significativos que orientan la concepción del hombre que queremos formar. Desde el punto de vista de la orientación, los programas son acciones sistemáticas, cuidadosamente planificadas orientadas a unas metas, como respuesta a las necesidades de los estudiantes”.

Es importante hacer mención de algunos estudios que han trabajado las habilidades sociales (dentro de las habilidades sociales consideramos la asertividad) a nivel pedagógico, ya que son este tipo de intervenciones

las que les permiten a los estudiantes mejorar y fortalecer sus habilidades.

Autores como Monjas (2000), García (1997) y otros, se han preocupado por diseñar programas de entrenamientos que ayuden a niños y jóvenes, y porque no adultos a ser socialmente competentes.

Monjas diseña el programa PEHIS (Programa de Enseñanza de Habilidades de Interacción Social) con el objetivo de disponer de modelos de enseñanza de habilidades sociales en ámbitos educativos y familiares. El Programa busca promover la competencia social en niños y niñas en edad escolar para el fomento de las relaciones interpersonales positivas con los iguales y con los adultos de su entorno social. Los componentes del programas comprenden treinta habilidades agrupadas en seis áreas, estas son: habilidades básicas de interacción social, habilidades para hacer amigos, habilidades conversacionales, habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones, habilidades para relacionarse con adultos y habilidades de solución de problemas interpersonales. (Monjas, 1998).

García, diseña el Programa de Enseñanza de Soluciones Cognitivas para evitar Problemas Interpersonales (ESCePI), las cuales hacen parte de las habilidades sociales; el objetivo de este programa es generar una propuesta alternativa que permita que los niños adquieran estas habilidades a partir de la enseñanza sistemática de las mismas en la primera infancia. (García, 1997)

La Asertividad como factor asociado a las Habilidades Cognitivas de Solución de Problemas Interpersonales en estudiantes de 12 años Finalmente, publica el libro titulado “Educación y competencia social. Un programa en el aula”, el cual se centra en el desarrollo socio-afectivo del alumno, y a su vez, trabaja las competencias conductuales y cognitivas en cuanto a las relaciones interpersonales del alumno, lo que contribuye a su educación integral. (Trianes, Muñoz, & Jiménez, 1996).

El empleo de estos programas e investigaciones existentes en este campo demuestran claramente que existe competentes socialmente (socialmente habilidosos) tienen un buen auto-concepto y autoestima, se evalúan en términos positivos, son más asertivos en la defensa de sus ideas, opiniones y derechos de forma que lo hacen de modo socialmente adecuado sin violar los derechos de los demás. Por el contrario, los niños con problemas y dificultades de competencia social, generalmente presentan un auto-concepto negativo y baja autoestima, presentan niveles más altos de ansiedad social y renuncian a reivindicar sus derechos o suelen hacer valer sus derechos y opiniones por medio de conductas agresivas. (Monjas, I, 2004)

En conclusión, aquellos programas que trabajan las habilidades sociales, asertividad, relaciones interpersonales se basan en el hecho de que estas hacen parte de la competencia social, ya que son comportamientos específicos que permiten evidenciar la interacción del individuo con su entorno social y desde allí, no solo deben ser manejadas desde el aspecto conductual, sino también teniendo en cuenta variables cognitivas y afectivas

Construcción de la definición del Programa “Rimani Sumaqta”

Es un programa que se ha creado respetando las definiciones de la OMS, de Riart, Moril, Rodríguez que anteriormente definen a un programa, sobre ello se ha construido la definición del Programa “Rimani Sumaqta” en acuerdo a los aportes de los mencionados autores que, suministran elementos significativos a partir de los cuales se construye la definición del programa.

El término “rimani sumaqta”, son dos palabras escritas en el idioma quechua, que significa yo hablo muy bien o bonito.

Por lo tanto el Programa “Rimani Sumaqta” es un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos dirigidos en acciones basados en la práctica de habilidades y estilos de comunicación, relacionados y coordinados entre sí.

La noción de habilidades comunicativas hace referencia a la competencia que tiene una persona para expresar sus ideas, sentimientos, necesidades, sueños y deseos por medio del lenguaje oral y escrito. Asimismo, la capacidad para comprender los mensajes que recibe a través de estos códigos. Esta propuesta didáctica está orientada específicamente hacia el desarrollo de las siguientes habilidades comunicativas: hablar, escuchar, leer y escribir.

Estructura del programa

El programa ha tomado en cuenta la secuencia metodológica de Carrió (1991) citado por (Huaman & Gonzalez, 2016)

Presentación: sección para presentar el contenido en general del programa.

Objetivos:

Contenidos: sección para establecer los objetivos de acuerdo al tema.

Secuencia metodológica: son las estrategias constantes que toma en cuenta el desarrollo del programa.

Sesiones estratégicas: consiste en cumplir tres procesos (orientaciones, desarrollo de la sesión y cierre de la sesión)

Evaluación: se realiza una evaluación para ver la efectividad del programa.

Teorías que sustentan la elaboración del programa.

Las siguientes teorías fueron resumidas por (Rivera, 2016), son teorías que sustentan el desarrollo del programa “Rimani Sumaqta” que a continuación se detallan:

La teoría del aprendizaje social, conocida como el Modelo Cognitivo del Aprendizaje Social, sostiene que los niños y personas aprenden por observación, imitando lo que las personas adultas hacen, notando las consecuencias de las acciones, pero es la recompensa o castigo que recibe por emitir determinada conducta lo que hará que ésta se repita.

Teoría de la Influencia Social, basada en Bandura (1976) citado por Aparicio (s.f.) y en la teoría de la inoculación psicosocial. La influencia social, reconoce que los cambios en el comportamiento de una persona son inducidos por las acciones de otros. Cuando las personas interactúan, casi siempre afectan el comportamiento de los demás. Esta teoría, da lugar al desarrollo de habilidades sociales para la “resistencia de la presión de pares”.

Teoría de las Inteligencias Múltiples, Gardner (1983), propuso la existencia de ocho inteligencias humanas: las lingüísticas, lógico matemáticas, musical, espacial, corporal, naturalista, interpersonal e intrapersonal. Sostiene que las personas nacemos con las mismas inteligencias pero que éstas se desarrollan en diferente grado, por tanto, cuando nos enfrentamos a un problema cada quien lo resuelve de forma diferente. Fundamenta la enseñanza de una gama más amplia de habilidades y la utilización de métodos de instrucción diferentes en los programas de HpV. Goleman (1997), profundizó en este pensamiento. El define dos inteligencias: la intrapersonal (habilidad para comprender los propios sentimientos y motivaciones) y la interpersonal, (habilidad para entender y discernir los sentimientos e intenciones de otros). Sostiene que saber cómo controlar las emociones es tan importante para tener éxito en la vida como lo es el intelecto, citado por Aparicio, M. (s.f.).

Teoría de la Resiliencia y Riesgo, plantea la existencia de factores internos y externos que protegen y fortalecen a las personas contra condiciones adversas o de riesgo del entorno, tales como la pobreza, la precariedad y la violencia, que pueden resultar en conductas poco saludables. Dentro de los factores de protección interna, están: la autoestima, las habilidades socio cognoscitivas, la aptitud social, las habilidades de resolución de conflictos y el locus de control interno; mientras que los factores de protección externa incluyen la existencia de relaciones positivas con la familia, los pares, la escuela y la comunidad. (Rutter 1987) citado por Verau (2005). Las Habilidades para la Vida promueven la resiliencia en niñas, niños, adolescentes y adultos, es decir, su capacidad de enfrentar la adversidad, forjando un comportamiento vital positivo.

Teoría de la Psicología Constructivista, sostiene que el desarrollo cognitivo individual es el resultado de la colaboración entre las personas. El desarrollo del conocimiento no se centra en el individuo, sino en lo que éste llega a aprender y comprender mediante las interacciones sociales (Piaget, 1952 y Vygotsky, 1978).

Desde esta teoría, el entorno del aprendizaje es sumamente importante, lo mismo que el contexto cultural al momento de darle significado a los currículos de Habilidades para la Vida.

Teoría del Desarrollo del Ciclo Vital, se encarga de estudiar la continuidad como el cambio del comportamiento durante toda la vida (Baltes, 1987, citado en Documento técnico, Ministerio de Salud Lima Perú, s.f.). La vida está marcada por diversos hitos en el desarrollo; momentos notables, marcadores o de cambio, por ejemplo el ingreso al colegio, elegir pareja, jubilarse, etc. En cada etapa, la persona enfrenta tareas que debe dominar para obtener un desarrollo óptimo. Erickson (1903-1994) citado por Viana y Lima (2011), su principal exponente, postula que: Enfrentamos un dilema (o crisis) psicosocial específico en cada etapa de vida. La resolución de cada dilema crea un nuevo equilibrio entre una persona y la sociedad. Cuando las personas tienen éxito en

lograr las tareas se produce un desarrollo sano, lo contrario, da lugar a la aparición de problemas e insatisfacción. Esta teoría sugiere la importancia de implementar programas de adquisición de HpV durante todas las etapas del desarrollo humano.

Gestión de la comunicación asertiva

Según la Real Academia Española (2012), se puede explicar etimológicamente el término comunicación: El cual se deriva del latín comunicatio y éste a su vez procede del sustantivo comunico, cuya traducción al castellano es participar en algo común. Tanto el sustantivo comunicación, como el verbo comunicar, tiene su origen en la palabra comunis, raíz castellana de la palabra comunidad, la cual significa la participación o relación que se da entre individuos. Entendiendo la comunicación como la transferencia de un mensaje, a través de este proceso existen unos elementos que desde su ubicación, tienen una función dentro de la actividad comunicativa.

La comunicación asertiva según la UNESCO citado en (Belito, 2006); se considera como aquella que sirve a sus fines, la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos. Es por ello y basado en el concepto anterior, se puede señalar que la efectividad de la comunicación en la educación merece especial atención puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general. La educación que como ciudadanos merecemos y en la que los profesionales de la docencia están en el deber de facilitar mediante mecanismo, estrategias y valores.

Por otro lado los actores o elementos del proceso son: (a) emisor: Puede tratarse de cualquier individuo de la organización. Es la fuente de comunicación que desea transmitir un pensamiento a otros. (b) mensaje: es el producto real de la fuente codificada. Es toda la información que se transmite y si se logra una comunicación exitosa, será también todo lo que se reciba del receptor; (c) código: La forma en que se estructura el mensaje, incluyendo la habilidad, la actitud y el sistema socio cultural; (d) Canal: Es el medio por el que es transmitido el mensaje; (e) Receptor: es el sujeto a quien se dirige el mensaje. Pero antes de que esto ocurra el sujeto debe decodificar el mensaje para lo que se requieren habilidades, aptitudes y conocimientos previos; (f) retroalimentación: Es el elemento que indica si hubo éxito o no en el proceso; se medirá si una información llegó bien o no si se recupera una respuesta; y (g) ruido: Todo aquello que entorpece la comunicación, ya sea en el emisor, receptor o en la transmisión. (Berlo, 2008).

Comunicación asertiva

La comunicación asertiva; son 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. (Remor & Amorrós, 2013, pág. 2).

Existen varias definiciones sobre asertividad, la cual define como: La capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás. Su trabajo al tema de la asertividad se refiere a la persona asertiva como aquella que es: capaz de ejercer y/o defender sus derechos personales, como por ejemplo, decir “no”, expresar desacuerdos, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo. (Castanyer, O, 2014, pág. 23)

De acuerdo con Castenyer, existen numerosas definiciones de asertividad como un enfoque comunicacional moderno y dinámico, pues la palabra “proviene del latín “asserere, asser tum”, la cual significa aserción o afirmación” (Castanyer, 1997, pág. 44). En otras palabras, el referido autor plantea que la comunicación asertiva es aquella cuyo proceso permite la comunicación segura y eficiente, con muestra de veracidad de los hechos y la transmiten las personas seguras de sí mismas, con autoestima alta y una fe gozosa del triunfo, de la justicia y la verdad.

Para Caballo “La comunicación asertiva implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas” (Caballo, 2002, pág. 361), lo cual se encuentra estrechamente relacionado con el respeto por el otro, teniendo en cuenta que el objetivo de la aserción, es justamente la comunicación y el obtener respeto, dejando el camino dispuesto para el compromiso y el establecimiento de acuerdo con el otro. De este modo, el propósito de la conducta asertiva es la comunicación clara, directa y no ofensiva de las propias necesidades y opiniones.

La comunicación asertiva se encuentra dentro de las habilidades sociales y puede ser entendida como una conducta que expresa sentimientos, ideas, pensamientos y estilos que expresa una persona.

El interés por la habilidades sociales y la conducta asertiva se ha venido manifestando, desde hace ya varias décadas, en la psicología” por ello existen diversidad de posturas y elementos alrededor de estos conceptos. Sin duda las habilidades sociales posibilitan al individuo una interacción positiva que es aceptada en diversidad de situaciones y escenarios en los que se desarrollan. (Flores, 2002)

Desde el enfoque conductual, según (Gaeta & Galvanovskis, 2009), la asertividad se fundamenta en las investigaciones efectuadas por Pavlov en relación a la adaptación al medio ambiente de personas y animales, de donde se desprenden las categorías de inhibición y excitación, que configuran lo que se conoce como la actitud de sumisión o pasividad y de agresividad.

