



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales en los  
docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Villota Morocho, Ericka Gabriela (ORCID: 0000-0001-7612-9968)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad educativa

**PIURA – PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

La presente Tesis se la dedico a Dios ya que ninguna hoja del árbol se cae sin su voluntad, a mi madre por haber sido mi guía, compañera de aula y por apoyo incondicional a mis compañeros maestros por su colaboración, a mi familia y amigos.

### **Agradecimiento**

También expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a todos los Doctores que me impartieron sus sabios conocimientos en este lapso de estudio, a mi tutor Dr. Hilderargo Tamariz por saber guiarnos correctamente en la preparación de esta tesis. A mis compañeros de aula por compartir conmigo sus conocimientos y experiencias.

A mi familia que de una u otra manera me apoyaron cuando pensaba en desistir. ¡Gracias!

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

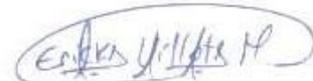
### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Villota Morocho, Ericka Gabriela estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N°0926552647 con el proyecto de tesis titulado Propuesta del taller "Compartir", para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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



Cédula N° 0926552647

Piura, Enero 05 de 2020.

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	ii
Índice de tablas .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	17
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
2.2. Operacionalización de variables .....	18
2.3. Población y muestra.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento .....	24
2.6. Método de análisis de datos .....	24
2.7. Aspectos éticos .....	24
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1_Distribución de la población y muestra .....	22
Tabla 2_Distribución de frecuencias de la variable Relaciones Interpersonales.....	25
Tabla 3_Distribución de frecuencias de la dimensión Interacción Interpersonal.....	26
Tabla 4_Distribución de frecuencias de la dimensión Normas de Convivencia .....	27
Tabla 5_Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía.....	28

## Resumen

La investigación denominada Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019, tuvo como objetivo describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

La población fue de 25 docentes siendo también la muestra de estudio un total de 25 sujetos para ello se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Es una investigación cuantitativa, básica, descriptiva-propositiva y transversal. El diseño es no experimental, descriptivo simple. Se empleó la técnica de la encuesta el instrumento aplicado fue el cuestionario que contiene un total de 30 ítems divididas en tres dimensiones y con respuestas tipo Likert (escala ordinal), su nivel de confiabilidad es 0.961 y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres jurados. Para ellos fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24.

Los resultados descriptivos de la Tabla 2 mencionan que los docentes que opinan tienen un nivel alto en sus relaciones interpersonales está representando por el 4%, así mismo aquellos docentes que consideran que su nivel es medio está representado por un 88%. El estudio concluye que el estado actual de las relaciones interpersonales que poseen los docentes de la institución educativa, Durán se encuentran entre el nivel medio (88%) y el nivel bajo (8%) (tabla 2).

**Palabras clave:** interacciones interpersonales, empatía, convivencia

## **Abstract**

The research entitled "Proposal of the workshop", "Sharing," for interpersonal relations in the teachers of the educational institution, Duran, Ecuador, 2019, aimed to describe the current state of interpersonal relations in the teachers of the educational institution, Duran, Ecuador, 2019.

The population was 25 teachers and the study sample was also a total of 25 subjects for which non-probability sampling was used for convenience. It is a quantitative, basic, descriptive-propositive and transversal research. The design is non-experimental, simple descriptive. The survey technique was used, the instrument used was the questionnaire containing a total of 30 items divided into three dimensions and with Likert-type responses (ordinal scale), its reliability level is 0.961 and its validity of content was evidenced through the approval of three juries. For them it was necessary to use the statistical program SPSS version 24.

The descriptive results in Table 2 mention that teachers who think they have a high level in their interpersonal relations are representing 4%, Those teachers who consider that their level is average are represented by 88%. The study concludes that the current state of interpersonal relations between the teachers of the educational institution, Duran, are between the middle level (88%) and the low level (8%) (table 2).

**Keywords:** interpersonal interactions, empathy, coexistence



## **I. INTRODUCCIÓN**

El hombre es un ser biopsicosocial, desde que es muy pequeño necesita los cuidados de su madre, padre o de alguien que pueda proporcionar alimento, abrigo, etc.; a medida que crece, va desarrollándose tanto físico, psicológico y social, necesita de otros, es innegable decir que no necesita de alguien para sobrevivir, su sistema nervioso central ha evolucionado tanto que es capaz de comunicarse mediante el lenguaje verbal y no verbal, ha podido crear maravillas desde tiempos remotos, ha podido dar solución a diversos problemas desde salud hasta tecnología; pero todo esto no se hubiera logrado sin la interacción con su medio; es que la comunicación interpersonal es uno de las capacidades que no separan de otras especies, como recalca Romero (2015), son base principales de la humanidad; a través de la misma se reafirma la condición de ser humano como ser social, hace de la persona participe de las interacción interpersonal y de la comunicación, desde que nace, su crecimiento y desarrollo, lo que sin duda está vinculado a las relaciones interpersonales basadas en el contacto social y comunicativo.

Al hablar de las relaciones interpersonales es un tema incluso que se ve en muchas partes del mundo, pues en diferentes países, la globalización y las relaciones, son día a día muy comunes, la comunicación y las relaciones humanas son pieza clave; las relaciones interpersonales siempre se van a dar en todo grupo que involucre dos a más personas, puede ser en una empresa, amigos, familia, instituciones educativas, diversos lugares y contextos.

Canales (sf) menciona que dichas relaciones forman la identidad de la persona a vivir tranquilamente en la familia, en el trabajo, en la escuela y con nuestros pares, dirigiéndonos con respeto, comprensión y caridad, por ello la función del maestro es “educar al estudiante para una sana convivencia, dicha educación debe estar enfocada a interacciones que permitan la convivencia, agradables, pacífica y serena con sus pares y esencialmente con su familia y con quienes comparte a diario.

Una escuela es una organización como dice Aguado (2012), en estos últimos años se orienta a que una escuela pueda ser eficiente en sus servicios con el objetivo de obtener una educación de calidad, dejando entrever que la escuela como organización busca lograr un objetivo y del cual todos sus miembros también esperan alcanzar, desde el aspecto pedagógico, administrativo.

Por su parte Chiavenato (1994) sostiene que se le denomina organización cuando dos o más individuos se unen para alcanzar metas esto se logra a través de su cooperación, y dichos objetivos de forma individual es difícil de alcanzar, es necesario el trabajo con y a través de otros. Una institución educativa también es una organización porque alberga diversos individuos que cooperan entre sí (directivos-docentes) para lograr objetivos, por ello es un reto y todo el grupo de profesionales unificar sus destrezas, pensamientos e ideas con el objetivo de ayudar a al estudiante que adquiera aprendizajes duraderos. La integración de todos los miembros de la organización está determinada por la relación que pueden tener sus miembros.

En la actualidad en varios países Latinoamericanos el sistema nacional educativo integra a profesionales en docencia con mucha experiencia, con vocación, serviciales a la comuna educativa, pero si se hace un análisis más específico sobre las características psicológicas, actitudinales o académicas, la edad, el salario de acuerdo a escala, forma de contratación que sin duda no es lo mismo aquellos que se dedican al sistema público o privado, refleja que existen muchas diferencias, incluso desde el 2000 a la fecha los nuevos procesos de selección para entrar a la carrera docente es mucho más exigentes que antes.

En Colombia, que en 2004 emprendió a realizar los nuevos concursos docentes, el 17% de los postulantes aprobó las pruebas del concurso de 2012. En México, en promedio, 50% de los postulantes aprobó los exámenes para ser docente. En Perú el primer concurso 2015 solo 13% de los postulantes aprobó las pruebas nacionales. En Ecuador 25% de los postulantes aprobó las pruebas en los concursos. Cabe señalar que aquello que aprueban con mayor ponderado son nombrados docentes (Elacqua, Hincapié, Vegas, Alfons, Montalva y Paredes, 2017).

Según Bolaños (2015) los docentes son entes polifacéticos, pensantes y con sentimientos los cuales deben ser expresados sin importar el contexto de sus relaciones entre sus colegas y los otros actores educativos, esto es parte fundamental porque forma parte de las relaciones interpersonales que tiene día a día.

Según el Observatorio social de “la Caixa” en 2017, en una entrevista a Alan Daly, refiere “hace años que la educación se ha dedicado únicamente al capital humano, dejando de lado el capital social, que se refiere al conocimiento que une a dos individuos o el posible

conocimiento que puede unirlos, lo cual claramente indica que más allá del conocimiento está el aprender a conocer al otro.

Se considera que para que las instituciones educativas necesitan de docentes y directivos actualizados y capacitados para que enfrente los cambios que pueden suscitarse en los tiempos actuales, sin embargo, no se toma en cuenta que el adquirir conocimientos teóricos va de la mano con la formación en habilidades blandas, lo cual es un puente entre la institución y el éxito, ante ello este panorama requiere de un correcto funcionamiento directivo que sea capaz de dirigir a los colaboradores a convivir en un ambiente armonioso que puede influenciar en otros aspectos como el desempeño laboral. Por ejemplo, el año pasado Barrón (2018) en una investigación en Perú demostró que las habilidades blandas mejoran las interacciones de los docentes en su centro de labores ( $p < 0,05$ ), así mismo Dioses (2019) coincide que las relaciones interpersonales de los docentes guardan relación con el adecuado rendimiento de sus funciones (desempeño laboral).

Según Chiavenato (2002) el éxito de cualquier institución se ve influenciado por variables como el desempeño laboral y el clima organizacional siendo este último, la percepción de los que establecen parte de una organización y determina muchas interacciones (relaciones interpersonales) en el ámbito laboral, basado en la Empatía, el que implica ser capaz de percatarse, apreciar, entender los sentimientos de los compañeros del trabajo, alumnos, otros; las relaciones Interpersonales, el colaborador deber ser capaz de entablar y prolongar relaciones interpersonales agradables que son representadas por una cercanía emocional e intimidad, con los que le rodean y sobre todo responsabilidad social que implica sentirse como un individuo capaz de cooperar, contribuir a su grupo social.

Ante la realidad del problema mencionada se hace necesario indicar que, el motivo de este estudio en la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, ubicada en el cantón Durán provincia del Guayas – Ecuador, surge debido a que, se ha detectado que hay problemas entre los colaboradores, específicamente en los profesores, para establecer adecuadas relaciones interpersonales, se comunican, pero no de forma asertiva, se velan más por los interés individuales sin importar aspectos como el trabajo en equipo. Así mismo se observa que existen dos grupos, el primero está ubicado en la planta baja y el grupo número dos, en el piso de arriba. Esta separación física muchas veces también refleja las ideas contrarias que tienen ambos grupos, lo cual es muy notorio al momento de realizar alguna

actividad que la institución organiza o actividades diarias propias de su función, cada grupo trabaja por su cuenta, sin importar que ambos forman parte de la misma institución; lo que evidentemente interfiere en el desenvolvimiento como profesional y en las funciones pedagógicas que cumplen en las aulas lo que puede estar perjudicando incluso al estudiante, en variables como por ejemplo, el rendimiento académico, liderazgo, asertividad, entre otros, es sabido que, un docente que mantiene buenas relaciones entre sus pares, va a transmitir esta forma de pensar y actuar a sus seguidores (alumnos).

Es por ello que un paso clave que se pretende lograr desde la administración de la educación es brindar una educación con calidad a través del progreso de las relaciones interpersonales de todo los actores educativos y esto indica que, si los colaboradores son empáticos, fomentan relaciones interpersonales y son responsables sociales van a obtener mejoras a nivel de metas y cumplimiento de funciones, todo ello bajo la idea de que el compartir, laborar en un mismo ambiente positivo, sin olvidar las diferencias que cada uno puede tener, no son un impedimento para alcanzar el objetivo común. Todos estos puntos mencionados indican que, si se fomenta en la organización un plan de integración institucional, puede intervenir en las relaciones interpersonales entre los maestros que trabajan en una misma organización.

En Bárbula, Gallardo (2017), en su tesis Plan de formación basado en la comunicación asertiva que coadyuve en las relaciones interpersonales en la U.E.C. “Valle Verde” San Diego, Edo – Carabobo, con el objetivo de Proponer un Plan de Formación Basado en Comunicación Asertiva que Coadyuve en las Relaciones Interpersonales, siendo una investigación de campo. La muestra se conformó por 23 personas entre, directivos, coordinadores, orientadores y profesores, la muestra fue de tipo censal. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento que se aplicó fue un cuestionario de 20 ítems tipo Likert. Los resultados indican que existe una desvinculación entre el directivo y los profesores de la institución, donde no se aprecia comunicación asertiva afectando las relaciones interpersonales. Se concluye que la elaboración de una propuesta está basada en fortalecer la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales mediante estrategias con el fin de lograr el bienestar del ambiente laboral.