Estos autores sostienen la necesidad de incorporar cuatro procedimientos básicos en el adiestramiento asertivo: enseñar la diferencia entre asertividad y agresividad, ayudar a identificar y aceptar los propios derechos y los derechos de los demás, reducir los obstáculos cognoscitivos y afectivos para actuar de manera asertiva, disminuyendo ideas irracionales, ansiedades y culpas, y desarrollar destrezas asertivas a través de la práctica de dichos métodos. (Flores, 2002).

Finalmente desde el enfoque humanista, la asertividad se concibe como una técnica para el desarrollo de la autorrealización del ser humano, de modo que implica aceptación y valoración personal además de la posibilidad de expresar con firmeza y respeto las opiniones o ideas de forma apropiada. La asertividad en este sentido, está relacionada con la comunicación abierta y franca que permite la expresión emocional de sentimientos evitando la agresión a otros.

De este modo, los conceptos de asertividad han venido emergiendo de forma paralela a la propuesta de cada enfoque, de las cuales se considera importante destacar la definición que postulan Jakubowski y Lange en 1978 (Flores, 2002), quienes expresan que “actuar asertivamente significa hacer valer los derechos, expresando lo que uno cree, siente y quiere en forma directa, honesta y [...] apropiada respetando los derechos de la otra persona” (p.38).

“Toda habilidad social es un comportamiento o tipo de pensamiento que lleva a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en que está “. (Trianes, Muñoz, & Jiménez, 1996)

Comunicación interpersonal

Comunicación interpersonal. La comunicación interpersonal puede entenderse como “una parte esencial de la actividad humana y máxima representante de las relaciones que establecemos con los otros [aunque ésta sea] en muchos momentos es escasa, frustrante e inadecuada” (García, 2010, p.226). Los seres humanos tienen la necesidad de establecer relaciones sociales en todas las etapas de la vida (desde la niñez hasta la ancianidad) y en los diferentes contextos que se desarrollan (familia, escuela, sociedad, etc.). “Las relaciones son parte de nuestros mundos sociales, están enraizadas en las lógicas del significado y acción que gobiernan la forma como pensamos y actuamos.” (Barnett, 2010, pág. 257). De este modo, la comunicación y las relaciones interpersonales tienen una estrecha vinculación, entendida como la afectación que una tiene sobre la otra, lo que se denomina reflexividad “Es importante enseñar al niño a ser asertivo tanto con compañeros de su edad, como con niños menores, como con el adulto. Hemos de tener en cuenta que el niño tiene una doble tarea: no sólo debe aprender a relacionarse con personas que son iguales que él, sino también con personas superiores, los adultos, a los que debe guardar un respeto y hacer caso, pero frente a los que también puede y debe auto-afirmarse. (Castanyer, 1997, pág. 88)

En este proceso de establecer relaciones interpersonales y desarrollar la comunicación a través de la conversación, es pertinente implementar las herramientas que facilita toda la teoría acerca del entrenamiento asertivo, el cual se puede interiorizar a través del aprendizaje de los cuatro componentes o patrones de respuesta de la conducta asertiva: “la habilidad de decir, la habilidad para pedir favores y hacer demandas, para expresar sentimientos positivos y negativos y para iniciar, continuar y terminar conversaciones generales” (Flores, 2002, pág. 38)

Características de la comunicación asertiva.

Se caracteriza en varios aspectos, sin embargo veremos tres resaltantes, entre ellos: tenemos a la retroalimentación, expresión y escucha activa.

La retroalimentación de información, es “la información referente a los resultados del sistema. No siempre la información es retroalimentación” (Cummings & Worley, 2007, pág. 87). En otras palabras, la retroalimentación aplicada en la acción supervisora representa una herramienta fundamental para corroborar el alcance de la información suministrada, el entendimiento de lo que se ha expresado, y por ende, que facilita el equilibrio del mensaje; ya que el individuo expresa desde su óptica y realidad su opinión de lo informado, para ello es necesario, que exista empatía, cordialidad y comunicación eficaz. Aunado a ello, existe otro concepto sobre la retroalimentación “es el grado en que la realización de las actividades de trabajo requeridas para el puesto dan como resultado que se le proporcione a la persona información clara y directa acerca de la efectividad de su desempeño” (Bolhlander, Snell, & Sherman, 2008, pág. 157).

La expresión, de acuerdo a lo planteado por Robbins, las comunicaciones no verbales son algunas de las comunicaciones más significativas, no son ni orales ni escritas. Las áreas mejor conocidas de comunicación no verbal son el lenguaje corporal y la entonación verbal. El lenguaje corporal se refiere a los ademanes, configuraciones faciales, los movimientos de las manos y otros ademanes tales como agresión, timidez, arrogancia, gozo y enojo. (Robbins, 2006)

También la comunicación no verbal “consiste en aquella clase de eventos comunicativos que trascienden la palabra hablada o escrita”. (Fordyce, 1984 , pág. 92). La comunicación no verbal integra, en realidad, los lenguajes del cuerpo humano (mirada, expresión de la cara, movimientos de la cabeza, sonrisa, postura del cuerpo, gestos con las manos, apariencia personal) en su relación comunicativa con otro ser

humano. Su importancia radica en que es el apoyo fundamental de la comunicación oral verbal, con la cual está inseparablemente relacionada.

Y por último **la escucha activa**, otra característica muy importante destacar que la escucha activa es de gran valor para los supervisores debido a que permite fomentar la retroalimentación. Por consiguiente, uno de los aspectos más importantes en el proceso comunicacional es saber escuchar, si se dedica más tiempo a hablar que a escuchar lo más probable es que el proceso falle. De acuerdo a lo planteado por (Chiavenato, 2009), “para mejorar la comunicación el supervisor debe tratar de ser entendido debidamente y también debe entender de forma correcta, esto exige que escuche a las personas, pero no basta con escuchar, es preciso escuchar y comprender” (p. 431).

Principios de la comunicación asertiva

Se presenta los siguientes principios de acuerdo a (Castaño, Heno, & Martinez, 2016)

Respeto por los demás y por uno mismo: Tratar a los demás con respeto es simplemente considerar sus derechos humanos básicos, que no es el tener condescendencia para no cuestionar lo que otros piensan o hacen.

Ser directo: Significa comunicarse con sentimientos, creencias y necesidades directamente y en forma clara.

Ser honesto: La honestidad significa expresar verdaderamente los sentimientos, opiniones o preferencia, sin menosprecio de los otros ni de sí mismo. Esto no significa decir todo lo que pasa por la mente o dar toda la información considerada como privada.

Ser apropiado: Toda comunicación involucra al menos dos personas y ocurre un contexto particular, así una comunicación asertiva, necesita un espacio, un tiempo, un grado de firme y una frecuencia. etc.

Lenguaje corporal: La cara colorada de enojo, moviendo la cabeza disgustadamente de un lado a otro, tono de voz desdeñoso. (Agresivo).

Un tono sereno de voz, contacto directo de los ojos, lenguaje expresivo. (Asertivo). Un tono de voz débil, la mano cubriendo la boca, evitando el contacto visual. (No-asertivo)

Gestión de la comunicación asertiva

Consiste en la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción, gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de habilidades comunicativas. (Coromac, 2014). También es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos, en este caso de practicar la asertividad en la comunicación.

La gestión de la comunicación asertiva es el compromiso de toda persona para aplicar habilidades comunicativas y decir bien las cosas, es decir, afecta a cada persona en una institución y por lo tanto, para que la gestión de la comunicación asertiva sea próspera y exitosa, debe ser aceptada por todos los integrantes de la institución en ejercerlo y practicarlo. (Coromas, 2014).

“...capacidad de ejercer y/o defender sus derechos personales, como por ejemplo, decir “no”, expresar desacuerdos, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo.” (Coromac, 2014)

Dimensiones de la gestión en la comunicación asertividad

Las dimensiones se establecen en cuatro aspectos importantes de acuerdo (Coromac, 2014)

Dimensión Dialogo: El diálogo es una forma de comunicación verbal o escrita en la que se comunican dos o más personas en un intercambio de información, alternándose el papel de emisor y receptor. Es la capacidad de iniciar y entablar una conversación más de dos personas respetando

pautas como modulación de voz, articulación y fija la mirada al dialogar cara a cara.

Dimensión Escucha activa: es saber escuchar es igual, o incluso más difícil, que saber hablar. La escucha activa es un elemento indispensable en la comunicación eficaz y se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a una persona se precisa cierta empatía. La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla.

Dimensión Asertividad: implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades

Hay derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas” (Caballo, 2002, pág. 361)

Dimensión Mediación: La mediación es una forma alternativa de solucionar los conflictos. Interviene una tercera persona imparcial que facilita el diálogo entre las partes en desacuerdo. El objetivo es llegar a un acuerdo en base a los intereses de todos los involucrados. Este acuerdo tiene el mismo valor jurídico que un dictamen emitido por un juez. El mediador o la mediadora es una persona que ha recibido capacitación en técnicas de mediación y está inscrita en el Consejo Nacional de la Judicatura.

La mediación es un proceso voluntario, es decir no se puede obligar a nadie a participar en una mediación, sino que debe ser por mutuo acuerdo. Un juez puede disponer una mediación, pero se realiza solamente si las partes la aceptan. Otra característica importante de la mediación es la confidencialidad. Esto implica que el mediador o la mediadora no puede intervenir en un proceso judicial relacionado con el conflicto, ya sea como árbitro, abogada, asesor, apoderada o testigo de alguna de las partes.

1.4. Formulación del problema

El problema general planteado fue:

P.G. ¿Cómo influye el programa “Rimani Sumaqta” en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?

Los problemas específicos son:

P.E.1. ¿Cómo influye el programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?

P.E.2. ¿Cómo influye el programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?

P.E.3. ¿Cómo influye el programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?

P.E.4. PE4: ¿Cómo influye el programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión mediación de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación nace como resultado de la experiencia propia vivida a nivel de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, donde se ha observado dificultades de comunicación, diálogo, empatía, durante las reuniones con mayor frecuencia en decisiones o acuerdos tomados que genera discusión y enemistad entre los miembros de la comunidad, específicamente hablando de los docentes. Razón por el cual se ha seleccionado desarrollar talleres vivenciales que contribuyan en el desarrollo de la gestión de la comunicación asertiva entre los docentes.

En el aspecto teórico, la investigación contribuye con teoría y modelos seleccionados de acuerdo al tema que servirán a las próximas investigaciones; de la misma forma contribuirá con los resultados contrastados como antecedentes de ejecución para las demás instituciones que quisieran mejorar la gestión en la comunicación asertiva.

En el aspecto social, la investigación se justifica porque el docente debe encontrarse primero en el contexto donde se desenvuelve, segundo debe conocer la condición situación de vida personal que lleva cada integrante en proceso de aprendizaje, a partir de ello programar los aprendizajes para encontrar la participación amena y asertiva. Asimismo observamos dificultades de sociabilidad y de relaciones interpersonales con los demás, sobre todo las conductas y comportamientos inadecuados de acuerdo a su nivel profesional, puesto que estamos en una época en que la sociedad está cada vez más violenta y con problemas sociales; es por ello que se considera importante toda la investigación porque permite adecuarse a cada criterios social.

En el aspecto metodológico, la investigación buscó utilizar métodos, técnicas, estrategias, y procedimientos, que con la ayuden la realización o ejecución del Programa “Rimani Sumaqa” para obtener resultados buenos en

la gestión de comunicación asertiva. Asimismo demostrar su validez y confiabilidad generando nuevos conocimientos y buscando otras formas de realizar investigación para que puedan ser utilizados en otros trabajos que puedan ayudar o aportar a la educación y a la mejora de la comunicación asertiva.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general planteada fue:

H.G. el programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la gestión de la comunicación asertiva en los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

Hipótesis específicos son:

H.E.1. El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

H.E.2. El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

H.E.3. El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

H.E.4. El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión mediación de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

1.7. Objetivos

El objetivo general planteado fue:

O.G. Determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

Los objetivos específicos son:

O.E.1. Determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

O.E.2. Determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

O.E.3. Determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli – 2018

O.E.4. Determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión mediación de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

II. MÉTODO.

1.8. Tipo de investigación

El tipo de investigación **ES EXPERIMENTAL** porque nos permitió manipular la variable independiente, en este caso la gestión de la comunicación asertiva. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) La investigación a través de los talleres de comunicación en la práctica de dialogo escucha activa, mediación y la asertividad propiamente dicho.

1.9. Diseño de investigación

El diseño que corresponde al presente estudio es **PRE EXPERIMENTAL**, porque recibirán los tratamientos experimentales, conformado por un solo grupo experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

Diseño:

G.E: O₁ X O₂

Donde:

G.E: Grupo experimental

O₁: pre test

O₂: post test

X: Representa la manipulación de la variable independiente. En este caso la gestión de la comunicación asertiva.

1.10. Variables, operacionalización

(Ver en anexos)

1.11. Población y muestra

1.11.1. Población: La población “es un conjunto finito e infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2013, p. 182). Al respecto, la población de presente estudio está conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli.

1.11.2. Muestra: La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Al respecto, la muestra de presente estudio está conformada por 11 docentes como grupo experimental de docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli.

1.11.3. El muestreo: el muestreo será **EL NO PROBABLISTICO**, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994). Los criterios que se tomó en cuenta para la selección de muestra fue:

Criterios de inclusión: todos los docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli

Criterios de exclusión: Docentes que no participaron al 100% en los talleres de relaciones interrelaciones y Docentes que no llenaron

correctamente y completo el cuestionario o test de evaluación inicial y final

1.12. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

1.12.1. La técnica que se utilizará será una encuesta, para medir la efectividad de los talleres de relación interpersonal y la comunicación.

1.12.2. El instrumento será un cuestionario, que permitirá medir el antes y después la comunicación asertiva de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli.

El instrumento tiene las propiedades de validez y confiabilidad instrumento y fue aplicado en las dos fases del experimento: pre y post test. Por tanto, las mediciones son válidas.

1.12.3. Validez y confiabilidad: la validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos (ver en anexo)

Evaluando la llamada validez interna de la investigación, que está relacionado con las variables que han actuado en la investigación y que el investigador ha controlado, dichos factores son:

Historia.- La variable independiente *programa “Rimani Sumaqta”* se ha aplicado en un conjunto de docentes de la misma Institución Educativa durante un periodo de cinco semanas que ha incluido actividades de estructuración de las actividades científicas, la planificación de actividades y objetivos, finalmente la evaluación fundamentalmente de los objetivos; todo esto en la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli.

Maduración.- La variable *programa “Rimani Sumaqta”* fue aplicada en un periodo de cinco semanas, que es un periodo de maduración adecuado para observar la evolución de la variable dependiente referida a la *gestión de la comunicación asertiva*.

Ahora en lo referente a la validez externa de los resultados, se ha tenido control fundamentalmente de los siguientes aspectos:

Validez de población.- Todos los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli en su estructura social, económica, cosmovisión son en

general homogéneos, es decir en su totalidad tiene procedencia de la zona rural de Huancavelica.

ca.

Validez ecológica.- Considerando que toda la investigación fue realizada dentro de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, se tiene la certeza que la variación de los niveles de la comunicación asertiva es debida a la influencia del Programa “Rimani Sumaqta”.

Considerando que los resultados de la investigación son válidos en su forma interna y externa, se procede a discutir el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Tabla 1
Validez de instrumento

Nº	Datos de Experto	Grado	Calificación /pje.
1	Sixto Timoteo, Saavedra Flores	Mg. Administración Educativa	Muy bueno (1)
2	Silvia Huamán Munarriz	Mg. Pirología Educativa.	Muy bueno (1)
3	Diana Aylas García	Mg. Gestión Publica en los servicios de Salud	Muy bueno (1)

1.13. Métodos de análisis de datos

Se siguió una serie de procedimientos estadísticos para el análisis e interpretación de los datos recolectados y procesados se realizaron de los cuadros estadísticos y gráficos, en las mismas que se dio énfasis a los datos obtenidos más relevantes. Se especifican como van a ser tratados los datos. Esta tarea se realizó mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Las Medidas de Tendencia Central

Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_i + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_1^n x_i}{n}$$

Mediana

$$Me = \frac{x_{(\frac{n}{2})} + x_{(\frac{n}{2}+1)}}{2}$$

Moda

$$Mo = Ll + \frac{f_m - f_{(m-1)}}{2f_m - f_{(m-1)} - f_{(m+1)}} A).$$

Medidas de Dispersión

La varianza

$$S^2 = \frac{\sum_1^m (x_i - \bar{X})^2 f_i}{n}$$

Desviación Media

$$DM = \frac{\sum_1^m |x_i - \bar{X}| f_i}{n}$$

Coefficiente de variabilidad

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} 100$$

Para la parte inferencial se ha utilizado la estadística paramétrica “t” de Student por tener mejores propiedades en cuanto a las estimaciones a fin de obtener la significancia de la relación de influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov para la normalidad de los datos y finalmente el esquema clásico de Karl

Pearson para la verificación de la significancia de las hipótesis de investigación.

Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 (programa estadístico para las ciencias sociales) y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

1.14. Aspectos éticos

La investigación es propio de los autores, realizado con dedicación, quienes lograron sus objetivos de acuerdo a las normas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo, por lo tanto manifestamos que está libre de plagio o copia, toda vez que se trabajó paso a paso utilizando las reglas APA.

III. RESULTADOS.

Exponemos en este capítulo los resultados de la investigación, para lo cual tendremos en cuenta el diseño de la investigación, que específicamente es el pre experimental y el nivel de medición de las variables de tal manera que se cumplan el objetivo general y específico planteado en la investigación. Las puntuaciones fueron llevadas al rango de la escala de Likert para su tipificación e interpretación de cuatro categorías. Autores como Hernández (2014) manifiestan que si los instrumentos fueron elaborados utilizando la escala de Likert se trabaja generalmente como variables de tipo escalar, además la medición fue realizada en dos momentos: al inicio del experimento y al final del experimento.

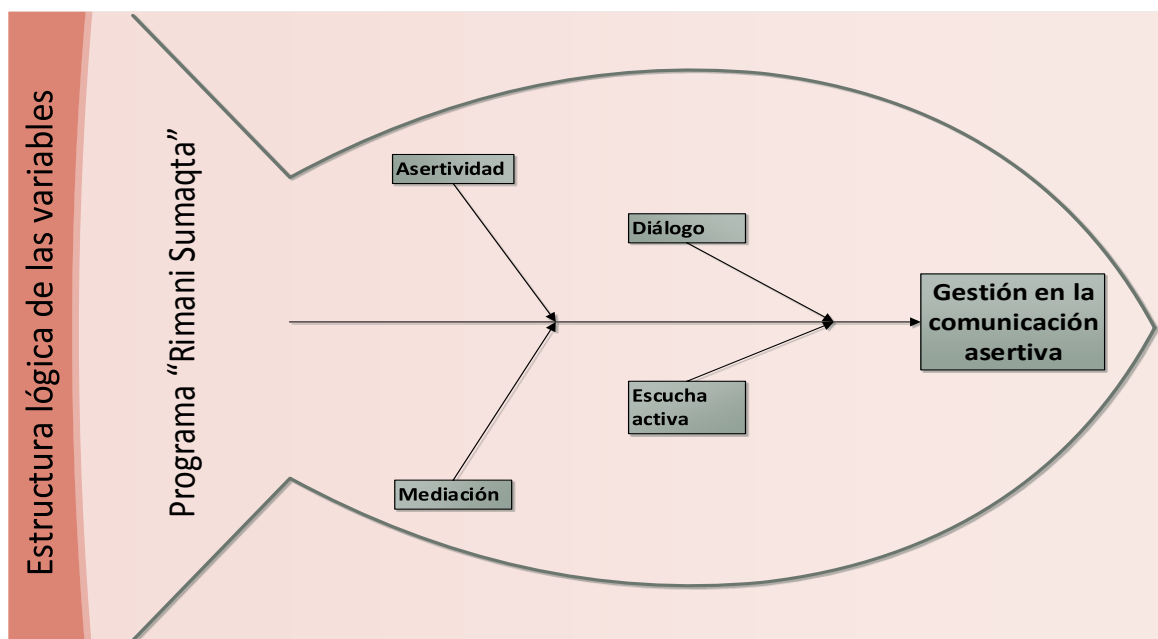
Las técnicas usadas para la estadística descriptiva, están referidas a las tablas de frecuencia simple y de doble entrada, los diagramas de barras, diagramas de pescado, diagramas de cajas, medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar, la varianza.

Las técnicas usadas referente a la estadística inferencial y específicamente la estadística paramétrica son la prueba “t” de Student para muestras pequeñas en cuanto a las estimaciones a fin de obtener la significancia de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov; finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de la significancia estadística de las hipótesis.

Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 (programa estadístico para las ciencias sociales) y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

Gráfico 9

Diagrama de pescado para la relación de las variables y dimensiones.



Fuente: Software estadístico.

El gráfico 1 se muestra los componentes lógicos de las variables en estudio; se observa que la variable independiente está referida al *programa "Rimani Sumaqa"* y la variable dependiente está referida a la *gestión en la comunicación asertiva* que está formada por cuatro dimensiones: diálogo, escucha afectiva, asertividad y mediación.

3.1 Resultados a nivel descriptivo

3.1.1 Resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test

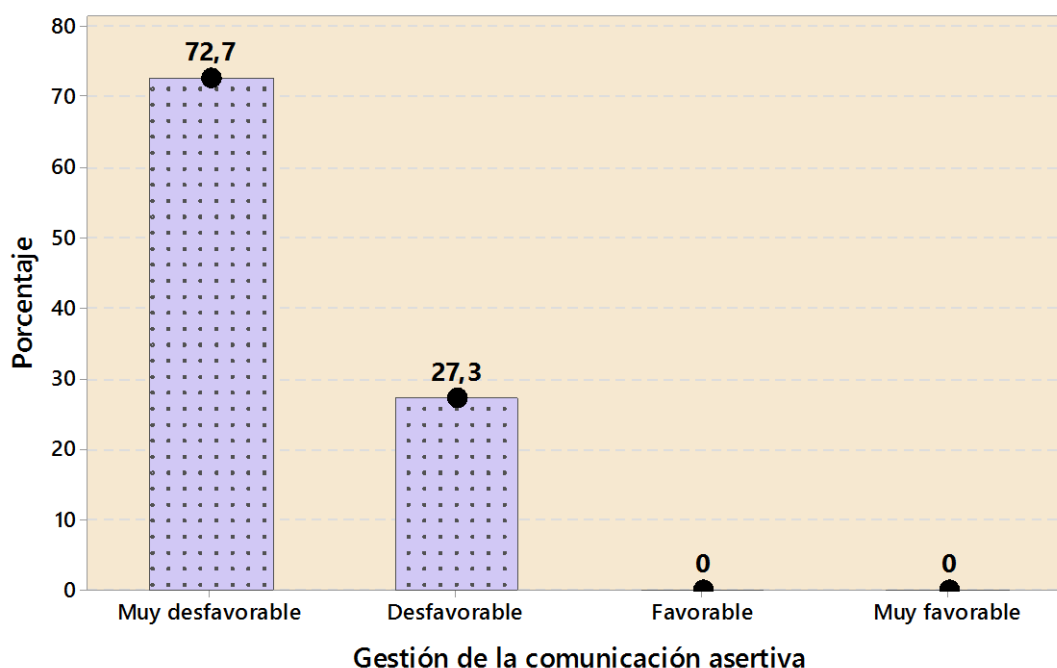
Tabla 8

Resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.

Gestión de la comunicación asertiva	f	%
Muy desfavorable	8	72,7
Desfavorable	3	27,3
Favorable	-	-
Muy favorable	-	-
Total	11	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Gráfico 10. Diagrama de resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.



Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

La tabla 1 muestra el resultado de la gestión de la comunicación asertiva se habilidades sociales en el pre test, podemos observar que el 72,7% (8) de los docentes tienen una gestión de la comunicación asertiva muy desfavorable, el 27,3% (3) tienen una gestión de la comunicación asertiva desfavorable.

Tabla 9

Resultados de la gestión de la comunicación asertiva según dimensiones en el pre test.

Dimensiones de la gestión de la comunicación asertiva	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	[1] Diálogo	7	63,6	4	36,4	-	-	-	-	11
[2] Escucha activa	6	54,5	5	45,5	-	-	-	-	11	100,0
[3] Asertividad	8	72,7	3	27,3	-	-	-	-	11	100,0
[4] Mediación	7	63,6	4	36,4	-	-	-	-	11	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

[1] Diálogo: El 63,6% (7) considera que la gestión de la comunicación asertiva es muy desfavorable, el 36,4% (4) considera que la gestión de la comunicación asertiva es desfavorable.

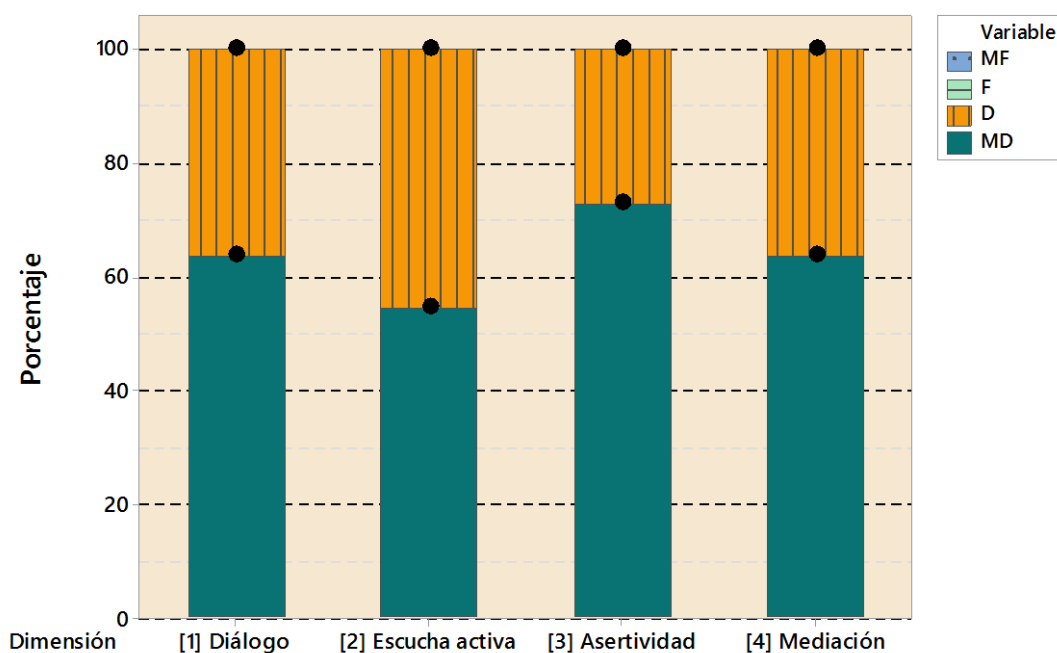
[2] Escucha activa: El 54,5% (6) considera que es muy desfavorable, el 45,5% (5) considera que es favorable.