En Ibagué, Guzmán (2017), en su tesis, Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la institución educativa

san Juan De La China De Ibagué. Cuyo propósito fue develar las formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes. Este trabajo se apoyó en el enfoque cualitativo, descriptivo. La población estaba conformada por doce docentes, uno de Preescolar, cuatro de Primaria, cinco de la Media y dos directivos docentes (Coordinador y Rector. Para el recojo de datos se tuvo que recurrir a técnicas como la observación, la entrevista y talleres para la recolección de los datos e instrumentos como, cuestionarios (test). Se concluye que existen dificultades en dicha comunicación que afectan tanto la labor docente como la convivencia institucional, como que la mayoría de interrelaciones entre los docentes con otros docentes son de tipo agresivo y se dan tanto en situaciones de índole personal como de índole laboral y se presentan en algunos pocos casos respuestas asertivas cuando se trata de asuntos laborales en los que están en igualdad de condiciones.

En Perú, Sarabia (2017), en su tesis Taller desarrollando mis habilidades interpersonales para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N° 5130 de Ventanilla, 2016, cuyo propósito fue determinar el efecto de la aplicación del Taller “Desarrollando mis habilidades interpersonales” para mejorar la convivencia escolar. El tipo de investigación es aplicada y su diseño cuasi experimental, con grupo control y experimental pre y pos prueba, la muestra de estudio fueron 38 estudiantes para el grupo control y 38 estudiantes para el grupo experimental. La técnica fue la encuesta con la aplicación del Cuestionario, se utilizó un instrumento. Se desarrolló el taller con catorce sesiones. Los resultados obtenidos, a mayor frecuencia de las prácticas de sus habilidades interpersonales mejora las relaciones entre ellos por lo que se evidencia una óptima convivencia escolar. Los estadísticos del grupo control y experimental en el pos test, donde el nivel de significancia  $p = 0.000$  y  $Z = -7.503$  menor que  $-1.96$  (punto crítico).

En Guatemala, Bolaños (2015), Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. Con el objetivo de describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. Es de tipo cuantitativa, de diseño descriptivo y se utiliza a Pearson como estadístico descriptivo para encontrar la posible relación en dichas variables. La población fueron 53 maestros de 7 institutos por cooperativa de un total de 8 lo que conforma el 88.8% del total del universo. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados indican que la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los

docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y como principal recomendación se tiene que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente.

En México Mendieta (2015), en su tesis, El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente. Los objetivos de dicha investigación son, Elaborar un diagnóstico que contribuya a la identificación del problema, sobre las situaciones relativas al clima escolar. Diseñar un Proyecto de Intervención enfocado a la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes que impacte en el clima escolar, especificando en el microclima laboral de la escuela primaria “Prof. Efraín Bonilla Manzano”, con base en los resultados del diagnóstico. Es una investigación descriptiva propositiva. La población está conformada por 6 maestras frente a grupo, 1 maestro de Educación Física y 1 maestra de UDEEI. Para el recojo de información se utilizaron cuestionarios, lista de cotejo. Los resultados indican que se debe buscar mejorar las relaciones interpersonales en una institución educativa porque contribuyen al conocimiento e interpretación, así como a proporcionar alternativas de atención y solución a los problemas identificados en la misma.

En Huari, Perú, Arce y Malvas (2014) en su tesis el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari-2013, con el propósito de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. El estudio es de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal correlacional. Se realizó con una muestra no probabilística de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. El recojo de datos se realizó con un cuestionario de 35 ítems. Los resultados estadísticos y descriptivos evidencian que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari existe una alta correlación ( $r = .790^{**}$ ), significativa al  $.000$  ( $**p < .01$ ). El autor concluye que estos resultados evidencian que tomar decisiones e idear crear estrategias puede mejorar el entorno laboral en el que se desenvuelven los colaboradores.

En Valencia, Beiza (2012), en su tesis, las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramo II", cuyo fin fue, analizar las relaciones interpersonales de los docentes como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. Se trató de una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo. En una muestra de 22 sujetos. Para el recojo de datos se empleó la técnica de la encuesta mediante para ellos se tuvo que aplicar un cuestionario con escala múltiple o policotómica, compuesto por 31 ítems cerrados. El cuestionario (validado y confiable). Los resultados basados en los indicadores y dimensiones correspondientes a las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, indica que los profesores no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, como consecuencia en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los mismos carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

A nivel nacional en Loja, Hidalgo (2013), en su tesis denominada, Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, y el desarrollo académico, de la sección básica de la Unidad Educativa Marista, de la parroquia y Cantón Macará, de la Provincia de Loja, durante el período 2011 – 2012. Siendo su propósito general, establecer cómo las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, influyen significativamente en el desarrollo académico. Se utilizaron diversos métodos tales como: Deductivo, Inductivo, Analítico y Sintético. La población objeto de estudio de esta investigadora fueron todos los actores educativos (25 profesores, 360 estudiantes y 200 padres de familia), obteniendo una muestra por conveniencia conformada por: 25 profesores, 186 estudiantes y 132 padres. La técnica utilizada fue: la encuesta aplicada y el instrumento, el cuestionario. Los resultados indican que, es ilimitado el interés por propiciar momentos de integración grupal, el bloqueo de la comunicación, las diferencias de opiniones y prejuicios personales conllevando al quebranto de la empatía y del clima organizacional.

Quito, Méndez (2010), en su tesis, Formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de docentes, dicha pesquisa busca Contribuir a la solución de conflictos de las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Concentración Deportiva de Pichincha. Es una investigación de tipo acción, de diseño descriptivo simple y propositiva, no experimental. La población estuvo conformada por docentes. El recojo de información se realizó utilizando diversas técnicas e instrumentos,

como la entrevista, y la observación. Los resultados indican que existen falencias en las relaciones interpersonales, la empatía, la comunicación, actitudes de intolerancia y un plan de capacitación va a contribuir al mejoramiento de las diferentes formas de interactuar dentro el plantel educativo, así como también para prevenir situaciones de inconformidad o de agresividad e intolerancia, que podía desencadenar violencia entre los miembros que conforman la comuna educativa.

Dentro de las bases teóricas de cada variable se hace necesario recalcar lo que menciona, Chiavenato, (2002) los individuos conforman a diario una gran cantidad de relaciones con otros individuos en la organización donde laboran, por ello estos deben cooperar entre sí y así poder conformar equipos de trabajo, en donde puedan alcanzar sus metas, ya que de forma independiente es difícil, todos necesitan de todos.

Según Mayo et al (2000), citado por Fuentes (2012) es necesario introducir un nuevo panorama, un nuevo paradigma en la educación la cual no sólo está enfocada en la convivencia escolar, sino en el clima organizacional y propiamente las relaciones interpersonales que tienen los miembros de dicha institución, se debe integrar el sentido de vida en la escuela, que abarca tanto la presencia de las familias, docentes, directivos, administrativos aceptando la diversidad de cada uno, dicha paradigma incluye las adecuadas relaciones, la comprensión del otro, las normas de convivencia.

Según Gallacher (sf), en toda organización cada persona es pieza clave de todo el engranaje que representa la organización, en donde su cooperación y relación con los otros termina de consolidar dicho proceso, haciendo de esta una institución una organización eficiente y eficaz en todos sus procesos.

Frente a ello el Proyecto CIMCAW / MECOMAQ (2008) no siempre las personas están en armonía porque todos tienen sus propias maneras de interpretar la vida, de eso tratan las relaciones humanas, realizar un esfuerzo por alcanzar una atmósfera de comprensión y sinceridad y por alcanzar el bien común.

El estudio de la variable relaciones interpersonales se sustenta dentro de la Psicología Organizacional, específicamente en dos teorías de la Psicología Humanista, en la teoría del Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers (1971 y 1987) y en la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow (1984).

La teoría del Enfoque Centrado en la Persona de Rogers (1971 y 1987) se percibe al individuo es decir al colaborador como un ser integro, con potencialidades, capaz de entablar buenas relaciones con sus pares, creativo, empático, lo concibe con un ser con potencial humano, dicho teoría refuta ideas como: el ser humano en este caso, los colaboradores como seres mecánico capaces de actuar sólo a través de refuerzos, pues para el humanismo el hombre actúa, piensa y siente porque es decisión propia y todo depende del círculo social que lo acoge (Ramírez, 2019).

En el Enfoque de Rogers, (1975), no sólo basta con escuchar, con generar empatía, con orientar, con compartir experiencias con el colaborador, o dejarlo ya actuar por sí mismo, es realmente provocar que él mismo genere un cambio trascendente en su vida. Es dar una respuesta concreta a sus problemas, y es que “ayudar es un proceso orgánico, de desarrollo, y como regla general, ninguna etapa se debe eliminar sin arriesgar el proceso total de ayuda”. Los miembros de una organización son responsables de este cambio, tienen que cooperar en su proceso, permitirse tener un trabajo en equipo en el que no sólo exista una persona. (Ramírez, 2019)

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1984), en la que se postula que, el sujeto tiene 5 necesidades, cuando una está cubierta en su totalidad de forma idónea se da pase a la siguiente necesidad, las primeras son necesidades fundamentales del aspecto físico del individuo, en la segunda fila se encuentran las que dan seguridad y confianza al sujeto, la tercera está vinculada con el aspecto social las relaciones que necesita entablar el sujeto con su medio, la cuarta se basan en el sentimiento de estima y reconocimiento que el sujeto espera y finalmente la autorrealización que se destaca por alcanzar todo el potencial humano, creatividad y la máxima satisfacción de su vida en todas sus esferas (Ramírez, 2019)

Esta teoría postula que, para alcanzar el éxito (autorrealización) de una organización es necesario que las personas que trabajaban ahí deben satisfacer cada eslabón que componen la pirámide de necesidades, en este caso los colaboradores de una institución educativa son capaces de entablar relaciones interpersonales, si sus dos necesidades anteriores han sido satisfechas, es decir primero debe satisfacer sus necesidades fisiológicas (hambre, sueño vestimenta), luego las necesidades de Seguridad (seguridad física, de empleo, de recursos, salud, moral y familiar) en pocas palabras los colaboradores necesitan trabajar para sobrevivir para tener los medios que les dé un sustento en situaciones complicadas (por

ejemplo una enfermedad), esto también lleva a la necesidad de cumplir con las necesidades sociales es decir, el poder entablar amistad, sentir aprecio de los grupos sociales a los que forma parte en este caso su centro de trabajo, el mismo que debe caracterizarse como un espacio que favorece las adecuadas relaciones interpersonales.

Así mismo Pichon, (2005), Robins (2004) Hasthonr (2010) y Dubrin (2008) coinciden que existen dimensiones en cuanto a la variable relaciones interpersonales en las organizaciones a continuación, el detalle:

En la dimensión Interacción Interpersonal según Pichón (2005) abarca todas las interacciones que los sujetos entablan en ambiente laboral ya sea bilateral o en varias direcciones. Estas interacciones tienen como propósito realizar eficientemente una actividad que permita obtener buenos resultados, que fortalezca la cohesión el grupo, la adaptación a los cambios y la innovación en los mismos, esto quiere decir que la interacción no sólo favorece en el clima organizacional, sino que el sujeto aprende de cada experiencia en el grupo, interactúa laboralmente y socialmente de tal manera que le ayuda a desarrollar otras destrezas necesarias para su vida laboral como personal. Por ello, sí las instituciones educativas desean alcanzar sus objetivos organizacionales deben empezar primordialmente incentivando las interacciones humanas que haga posible buenas relaciones interpersonales, repercutiendo en las potencialidades individuales, alcanzar el éxito en un ambiente agradable.

Del mismo modo Robbins (2004) sostiene que, todo el potencial humano individual, debe dirigirse a alcanzar un propósito en la organización, haciéndose más fácil y común de alcanzar, si todos los individuos comparten este mismo propósito como si fuera de ellos. Esto indica que en una institución educativa la interacción que establecen todos los colaboradores va de la mano con el cumplimiento de metas organizacional de tal forma que la misma interacción que establecen influye en la percepción que hay frente a la actividad encomendada.

Cabe señalar lo que refiere Hasthonr (2010) muchas veces lo que impide una óptima interacción son las diferencias individuales (en pensamientos, emociones, y comportamientos), impidiendo la unidad de criterio en el manejo de la institución, el hecho de que estén presentes posturas diferentes sobre un determinado tema a actividad entre los colaboradores, puede volver antagónicos al equipo de trabajo, siendo perjudicial, acarreado

muchas consecuencias, como el abandono de las actividades, el poco compromiso laboral, falta de motivación, es que los miembros llegan a percibir entre sí sus actividades como una competencia de quién “rinde más”, el trabajo en equipo se vuelve trabajo en grupo, las metas propuestas no se cumplen, afectando seriamente a la organización.

El personal docente debe interactuar de forma asertiva, tratarse con respeto y ser cooperativos con los otros integrantes, esto trae consigo un clima favorable, porque todos comparten aspectos esenciales de la organización, incluso fortalece la cultura organizacional (visión, misión, valores), convirtiendo de cada actividad en una experiencia de aprendizaje que contribuye al colaborador y la empresa (Hasthonor, 2010).

Según Dubrin (2008) la interacción humana con el grupo es tan muy ligadas ambas hacen posible tomar decisiones idóneas, y en conjunto, ofrece más ventajas frente al trabajo individual. Este autor hace énfasis que varios individuos preparados participan en el proceso de toma de decisiones, pueden aparecer muchas ventajas, gracias a la interacción humana es posible avanzar, comunicar ideas, pensamientos, emociones, el contacto con otros favorece la estima personal y construye una imagen social del individuo.

Las relaciones interpersonales: según Carrera (2017) en las interacciones interpersonales es de vital importancia la comunicación interpersonal siendo piedra angular de la humanidad, de tal manera que si el hombre no estableciera relaciones interpersonales su calidad de vida estuviera en peligro.

Según Mamani, García, Calsina y Yapuchura (2016) los seres humanos emplean la comunicación para su interacción humana de tal forma que sin ella su bienestar psicológico no sería lo mismo, este aspecto no sólo es una necesidad es el medio por el cual se pueden satisfacer otras necesidades por ejemplo a través de la comunicación las personas pueden comunicar lo que piensan o sienten en una determinada situación y en base a ello solicitar algo que él o ella necesite.

La Dra. Inés Monjas (1999) citado por Carrera (2017) esta renombrada investigadora sostiene que las habilidades sociales dependen mucho de la interacción social, por ello en su teoría las mantiene con este nombre, esta autora refiere que la destreza para comunicarse de manera interpersonal no debe ser únicamente valorado por el grado que el comportamiento social permite la satisfacción de las necesidades, sino por el acceso y facilidad que le da a

los otros individuos satisfacer sus necesidades, por ello las interacciones interpersonales son un elemento esencial en la vida de las personas, no sólo son un medio para lograr determinados metas sino como un objetivo en el individuo mismo.

Finalmente cabe señalar el postulado de Mesías (2013) citado por Carrera (2017) quien afirma que no se trata de tareas optativas o que se dejan a criterios al azar sino de actividades en donde el sujeto es libre y dueño de sus decisiones.

Dimensión Normas de convivencia, en este aspecto Pichón (2005) manifiesta que las normas siempre han sido objeto de estudio para determinadas ciencias como lo es el derecho, sin embargo, se aplica a todas las esferas de la vida del individuo porque son lineamientos, instrumentos que hacen posible la regulación del comportamiento. Así mismo Terres (2019) agrega que las instituciones educativas cumplen un papel protagónico en cuanto a la regulación del comportamiento a través de las normas de convivencia que enseñan a sus miembros. Dichas normas de convivencia deben consignar aspectos que favorezcan las relaciones interpersonales como el respeto, tolerancia a las diferencias, escucha activa, empatía, responsabilidad, etc.

De esta misma manera Caballero (2010) cree que en dicho documento es necesario la participación en la elaboración y gestión incluir a otros actores educativos y son los docentes los encargados de incluirlos. De tal manera que cuando todos deciden que normas deben consignarse en dicho documento posteriormente son reconocidas y asumidas fácilmente por sus integrantes.

La Empatía Pichón (2005) está de acuerdo con los planteamientos de Mead y Piaget (1968) acerca de la definición de empatía, como la destreza o capacidad cognitiva de la persona para asimilar las perspectivas de su par, así mismo poder comprender las perspectivas de otros que no necesariamente tienen un vínculo con él, esto significa comprender las estructuras del mundo, el ser empático significa ir más allá de la comprensión individual, sin necesidad de adoptar esta perspectiva.

Según Carrera (2017), dicha capacidad hace posible mantener saludables relaciones con otras personas, ya que se analizan las acciones y decisiones del otro. Esto implica apartar el comportamiento individualista, discriminatorio por el contrario es apreciar, conocer el sentir de los otros.

Según López, Filippeti y Richaud (2014) lo definen como la habilidad de percibir los sentimientos y emociones de otras personas, orientada en reconocimiento de la otra persona como parecido a lo que él también pudo experimentar. Es una capacidad inseparable de la condición de ser humanos, considerando que no siempre la vida acontece en contextos sociales sencillos. La carencia de esta capacidad en la familia y en los centros de interacción, origina actitudes prejuiciosas e incluso injustas hacia los otros.

Según Muñoz y Chaves (2013) llegar a ser empático es lo ideal en toda relación humana, de tal manera que favorece la cooperación, hace posible convivir de forma pacífica y positiva, con la idea que en la comprensión del otro la sociedad, el trabajo, la escuela no sería lo mismo. En cuanto a las relaciones interpersonales entre los docentes:

Ararteko, (2010) refiere que las relaciones interpersonales que mantienen los docentes favorecen el tipo de comunicación de asertiva, la empatía, esto exige estabilidad emocional, constancia por parte de los mismo y una actitud positiva, para lograr ser un profesional de calidad y con gran valor humano.

Méndez (2010) por su parte, agrega que es de vital importancia que en la institución educativa se dé capacitaciones sobre el manejo de las relaciones interpersonales de lo contrario los conflictos se agudizarán. De tal manera que dichas acciones no sólo favorecen en las relaciones interpersonales sino, el trabajo en equipo, las participaciones, el acuerdo, afrontamiento de conflicto, la iniciativa, el intercambio de conocimientos y las experiencias (Benito, sf.).

Según Jamen Musgrave (1997) citado por Matos (2009) afirma las relaciones interpersonales son el resultado de la constante, dinámica y sistemática relación entre dos o más individuos que realizan una misma tarea o actividad en la organización en donde laboran, así mismo es el resultado de las relaciones que el sujeto entabla en toda su vida y en todos los contextos a los que forma y formó parte.

Según Mesías (2013) las relaciones interpersonales son tan importantes en la vida del sujeto, sin la interacción y relación con los otros es imposible haber sobrevivido solo, por ende, las personas desde muy pequeñas requieren de un ambiente socialmente estimulante que les ayude en su crecimiento personal, en todos los ámbitos, el sujeto requiere compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.).

Desde el ámbito educativo como laboral, ha habido personas interesadas en que en estos espacios haya un clima agradable, en dónde el sujeto se sienta en confianza, capaz de entablar contacto social, emocional con sus pares, lo que en definitiva influye en el desempeño laboral y si se trata de estudiantes, en el rendimiento académico.

En cuanto la definición de taller Mirabent (2005) citado por Sarabia (2017) es una reunión de trabajo, en donde las personas (participantes) efectúan aprendizajes prácticos, según los temas a tratar o lo que se desea abordar, bien pueden ejecutarse al aire libre o en un ambiente cómodo, dicha reunión tiene como finalidad mostrar las teorías, ideas, características, leyes y principios de lo que se va abordar. Los talleres son esenciales porque permiten trabajar, desarrollar y perfeccionar capacidades, habilidades y hábitos que el docente pueda concebir desde otra perspectiva sus ideas y operar en su conocimiento.

Según Gardner (1993) citado por Muñoz y Chávez (2013) es necesario abordar el conocimiento interpersonal de tal modo que, si se trabaja en ciertas personas, estas son las encargadas de hacer eco y guías para muchos, se vuelven modelos para otros. Por ello es necesario y fundamental que el sujeto interactúe con otros, pueda comprender los sentimientos de otros y ser capaz de ponerse en su lugar, para ello es necesario aprender qué significa relacionarse óptimamente con otros (de forma verbal y no verbal) y esto se logra muchas veces con la practica misma y la dirección de un facilitador.

Después de indagar sobre el problema, los antecedentes, el marco teórico queda claro que las relaciones interpersonales en una organización, más aún en las escuelas es piedra angular entre los docentes y en la formación de sus alumnos que saben convivir con otros a pesar de las diferencias, por ello el investigador buscó dar respuesta al siguiente problema general: ¿Cuál es el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador 2019?

Para un mejor estudio se delimitaron los problemas específicos de la siguiente manera: i) ¿Cuál es el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa? ii) ¿Cuál es el estado actual de las normas de convivencia de los docentes de la institución educativa? iii) ¿Cuál es el estado actual de la dimensión empatía en los docentes de la institución educativa?

Seguido, es necesario justificar este trabajo tomando en cuenta diversas premisas, es conveniente en el sentido de que este tema favorece no sólo un aspecto de la institución educativa, sino una serie de capacidades y destrezas individuales de los docentes. Es pertinente porque según lo evidenciado la institución requiere de una evaluación oportuna de uno de los elementos esenciales en la educación, que en este caso son los docentes. Es relevante porque este tema trae consigo una serie de actividades que permite la optimización de las relaciones interpersonales a través de una propuesta de trabajo realizado por la investigadora.

Justificación por su valor teórico, se acudió a fuentes de información bibliográfica sobre estudios, así como a teorías y modelos que explican la variable Relaciones interpersonales y sus dimensiones (interacción interpersonal, normas de convivencia, empatía) para validar si los postulados o principios presentados son los que corresponden con las características particulares de la población determinada en este estudio.

Su implicancia práctica, tuvo por finalidad conocer las relaciones interpersonales, y las posibles ventajas que se tendrían si se actúa con el personal, por ello una adecuada administración también implica el estudio de todos los actores educativos, se pretende proponer una solución práctica frente a lo que ya se ha observado (realidad problema) pero falta comprobarlo científicamente. Así mismo se elaboró una propuesta de taller; que cuenta con los aspectos y requerimientos básicos que en el caso la institución requiera ejecutarla.

Por su utilidad Metodológico porque la metodología del instrumento empleado en la investigación amparó la eficacia y confiabilidad realizada por los especialistas (validación de jueces), así mismo se brindó un instrumento contextualizado (docentes de una escuela de Durán) sobre la variable de estudio, el mismo que puede ser utilizados en otras investigaciones.

Por su relevancia social, estuvo dirigida a los docentes de una escuela de educación básica de Durán, docentes que tienen a cargo varios grados de nivel primaria, evaluar el estado actual de sus relaciones interpersonales brindó un panorama a los directivos y buscar mejoras en beneficio de toda la comunidad educativa.

**Objetivo general:** Describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

**Objetivos específicos:** 1) Determinar el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa. 2) Determinar el estado actual de las normas de convivencia de los docentes de la institución educativa. 3) Determinar el estado actual de la dimensión empatía en los docentes de la institución educativa. 4) Elaborar la Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación:

Según la finalidad: es básica, busca mejorar el conocimiento, ahondar sobre posturas teóricas (Tam, Vera, Oliveros, 2008).

Según su carácter: es descriptiva porque observa, describe y muestra las peculiaridades de un problema de estudio (Ozten y Manterola, 2011).

Según su naturaleza: es cuantitativa porque recurre a diversos procesos de medición en base a sistemas universales de medida, y para el procesamiento de los datos recogidos es necesario apoyarse en la estadística (Yuni y Urbano, 2014).

Según su alcance temporal es de corte transversal porque toma en cuenta una o varias muestras en un determinado tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según su función es propositiva, pretende resolver alguna situación compleja a través de una propuesta o modelo de intervención, tal como lo menciona Hurtado de Barrera, (2010) una investigación propositiva o también llamada proyectiva surge como el fin de resolver una determinada situación a través del diseño o creación de propuestas.

A continuación, el esquema de esta investigación:

**M - O - P**

En dónde:

**M:** 25 docentes

**O:** Observación (relaciones interpersonales)

**P:** Propuesta (taller “Compartir”)

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), refieren que el diseño es el “Modelo o esquema que adopta el investigador para establecer un mejor control de las variables en estudio.

La presente investigación tiene diseño no experimental, al respecto Hernández, et al (2014) indican que en la no hay ninguna maniobra deliberada de variables sólo se observa y describe los fenómenos tal como se dan en su ambiente natural.

Es descriptivo propositiva, se basa en describir el fenómeno en estudio y, a partir de ello, poder explicarlo y dar algún alcance de mejora (Sánchez y Reyes, 2015).

## **2.2. Operacionalización de variables**

### **Variable de estudio:**

#### **Relaciones interpersonales:**

Son las interacciones que día a día los colaboradores de una organización establecen.

#### **Propuesta:**

#### **Taller “Compartir”**

Son una serie de actividades previamente diseñadas y planificadas sobre un tema específico en este caso sobre las relaciones interpersonales.