[3] Asertividad: El 72,7% (8) considera que es muy desfavorable, el 27,3% (3) considera que es favorable.

[4] Mediación: El 63,6% (7) considera que es muy desfavorable, el 36,4% (4) considera que es favorable.

Gráfico 11

Diagrama de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test.



Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

3.1.2 Resultados de las habilidades sociales en el post test

Tabla 10

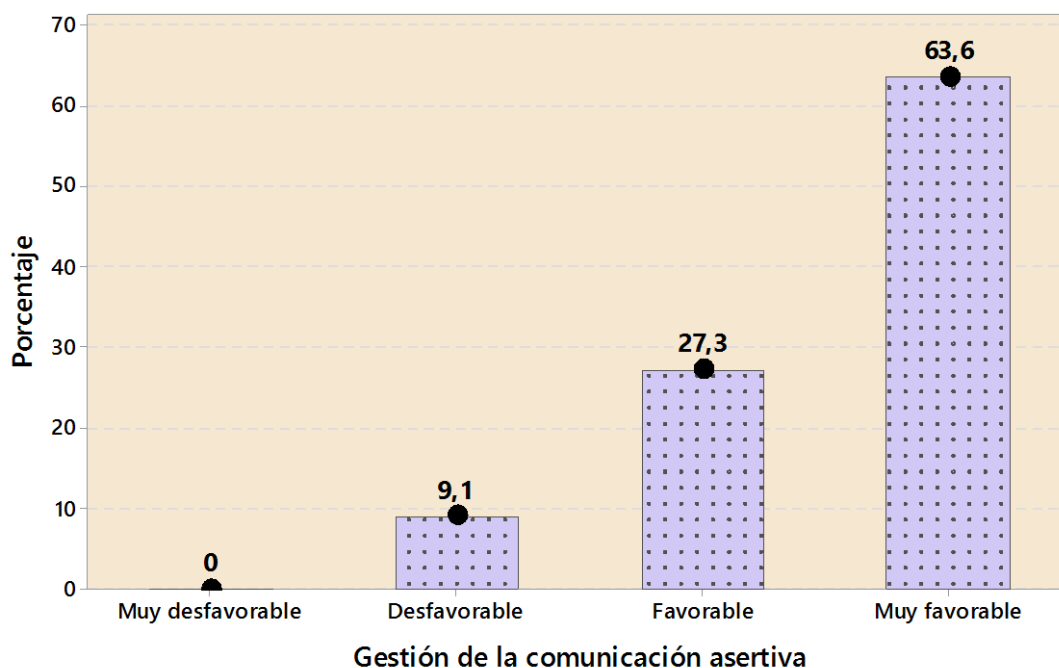
Resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el post test.

Gestión de la comunicación asertiva	f	%
Muy desfavorable	-	-
Desfavorable	1	9,1
Favorable	3	27,3
Muy favorable	7	63,6
Total	11	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 12

Diagrama de resultados de la gestión de la comunicación asertiva en el post test.



Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

La tabla 3 muestra el resultado de la gestión de la comunicación asertiva en el post test, podemos observar que el 9,1% (1) de los docentes consideran que la gestión de las habilidades asertivas es muy desfavorable, el 27,3% (3) consideran que es desfavorable y el 63,6% (7) consideran que es muy favorable.

Tabla 11

Resultados de la gestión de la comunicación asertiva según dimensiones en post test.

Dimensiones de la gestión de la comunicación asertiva	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Diálogo	0	0	1	9,1	3	27,3	7	63,6	11	100,0
[2] Escucha activa	0	0	0	0,0	5	45,5	6	54,5	11	100,0
[3] Asertividad	0	0	1	9,1	3	27,3	7	63,6	11	100,0
[4] Mediación	0	0	1	9,1	3	27,3	7	63,6	11	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

[1] Diálogo: El 9,1% (1) considera que es desfavorable, el 27,3% (3) considera que es favorable, el 63,6% (7) considera que es muy favorable.

[2] Escucha activa: El 45,5% (5) considera que es favorable y el 54,5% (6) considera que es muy favorable.

[3] Asertividad: El 9,1% (3) consideran que es desfavorable, el 27,3% (3) considera que es favorable y el 63,6% (7) considera que es muy favorable.

[4] Mediación: El 9,1% (1) consideran que es desfavorable, el 27,3% (3) considera que es favorable y el 63,6% (7) considera que es muy favorable.

Estas estadísticas nos indican que la variable independiente referido al Programa “Rimani Sumaqa” ha tenido un efecto positivo en la gestión de la comunicación asertiva en los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

3.1.2 Resultados comparativos de la gestión de la comunicación asertiva del pre y post test

La tabla siguiente muestra los resultados comparativos de la evolución de la gestión de la comunicación asertiva de los docentes de la Institución educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

Tabla 12

Resultados comparativos de la gestión de la comunicación asertiva en el pre y post test.

Categoría	Pre test		Post test		Diferencia	
	f	%	f	%	f	%
Muy desfavorable	8	72,7	-	-	-8	-72,7
Desfavorable	3	27,3	1	9,1	-2	-18,2
Favorable	-	-	3	27,3	3	27,3
Muy favorable	-	-	7	63,6	7	63,6
Total	11	100,0	11	100,0	-	-

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

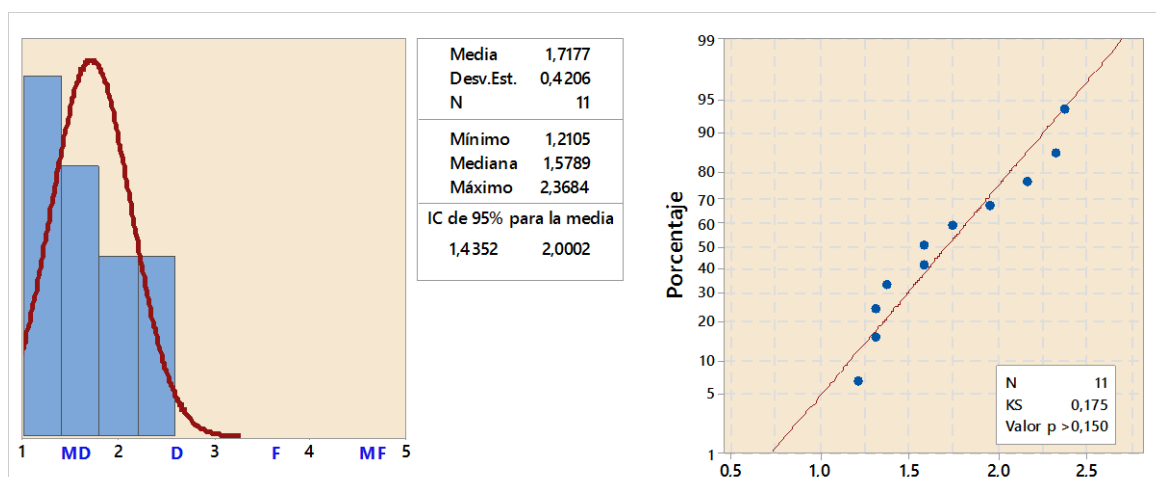
La tabla 5 muestra el resultado de la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en el desarrollo de la gestión de la comunicación asertiva en los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli. Observamos que en el nivel muy desfavorable existe una disminución del 72,7% de casos, en el nivel desfavorable existe una disminución del 18,2% de casos; sin embargo, en el nivel favorable existe un incremento del 27,3% de casos y en el nivel muy favorable existe un incremento del 63,6% de casos.

3.2 Resultados a nivel inferencial

3.2.1 Pruebas de normalidad de las mediciones

Las puntuaciones obtenidas de la variable dependiente lo estandarizamos en la escala de uno a cinco que nos propone Likert y procedemos a determinar su distribución normal, para lo cual usamos la estadística de bondad de ajuste K-S de Kolmogorov – Smirnov.

Gráfico 13. Estadísticas descriptivas en el pre test.



Fuente: *Software estadístico.*

En la fase del pre test la media obtenida es 1,7177 tipificada como desfavorable, además el valor de la desviación estándar es de 0,4206 que nos representa el nivel de dispersión de los datos respecto a la media; asimismo la puntuación mínima obtenida es 1,2105, la puntuación máxima obtenida es 2,3684 y la mediana es 1,5789, de la misma manera los límites del intervalo de confianza de la media poblacional al 95% [1,4352-2,0002]. El histograma de frecuencia muestra que los datos siguen distribuciones normales. Un resultado analítico para determinar la normalidad utilizando la estadística K-S de Kolmogorov Smirnov:

- **Hipótesis nula (H₀)**

La distribución de las puntuaciones de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test sigue una distribución normal.

$$X = N(0;1)$$

- **Hipótesis Alterna (H₁)**

La distribución de las puntuaciones de la gestión de la comunicación asertiva en el pre test no sigue una distribución normal.

$$X \neq (0;1)$$

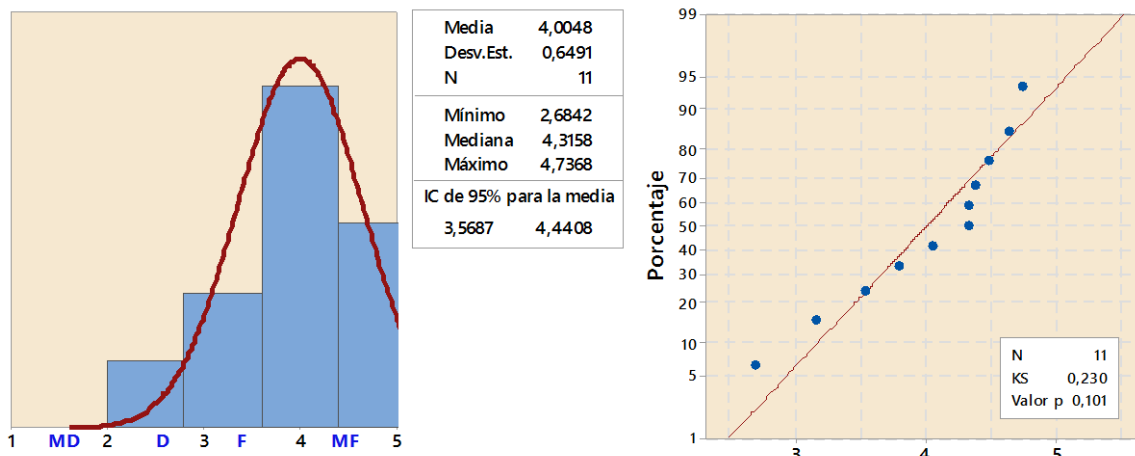
En el gráfico 5 se tienen los resultados de la estadística bondad K-S cuyo valor es:

$$D = \text{Max}|F_n(x) - F_0(x)| = 0,175$$

La misma que tienen un contraste de significancia $p >= 0,150 > 0,05$ por tanto aceptamos la hipótesis nula y concluimos que los datos tienen distribución normal.

Gráfico 14

Estadísticas descriptivas en el post test.



Fuente: *Software estadístico.*

En la fase del post test la media obtenida es 4,0048 tipificada como muy favorable, además el valor de la desviación estándar es de 0,6491 que nos representa el nivel de dispersión de los datos respecto a la media, la puntuación mínima es 2,6842, la puntuación máxima es 4,7368 y el valor de la mediana es 4,3158; asimismo se muestra los límites del intervalo de confianza de la media poblacional al 95% [3,5687-4,4408]. Procederemos a determinar la normalidad utilizando la estadística K-S de Kolmogorov Smirnov:

- **Hipótesis nula (H₀)**

La distribución de las puntuaciones de la gestión de la comunicación asertiva en el post test sigue una distribución normal.

$$X = N(0;1)$$

- **Hipótesis alterna (H₁)**

La distribución de las puntuaciones de la gestión de la comunicación asertiva en el post test no sigue una distribución normal.

$$X \neq (0;1)$$

En el gráfico 6 se tienen los resultados de la estadística bondad K-S cuyo valor es:

$$D = \text{Max}|F_n(x) - F_0(x)| = 0,230$$

La misma que tienen un contraste de significancia $p=0,101 > 0,05$ por tanto aceptamos la hipótesis nula y concluimos que los datos tienen distribución normal.

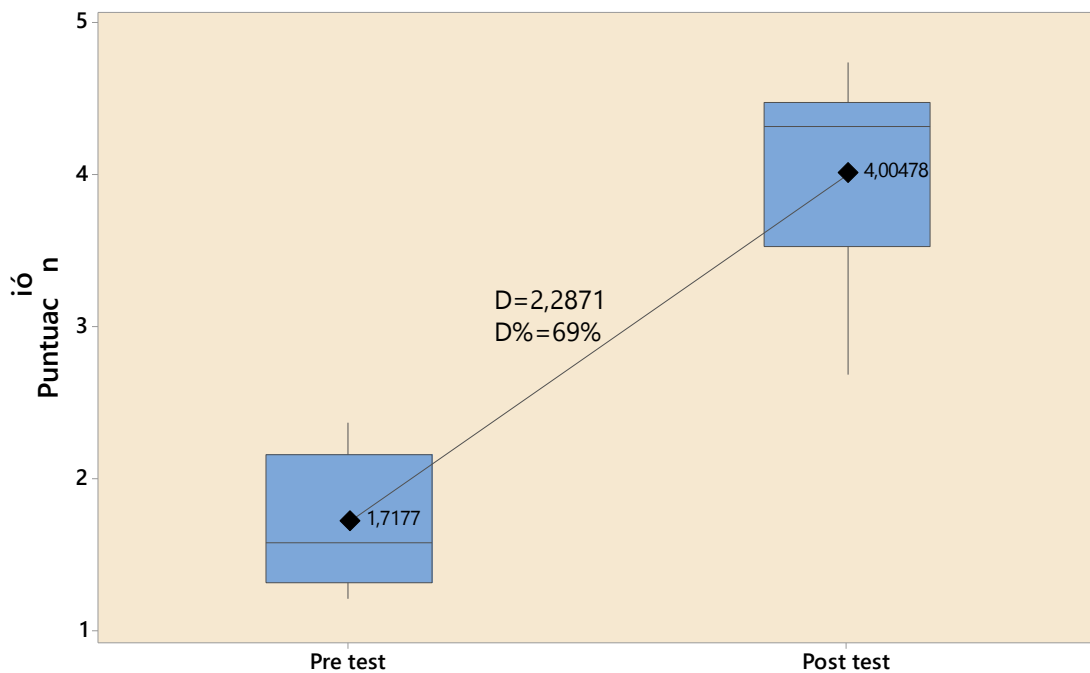
3.2.2 Determinación de la influencia de la variable independiente en la dependiente

Con las estadísticas anteriores procedemos a determinar la diferencia de las medias entre el post y pre test:

$$|D| = \mu_{post} - \mu_{pre} = 4,0048 - 1,7177 = 2,2871$$

Gráfico 15

Diagrama de cajas para determinar la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la gestión de la comunicación asertiva.



Fuente: *Software estadístico.*

La diferencia determinada es de 2,2871 que se explica como la variación media de la gestión de la comunicación asertivas de los docentes de la Institución educativa N° 36118 Ambato Yauli; la cual es fundamental de esta variabilidad es causada por la variable independiente referido al programa “Rimani Sumaqta”

compuesto por sus dimensiones estructura, planificación y evaluación que fueron aplicados en un periodo de tiempo de 5 semanas. En diagrama de caja anterior muestra esta diferencia, además notamos que no existe la presencia de casos atípicos y que las cajas no se traslapan lo cual es una evidencia de la presencia de una diferencia significativa.

Para cuantificar el nivel de incidencia tenemos en cuenta a Mallar et al. (1980), Smith et al. (1984) y Bloom (1984) quienes plantean un modelo para identificar el impacto de una variable independiente sobre una dependiente teniendo en cuenta que se tiene un espacio temporal en la cual ha actuado la variable independiente referido al programa de desarrollo personal.

En dicho modelo se asume que la media esperada de la variable resultado de los desertores del pre test y el post test es la misma (se tienen ningún desertor). Los mencionados autores plantean el siguiente modelo:

$$D_p = \frac{E(Y_{post}) - E(Y_{pre})}{1 - t}$$

Siendo:

D_p : Efecto esperado de la variable dependiente.

$E(Y_{post})$: Media en el post test.

$E(Y_{pre})$: Media en el pre test.

t : Tasa de desertores de la muestra.

Los valores de las medias poblacionales lo estimamos con las medias muestrales, de igual manera por el registro de las actividades al desarrollar el programa de desarrollo personal en la Institución Educativa; de los Once docentes, ninguno de ellos ha desertado; la influencia es:

$$D_p = \frac{E(Y_{post}) - E(Y_{pre})}{1 - t} = \frac{4,0048 - 1,7177}{1 - 0} = 2,2871$$

Para la representación porcentual del impacto, utilizamos las especificaciones del instrumento de medición, por tanto, la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la gestión de la comunicación asertiva es:

$$D_p(\%) = \left(\frac{2,2871}{5 - 1,7177} \right) \times 100\% = 69\%$$

Tabla 13

Resultados del impacto del programa “Rimani Sumaqa” en la gestión de la comunicación asertiva.

Dimensiones de las habilidades sociales	Estadísticas			
	E(Y _{pre})	E(Y _{post})	1-t	Impacto
[1] Diálogo	1,74	3,93	1	67,2%
[2] Escucha activa	1,76	4,03	1	70,1%
[3] Asertividad	1,61	4,07	1	72,6%
[4] Mediación	1,75	4,07	1	71,4%

Fuente: *base de datos.*

En esta tabla tenemos los resultados de la influencia del programa “Rimani Sumaqa” en las dimensiones de la gestión de la comunicación asertiva.

3.2.3 Verificación de la hipótesis general

Considerando que los datos tienen en ambas fases del experimento distribuciones normales, procedemos a realizar la verificación de la hipótesis principal; para lo cual seguimos el esquema propuesto por Karl Pearson.

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El programa “Rimani Sumaqa” no influye significativamente en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

$$\mu_D = 0$$

Siendo:

μ_D : Diferencia de medias del post y pre test.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

El programa “Rimani Sumaqa” influye significativamente en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

$$\mu_D > 0$$

Considerando un nivel de significancia del $\alpha=5\%$ utilizamos la estadística “t” de Student para determinar el valor calculado “Vc”:

$$t = \frac{\bar{D}\sqrt{n}}{S_D} = \frac{2,2871 \times \sqrt{11}}{0,39200} = 19$$

Siendo:

n: Tamaño de la Muestra

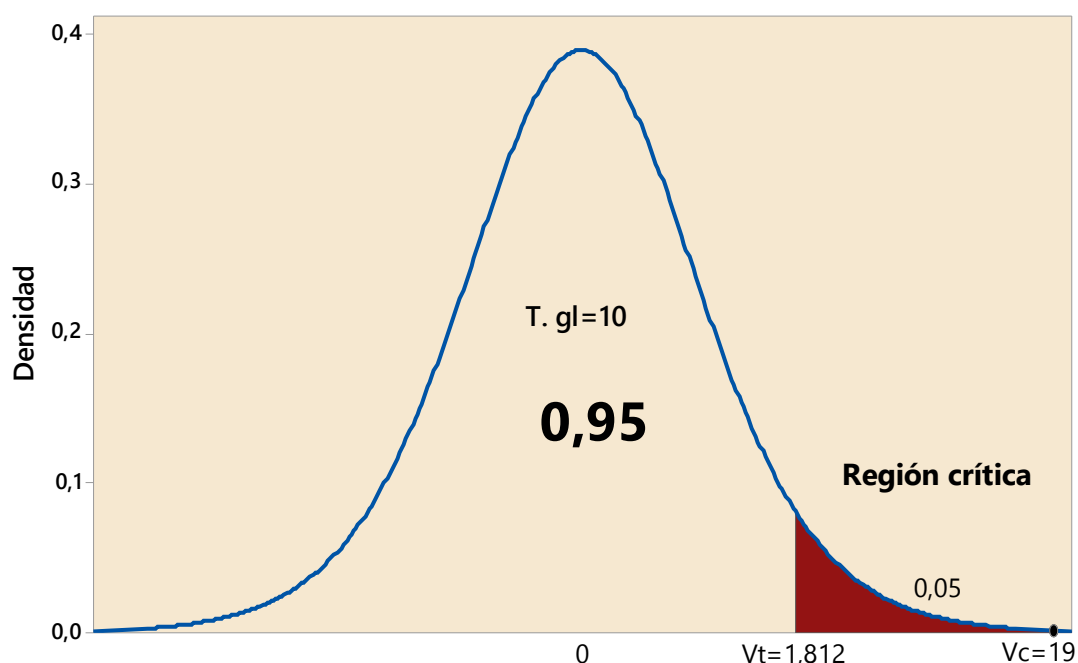
D: Diferencia del i-ésimo valor de las muestras.

S_D: Desviación Típica.

El valor crítico o tabulado lo ubicamos en la distribución “t” con 10 grados de libertad cuyo punto crítico es 1,812 (obtenido de las tablas estadísticas).

Gráfico 16

Diagrama de la distribución “t”.



Fuente: *Software estadístico.*

Considerando que el valor calculado se ubica en la región crítica y se cumple $V_c > V_t$ ($19 > 1,812$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

El programa “Rimani Sumaqa” influye significativamente en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018 con un 95% de confianza.

Asimismo, se deduce que la probabilidad asociado a la prueba de hipótesis:

$$P[t > 19] = 0,00 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 0,05 se confirma en rechazar la hipótesis nula y acepta la alterna.

3.2.4 Verificación de las hipótesis específicas

En la siguiente tabla se muestra el resumen de las estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas de investigación.

Tabla 14

Estadísticas para la verificación de las hipótesis específicas.

Dimensiones de la gestión de la comunicación asertiva	Estadísticas de la influencia con el programa "Rimani Sumaqta"					Decisión
	D	S _D	V _c	V _t	V _c >V _T	
[1] Diálogo	2,19	0,385	17	1,812	TRUE	Rechaza Ho
[2] Escucha activa	2,27	0,443	15	1,812	TRUE	Rechaza Ho
[3] Asertividad	2,45	0,557	13	1,812	TRUE	Rechaza Ho
[4] Mediación	2,32	0,525	13	1,812	TRUE	Rechaza Ho

Fuente: base de datos.

a) Prueba de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El programa "Rimani Sumaqta" no influye significativamente en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

El programa "Rimani Sumaqta" influye significativamente en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la "t" es 17 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,812 que se ubica en la región crítica con lo cual al

ser comparados resulta $17 > 1,812$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

b) Prueba de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

El programa “Rimani Sumaqta” no influye significativamente en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” es 15 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,812 que se ubica en la región crítica con lo cual al ser comparados resulta $15 > 1,812$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

c) Prueba de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

El programa “Rimani Sumaqta” no influye significativamente en la dimensión asertividad activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

El programa “Rimani Sumaqta” influye significativamente en la dimensión asertividad activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” es 13 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,812 que se ubica en la región crítica con lo cual al ser comparados resulta $13 > 1,812$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

d) Prueba de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

El programa “Rimani Sumaqa” no influye significativamente en la dimensión mediación de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

El programa “Rimani Sumaqa” influye significativamente en la dimensión mediación de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018.

Análisis

De la tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la “t” es 13 y el valor crítico o valor tabulado es de 1,812 que se ubica en la región crítica con lo cual al ser comparados resulta $13 > 1,812$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS.

Hoy en día las habilidades sociales y comunicativas llamada también la comunicación asertiva están en la actualidad en el centro de interés, como muestra la amplia difusión y profusión de obras sobre el tema tanto teóricas como de divulgación (Gismero, 2000).

Existe un estudio que millones de personas en la sociedad occidental no son felices en su vida social. Por lo tanto, si no son felices en su vida social difícilmente lograrán ser felices en su vida en general. (Fordyce, 1984). Pues la infelicidad provoca diferentes dificultades personales desde la socialización hasta una buena relación con los demás, en este caso la relación entre docentes.

El hablar de habilidades comunicativas para relacionarse con los demás, es un reto en toda investigación y depende de propuestas saludables en temas de asertividad puesto que, en las reuniones de equipo laboral, o grupos de trabajo, comisiones, entre otros, se requiere comunicación y dialogo, y si no existen hábitos adecuados salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes. (Ararteko, 2010).

Frente a esta contextualización la investigación formuló el objetivo general de la investigación está referido a determinar la influencia del *programa “Rimani Sumaqta”* en la *gestión de la comunicación asertiva*. Se ha utilizado las técnicas de la estadística paramétrica para hallar la diferencia generado del pre al post test, dicha diferencia identificada fue de $D=2,2871$ unidades, que, al ser estandarizada en el dominio de la escala de Likert está representado por 69%; por tanto, se concluye que la influencia es del 69% y la prueba de hipótesis muestra que esta diferencia es realmente significativa al nivel del $\alpha=0,05$.

Un resultado trascendental lo constituye el poder o potencia del estudio que está representado por el error estadístico de tipo II cuyos resultados se muestra en la gráfica siguiente. Efectivamente como la diferencia en las medias identificada es de $2,2871 > 1$ se tiene una certeza del 100% que esa diferencia identificada es producto de la influencia de la variable Programa “Rimani Sumaqta”.

La variable dependiente al ser categoriza en cuatro categorías por usar la escala de Likert, muestra que en el post test el 63,6% de docentes tienen la percepción que la gestión de la comunicación asertiva es muy favorable y el 27,3% consideran que es favorable. Este resultado es fundamental si se considera que al inicio del experimento ningún docente consideraba que la gestión de la comunicación asertiva era favorable o muy favorable. Por tanto, se ha dado las evidencias para el cumplimiento del objetivo general.