## Operacionalización de variables

Fuente: elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Relaciones interpersonales	Para Carrera (2017) son las conductas interactivas entre los individuos en cualquier situación incluyen la propia interacción con los otros, las normas de convivencia y la empatía, es relevante que una organización se caracterice por tener buenas relaciones interpersonales entre sus miembros (pp. 3638).	Es la forma de interactuar con los que le rodean, aceptando a los otros, la relación está basada en normas y comprensión de los demás. Esta variable fue medida en 25 docentes de una escuela de educación básica de Durán, con un instrumento, cuestionario sobre relaciones interpersonales de Carrera (2017) dividido en 3 dimensiones, interacción interpersonal, normas de convivencia y empatía dicho instrumento tiene 30 ítems y 5 opciones de respuesta tipo Likert, escala ordinal:  Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).	<b>Interacción interpersonal</b>  Interacción y compartir que se da entre todos los actores educativos con el fin de llegar a un objetivo a través de sus sentimientos, pensamientos, acciones.	Niveles de identificación Integración Comunicación	Ordinal
			<b>Normas de convivencia:</b>  Son pautas o lineamientos que indican al individuo cómo comportarse de determinada manera	Respeto a los códigos de convivencia Respeto de la cultura organizacional	
			<b>Empatía:</b>  Significa ser capaz de entender y ponerse en el lugar del otro a la hora de analizar sus acciones y decisiones, apreciando los sentimientos de los pares.	Organización social y laboral Participación activa Trabajo en equipo	

Fuente: Tomado de Carrera (2017)

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Actividades</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Propuesta del taller “Compartir”	El taller es una herramienta didáctica en la que se seleccionan una serie de actividades para que los sujetos participen ya sea en pequeños grupos o equipos para lograr y efectuar aprendizajes prácticos según las metas que se proponen. Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre, incluye una serie de actividades que el mismo facilitador puede considerar. (Badilla y Alfaro, 2015).	Es un evento donde se ejecutan actividades previamente diseñadas que permiten a los docentes de una escuela de educación básica de Durán, compartir experiencias y lograr fortalecer sus relaciones interpersonales.	Dinámicas Grupales	Aprendizaje en un ambiente alegre y con experiencias vivenciales con otros.	Nominal
			Película	Visualizar a través de las experiencias de otros la importación de la Sensibilización para la integración, la Participación y la autogestión	
			Conversatorio	Analizar la importancia de temas relevantes como, la integración en la escuela, los valores, la amistad.	
			Programación cultural (baile típico, danza, teatro, etc.)	A través de actividades en grupo (baile) propiciar los enlaces con los compañeros de trabajo.	
			Comisiones de trabajo	Formación de comisiones encargada del monitoreo de las actividades programadas, por ejemplo:	
				cumplimiento de normas de convivencia, etc.	

		Jornadas deportivas	Actividades extra curriculares que buscan el fortalecimiento de la integración y el sentido de pertenencia en el grupo	
--	--	---------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Suarez (2011), los define como el conjunto de “individuos” con quienes se va a realizar el estudio y a partir de ello generar conclusiones. Para esta investigación se toma una población accesible delimitada geográfica y/o temporalmente disponible.

Bajo los argumentos mencionado se hace hincapié que la población para este estudio fueron 25 docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, ubicado en la ciudadela Ana María de Olmedo mz. 41 solares 11 y 13, Duran en Ecuador en el presente año (2019).

Tabla 1

Distribución de la población y muestra

Año básico	Población	Muestra
<b>Inicial 1</b>	2	2
<b>Inicial 2 “A” y “B”</b>	4	4
<b>1ro “A” y “B”</b>	4	4
<b>2do</b>	2	2
<b>3er</b>	2	2
<b>4to</b>	2	2
<b>5to</b>	3	3
<b>6to</b>	3	3
<b>7mo</b>	3	3
<b>Total</b>	25	25

Fuente: Planilla docente 2019.

### 2.3.2. Muestra

Para Hernández, et al., (2014) es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se van a analizar datos y es representativo a la población. Para los fines de esta pesquisa se recurrió a la evaluación de la totalidad de la población, es decir una muestra censal (Caballero, 2011). La población de estudio fueron 25 docentes.

### 2.3.3. Muestreo

El muestreo son los pasos que el investigador realiza para determinar la cantidad de sujetos para la muestra (Sánchez, et al, 2018).

Cabe señalar que en este estudio no se realizó ningún tipo de muestreo, debido a que es una población pequeña y esta cantidad (25 sujetos) conforma la muestra de estudio.

#### Criterios de inclusión

- Tener más de un año laborando en la escuela
- Docentes que voluntariamente decidan formar parte del estudio
- Criterios de exclusión
- No firmar el consentimiento informado
- No participan el personal administrativo ni estudiantil - No completar todos los ítems del instrumento

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnicas de recojo de información:** Las técnicas de recolección de datos hacen posible determinar el valor, dato o respuesta de las variables que se investigan (Chávez, 2008). La técnica de recolección de datos utilizada en este trabajo investigativo fue la encuesta.

**Instrumentos de recolección de datos:** Se hizo uso del cuestionario, frente a ello Cerda (1991) refiere si es escrita o verbal, formal o no formal, se basa fundamentalmente en la interrogación como medio de obtener los datos del fenómeno a indagar.

La variable Relaciones interpersonales, fue medida con Cuestionario dividido en 3 dimensiones con 30 ítems y 5 opciones de respuesta tipo Likert.

#### Validez y confiabilidad

**Validez:** hace referencia al grado de exactitud del instrumento para medir lo que dice medir (Sánchez, et al. 2018). El instrumento sobre relaciones interpersonales presentó validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica de dicho cuestionario con la investigación.

**Confiabilidad:** hace referencia a la certeza que se tiene en cuanto a la segunda aplicación del instrumento para obtener resultados similares a la primera aplicación (Sánchez, et al. 2018).

El análisis de fiabilidad en la prueba piloto, indicó que el instrumento posee un alfa de Cronbach de ,981, lo cual indica que posee muy buena confiabilidad.

## **2.5. Procedimiento**

El proceso para llevar a cabo la investigación fue:

- Validar la prueba a través del juicio de expertos
- Someter a una prueba piloto a docentes de otra institución y establecer el coeficiente de fiabilidad
- La prueba siendo válida y confiable se solicitó permiso a las autoridades del centro
- Informar el objetivo de la investigación (directora y docentes)
- Seleccionar un día para la aplicación de instrumentos, firmar consentimiento informado.
  - Tabular los resultados de la ejecución del instrumento seleccionado.
- Buscar apoyo de un especialista en estadística descriptiva para establecer el análisis inferencial.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Fue necesario hacer una matriz con todas las respuestas de los sujetos y por la cantidad de ítems del instrumento.

Todos los datos descriptivos fueron procesados a través del programa Excel.

El análisis de fiabilidad se hizo con el apoyo del software SPSS versión 24 Los datos fueron mostrados a través de tablas.

## **2.7. Aspectos éticos**

Toda la información sigue los lineamientos de normas APA sexta versión

Todo autor consignado en el cuerpo del trabajo, se encuentra en el apartado de referencias.

Fue necesario que los participantes firmen el consentimiento informado

Tanto autoridades como participantes fueron informados del objetivo de la aplicación de dicho instrumento.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo general:

Describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

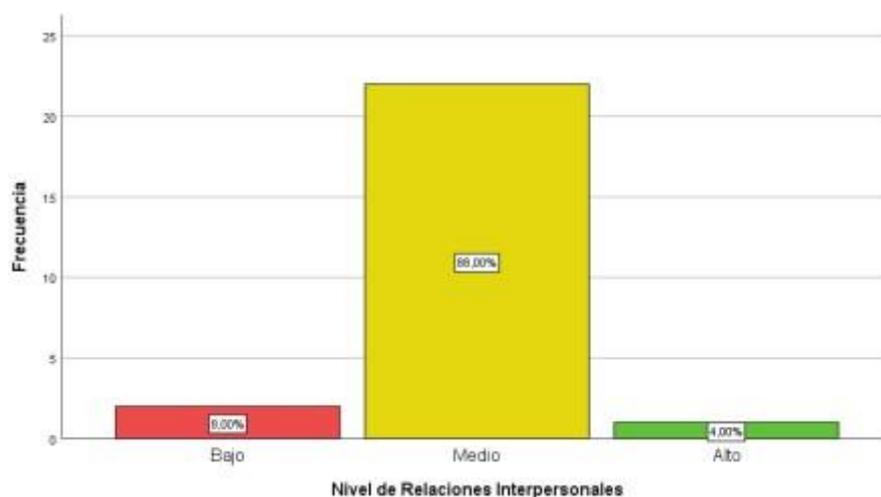
Tabla 2.

Distribución de frecuencias de la variable Relaciones Interpersonales

		N	%
Válido	Bajo	2	8,0
	Medio	22	88,0
	Alto	1	4,0
	Total	25	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, 2019.

**Interpretación:** Según la tabla 2, se observa la distribución de frecuencias de la variable relaciones interpersonales, de los docentes encuestados en la Escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo el 8% afirma que se encuentra en nivel bajo así mismo el 88% en nivel medio finalmente un 4% se encuentra en nivel alto, lo que refleja es que en la mayoría de docentes muestra un déficit para interactuar de forma pacífica con sus pares, lo cual puede ser perjudicial para el clima organizacional y en las labores en la que se desempeña, son poco empático, no cumplen las normas de convivencia.



**Objetivo específico 1:**

Determinar el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa.

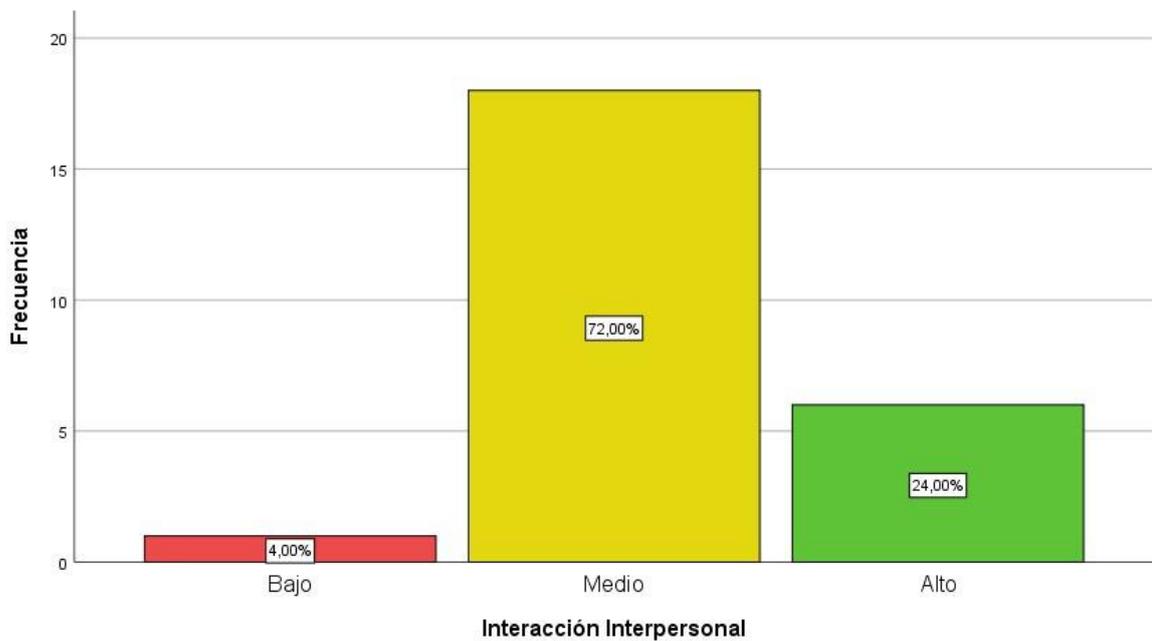
Tabla 3.

Distribución de frecuencias de la dimensión Interacción Interpersonal

		N	%
Válido	Bajo	1	4,0
	Medio	18	72,0
	Alto	6	24,0
	Total	25	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, 2019.

**Interpretación:** Según la tabla 3, se observa la distribución de frecuencias de la dimensión interacción interpersonal, en donde un 4% se encuentra en nivel bajo, un 72% en nivel medio finalmente un 24% se encuentra en nivel alto, los resultados evidencian que, la mayoría de encuestados concuerda que aun necesitan mejorar en cuanto a las relaciones que establecen con los otros actores educativos.



## Objetivo específico 2:

Determinar el estado actual de las normas de convivencia de los docentes de la institución educativa.

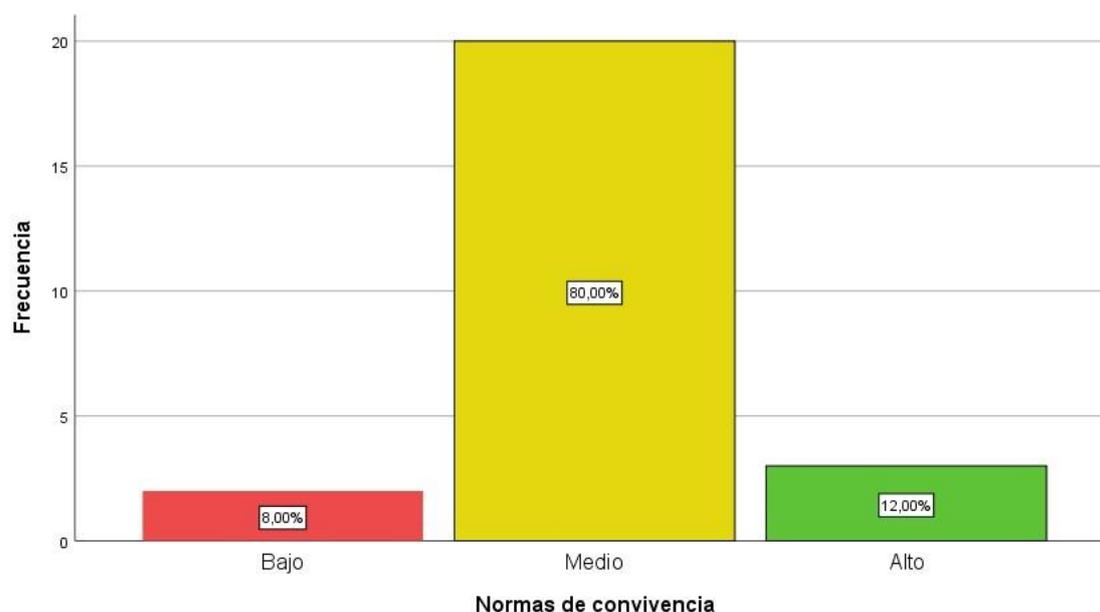
Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión Normas de Convivencia

		N	%
Válido	Bajo	2	8,0
	Medio	20	80,0
	Alto	3	12,0
	Total	25	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, 2019.