Tal como corrobora Castaño, Heno, & Martinez, (2016), en su investigación titulada: “Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción”, determina que (a) los docentes de la institución educativa estudiada perciben que existe una comunicación asertiva por el adecuado flujo de mensajes, lo que promueve actitudes favorables en los colaboradores de la institución y que genera un ambiente laboral armonioso que facilita las interacciones con los compañeros de trabajo; y (b) las relaciones interpersonales fortalecen el rol docente de las personas que hacen parte del colegio, en la medida en que estos aspectos incrementan continuamente la eficacia, el desempeño y el desarrollo de sus labores.

Las evidencias para el cumplimiento del primer objetivo específico, muestra que la diferencia identificada es de 2,19 unidades que al ser estandarizada nos indica que la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión diálogo de la gestión de la comunicación asertiva es del 67,2% y la prueba de hipótesis muestra que dicha influencia es realmente significativa al nivel del $\alpha=0,05$. En el post test el 27,3% de docentes consideran que el diálogo es favorable y el 63,6% consideran que es muy favorable.

En cuanto al cumplimiento del segundo objetivo específico, se ha identificado una diferencia identificada es de 2,27 unidades que al ser estandarizada nos indica que la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión escucha activa de la gestión de la comunicación asertiva es del 70,1% y la prueba de hipótesis muestra que dicha influencia es realmente significativa al

nivel del $\alpha=0,05$. En el post test el 45,5% de docentes consideran que practican una escucha activa de forma favorable y el 54,5% de forma muy favorable. Tal como Zambrano (2015) en su investigación Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales determino que, a medida que aumentan los valores de la variable Comunicación asertiva aumentan de forma positiva medios los valores de la variable Manejo de conflictos laborales en las instituciones objeto de estudio o viceversa.

Asimismo, para el cumplimiento del tercer objetivo específico, se ha identificado una diferencia identificada es de 2,45 unidades que al ser estandarizada nos indica que la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión asertividad de la gestión de la comunicación asertiva es del 72,6% y la prueba de hipótesis muestra que dicha influencia es realmente significativa al nivel del $\alpha=0,05$. En el post test el 27,3% de docentes presentan un grado de asertividad favorable y el 63,6% muy favorable. Ante este resultado Coromas, (2014), en su estudio estrategias de la asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula. Determina que lo docentes conocen y utilizan estrategias de asertividad ante situaciones de conflicto; éstas se multiplican a los estudiantes, quienes podrán mediar conflictos entre pares y en otros ámbitos, utilizándolas como base y propiciando la convivencia pacífica y transformación de conflictos.

Finalmente, para el cumplimiento del cuarto objetivo específico, se ha identificado una diferencia identificada es de 2,32 unidades que al ser estandarizada nos indica que la influencia del programa “Rimani Sumaqta” en la dimensión mediación de la gestión de la comunicación asertiva es del 71,4% y la prueba de hipótesis muestra que dicha influencia es realmente significativa al nivel del $\alpha=0,05$. En el post test el 27,3% de docentes presentan un grado de mediación favorable y el 63,6% muy favorable.

Dichos objetivos específicos son concordados por Figueroa & Navarrete, (2012), en su investigación sobre la asertividad, determinó que el comportamiento asertivo visto desde una perspectiva social, el apogeo de los movimientos

sociales actuales, ha permitido la liberación de la persona en su cotidianidad, brindándole mayor seguridad y confianza para hacer valer sus derechos y expresar sus puntos de vista. Asimismo González, (2015), en su investigación comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general, demostró que existe una correlación alta positiva, la cual implica que cuando aumentan los valores de la variable comunicación asertiva se incrementa en las relaciones interpersonales. Se recomienda a los directivos expresarse sin ansiedad, pensar antes de emitir los mensajes, evitar el lenguaje coloquial.

Por lo tanto la aplicación del programa “Rimani Sumaqta” permitió mejorar en la comunicación de los docentes, hoy en día ellos hacen el esfuerzo de aplicar todas las estrategias y técnicas para mantener un buen dialogo.

VI. CONCLUSIONES

1. El programa “*Rimar*
comunicación asertiva”
Ambato Yauli, 2018

... en la *gestión de la*
Educativa N° 36118
del 69% que resulta

significativa al nivel del 0,05. En la fase del post test el 27,3% de docentes consideran que la gestión de la comunicación asertiva es favorable y el 63,6% lo consideran muy favorable.

2. El programa “*Rimani Sumaqta*” influye de forma positiva en el diálogo como parte de la *gestión de la comunicación asertiva* de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018. La intensidad de la influencia es del 67,2% que resulta significativa al nivel del 0,05. En la fase del post test el 9,1% de docentes consideran que el diálogo es desfavorable, el 27,3% de docentes consideran que es favorable y el 63,6% lo consideran muy favorable.
3. El programa “*Rimani Sumaqta*” influye de forma positiva en la escucha activa como parte de la *gestión de la comunicación asertiva* de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018. La intensidad de la influencia es del 70,1% que resulta significativa al nivel del 0,05. En la fase del post test el 45,5% de docentes consideran que la escucha activa es favorable y el 54,5% lo consideran muy favorable.
4. El programa “*Rimani Sumaqta*” influye de forma positiva en la mediación como parte de la *gestión de la comunicación asertiva* de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli, 2018. La intensidad de la influencia es del 71,4% que resulta significativa al nivel del 0,05. En la fase del post test el 9,1% de docentes consideran que la medición es desfavorable, el 27,3% es favorable y el 63,6% lo consideran muy favorable.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Implementar en espacios extracurriculares actividades de habilidades sociales, control emocional, toda vez que existe una gran necesidad por parte de los docentes la continuidad del programa “Rimani Sumaqta”.
2. Se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Huancavelica a través de sus UGELs, implementar psicólogos para efectivizar actividades de desarrollo personal y salud mental en toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. México D.F: Wadsworth Cenage Learning.
- Aguinaga, S. (2015). *Relación entre el juego de roles y desarrollo de la asertividad en la asignatura de ventas y atención al cliente*. Universidad San Martín de Porres. Perú - Lima.
- Alvarado, K. (2010). *La aplicación de un programa en comunicación asertiva mejora las habilidades sociales en un grupo de adolescentes que presentan agresividad entre iguales*. Guatemala.
- Ararteko, H. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Barnett, W. (2010). *Comunicación Interpersonal: la construcción de mundos sociales*. Bogotá: Universidad Central.
- Belito, J. (2006). *Relación entre el nivel de asertividad y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de enfermería*. Huancavelica: UNH.
- Berlo, D. (2008). *El Proceso de Comunicación. Introducción a la teoría y a la práctica*. Buenos Aires Argentina: Editorial Ateneo.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Bolhlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
- Brunet, I., & Schilman, F. (2005). *Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas*. España : Editorial Fundamentos.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid.
- Carrillo, J. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM*. Monterey: Universidad de Monterey.
- Castanyer, O. (2014). *Asertividad*. Bilbao, España: Editorial Descléede Brouwer.
- Castanyer, O. (1997). *La asertividad expresión de una sana autoestima*. España: Desclee De Brouwer.
- Castaño, P., Heno, L., & Martínez, D. (2016). *Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de*

- percepción*. Medellín, Colombia: Universidad De San Buenaventura Medellín.
- Cavero, Y. I. (2015). *La percepción de la ética y comunicación asertiva en el personal profesional de la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Contini de González, N. (2008). *Habilidades interpersonales y éxito personal y social*. Italia: Universidad de Palermo.
- Coromac, M. (2014). *Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula*. Guatemala de Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- Coromas, M. (2014). *Estrategias de asertividad como herramientas para la transformación del conflicto en el aula* . Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. México: Thomson Editores.
- Del Carmez, E., & Camargo, G. (2013). *Comunicación Asertiva entre docentes y estudiantes en la Institución Educativa* . Bogotá.
- Española, R. A. (2012). *Diccionario de la Real Academia*. España: edición 23.
- Flores, M. (2002). Asertividad: una habilidad social necesaria en el mundo de hoy. *Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán*, 34-47.
- Fordyce, B. (1984). *Receive Honorary Degree from Wits University, his Alma Mater*. University of the Witwatersrand.
- Gabaldon, T. y. (2002). *La Comunicación*. España: Editorial La Torre.
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). *Asertividad: Un Análisis Teórico-Empírico*. Mexico.
- Gallardo, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2011). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- García, A. D. (2010). *Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social*. Universidad de Huelva.
- García, E. (1997). *Programa de enseñanza de habilidades sociales y educación en valores para la convivencia*. Grupo ALBOR-COHS.
- García, Ibarra, & Contreras. (2011). *Diagnóstico de Clima Organizacional*. México: Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.

- Garza, M. R. (2009). *Fuentes genealógicas y teorías esenciales de la comunicación interpersonal*. Razón y Palabra.
- Gismero, E. (2000). *EHS Escala de Habilidades Sociales. Manual*. Madrid: TEA.
- Gómez, F. (2014). *Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica.
- González, J. (2015). *Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media genera Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela*. Veneuela.
- Gonzales, K., & Huamán, S. (2016). *Influencia del programa "Habilidades Socioemocionales" para mejorar el clima laboral en los docentes de la institución educativa N° 30175 huamanmarca – Chilca*. Huancayo: UPLA.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación. Tercera Edición*. México: Editorial Mc-GrawHill.
- Huaman, S., & Gonzalez, K. (2016). *Influencia del programa "habilidades socioemocionales" para mejorar el clima laboral en los docentes de la I.E. 30175 Huamanmarca*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Hurtado. (2001). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Editorial Trillas.
- Kelly, J. (2002). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: D.D.B.
- Kelly, J. A. (1992). *Entrenamiento en habilidades sociales*. Bilbao: DDB.
- L'euyer, R. (1975). *La genése du concept de soi: théorie et recherches. Les transformations des perceptions de soi chez les enfants ages de trois, cinq et huit ans*. Sherbrooke: Editions Naaman.
- López, O. (2011). *Los lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Mendez, I., & Ryszard, M. (2015). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportacion del enfoque centrado en la persona*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Molocho, L. (2009). *Relación entre las habilidades sociales, estilos de aprendizaje, personalidad y rendimiento académico en estudiantes de psicología de una universidad de Lima*. Lims: Universidad de Lima.
- Monjas, I. (2004). *Ni sumisas ni dominantes, los estilos de relación interpersonal*. Proyecto de investigación de la Convocatoria de.
- Monjas, I. (1998). *Las habilidades sociales en el currículo*. Convocatoria de Ayudas a la Investigación Educativa para 1995 del Centro de Investigación y Documentación. CIDE.
- Ovejero, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.

- Remor, B. E., & Amorrós, G. M. (2013). *Empatía*. Bogotá, Colombia: Editor Delta.
- Ríos, M. A., López, S. A., & López, M. C. (2015). *Ética y calidad laboral, impacto en el desempeño empresarial un estudio empírico*. Universidad de Guanajuato México.
- Rivera, M. (2016). *Comunicación asertiva en la construcción del pensamiento crítico experiencia con estudiantes de grado sexto en san antonio norte*. Universidad Autónoma De Manizales.
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Halls.
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia: Acde.
- Rodríguez, R. L. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización Estatal Chilena*. Chile.
- Sánchez, D. (2011). *Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Lima – Perú: instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.
- Tintaya, L. (2017). *Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del altiplano*. Puno.
- Trianes, M., Muñoz, A., & Jiménez, M. (1996). *competencia Social: Su educación y tratamiento*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Nuevo León.
- Zupiría, X. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades, universidad del país vasco*. España: Biblboa.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Influencia del Programa "Rimani Sumaqa" en la gestión de la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018.
Autor: Br. Ángela Gabriela Gutiérrez Cruz

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Problema General: ¿Cómo influye el programa "Rimani Sumaqa" en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?</p> <p>PE1: ¿Cómo influye el programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>OEL: Determinar la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>OE2: Determinar la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>OE3: Determinar la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p>	<p>Hipótesis General: El programa "Rimani Sumaqa" influye significativamente en la gestión en la comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>HE1: El programa "Rimani Sumaqa" influye significativamente en la dimensión diálogo de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>HE2: El programa "Rimani Sumaqa" influye significativamente en la dimensión escucha activa de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p> <p>HE3: El programa "Rimani Sumaqa" influye significativamente en la dimensión asertividad de los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018</p>	<p>Variable X: Programa "Rimani Sumaqa" (Huarman & Gonzalez, 2016)</p>	<p>Dimensión estructura</p> <p>Dimensión planificación</p> <p>Dimensión evaluación</p>	<p>Tiene una estructura sustentada y sistemática</p> <p>Sigue los procedimientos científicos</p> <p>Presenta los objetivos claros</p> <p>Sigue una secuencia de actividades</p> <p>Evalúa con claridad</p> <p>Presenta objetivos que respondes a la ejecución de las actividades</p>	<p>1,2,3</p> <p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p> <p>11,12</p>	<p>Escala Ordinal</p>

PE4: ¿Cómo influye el programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión mediación de los docentes de la institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018?	Determinar la influencia del programa "Rimani Sumaqa" en la dimensión mediación de los docentes de la institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018	El programa "Rimani Sumaqa" influye significativamente en la dimensión mediación de los docentes de la institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018				
---	--	---	--	--	--	--