**Interpretación:** Según la tabla 4, se observa la distribución de frecuencias de la dimensión normas de convivencia, en donde un 8% se encuentra en nivel bajo, un 80% en nivel medio finalmente un 12% se encuentra en nivel alto, los resultados evidencian que, la mayoría de docentes tiende a cumplir medianamente las normas de convivencia, se necesita la motivación y supervisión por parte de los directivos.



### Objetivo específico 3:

Determinar el estado actual de la dimensión empatía en los docentes de la institución educativa.

Tabla 5

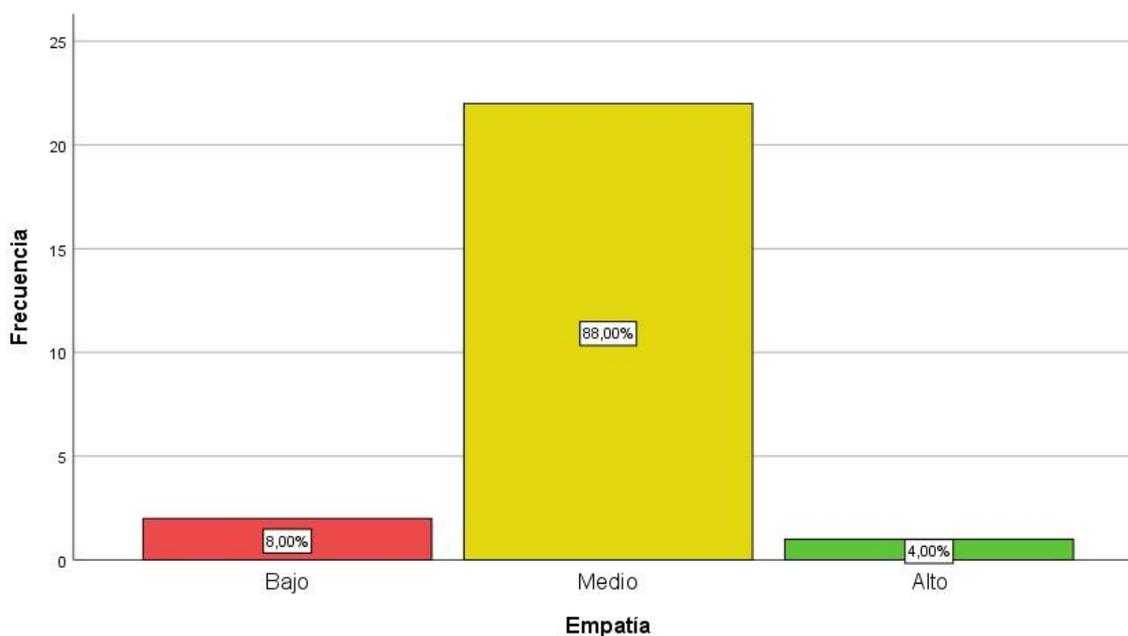
Distribución de frecuencias de la dimensión Empatía

		N	%
Válido	Bajo	2	8,0
	Medio	22	88,0
	Alto	1	4,0
	Total	25	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, 2019.

### Interpretación:

Según la tabla 5, se observa la distribución de frecuencias de la dimensión empatía, en donde un 8% se encuentra en nivel bajo, un 88% en nivel medio finalmente un 4% se encuentra en nivel alto, los resultados evidencian que, la mayoría debe mejorar su capacidad de empatía hacia los otros actores educativos de lo contrario puede ser perjudicial para el colaborador y los que le rodean.



#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Determinar el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, en la base teórica se señala que incluye todas las interacciones que los docentes entablan en ambiente laboral ya sea relaciones bilaterales o en otras direcciones (Pichón, 2005). En la tabla 3, los hallazgos descriptivos, la mayoría de encuestado sus iteraciones interpersonales se encuentran a nivel medio (72%), lo que refleja que si bien no es un nivel deseado hay una tendencia positiva en los docentes encuestados, posiblemente los directivos emplean algunas estrategias o actividades en mejora de las mismas sin embargo, es necesario la intervención oportuna por parte de los directivos; tales resultados coinciden con lo que defiende Gardner (1993) citado por Muñoz y Chávez (2013) para fomentar adecuadas relaciones interpersonales de los individuos es necesario dar lineamientos y pautas de acción de lo que implica interactuar con otros. Por su parte Robbins (2004) agrega que la interacción que establecen los trabajadores va de la mano con el cumplimiento de metas organizacional e influye en la percepción que hay frente a la actividad encomendada. Así también dichos hallazgos son parecidos a los estudios que realizó Guzmán (2017), Bolaños (2015), Arce y Malvas (2014), todos estos investigadores sugieren que una de las piezas claves para el éxito de las instituciones educativas, es identificar el nivel actual de las relaciones interpersonales que mantienen los docentes, pues esta dimensión hace posible el crecimiento individual, colectivo y sobre todo de la organización.

En relación al objetivo específico 2: Determinar el estado actual de las normas de convivencia en los docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo los referentes teóricos mencionan que en cada escuela es fundamental poseer un documento que establezca las normas de convivencia que la institución tiene y que todos deben compartir (Terres, 2019), esta dimensión hace posible la regulación del comportamiento del individuo en su sociedad en el ámbito en que se desempeñe, bien puede ser su trabajo, escuela, etc. (Pichón, 2005). En la tabla 4, los hallazgos descriptivos revelan que en mayor parte de los sujetos encuestados cumplen las normas de conveniencia a nivel medio, es decir las comparten, pero no siempre los practican. El resultado coincide con lo que defiende la psicología humanista y el enfoque centrado en persona de Rogers (1971 y 1987) citado por Ramírez (2019) el hombre actúa, piensa y siente porque es decisión propia y todo depende del círculo social que lo acoge, esto significa que la regulación del comportamiento (lo que

está permitido y a la vez lo que no está permitido) de los docentes se ve influenciado por el trato el clima que perciben en su centro de labores. Esto es reafirmado por Chiavenato (2002) el clima que percibe el colaborador se ve reflejado en su comportamiento pudiendo afectar incluso aspectos esenciales como la motivación, el desempeño, etc. Así también dichos hallazgos son similares a los estudios que efectuó Mendieta (2015), Beiza (2012) quienes acuerdan que es relevante la medición de aspectos ligados a las relaciones interpersonales, permitiéndoles a los directivos visualizar que aspectos se deben optimizar.

En relación al objetivo específico 3: Determinar el estado actual de la dimensión empatía en los docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, los autores consultados indican que la empatía es una habilidad cognitiva propiamente del ser humano para poder asimilar las perspectivas de los otros (Mead y Piaget, 1968 citado por Pichón, 2005). Esta dimensión implica la capacidad del sujeto para percibir los sentimientos y emociones de los otros, orientado en el reconocimiento de qué siente la otra persona como si esas emociones fueran suyas (López, et al, 2014). En la tabla 5, los hallazgos descriptivos denotan que los docentes encuestado la mayoría de ellos (88%) tienen un nivel medio su empatía, lo que se puede inferir es que estos colaboradores tienen una predisposición de escucha hacia los otros, pero eso no significa que logren percibir acertadamente los sentimientos y emociones de dichos compañeros de trabajo, lo cual puede afectar otros aspectos esenciales como el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. Así mismo dicho resultado (descriptivo) coincide con lo que defiende Muñoz y Chávez (2013) ser empático favorece la cooperación, hace posible convivir de forma pacífica y positiva. Así también dichos hallazgos son parecidos a los estudios que tuvo a cargo Hidalgo (2013) y Mendéz (2010) ambos investigadores sugieren que la poca integración grupal afecta aspectos de vital importancia en los colaboradores como lo es la empatía, por su parte Egan (1975) citado por Ramírez (2019) y Ararteko (2010) las relaciones interpersonales favorecen la empatía, esto exige estabilidad emocional, permitiéndoles a los sujetos desenvolverse como profesionales de calidad y con gran valor humano.

En relación al objetivo general: Describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019, los autores opinan que son las conductas interactivas entre los individuos en cualquier situación (Carrera, 2017), Musgrave (1997) citado por Matos (2009) son el resultado de la constante,

dinámica y sistemática relación entre dos o más individuos que realizan una misma tarea o actividad en la organización en donde laboran. En la tabla 2, los hallazgos descriptivos, dan a notar que la mayoría de los docentes encuestados poseen medianas relaciones interpersonales, se puede inferir que tienden a trabajar con otros, pero no a través de ellos, las interacciones interpersonales no son óptimas, las normas de convivencia se cumplen, pero no en su mayoría, su capacidad de empatía es un poco limitada tienden a recurrir al individualismo y trabajan como grupo más no como equipo, las metas pueden cumplirse pero no en su totalidad, estos resultados coincide con lo que defiende Monjas (1999) sobre lo que implica realmente las relaciones interpersonales, en dónde se da acceso y facilidad a otros individuos para satisfacer las propias necesidades son un elemento esencial en la vida del sujeto. Así mismo Mamani et al (2016) sin las relaciones humanas implica necesitar de otros y a través de la comunicación expresarlos. Por su parte Gallacher (sf) sostiene que todo colaborador y el rol que el mismo ejerce en su organización, es pieza clave de todo el engranaje que representa la organización, haciendo de ella más eficiente y eficaz en todos sus procesos. Dichos hallazgos son parecidos a los estudios que se pudieron recolectar de Gallardo (2017), Guzmán (2017), Sarabia (2017), Bolaños (2017) entre otros que están consignados en la presente investigación, todos estos investigadores han reforzado sobre la importancia que tiene la oportuna medición y valoración de las relaciones interpersonales así como también los talleres, propuestas que cada uno diseñó refleja que el talento humano (docentes, administrativos y directivos) son la base de convertir una organización educativa en una comunidad donde prime las relaciones armoniosas basadas en el respeto y comprensión de todos y en consecuencia una enseñanza de calidad.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que el estado actual de la interacción interpersonal que poseen los docentes de la institución educativa se encuentra en un nivel medio (72%).
2. Se determinó que el estado actual de las normas de convivencia que poseen los docentes de la institución educativa se encuentra en un nivel medio (80%).
3. Se determinó que el estado actual de la dimensión empatía que poseen los docentes de la institución educativa se encuentra en un nivel medio (88%).
4. Se describió el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019, la mayoría de los sujetos encuestados se encuentran en un nivel medio (88%).
5. Se elaboró la Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa el cual consta de tres sesiones a trabajar.

## VI. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” deben realizar actividades que fortalezcas las interacciones interpersonales de los docentes, ya sea a través de capacitaciones o actividades fuera del trabajo (eventos, compartir) ya que según Monjas (1999) citado por Carrera (2017) son un elemento esencial en la vida de las personas, no sólo son un medio para lograr determinados metas sino como un objetivo para su vida personal, social y laboral.
- Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” deben fomentar con más frecuencia la práctica de las normas de convivencia ya sea a través del código de convivencia escolar, o promoviendo espacios en dónde se visualicen dichas normas (periódico mural, el correo institucional), sobre esto Caballero (2010) las normas de convivencia deben consignarse en documentos que posteriormente deber socializados y reconocidas por sus integrantes.
- Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” deben fortalecer la capacidad empatía de los docentes a través de tareas colectivas en las que se pueda para trabajar como equipo, hacer que participen de otras actividades de las cuáles no están acostumbrados a realizar, ya que según Rogers citado por Ramírez (2019) el sujeto al entablar buenas relaciones con sus pares y en la comprensión de los mismos contribuye a su desarrollo potencial humano.
- Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes ya sea a través de dinámicas, juegos, a actividades que no sea n exclusivas del docente, la idea es que ellos más ella de tener una relación laboral poder generar un ambiente armonioso, así mismo deben capacitar con frecuencia a los docentes y en dichos eventos recoger sus opiniones, tal como menciona Hasthonr (2010) las relaciones interpersonales fortalece la cultura organizacional (visión, misión, valores), convirtiendo de cada actividad en una experiencia de aprendizaje colectivo e individual.
- Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” pueden revisar la propuesta del taller “compartir” la cual cuenta con algunos alcances de cómo fortalecer las relaciones interpersonales. Tal como señala Mirabent (2005) citado por Sarabia (2017) un taller permite generar espacios de aprendizaje, al reunir a todos los participantes apertura un espacio de aprendizaje e interacción humana.