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
				Dimensión diálogo	Maneja una adecuada tomo de voz Realiza la comunicación en doble vía Emite respuestas oportunas	1,2,3 4,5,6 7,8	Escala Ordinal
			Variable Y: Gestión en la comunicación asertiva (Coromac, 2014)	Dimensión escucha activa	Mantiene una adecuada postura y contacto visual Identifica las necesidades e intereses de los demás	9,10 11	
				Dimensión asertividad	Reconoce sentimientos Respeto los sentimientos Juicio crítico	12 13,14 15	
				Dimensión mediación	Maneja la privacidad y exposición de versiones Realiza la solución de problemas conjunta	16 17	

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El tipo de investigación ES EXPERIMENTAL porque el uso del término es bastante coloquial; así, hablamos de "experimentar" cuando mezclamos sustancias químicas y vemos la reacción provocada, o cuando nos cambiamos de peinado y observamos el efecto que suscita en nuestras amistades dicha transformación. Es decir esta vez manipularemos la variable riesgos de salud mental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994)</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El diseño que corresponde al presente estudio es PRE EXPERIMENTAL, porque estos diseños utilizan solo un grupo experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994).</p> <p>Diseño:</p> <p style="text-align: center;">G: E: O₁ X O₂</p> <p>Donde:</p> <p>G: E: Grupo experimental O₁: pre test O₂: post test X: Representa la manipulación de la variable independiente.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Para el análisis de datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables. El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-23, para luego determinar el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión. La contrastación de hipótesis se realizará mediante la Prueba T de Student y Prueba de Bondad de ajuste de Chi cuadrado.</p>	<p>CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Para el análisis se evaluará el nivel de Gestión de la comunicación asertiva en los docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli Huancavelica, cuyas edades fluctúan entre 28 y 50 años contratados y nombrados, quienes recibirán la aplicación de una encuesta a una muestra poblacional de 11 trabajadores entre hombres y mujeres, los cuales están laborando con frecuencia.</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> La población estará conformada por 15 docentes La muestra será un muestreo censal, ya que se considerará la misma cantidad de la población 	<p>Técnicas:</p> <p>La técnica utilizada fue una Encuesta para medir la efectividad del programa y la gestión de la comunicación asertiva</p> <p>INSTRUMENTO 1: Cuestionario para medir la efectividad del programa fue de (Huaman & Gonzalez, 2016) La estructura de dicho programa fue copiado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las dimensiones consideradas son: <ul style="list-style-type: none"> Estructura Planificación Evaluación <p>Dichos instrumentos son validados a juicio de expertos</p> <p>INSTRUMENTO 2: Cuestionario para medir la gestión de la comunicación asertiva. El modelo copiado fue de (Coromac, 2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> Dialogo Escucha activa Asertividad Mediación <p>Dichos instrumentos son validados a juicio de expertos</p>

**ANEXO 02
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 1**

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQTÄ" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAULI - 2018

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALIDACIÓN					ESCALA DE MEDICIÓN	
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		PUNTAJE
Variable X: Programa "Rimani Sumaqtä" (Human & Gonzalez, 2016)	Desde un enfoque más centrado en la orientación, para Rodríguez (1999) citado por (Human & Gonzalez, 2016), un programa es un instrumento rector de principios que orientan la concepción del hombre que queremos formar. Desde el punto de vista de la orientación, los programas son acciones sistémicas, cuidadosamente planificadas orientadas a unas metas como respuesta a las necesidades.	Para medir la efectividad del programa se elaborará un cuestionario que permita a los docentes evaluar marcando un SI (en caso el programa es efectivo) y un NO (cuando no es efectivo) a través de la escala dicotómica.	ESTRUCTURA	Tiene una estructura sustentada y sistemática	P1. El programa está diseñado con claridad y precisión							Escala nominal
				Presenta los objetivos claros	P2. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar							
				Presenta los objetivos claros	P3. El programa sigue una secuencia metodológica abierta							
				Presenta los objetivos claros	P4. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor							
				Presenta los objetivos claros	P5. Los procedimientos son claros y precisos							
				Presenta los objetivos claros	P6. Los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades							
				Presenta los objetivos claros	P7. Presenta actividades que responde a la necesidad							
				Presenta los objetivos claros	P8. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada							
				Presenta los objetivos claros	P9. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo							
				Presenta los objetivos claros	P10. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos							
				Presenta los objetivos claros	P11. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados							
Presenta los objetivos claros	P12. Las actividades se relacionan con los objetivos planteados											

ANEXO 03
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 2

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMAKI SUMACTA" DE LA GESTIÓN EN LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAULI - 2018

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					ESCALA DE MEDICIÓN				
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)					
Variable Y: Gestión en la comunicación asertiva (Coromac, 2014)	"...capacidad de ejercer y/o defender sus derechos personales, como por ejemplo, decir "no", expresar desacuerdo, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo." (Coromac, 2014)	Para medir la efectividad del programa se elaborará un cuestionario que permita a los docentes evaluar marcando un SI (en caso el programa es efectivo) y un NO (cuando no es efectivo) a través de la escala dicotómica.	DIALOGO	Maneja un adecuado tono de voz	P1. Considera que la modulación de voz es necesario dentro del proceso enseñanza aprendizaje. P2. Cree que su tono de voz es adecuado para hablar con los estudiantes y sus colegas. P3. Piensa que no es tan necesario modular la voz, sino de manejar materiales concretos y una buen didáctica. P4. Mantiene comunicación con todos los estudiantes cuando se presenta un conflicto. P5. Habla con los estudiantes agresores y agredidos al mismo tiempo. P6. Abre espacios de dialogo con sus estudiantes de cualquier situación antes de juzgarlos o criticarlos. P7. Responde de manera adecuada y oportuna ante quejas u opiniones de sus estudiantes. P8. Emite comentarios constructivos hacia sus estudiantes. P9. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses. P10. Cuando habla con los estudiantes mantiene contacto visual y una postura adecuada.							Escala Ordinal			
						ESCUCHA ACTIVA	Realiza la comunicación en doble vía Emite respuestas oportunas Mantiene una adecuada postura y contacto visual Identifica las necesidades e intereses de los demás Reconoce sentimientos								
								ASERTIVIDAD	Respeto los sentimientos Juicio crítico						

CUESTIONARIO SOBRE LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA

Sr. Trabajador.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la efectividad del Programa "Rimani Sumaqta", las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Nº del Encuestado: _____ Fecha: _____ Sexo: _____

Condición Laboral: _____ Especialidad: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (N)	Casi Nunca	A Veces (AV)	Casi Siempre	Siempre (S)
D1: ESTRUCTURA					
P1. El programa está diseñado con claridad y precisión	1	2	3	4	5
P2. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar	1	2	3	4	5
P3. El programa sigue una secuencia metodológica abierta	1	2	3	4	5
P4. El programa sigue una estructura sustentado científicamente por un autor	1	2	3	4	5
P5. Los procedimientos son claros y precisos	1	2	3	4	5
D2: PLANIFICACION					
P6. Los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades	1	2	3	4	5
P7. Presenta actividades que responde a la necesidad	1	2	3	4	5
P8. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada	1	2	3	4	5
P9. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo	1	2	3	4	5
D3: EVALUACION					
P10. La evaluación de las actividades presenta un Instrumento basado en los objetivos	1	2	3	4	5
P11. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados	1	2	3	4	5
P12. Las actividades se relacionan con los objetivos planteados	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DE LA COMUNICACION ASERTIVA

Sr. Trabajador.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la efectividad del Programa "Rimani Sumaqta", las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Nº del Encuestado: _____ Fecha: _____ Sexo: _____

Condición Laboral: _____ Especialidad: _____

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
D1: DIALOGO					
P1. Considera que la modulación de voz es necesario dentro del proceso enseñanza aprendizaje.					
P2. Cree que su tono de voz es adecuado para hablar con los estudiantes y sus colegas.					
P3. Piensa que no es tan necesario modular la voz, sino de manejar materiales concretos y una buen didáctica.					
P4. Mantiene comunicación con todos los estudiantes cuando se presenta un conflicto.					
P5. Habla con los estudiantes agresores y agredidos al mismo tiempo.					
P6. Abre espacios de dialogo con sus estudiantes de cualquier situación antes de juzgarlos o criticarlos.					
P7. Responde de manera adecuada y oportuna ante quejas u opiniones de sus estudiantes.					
P8. Emite comentarios constructivos hacia sus estudiantes.					
D2: ESCUCHA ACTIVA					
P9. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses.					
P10. Cuando habla con los estudiantes mantiene contacto visual y una postura adecuada.					
P11. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses.					
D3: ASERTIVIDAD					
P12. Reconoce los sentimientos de los estudiantes cuando conversa de cualquier tema.					
P13. Ud. Se considera respetuoso (a) ante los sentimientos que expresan los estudiantes ante cualquier situación y/o conflicto.					
P14. Identifica sentimientos y se comprende su situación					
P15. Desarrolla el juicio critico en los estudiantes al juzgar un conflicto y sus soluciones.					
D4: MEDIACION					
P16. Para llamar l atención siempre prefiere conversar a solas y guardar cualquier confidencialidad					
P17. Busca soluciones conjuntamente con los estudiantes cuando hay una situación que lo amerita.					
P18. Busca diversas alternativas con los estudiantes en un conflicto					
P19. Construye acuerdos de convivencia con los estudiantes.					

Muchas gracias por su colaboración

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la efectividad del Programa "Rimani Sumaqta"

OBJETIVO: Conocer la efectividad de la aplicación del Programa "Rimani Sumaqta"

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN MUNARRIZ, Silvia


GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Mg. Silvia Huaman Munarriz
ESP. INVESTIGACION

Firma del Evaluador

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión en la comunicación asertiva **OBJETIVO:** Conocer el nivel de gestión en la comunicación asertiva

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN MUNARRIZ, Silvia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO

Firma del Evaluador

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQTA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 361.18 AMBATO YAUJI - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE CALIFICACIÓN															
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA											
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
ESTRUCTURA		Tiene una estructura sustentada y sistemática Sigue los procedimientos científicos	1. El programa está diseñado con claridad y precisión 2. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar 3. El programa sigue una secuencia metodológica abierta 4. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor 5. Los procedimientos son claros y precisos	X					X					X										
				X					X					X				X						
				X					X					X				X						
				X					X					X				X						
				X					X					X				X						
PLANIFICACION		Presenta los objetivos claros Sigue una secuencia de actividades	6. Los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades 7. Presenta actividades que responde a la necesidad 8. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada	X					X					X										
				X					X					X			X							
EVALUACION		Evalúa con claridad Presenta objetivos que responden a la ejecución de las actividades	9. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo 10. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos 11. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados 12. Las actividades se relacionan con los objetivos planteados	X					X					X										
				X					X					X			X							
				X					X					X			X							

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 2

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQT'A" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAUJI - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALIDACION				CRITERIOS DE CALIFICACION				OBSERVACIONES							
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
Variable Y: Gestión en la comunicación asertiva	DIALOGO	Maneja un adecuado tono de voz	P1. Considera que la modulación de voz es necesario dentro del proceso enseñanza aprendizaje. P2. Cree que su tono de voz es adecuado para hablar con los estudiantes y sus colegas. P3. Pienso que no es tan necesario modular la voz, sino de manejar materiales concretos y una buen didáctica. P4. Mantiene comunicación con todos los estudiantes cuando se presenta un conflicto. P5. Habla con los estudiantes agresores y agredidos al mismo tiempo. P6. Abre espacios de dialogo con sus estudiantes de cualquier situación antes de juzgarlos o criticarlos. P7. Responde de manera adecuada y oportuna ante quejas u opiniones de sus estudiantes. P8. Emite comentarios constructivos hacia sus estudiantes. P9. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses. P10. Cuando habla con los estudiantes mantiene contacto visual y una postura adecuada. P11. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses. P12. Reconoce los sentimientos de los estudiantes cuando conversa de cualquier tema.	X				X				X							
				X				X				X				X			
				X				X				X				X			
				X				X				X				X			
	ESCUCHA ACTIVA	Mantiene una adecuada postura y contacto visual	Identifica las necesidades e intereses de los demás	P12. Reconoce los sentimientos de los estudiantes cuando conversa de cualquier tema.	X				X				X						
					X				X				X				X		
					X				X				X				X		
					X				X				X				X		

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión en la comunicación asertiva **OBJETIVO:** Conocer el nivel de gestión en la comunicación asertiva

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SIXTO TIMOTEO SAAVEDRA FLORES

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


SAAVEDRA
Firma del Evaluador
Mig. Sixto T. SAAVEDRA FLORES
DIRECTOR GENERAL

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQTA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YALUJ - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					CRITERIOS DE CALIFICACIÓN										
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCION DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ESTRUCTURA	Tiene una estructura sustentada y sistemática	71. El programa está diseñado con claridad y precisión	72. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar						X					X					
			73. El programa sigue una secuencia metodológica abierta						X						X				
			74. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor						X							X			
			75. Los procedimientos son claros y precisos						X							X			
			76. Los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades						X							X			
PLANIFICACION	Presenta los objetivos claros	77. Presenta actividades que responde a la necesidad	78. Presenta actividades que responde a la necesidad						X					X					
			79. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada						X						X				
			80. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo						X						X				
EVALUADO	Evalúa con claridad	81. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos	82. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos						X					X					
			83. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados						X						X				
			84. Las actividades se relacionan con los objetivos planteados						X						X				