## REFERENCIAS

- Arce, G. y Malvas, Y. (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari-2013*. (Tesis para optar el grado académico de magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce\\_Malvas\\_tesis\\_maestr%C3%ADa\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1)
- Badilla, M. y Alfaro, A. (2015). El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana. *Revista Electrónica Perspectivas* 10, 81-146. <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El%20taller%20pedag%C3%B3gico%2C%20una%20herramienta%20did%C3%A1ctica.pdf>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*. (Tesis para optar el grado académico de: Doctora en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n\\_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramo II"*. (Tesis en maestría en gerencia avanzada en educación). Universidad de Carabobo, Valencia. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf>
- Benito, B. (sf). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. Dpto. Sociología y Comunicación. Universidad de Salamanca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2377185>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar facultad de Humanidades licenciatura en Pedagogía con orientación en Administración y Evaluación Educativas. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Caballero, A. (2011). *Metodología Integral Innovadora para Planes y tesis*. Lima: Empresa Editora el Comercio S.A.

- Canales, M. (sf). Las buenas relaciones interpersonales favorecen la autoestima y el desarrollo integral. Sugerencias metodológicas, Orientación. Educar Chile. Recuperado de: [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CR\\_Articulos/orientacion\\_6\\_ri.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/CR_Articulos/orientacion_6_ri.pdf)
- Carrera, R. (2016). *Liderazgo del director y las relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Chilca, 2016*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14479/Carrera\\_CKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14479/Carrera_CKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerda, H. (1991). Los elementos de la Investigación. Capítulo 7: Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información. Bogotá: El Búho. Recuperado de: <https://cuadernosdelprofesor.files.wordpress.com/2018/01/u-2-02-0-cerda7.pdf>
- Chávez, D. (2008). Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social. Recuperado de: [https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a\\_20080521\\_56.pdf](https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf)
- Dioses, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28810/Dioses\\_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28810/Dioses_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballero, M. (2010). School behaviour management. A study on good practices. *Revista paz y conflictos* (3) pp.154-169. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3232256>
- Chiavenato, I., (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. México. Editorial McGraw Hill, 2ª edición.
- Dubrin, J. (2008). Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo 1º Edición. México DF: Edit. Naucalpan de Juárez.
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V., y Paredes, D. (2017). Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y como recuperarlo? Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5691/Profesi%C3%B3n%20Profesor%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Por%20qu%C3%A9%20se%20perdi%C3%B3%20el%20prestigio%20docente%20y%20c%C3%B3mo%20recuperarlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes, M. (2012). *Plan de acción estratégico para la integración escuela comunidad dirigido a la escuela técnica: “Simón Bolívar” Naguanagua Estado Carabobo*. (Tesis de maestría). República Bolivariana de Venezuela Universidad de Carabobo Dirección de Postgrado Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, Venezuela.

Gallardo, J. (2017). *Plan de formación basado en la comunicación asertiva que coadyuve en las relaciones interpersonales en la U.E.C. “Valle Verde” San Diego, Edo – Carabobo*. (Tesis de Maestría en gerencia avanzada en educación). Universidad De Carabobo, Bárbula, Venezuela. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/cd2b/dbdaf52e0f60e39017245f5665e3757bfcd2.pdf>

Gallacher, M. (sf). *Interacción humana en Organizaciones*. Universidad del CEMA. Recuperado de: <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/254.pdf>

García, R., Gonzales, J., y Jornet, J. (2010). *SPSS: análisis de fiabilidad*. Material elaborado en el marco de la convocatoria de Innovación de 2010 del Vicerectorat de Convergència europea i Qualitat de la Universitat de Valencia. Recuperado: [https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)

Guzmán, G. (2017). *Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la institución educativa san Juan De La China De Ibagué*. (Trabajo de grado como requisito parcial para optar el título de Magíster en Educación). Universidad Del Tolima, Ibagué –Tolima, Venezuela. Recuperado de: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2013/1/APROBADO%20LUZ%20EDILMA%20SANABRIA%20GO%CC%81MEZ.pdf>

Hasthonr, F. (2010). *Gestión Educacional Tomo I 1º Edición*. Edit. IDH Instituto de Desarrollo Humano.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, sexta edición. México D.F. McGraw-Hill. Recuperado de:

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*, quinta edición. México D.F. McGraw-Hill.

Hidalgo, R. (2013). *Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, y el desarrollo académico, de la sección básica de la Unidad Educativa Marista, de la parroquia y cantón Macará, de la provincia de Loja, durante el período 2011 – 2012*. (Tesis de maestría). Universidad de Loja. Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7995/1/TESIS%20FANNY%20HIDALGO%20CRIOLLO.pdf>

Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la Comprensión Holpística de la Ciencia*. Ca: Fundación Sypal. <https://es.calameo.com/read/00441616639f9029c29f4>

Loaiza, M. (2014). *Fortalecimiento de las relaciones interpersonales y comunicación asertiva con docentes, padres e hijos, en pro del buen desarrollo integral del niño (a)*. (Proyecto de tesis). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela de ciencias sociales, arte y humanidades, Programa de Psicología.

López, M. Filippeti, V. y Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá (Colombia)/Vol. 32(1) /pp. 37-51/2014/ISSNe2145-4515*.

Mamani, E. García, M. Calsina, W. y Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. *Revista Altiplano*, 4(2), 58-89.

The social skills and the interpersonal communication of the students of the National University of Altiplano – Puno. *Revista Comunicación* 7(2). Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682016000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001)

Méndez, L. (2010). *Formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de docentes*. (Programa de Maestría en gerencia educativa). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/159774564.pdf>

- Mendieta, A. (2015). *El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente*. (Tesis que para obtener el grado de maestra en educación básica). Universidad Pedagógica Nacional, México. Recuperado de: <http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplorapdf/Mendieta%20Adaya,%20Ariadna%20Ivonne.pdf>
- Mesías, F. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. (Tesis de grado previa a la obtención del título de licenciado en ciencias de la educación, mención administración educativa). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado de: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf)
- Muñoz y Chaves (2013). Empathy: A unique concept Katharsis— 16, pp. 123-143. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527454.pdf>
- Gilimas, A. y Díaz, L. (2014). Fundamentación de talleres para las relaciones interdisciplinarias para la superación de los docentes de la educación superior. *Pedagogía Universitaria* 19(1), 69-78. Recuperado de: [http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/606/pdf\\_27](http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/606/pdf_27)
- Observatorio Social de “La Caixa”. Hemos subestimado la importancia de las relaciones interpersonales en la educación. Recuperado de: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/hemos-subestimado-la-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-la-educacion>
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población de Estudio. *Revista Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Pichón, S. (2005). *Cultura organizacional de éxito*: London – Dorling kindersley limited.
- Pino, S. (2005) El Desarrollo Humano como eje transversal de las estructuras curriculares. En: *Revista electrónica de la Red de investigación Educativa* 1(2), 78-89.
- Proyecto CIMCAW / MECOMAQ (2008). Modulo 1 Relaciones humanas y trabajo en equipo. Manual de capacitación en cumplimiento de deberes y derechos laborales. Recuperado de: [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnado168.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnado168.pdf)
- Ramírez, L. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Desarrollo Humano. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO. Recuperado de: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1>

- mbito+laboral.pdf;jsessionid=4DE0626DFBD834B81B613075C1E68D5B?sequence=2 Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. 15. Edición. México DF: Pearson.
- Romero, Y. (2015). *Estrategias gerenciales para fortalecer la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales entre directivos y docentes del grupo escolar Bolivariano "Estado Zulia" del municipio Mariño en el estado Nueva Esparta*. (Tesis de maestría en gerencia educacional). Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libromanual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología de la investigación. Lima: Bussines Aiportt
- Saravia, C. (2017). *Taller desarrollando mis habilidades interpersonales para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N° 5130 de Ventanilla, 2016*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6203/Saravia\\_YCR.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6203/Saravia_YCR.pdf?sequence=1)
- Suarez, P. (2011). Población de estudio y muestra Curso de Metodología de la Investigación Unidad Docente de MFyC. Recuperado de: [http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Methodologia\\_Investigacion/Presentaciones/4\\_%20poblacion%26muestra.pdf](http://udocente.sespa.princast.es/documentos/Methodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion%26muestra.pdf)
- Tam, J. Vera, G. Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Revista Pensamiento y Acción* 5(8), 145-154. Recuperado de: [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5145-tam-2008-investig.pdf)
- Ugarriza, N. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Revista Persona* 8(5), 11-58. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Yuri, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas.

# **ANEXOS**



## INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

### Estimado participante

Esta encuesta es ANONIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: INTERACCIÓN INTERPERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Respetar las opiniones de los docentes.	1	2	3	4	5
2	Comprende las necesidades y sentimientos de los demás	1	2	3	4	5
3	Se solidariza frente a los problemas de los docentes de su I.E	1	2	3	4	5
4	Demuestra tolerancia ante situaciones que puedan afectarlo.	1	2	3	4	5
5	Admite estar en falta en el momento oportuno.	1	2	3	4	5
6	Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son afectivas	1	2	3	4	5
7	Mantiene relación amigable con todo el personal.	1	2	3	4	5
8	Establece una comunicación asertiva.	1	2	3	4	5
9	Promueve el buen trato a los docentes					
10	Interactúa asertivamente con los miembros de la escuela.	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: NORMAS DE CONVIVENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Considera a la I.E como un espacio de convivencia sana	1	2	3	4	5
12	Respetar las reglas o normas de convivencia establecidas.	1	2	3	4	5
13	Propicia la equidad en el trabajo	1	2	3	4	5
14	Promueve el buen trato entre docentes	1	2	3	4	5
15	Influye la decisión de algunos docentes y director en la toma de sus decisiones	1	2	3	4	5
16	Reconoce y valora el trabajo que realizan los miembros de su escuela	1	2	3	4	5
17	Actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones	1	2	3	4	5
18	Valora el trabajo que realiza el personal de la I.E	1	2	3	4	5
19	Vela por la imagen y clima institucional de su escuela	1	2	3	4	5

20	Emplea la crítica y autocrítica en la convivencia armoniosa	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: EMPATIA</b>	1	2	3	4	5
21	Se reconoce los logros de los demás.	1	2	3	4	5
22	El personal participa en actividades extracurriculares.	1	2	3	4	5
23	Ejecuta tareas con responsabilidad.	1	2	3	4	5
24	Organiza con anticipación las actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
25	En los grupos se aporta experiencias y conocimientos en bien de la escuela	1	2	3	4	5
26	Participa en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la I.E	1	2	3	4	5
27	Participa en la planificación del trabajo escolar	1	2	3	4	5
28	Existe libertad para la cooperación del trabajo en equipo	1	2	3	4	5
29	El personal participa en el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
30	El personal participa en la toma conjunta de decisiones	1	2	3	4	5

## ANEXO

### FICHA TÉCNICA SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de las relaciones interpersonales
2. **AUTORES** : Carrera, R.
3. **FECHA** : 2017
4. **ADAPTACIÓN** : Villota, E.
5. **FECHA** : 2019
6. **OBJETIVO:** Diagnosticar de manera individual las relaciones interpersonales en sus dimensiones: interacción interpersonal, normas de convivencia, empatía en los docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : ítems
11. **N° DE ÍTEMS** : 30
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

*Interacción interpersonal: 10*

Niveles de identificación: ítem 1,2,3,4,5,  
Integración: ítem 6,7  
Comunicación: 8,9,10

**Normas de convivencia: 10**

Respeto a los códigos de convivencia: ítem  
11,12,13,14,15  
Respeto a la cultura  
Organizacional: ítem 16,17,18,19,20

**Empatía: 10**

Organización social y laboral: ítem  
21,22,23,24  
Participación activa: ítem 25,26,27  
Trabajo en equipo: ítem 28,29,30

**Total, de ítems: 30**

**13. EVALUACIÓN**

**Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
<b>1</b>	Nunca	<b>4</b>	Casi siempre
<b>2</b>	Pocas veces	<b>5</b>	Siempre
<b>3</b>	A veces		

**Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<b>Dimensión: Interacción interpersonal</b>		<b>Dimensión: Normas de convivencia</b>		<b>Dimensión: Empatía</b>	
	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>	<b>Puntaje Mínimo</b>	<b>Puntaje Máximo</b>
<b>Bajo</b>	1	17	1	17	1	17
<b>Regular</b>	18	34	18	34	18	34
<b>Alto</b>	35	50	35	50	35	50

□ **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Relaciones interpersonales</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
<b>Bajo</b>	1	50
<b>Medio</b>	51	100
<b>Alto</b>	101	150

bajo	Medio	Alto
El (la) docente que se ubica en este nivel de las relaciones interpersonales muestra un déficit para interactuar de forma pacífica con sus pares, lo cual puede ser perjudicial para el clima organizacional y en las labores en la que se desempeña, es poco empático, no cumple las normas de convivencia.	El (la) docente que se ubica en este nivel de las relaciones interpersonales muestra poca interacción con los otros miembros de la organización tiende a cumplir las normas de convivencia, pero puede ser poco empático o viceversa, en cuanto a sus relaciones pueden ser poco asertivas lo cual puede ser perjudicial en el desempeño de sus labores necesita el constante monitoreo de los directivos de la organización.	El (la) docente que se ubica en este nivel de las relaciones interpersonales muestra una actitud positiva favorable para interactuar de forma pacífica con sus pares, lo cual beneficia al clima organizacional pudiendo resaltar en las labores en la que se desempeña, es muy empático, cumple las normas de convivencia, busca el equilibrio entre sus funciones y la de los demás integrantes.
Su puntaje oscila entre 1 a 50.	Su puntaje 51 a 100	Su puntaje 101 a 150.

**14. Validación:** El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

**15. Confiabilidad:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,961.

**BASES DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES (piloto)**

	Dimensión: Interacción interpersonal										Dimensión: Normas de convivencia										Dimensión: Empatía									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
N	1	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4
4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa América del Sur.

**BASES DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES (muestra)**

SUJETO	Dimensión 1: Interacción Interpersonal										Dimensión 2: Normas de convivencia										Dimensión 3: Empatía										D1	D2	D3	TOTAL
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30				
sujeto 1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	1	4	1	4	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	13	21	16	50	
sujeto 2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	1	1	3	3	4	4	5	3	4	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	28	29	33	90
sujeto 3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	5	3	1	3	4	1	1	1	29	30	26	85	
sujeto 4	4	3	2	3	2	4	5	4	2	3	3	1	2	1	2	1	5	4	5	2	5	2	1	2	2	2	2	3	31	23	26	80		
sujeto 5	5	4	3	1	3	3	4	2	1	1	2	1	4	3	2	2	1	5	1	4	5	5	4	1	3	4	4	2	27	25	35	87		
sujeto 6	1	2	1	5	1	5	3	4	3	3	1	3	3	3	1	5	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	1	28	26	20	74		
sujeto 7	1	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	2	3	1	4	3	2	3	32	40	28	100	
sujeto 8	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	1	1	2	3	4	2	2	5	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	38	26	22	86		
sujeto 9	4	3	4	2	3	4	3	4	1	5	2	5	4	2	4	4	4	3	1	4	4	1	2	2	1	3	4	3	33	33	25	91		
sujeto 10	5	4	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	33	35	33	101		
sujeto 11	1	4	4	3	1	1	3	5	1	1	2	5	4	5	4	2	4	2	4	1	3	4	1	3	3	4	2	3	24	34	29	87		
sujeto 12	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	36	34	27	97		
sujeto 13	4	5	3	1	1	1	4	5	5	1	3	1	3	2	5	1	4	5	1	4	4	1	1	5	4	2	2	1	5	4	30	29	29	88
sujeto 14	5	3	4	3	3	5	5	5	5	2	5	1	3	5	5	3	3	3	1	5	3	2	3	1	1	1	1	3	41	31	23	95		
sujeto 15	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	2	1	2	1	30	29	21	80		
sujeto 16	5	4	1	5	5	4	5	4	3	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	5	1	5	1	41	23	29	93		
sujeto 17	5	2	4	2	4	1	2	1	4	2	4	5	2	2	1	1	5	1	2	3	3	3	4	1	4	3	3	1	27	24	28	79		
sujeto 18	4	1	4	1	3	3	2	1	4	4	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	5	2	1	27	15	22	64	
sujeto 19	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	1	1	5	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	31	30	32	93		
sujeto 20	5	2	5	4	3	4	4	1	4	1	5	4	4	1	3	4	1	5	1	4	1	1	3	2	5	2	4	3	33	29	28	90		
sujeto 21	4	3	1	4	5	4	4	2	4	4	2	2	5	4	1	2	3	5	4	2	2	3	4	2	3	3	2	1	35	33	26	94		
sujeto 22	5	3	1	5	1	3	1	4	1	1	3	4	5	3	5	4	1	3	4	1	3	4	4	1	3	2	3	2	25	37	26	88		
sujeto 23	3	5	5	1	5	4	5	3	4	1	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	3	1	3	1	3	1	36	30	20	86		
sujeto 24	1	3	1	3	4	4	1	3	5	4	4	4	5	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	29	29	30	88		
sujeto 25	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	14	14	46		

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,961	,961	30

Según la evaluación en el programa estadístico SPSS versión 25, en la aplicación de la prueba piloto se obtiene que, el coeficiente que el instrumento posee, es muy bueno y califica como satisfactorio.

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

ALUMNA: Lic. Villota Morrocho, Ericka Gabriela

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Propuesta del taller "Compartir", para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TEMAS	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	SIEMPRE 4	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO		SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES Para Carrera (2017) Las relaciones interpersonales se refieren a las conductas que ocurren entre las personas en cualquier situación incluyen la propia interacción con los otros, las normas de convivencia y la empatía, es muy importante que una organización pueda manejar estas buenas relaciones interpersonales entre sus miembros (p. 26-38).	Interacción interpersonal En la escuela, las relaciones interpersonales se dan en varias direcciones o bidireccionalidad: directivos-docentes, directivos-empleados, Directivos-padres de familia, directivos-comunidad, docentes, estudiantes.	Niveles de identificación	1. Respeto las opiniones de los docentes. 2. Comprende las necesidades y sentimientos de los demás. 3. Se solidariza frente a los problemas de los docentes de su I.E. 4. Demuestran tolerancia ante situaciones que puedan afectarlos.													

	docentes-padres de familia, etc. y todos ellos tienen sus propias particularidades (Carena, 2017, p. 42).		5. Admite estar en falta en el momento oportuno.															
		<b>Integración</b>	6. Las relaciones interpersonales entre el director y los docentes son afectivas.															
			7. Mantiene relación amigable con todo el personal.															
		<b>Comunicación</b>	8. Establece una comunicación asertiva.															
			9. Promueve el buen trato a los docentes.															
			10. Incentiva asertivamente con los miembros de la escuela.															
	<b>Normas de convivencia</b> Técnicas o instrumentos para inducir a las personas a comportarse de determinada manera; también representan el objeto de estudio de la ciencia del derecho (Carena, 2017, p. 45).	<b>Respeto a los códigos de convivencia</b>	11. Considera a la I.E. como un espacio de convivencia sana.															
			12. Respetan las reglas y normas de convivencia establecidas.															
			13. Promueve la igualdad en el trabajo.															
			14. Promueve el buen trato entre docentes.															





**VELA MIRANDA OSCAR MANUEL****DATOS GENERALES**

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Callao 04/04/1965
- 1.2. DNI: 18215051
- 1.3. Domicilio: Urb. Villas dl sol Mz B Lt 56 Distrito 26 de octubre
- 1.4. Teléfonos: 945394695
- 1.5. E-mail: [ovela@ucv.edu.pe](mailto:ovela@ucv.edu.pe)

**I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL****Grados o títulos obtenidos**

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Psicología	Universidad César Vallejo	Doctor	2015	2017
Psicología	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Magister	1998	2000
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Licenciado	1989	1990
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Bachiller	1983	1988

Colegio Prof. al que pertenece:	Psicólogos	Colegiatura Nro.: 3351	Cond: Habilitado
---------------------------------	------------	------------------------	------------------

**II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.**

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad César Vallejo	TC	1995	1998	Contratado
Universidad Cesar vallejo	TC	1999	2007	Auxiliar
Universidad Cesar Vallejo	TC	2008	A la Actualidad	Asociado
Universidad Señor de Sipao	TC	2004	A la Actualidad	Asociado

**III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria**

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Centro De Diagnóstico Y Tratamiento Psicológico.	Psicólogo	Privada	Junio de 1995	Diciembre del 1998

Comunidad Terapéutica para la Rehabilitación de tóxicos dependientes de Lima "Ayuda en acción".	Jefe del Dpto. Psicológico	Privada	Setiembre del 1993	Marzo de 1995
--	-------------------------------	---------	-----------------------	------------------

- IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria  
V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
"Pseudo modernidad y Pseudo aristocracia. Estudio de las actitudes raciales en estudiantes de Lima y Trujillo"	2000	Libro	Editorial Universidad Ricardo Palma.
"Psicopatología del amor"	2007	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
"Un proceso de integración de la Psicoterapia basado en los aportes de la neurociencia"	2009	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo
La Formación del Vínculo Afectivo y la calidad de la Relación en Parejas establecidas de una Universidad de Piura	2017	Tesis Doctoral	
Efectos de un Programa de Reestructuración Cognitiva en la Conducta Racional y Pensamiento Adictivo en Consumidores de Pasta básica de Cocaína	2002	Tesis de Maestría	Resolución Rectoral N° 0212-2002-EP- UNMS
Creencias y concepciones Irracionales en Consumidores de Pasta Básica de Cocaína		Tesis de Licenciatura	

VI. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Tipo	Nivel	Fecha	Nro. Resolución
Asesor	Pregrado	2011	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1779">http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1779</a>
Jurado de Desarrollo de tesis	Postgrado	20/05/2007	Acta de Designación
Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/07/2007	Acta de Designación
Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/03/2008	Acta de Designación

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

ALUMNA: Lic. Villota Morocho, Ericka Gabriela

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Propuesta del taller "Compartir", para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				CASINUNCA 2	A VECES 3	CASISIEPRE 4	SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES  [Juan Carrión (2017) Las relaciones interpersonales se refieren a las conductas que ocurren entre las personas en cualquier momento incluyen la propia interacción con los otros, las normas de convivencia y la empatía, es muy importante que una organización sepa manejar entre sus relaciones (pp. 36-38)]	Interacción interpersonal En la escuela, las relaciones interpersonales se dan en varias direcciones o bidireccionalidad: directivo-docentes, directivo-estudiantes Dinámico-padres de familia, directivo-comunidad, docentes-estudiantes.	Niveles de identificación	1. Respeta las opiniones de los docentes. 2. Comprende las necesidades y sentimientos de los demás. 3. Se solidariza frente a los problemas de los docentes de su I.E. 4. Demuestra empatía interpersonales que puedan afectarlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<p>docentes padres de familia, etc. y toda otra vez en sus propias particularidades (Carrera, 2017, p. 42).</p>		<p>5. Admite estar en falta en momentos oportunos.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<p><b>Integración</b></p>	<p>6. Las relaciones interpersonales entre el docente y los docentes son afectivas.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<p><b>Comunicación</b></p>	<p>7. Mantiene relación amigable con todo el personal.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>8. Establece una comunicación asertiva.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>9. Promueve el buen trato a los docentes.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>10. Interactúa asertivamente con los miembros de la escuela.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<p><b>Normas de convivencia</b> Técnicas de motivación social, instrumentos para trabajar a personas con comportamientos de determinación manera, también representan el objeto de estudio de la ciencia del desarrollo (Carrera, 2017, p. 45).</p>	<p><b>Respeto a los códigos de convivencia</b></p>	<p>11. Considera a la LE como un espacio de convivencia sana.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>12. Respeta las reglas o normas de convivencia establecidas.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>13. Promueve la equidad en el trabajo.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<p>14. Promueve el buen trato entre docentes.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	







**Diana Victoria  
Abad Chiles**

Ing. En Diseño Gráfico, Mgs. En  
Diseño Curricular. Docente en la  
Carrera de Comunicación Social,  
Tutora de Tesis Académica y  
Técnica de Tercer Nivel, Revisión  
Ortográfica.

- Contribuir al proceso de mejora de Educación.
- Formar profesionales con destrezas y habilidades para el entorno que los rodean.
- Fortalecer los conocimientos de los futuros profesionales dentro de las áreas en desarrollo cognoscitivos.
- Promover e incentivar a los profesionales para abordar temas de exposiciones conferencistas.

## CONTACTO



04219 5421 / 0991037665



abadchdv@gmail.com



Cdlá. Ana María de Olmedo  
Mz. 41 Sl. 17  
Durán - Ecuador



## Magister En Diseño Curricular

2007 - 2019	<b>Analista</b>	<b>UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL</b> ANALISTA EN SEGUIMIENTO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
2007 - 2019	<b>Analista</b>	<b>UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL</b> ANALISTA EN SEGUIMIENTO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
2015- 2016	<b>Docente</b>	<b>UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL</b> Docente de la Facultad de Comunicación Social
2013 - 2015	<b>Asistente de Evaluación Institucional</b>	<b>UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL</b> Seguimiento de información Académico Institucional, para la Acreditación de las Carreras, Inducción de matrices a los analistas.