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 2

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQTJA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAULI - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALIDACION				CRITERIOS DE CALIFICACION				OBSERVACIONES					
				Marca (M)	Casi Nunca (CN)	A Vez (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACION ENTRE LA VISIBILIDAD DE LA INTERVENCIÓN		RELACION ENTRE LA INTERVENCIÓN INDICADA Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Variable Y: Gestión en la comunicación asertiva	DIALOGO	Maneja un adecuado tono de voz	P1. Considera que la modulación de voz es necesario dentro del proceso enseñanza aprendizaje. P2. Cree que su tono de voz es adecuado para hablar con los estudiantes y sus colegas. P3. Piensa que no es tan necesario modular la voz, sino de manejar materiales concretos y una buen didáctica.	X				X				X					
				X				X				X					
				X				X				X					
	DIALOGO	Realiza la comunicación en doble vía	P4. Mantiene comunicación con todos los estudiantes cuando se presenta un conflicto. P5. Habla con los estudiantes agresores y agredidos al mismo tiempo. P6. Abre espacios de dialogo con sus estudiantes de cualquier situación antes de juzgarlos o criticarlos.	X				X				X					
				X				X				X					
				X				X				X					
	ESCUCHA ACTIVA	Emitte respuestas oportunas	P7. Responde de manera adecuada y oportuna ante quejas u opiniones de sus estudiantes. P8. Emite comentarios constructivos hacia sus estudiantes. P9. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses.	X				X				X					
				X				X				X					
				X				X				X					
	ESCUCHA ACTIVA	Mantiene una adecuada postura y contacto visual	P10. Cuando habla con los estudiantes mantiene contacto visual y una postura adecuada. P11. Al escuchar los conflictos de los estudiantes identifica sus necesidades e intereses.	X				X				X					
				X				X				X					
				X				X				X					
ESCUCHA ACTIVA	Identifica las necesidades e intereses de los demás	P12. Reconoce los sentimientos de los estudiantes cuando conversa de cualquier tema.	X				X				X						
			X				X				X						
			X				X				X						

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión en la comunicación asertiva **OBJETIVO:** Conocer el nivel de gestión en la comunicación asertiva

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 36118 Ambato Yauli - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ayala Garcia Diana

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN Gestión Pública en los Servicios de la Salud

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


A. Firma del Evaluador
Procuraduría General del Municipio
Esp. Est. Temporaria y del Municipio
C.R. 1995

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIBAAANI SUMAQJA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO VALUJ - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN						CRITERIOS DE CALIFICACIÓN										
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM Y LA RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRUCTURA	Tiene una estructura sustentada y sistemática	1. El programa está diseñado con claridad y precisión						X												
									X											
									X											
PLANIFICACION	Presenta los objetivos claros y sigue una secuencia de actividades	2. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar						X												
									X											
									X											
EVALUACION	Evalúa con claridad los objetivos que responden a la ejecución de las actividades	3. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor						X												
									X											
									X											
		4. Los procedimientos son claros y precisos						X												
									X											
									X											
		5. Los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades						X												
									X											
									X											
		6. Presenta actividades que responde a la necesidad						X												
									X											
									X											
		7. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada						X												
									X											
									X											
		8. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo						X												
									X											
									X											
		9. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos						X												
									X											
									X											
		10. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados						X												
									X											
									X											
		11. Las actividades se relacionan con los objetivos planteados						X												
									X											
									X											

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 2

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMACTA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36518 AMBATO YAUU - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALIDACION				CRITERIOS DE CALIFICACION						
				Marca (M)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Y: Gestión en la comunicación asertiva	DIALOGO	Maneja un adecuado tono de voz	P1. Considera que la modulación de voz es necesario dentro del proceso enseñanza aprendizaje. P2. Cree que su tono de voz es adecuado para hablar con los estudiantes y sus colegas. P3. Piensa que no es tan necesario modular la voz, sino de manejar materiales concretos y una buen didáctica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Realiza la comunicación en doble vía	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Emitte respuestas oportunas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ESCUCHA ACTIVA	Mantiene una adecuada postura y contacto visual	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Identifica las necesidades e intereses de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A5		Reconoce sentimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Reconoce sentimientos de los estudiantes cuando conversa de cualquier tema.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACION A JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1

Título: INFLUENCIA DEL PROGRAMA "TIMANI SUMAGTA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAULI - 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN				CRITERIOS DE CALIFICACION						
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA DIMENSION		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Variable X: Programa "Timani Sumagta"	ESTRUCTURA	Tiene una estructura sustentada y sistemática	F1. El programa está diseñado con claridad y precisión	X				X				X		
			F2. Presenta un diseño sistemático y exacto para lo que se pretende mejorar	X				X				X		
			F3. El programa sigue una secuencia metodológica abarata	X				X				X		
	PLANIFICACION	Presenta los objetivos claros. Sigue una secuencia de actividades	F4. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor	F4. El programa sigue una estructura sustentada científicamente por un autor	X				X				X	
				F5. Los procedimientos son claros y prácticos	X				X				X	
				F6. Presenta los objetivos del programa son directos y están relacionados con las actividades	X				X				X	
				F7. Presenta actividades que responde a la necesidad	X				X				X	
	EVALUACION	Evalúa con claridad. Presenta objetivos que responden a la ejecución de las actividades	F8. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada	F8. Las actividades del programa sigue una secuencia estructurada	X				X				X	
				F9. Las actividades presentan tiempo, materiales y secuencia de desarrollo	X				X				X	
				F9. La evaluación de las actividades presenta un instrumento basado en los objetivos	X				X				X	
				F10. Los objetivos cumplen la secuencia de la evaluación de resultados	X				X				X	
		F11. Las actividades se relacionan con los objetivos planeados	F11. Las actividades se relacionan con los objetivos planeados	X				X			X			

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

**EI DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N° 36118 DE AMBATO
DISTRITO DE YAULI, PROVINCIA Y REGION HUANCAMELICA, DEJA:**

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A los estudiantes de la maestría Lic. CRIS KELY HUETENDIA ALMEYDA y Lic. LUIS ALDO ARROYO OLANO, por haber culminado satisfactoriamente la ejecución del proyecto de investigación titulado "INFLUENCIA DEL PROGRAMA "RIMANI SUMAQTA" EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 36118 AMBATO YAULI - 2018"

Se expide la constancia, a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Ambato, 02 de junio de 2018


UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL
HUANCAMELICA
1973015
DIRECTOR
[Firma manuscrita]
DIRECTOR

PROGRAMA

“RIMANI SUMAQTA”

“Me comunico con amor”

PRESENTACIÓN

Este Programa “RIMANI SUMAQTA”, de manera sencilla y precisa, busca contribuir una buena comunicación entre los docentes. A través de la propuesta se trabajará: (a) poseer habilidades sociales que le permitan integrarse entre compañeros; (b) poseer confianza en sí mismo, para lo cual debe ser educado destacando sus éxitos, sacando experiencias positivas de los fracasos, no humillarlos ni crearles sentimientos de inseguridad; (c) tener buena autoestima, autoimagen y suficiencia. Es toda actividad que se realizará para mejorar la salud mental en los docentes.

Dejo a vuestra disposición el Programa “RIMANI SUMAQTA” a fin de que contribuya en la mejora de la comunicación de los docentes.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA "SALVA"

El programa ha tomado en cuenta la secuencia metodológica de Carrió (1991) citado por (Huaman & Gonzalez, 2016):

- a) Presentación: sección para presentar el contenido en general del programa.
- b) Objetivos: Lo que se espera con el programa.
- c) Sub programas: aspectos fundamentales que suman en el programa
- d) Contenidos de actividades: sección para establecer los objetivos de acuerdo al tema.
- e) Secuencia metodológica: son las estrategias constantes que toma en cuenta el desarrollo del programa.
- f) Desarrollo de Sesiones estratégicas: consiste en cumplir tres procesos (orientaciones, desarrollo de la sesión y cierre de la sesión)
- g) Evaluación: se realiza una evaluación para ver la efectividad del programa.

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir en una adecuada comunicación y dialogo entre los docentes.

2. DESCRIPCION DE LOS SUBPROGRAMAS

SUBPROGRAMAS	CONTENIDO DE ACTIVIDADES	OBJETIVOS
HABILIDADES SOCIALES:	Te conozco por la voz/ te conozco por la letra	Favorecer el inicio de nuevas relaciones. Desarrollar el conocimiento mutuo.
	Mi grupo de clase	Mejorar las capacidades de comunicación interpersonal. Desarrollar habilidades para expresar sentimientos sobre otros.
	El libro de "yo soy maravilloso"	Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones propias.
	El dibujo de mi vida	Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Talleres de control emocional	Detectar los propios impulsos Reconocer los sentimientos que generan Aprender a pensar antes de actuar Reflexionar sobre las consecuencias de la impulsividad Adquirir destreza para la

		<p>resolución de problemas, explicándole la técnica paso a paso y mediante la aplicación de casos prácticos.</p>
--	--	--

3. SECUENCIA METODOLÓGICA

- a) Se seguirá la siguiente secuencia:
- b) Se ofrece la Bienvenida
- c) Orientaciones de las sesiones
- d) Desarrollo de la sesión
- e) Cierre de la sesión
- f) Cada sub programa durará de entre 20 a 40 minutos aproximadamente, 4 veces al mes.
- g) El grupo de estudiantes se reunirán en un ambiente amplio brindado por la Institución.
- h) Al terminar cada sub programa, se sugiere deberán para practicar lo que han aprendido.
- i) Es importante que participen en el desarrollo de todos los programas.

4. DESARROLLO DE SESIONES ESTRATEGICAS

SUB PROGRAMA: HABILIDADES SOCIALES

1. DESCRIPCIÓN

A lo largo de este taller se pretende que los docentes adquieran unas buenas habilidades sociales que podemos dividir en:

- **básicas:** escuchar, iniciar una conversación, mantener una conversación, formular una pregunta, dar las gracias, presentarse, presentar a otras personas, hacer un cumplido, etc.
- **avanzadas:** pedir ayuda, participación activa, disculparse, convencer a los demás, defender sus derechos, conocer los propios sentimientos, expresar los sentimientos, expresar afecto, resolver el miedo, enfrentarse con el enfado del otro, etc.

2. PRESENTACIÓN DE CONTENIDOS

SUBPROGRAMAS	CONTENIDO DE ACTIVIDADES	OBJETIVOS
HABILIDADES SOCIALES:	Te conozco por la voz/ te conozco por la letra	Favorecer el inicio de nuevas relaciones. Desarrollar el conocimiento mutuo.
	Mi grupo de clase	Mejorar las capacidades de comunicación interpersonal. Desarrollar habilidades para expresar sentimientos sobre otros.
	El libro de "yo soy maravilloso"	Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones propias.
	El dibujo de mi vida	Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones.

TE CONOZCO POR LA VOZ/ TE CONOZCO POR LA LETRA

OBJETIVOS:

Favorecer el inicio de nuevas relaciones.

Desarrollar el conocimiento mutuo.

DURACION

De 30 minutos.

DESCRIPCION SECUENCIA ESTRATEGICA

Toda la clase con los ojos cerrados, el alumno que sea tocado por el profesor dirá: “¿sabéis mi nombre?”. Los demás compañeros tienen que identificarle por la voz. Se puede realizar el mismo juego pero identificando otros elementos: la letra, el pie, el dibujo, la mano, la risa...

MI GRUPO DE CLASE

OBJETIVOS:

Mejorar las capacidades de comunicación interpersonal.

Desarrollar habilidades para expresar sentimientos sobre otros.

DURACION

De 30 a 40 minutos.

DESCRIPCION SECUENCIA ESTRATEGICA

Todos los estudiantes realizarán un dibujo donde estén todos los compañeros. Se acompañará el dibujo con una frase representativa del grupo.

EL LIBRO DE “YO SOY MARAVILLOSO”

OBJETIVOS:

Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones propias.

DURACION

De 30 a 40 minutos.

DESCRIPCION SECUENCIA ESTRATEGICA

El libro consiste en varias hojas dirigidas a la autoafirmación de la propia persona: mi cumpleaños, el día más feliz de mi vida, fui valiente cuando..., me gusto porque...

EL DIBUJO DE MI VIDA

OBJETIVOS:

Desarrollar habilidades para expresar los sentimientos, deseos, autoafirmaciones propias.

DURACION

De 30 minutos.

DESCRIPCION SECUENCIA ESTRATEGICA

Contar, a grandes rasgos, la historia de nuestra vida mediante un comic: nuestro nacimiento, recuerdos de cuando éramos pequeños, primer día de escuela, momentos más alegres de nuestra vida, momentos más difíciles, acontecimientos más especiales.

Cada viñeta debe recoger a todas las personas presentes en el acontecimiento y transmitir cómo se encontraba el alumno y cuáles eran sus sentimientos.

Finalmente, se comparte el resultado con el grupo.

SUB PROGRAMA: INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. DESCRIPCION

A lo largo de este taller, se pretende que el adolescente consiga un buen control de sus impulsos, y para ello trabajaremos:

- Detectar los propios impulsos
- Reconocer los sentimientos que generan
- Aprender a pensar antes de actuar
- Reflexionar sobre las consecuencias de la impulsividad
- Adquirir destreza para la resolución de problemas, explicándole la técnica paso a paso y mediante la aplicación de casos prácticos.

LA EVALUACIÓN del programas se realizara un antes y después de su aplicación utilizando una lista de cotejo.