## FORMACIÓN

2013 - 2011	<b>Magister en Diseño Curricular</b>	<b>Universidad de Guayaquil</b> Desarrollo en diseño de mallas y proyectos educativos, para realizar mejoras continuas en metodologías de aprendizaje y procesos de evaluación.
2010 - 2004	<b>Ingeniería en Diseño Gráfico</b>	<b>Universidad de Guayaquil</b> Desarrollo de procesos virtuales, auditivos, visuales y estéticos de los sistemas comunicacionales.
2015	<b>CURSO REALIZADO</b>	<b>Universidad César Vallejo Lima-Perú</b> CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



## COMPETENCIAS

### INFORMÁTICA

Windows / Mac OS/ Microsoft Office, Microsoft Works  
Adobe Suite Master (ai, ps, fl, sb ,pr ,ae), Cinema 3D- 4D.  
Dirección, coordinación de Proyectos según la necesidad, Dirección de arte, composición, fotografía, identidad corporativa, creatividad, animaciones 3D, elaboración de planos estáticos y animados, fotografía y filmación, diagramación de revistas, libros, interfaces web, páginas webs, edición de sonido y video, trabajo en equipo, construcción de información apoyada en matrices según la necesidad, análisis de requerimientos administrativos.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Instrumento de Medición de Percepción de las Relaciones Interpersonales

**OBJETIVO:** evaluar la percepción de las Relaciones Interpersonales.

**DIRIGIDO A:** docentes de una escuela de educación básica de Durán.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

*Abel Gilis Diana Victoria*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

*Maestría Spécio Curricular*

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:**

*Docente Investigador*

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

<del>Mayor adecuado</del>	Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------------	----------	---------	------------

*[Firma]*  
INGES-DURAN-ABAD-CHILES  
No. Reg. V00614-8604358



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Instrumento de Medición de Percepción de las Relaciones Interpersonales

**OBJETIVO:** evaluar la percepción de las Relaciones Interpersonales.

**DIRIGIDO A:** docentes de una escuela de educación básica de Durán.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TAMARIZ NUSTAS, Hidalgob Chichis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE IESN Pura

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:** INVESTIGADOR, ASISTENTE DE TESIS DE MAE Y POSGRADO  
ASISTENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADOS DE BUCN-PURA

**VALORACIÓN:**

Muy adecuado	<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	--	---------	------------

  
EVALUADOR



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
**"DR. LUIS CORDERO CRESPO"**  
Cda Ana María de Olmedo Mz 41 S. 11 -13  
Teléfono: 2195629  
Durán - Ecuador

Durán, 8 de noviembre del 2019

CONSTANCIA

La Directora de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo de Durán Ecuador

Hace constar

Que Villota Morocho Ericka Gabriela, con cédula de identidad N° 0926552647 aplico a los docentes del plantel los instrumentos necesarios para su investigación científica denominada Propuesta del taller "Compartir", para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

Se extiende el presente, a petición del interesado, para los fines que crea conveniente.

Atentamente,

  
Msc. Diana Abad Chiles  
DIRECTORA

**MGS. DIANA V. ABAD CHILES**  
No. Reg. 1006-14-86043858

## MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicador Es	Tipo y Diseño de Investigación	Instrumento
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.</p>	<b>RELACIONE INTERPERSONALES</b>	Interacción interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveles de identificación</li> <li>- Integración</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación.</b> Básica Cuantitativa Descriptiva Propositiva Transversal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Descriptivo - propositivo</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 5px 0;"><b>M - O - P</b></div> <p>En dónde: M: docentes O: Observación de la variable relaciones interpersonales P: Propuesta del taller “Compartir”</p>	Instrumento de medición de percepción de las relaciones interpersonales.
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el estado actual de la interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa.</p>		Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto a los códigos de convivencia</li> <li>- Respeto a la cultura organizacional</li> </ul>		
<p>¿Cuál es el estado actual de las normas de convivencia de los docentes de la institución educativa?</p>	<p>Determinar el estado actual de las normas de convivencia de los docentes de la institución educativa.</p>		Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización social y laboral</li> <li>- Participación activa</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>		
<p>¿Cuál es el estado actual de la dimensión</p>	<p>Determinar el estado actual de la dimensión</p>					

<p>empatía en los docentes de la institución educativa?</p>	<p>empatía en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Elaborar la Propuesta del taller “Compartir” , para las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa.</p>					
---	--	--	--	--	--	--

**Protocolo de consentimiento informado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO  
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la tesis de investigación: Propuesta del taller “Compartir”, para las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

Objetivo de la investigación: Describir el estado actual de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

Autor: Ericka Gabriela, Villota Morocho

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero crespó

Nombre del participante: .....

Yo, .....,  
identificado con documento de identidad N°. .... he sido  
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: .....

Durán..... de..... de 2019

## Fotografías



**Fotografía 1: aplicación de pruebas**



**Fotografía 2: coordinación con la rectora de la I.E.**

# **PROPUESTA**

## **TALLER: “COMPARTAMOS” I.**

### **DATOS GENERALES:**

- Institución Educativa: Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo
- Niveles de enseñanza: Inicial I – Séptimo grado
- N.º de Sesiones a desarrollar: 5
- Tiempo por sesión: 30 minutos
- Beneficiarios: 25 docentes
- Autora: Lic. Villota Morocho, Ericka Gabriela

### **II. FUNDAMENTACIÓN**

La presente propuesta del taller “Compartamos”, pretende mejorar las relaciones interpersonales de 25 docentes de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero, dichos profesionales que trabajan en distintos niveles de enseñanza.

Como se sabe la escuela es un lugar donde un grupo de personas interactúan constantemente, la convivencia diaria saca a relucir aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en los miembros de la comunidad educativa existen puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas, son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar por ello es importante realizar acciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales.

Al respecto, Badilla y Alfaro (2015), refieren que en una organización educativa se pueden ejecutar una serie de actividades que pueden incluirse en un taller o en un programa, tales actividades pueden ser:

Las dinámicas grupales que consta básicamente en brindar aprendizajes en un ambiente alegre y con experiencias vivenciales entre colaboradores; las Películas permiten reunirse en otros espacios que no sea la escuela les ayuda a compartir experiencias entre compañeros de trabajo, además se puede compartir la importación de la sensibilización para la integración, la participación y la autogestión; el conversatorio que consiste analizar la importancia de temas relevantes como: la integración en la escuela, los valores, la amistad. La programación cultural (baile típico, danza, teatro, etc.), mediante actividades en grupo (baile) propiciar los enlaces con los compañeros de trabajo. Las comisiones de trabajo que consisten en la formación de

comisiones encargadas del monitoreo de las actividades programadas, por ejemplo: cumplimiento de normas de convivencia, actividades para el día de la madre, la navidad etc. Las jornadas deportivas son actividades extra curriculares que buscan el fortalecimiento de la integración y el sentido de pertenencia en el grupo (Badilla y Alfaro, 2015).

Por su parte Ararteko (2010) refiere que, en las organizaciones educativas es necesario realizar estas actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales de los docentes, los talleres fortalecen la conformación de un equipo más que grupos de grupos de trabajo, de comisiones, de mesas de trabajo.

### **III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

**General:** Mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa, Durán, Ecuador, 2019.

**Específicos:** a) Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa. b) Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión normas de convivencia en los docentes de la institución educativa. c) Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión empatía en los docentes de la institución educativa.

### **IV. METODOLOGÍA**

La propuesta del taller “compartamos” consta en 3 sesiones de 30 minutos haciendo uso del método lúdico, basándose principalmente en la ejecución de dinámicas grupales relacionadas al tema a tratar a fin de estimular la participación por parte de los docentes y alcanzar los objetivos propuestos.

### **V. RECURSOS**

#### **5.1. Recursos Humanos**

□ Director □

Docentes

#### **a. Recursos Materiales**

- Láminas de imágenes
- Cartulina
- Tijeras
- Computadora

- Cd
- Hojas
- Marcador de pizarra
- Proyector

**VI. ASPECTOS A TRABAJAR EN LA PROPUESTA:**

- Dinámicas Grupales
- Película o cortos
- Conversatorio
- Programación cultural (baile típico, danza, teatro, etc.)
- Comisiones de trabajo
- Jornadas deportivas

## VII. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES:

Dimensión interacción interpersonal				
Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo
Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión interacción interpersonal en los docentes de la institución educativa.	Bienvenida	Se da la bienvenida y la facilitadora se presenta, dando a conocer el nombre del programa, la duración los días previstos. Entregando un sola pines con cada nombre de los docentes	Sola pines	5 minutos
	Video	Se procede a da inicio con un corto de todos los trabajadores de la escuela	Proyector	10 min
	Motivación “Pasando la pelota”	Se le pedirá al grupo que forme una U, luego se les pasará una pelota y a la vez se escuchará una canción y cada vez que la canción este en stop, la persona que tenga la pelota dirá su nombre y lo que le gusta hacer, alguna característica que resalten en su personalidad, luego la siguiente persona dirá el nombre y sus características de la persona anterior más su propio nombre y sus características y así sucesivamente hasta llegar al último estudiante el cual dirá el nombre de todos los alumnos, esta dinámica tiene como fin que los alumnos se conozcan.	Pelota	10 minutos
	Construcción del conocimiento	Se les preguntará que es lo que les transmitió aquella dinámica: ¿Conocías realmente a tu compañero de trabajo?, ¿Qué te causo curiosidad?, ¿De qué tema crees que se trate el taller?	Material impreso	15 minutos
		En una mesa de trabajo y con ayuda de un rotafolio se recoge las opiniones de cada docente sobre la importancia de las relaciones interpersonales.		

Transferencia	Se hace un conversatorio con los docentes sobre sus relaciones interpersonales: preguntando, ¿Qué es lo que entendieron?, ¿Qué aspectos crees que debes modificar?		10 minutos
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué hemos aprendido hoy?, ¿cómo nos sentimos frente a lo aprendido?</li> <li>• ¿Podemos aplicar lo aprendido a nuestra vida?, ¿cómo?</li> </ul>	Hojas	5 minutos

**Otras actividades que se pueden realizar:**

Formaciones de club en los docentes, por ejemplo:

Club de ajedrez, club de natación, el club de repostería, con el objetivo de buscar optimizar las relaciones interpersonales.

Programaciones culturales que pocas veces los docentes han realizado en la escuela:

Por ejemplo, un baile de despedida escolar, intercambio de roles, teatro.

<b>Normas de convivencia</b>				
Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo
Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión de normas de convivencia en los docentes de la institución educativa.	Bienvenida	Bienvenida a los docentes dando a conocer el objetivo de la sesión.	Lista de asistencia	5 minutos
	Motivación	En grupo se revivan las actuales normas de convivencia que se comparten en la escuela, posteriormente se forman comisiones de trabajo asignado a cada uno un tema a considerar.	Hojas	10 minutos
	Construcción del conocimiento	Cada grupo en conjunto debate si las normas que la escuela tiene realmente la cumplen, expresando el replanteamiento para la mejora de dicha norma.	Papelotes Imágenes	15 minutos
	Transferencia	Se entregará unas frases reflexivas como modo de conclusión y reforzadores.	Frases Dulces	10 minutos
	Evaluación	Se les preguntara que entendieron sobre el tema tratado.	Cartulinas	5 minutos

### Otras actividades que se pueden realizar:

Periódicos murales, carteles de motivación, notas reflexivas que los directivos deben entregar diariamente a los docentes.

<b>Dimensión empatía</b>				
Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo
Mejorar las relaciones interpersonales en su dimensión empatía en los docentes de la institución educativa.	Bienvenida	Bienvenida a los docentes dando a conocer el objetivo de la sesión.	Lista de asistencia	5 minutos
	Motivación “lo que vivo a Diario”	La Dinámica consiste que a cada participante deberá escribir de forma anónima alguna situación anecdótica puede ser positiva o negativa que experimenté en el ejercicio de sus funciones, luego las ingresan en un buzón para que sean “chocolateadas” y cada quien saque un escrito	- Casos -Cartulinas	10 minutos
	Construcción del conocimiento	De manera individual, leerán las experiencias de sus compañeros y se les pregunta ¿qué harían si esa situación les pasa a ustedes? ¿Cómo crees que tu compañero del relato se ha sentido?  Se proyecta un pequeño video haciendo énfasis en la importancia de entender a otros.	- Imágenes - Rotafolio	15 minutos
	Transferencia	Se realizará una dinámica denominada “La Hula Hula preguntona”, en la cual consiste que todos formaran un círculo y estarán cogidos de la mano, la Hula Hula se ira pasando por todo su cuerpo al ritmo de la música, cuando la música pare, el sujeto que este con Hula Hula en su cuerpo deberá de responder algunas de las preguntas que se encuentran pegadas en la Hula Hula.	- Hula Hula - parlante - Mensajes	10 minutos
	Evaluación	Se les preguntara a los docentes qué entendieron sobre el tema y que tan satisfechos han quedado.	Hojas	5 minutos

### **Otras actividades que se pueden realizar:**

Se realizará la dinámica, “Quiero conocer más de ti”, se dirá la consigna a los docentes formar un círculo grande, formar parejas con la persona de su derecha, y preguntarse mutuamente: ¿cómo les ha ido el fin de semana?, ¿cómo se han sentido?, ¿qué experiencias nuevas han tenido.

Dinámica: “Me pongo en tu lugar”, los estudiantes formaran grupo de 5, cada grupo recibirá una imagen, cartillas en las que anotan diferentes personajes (directivos, administrativos, docentes, estudiantes) y se procederá a explicar. Se da la siguiente consigna “todos deben pensar e imaginar, en aquella persona que les ha tocado, como <sup>va</sup> vestido, que cosas realiza y cómo actúa normalmente, como creen que se podrían sentir si tienen algún problema”.

Reunirse de vez en cuando a ver una película o en una jornada deportiva.

## **IV. REFERENCIAS**

- Ararteko, V. (2010). Convivencia y conflicto en los centros educativos. País Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Badilla, M. y Alfaro, A. (2015). El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana. *Revista Electrónica Perspectivas* 10, 81-146.  
<https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El%20taller%20pedag%C3%B3gico%20una%20herramienta%20did%C3%A1ctica.pdf>